

T. C.  
İSTANBUL 29 MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MÜTERCİM TERCÜMANLIK ANABİLİM DALI

A DESCRIPTIVE STUDY ON THE EFFECTS OF POST-EDITING ON LEXICAL  
DIVERSITY

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Büşra GÜNDOĞDU DÜZGÜN

Danışman:  
Doç. Dr. Senem ÖNER BULUT

İSTANBUL  
2022



T. C.  
İSTANBUL 29 MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MÜTERCİM TERCÜMANLIK ANABİLİM DALI

**A DESCRIPTIVE STUDY ON THE EFFECTS OF  
POST-EDITING ON LEXICAL DIVERSITY**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

**Büşra GÜNDOĞDU DÜZGÜN**

**Danışman:  
Doç. Dr. Senem ÖNER BULUT**

**İSTANBUL  
2022**

**T. C.**  
**İSTANBUL 29 MAYIS ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Mütercim Tercümanlık Anabilim Dalı'nda 010517YL02 numaralı Büşra Gündoğdu Düzgün'ün hazırladığı “*A Descriptive Study on The Effects of Post-Editing on Lexical Diversity*” konulu yüksek lisans tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 06/05/2022 günü (17:00 – 18:00) saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin başarılı olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Doç. Dr. Senem ÖNER BULUT

Yıldız Teknik Üniversitesi

(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)

Prof. Işın ÖNER

İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nilüfer ALİMEN

İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi

## BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Büşra GÜNDOĞDU DÜZGÜN

07/05/2022

## **ABSTRACT**

Machine Translation (MT) technologies paved the way for great advances in the translation industry with the development of Neural Machine Translation (NMT). Translation companies and translators have started to save a great deal of time and energy by doing machine translation post-editing (MTPE) instead of translating from scratch - human translation- (HT). In this study, the volunteer participants were asked to both translate the same texts from scratch and post-edit by using a generic machine translation. The results were analysed comparatively with a focus on lexical diversity. According to the findings of the study, it has been observed that machine translation post-editing and human translation results differ significantly. When compared to the human translation results, machine translation post-editing results have been proved to be less rich in terms of lexical diversity.

### **Key Words:**

Machine Translation Post-Editing, Neural Machine Translation, Human Translation, Lexical Diversity

## ÖZ

Makine Çevirisi (MT) teknolojileri, Nöral Makine Çevirisinin (NMT) geliştirilmesi ile çeviri sektöründe büyük ilerlemelerin önünü açtı. Çeviri şirketleri ve çevirmenler sıfırdan çeviri yapmak -insan çevirisi- (HT) yerine makine çevirisi sonrası düzeltme (MTPE) yaparak zamandan ve enerjiden büyük oranda tasarruf etmeye başladılar. Bu çalışmada gönüllü katılımcılardan aynı metinleri hem sıfırdan çevirmeleri hem de özelleştirilmemiş makine çevirisi kullanarak makine çevirisi sonrası düzeltme yapmaları istenmiştir. Elde edilen sonuçlar kelime çeşitliliği bağlamında karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, çevirmenlerin makine çevirisi sonrası düzeltme sonuçları ile insan çevirisi sonuçlarının önemli derecede farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. İnsan çevirisi sonuçlarıyla kıyaslandığında makine çevirisi sonrası düzeltme sonuçlarında kelime çeşitliliğinin daha az olduğu bulunmuştur.

### **Anahtar Kelimeler:**

Makine Çevirisi Sonrası Düzeltme, Nöral Makine Çevirisi, İnsan Çevirisi, Kelime Çeşitliliği

## **ACKNOWLEDGEMENTS**

First and foremost, I would like to offer thanks to my esteemed advisor Assoc. Prof. Senem Öner Bulut for her insightful advice and support with this thesis. She has always been my source of motivation all through my undergraduate and graduate education. Her leadership has been the compass that pointed me in the right direction.

Besides, I would like to express my gratitude to Prof. Işın Öner for being the source of inspiration and encouraging me to go on this academic journey. I also would like to thank Asst. Prof. Nilüfer Alimen for always being available and helpful when I needed guidance.

At last, I would like to extend my heartfelt thanks to my husband, family and friends for believing in me when I doubted myself, and being there every step of the way. If it was not for them, I could not have achieved any of this.

## TABLE OF CONTENTS

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
BEYAN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖZ.....	v
ACKNOWLEDGEMENTS.....	vi
LIST OF ABBREVIATIONS.....	viii
INTRODUCTION.....	1
1.1. Motivation.....	1
1.2. Machine Translation in a Nutshell.....	1
1.3. Objectives.....	2
1.4. Research Questions.....	6
LITERATURE REVIEW AND METHODOLOGICAL FRAMEWORK.....	7
2.1. Literature Review.....	7
2.2. Method.....	9
2.3. Briefs and Guidelines.....	10
CASE STUDY.....	14
3.1. Numeric Data about the MTPE Results.....	14
3.2. The Most-Preferred Raw MT Outputs.....	15
3.3. Analysis of All Outputs.....	20
CONCLUSION.....	40
REFERENCES.....	43
APPENDICES.....	46
6.1. Source Texts Used for the Case Study.....	46
6.2. MTPE and HT Results of the Participants.....	48
ÖZGEÇMİŞ.....	105

## **LIST OF ABBREVIATIONS**

- CAT:** Computer-Aided Translation
- CBMT:** Corpus-Based Machine Translation
- EBMT:** Example-Based Machine Translation
- HT:** Human Translation
- L2:** Second Language
- MT:** Machine Translation
- MTPE:** Machine Translation Post-Editing
- NMT:** Neural Machine Translation
- PE:** Post-Editing
- RBMT:** Rule-Based Machine Translation
- SMT:** Statistical Machine Translation
- TM:** Translation Memory

# INTRODUCTION

This section presents the motivational factors behind the present thesis (section 1.1), explains machine translation and its history (section 1.2), main objectives (section 1.3), and research questions of the study (section 1.4).

## 1.1. Motivation

Translation industry and the professions affiliated to it have undergone substantial changes over time. Especially in the last three decades, translation tools and practices have moved with the times of technology. Printed dictionaries gave way to online dictionaries; human memory was beaten by translation memory (TM) systems; and human translation (HT) started to cooperate with machine translation (MT). With computer aided translation (CAT) tools, it became possible to have more control over the translation process. These changes have, beyond any doubt, made translation easier, faster, cheaper, more efficient and more consistent. So much so that, being acquainted with translation technologies is a very common requirement for translators and is studied at most universities' translation departments. There are numerous studies on all these technologies mentioned above, and it is presumed that there will be even more studies since technology does not seem to have any limit.

Among these improvements, machine translation technology has been discussed the most in recent years, although it has more than 70-year history of evolution and achievements (Wang et al. 2021).

## 1.2. Machine Translation in a Nutshell

Machine translation, often referred to as MT, is a field which studies the use of computers to translate a text from one language to another. In simple terms, MT is a system which translates texts automatically, with software built for this purpose. There are two kinds of MT: rule-based machine translation (RBMT) and corpus-based machine translation (CBMT). Rule-based methods were depending on bilingual dictionaries and manually written rules, which was so laborious. Thus, after 1990s, corpus-based machine

translation methods were more popular. CBMT also falls into three categories in itself: example-based machine translation (EBMT), statistical machine translation (SMT), and neural machine translation (NMT). Phrase-based statistical machine translation was commonly used after the release of free, open-source toolkits such as “Pharaoh” and “Moses”, which enabled training statistical machine translation systems (Wang et al. 2021).

In the present thesis, we aim to focus on the latest and most common version of it: Neural Machine Translation (NMT).

NMT is based on artificial neural networks, and in a nutshell, can be defined as a fully-automated machine translation system that predicts the likelihood of a sequence of words. One of the reasons that it is widely used and provides more accurate translations is its context-based way of working. That is to say, it does not translate each individual word on its own; instead, it takes into account the context in which a word is used. With this feature, it differentiates from all previous versions of MT and it is seen as the most prominent one.

The term and idea of “neural machine translation” were put forward in 2014 but it gained wide recognition when Google introduced its own NMT system in 2016. The new translation engine was first enabled for eight languages: to and from English and French, German, Spanish, Portuguese, Chinese, Japanese, Korean and Turkish. As of October 2020, the number of languages supported by Google Translate rose to 109; which made this free engine worldwide popular and accessible (Wikipedia, 2022).

### **1.3. Objectives**

As the MT technologies develop, more and more translators are using MT outputs and post-editing them rather than translating from scratch. Editing MT output, which is called post-editing (PE), has become a required skill for translators and editors. Since it costs less money and time, nowadays, almost every translation company uses MT, as well; and many computer-aided translation tools (CAT tools) have integrated MT solutions. So, it would not be wrong to say that these MT-based innovations have led to new roles in the industry, and post-editing is the most prominent one among them.

It is obvious that MT has advantages concerning time and cost. Yet, it is still possible to name some notable disadvantages that need to be addressed in the studies on MT, and therefore, MTPE (Machine Translation Post-Editing).

In translation education, it is quite common to suggest that translators should avoid monotony word choices, laborious language use, stagnant syntax for the sake of readability. And apart from accuracy, fluency is also a must for every text type. And, to name one of the most proposed negative effects of MT technologies, it can be said that after a while of post-editing experience, translators may start to change less and less of the MT output as the MT technology improves splendidly; thus, leading to lower lexical diversity and lower lexical density in PEs than HTs (Toral 2019). As long as the MT output is accurate, translators may tend to post-edit only lexical units to some extent or minor constituents, and may overlook the style and syntax; or most of the time, they may go with the vocabulary that MT suggests. This is a very good improvement in terms of saving of time and cost, yet it can lead to dull translations since MT uses the most preferred styles, syntaxes and words. So far, readability, fluency, lexical diversity, lexical density, and linguistic richness, which can be considered an umbrella term, have been mentioned in the present thesis. To have a closer look at each, some basic definitions will be provided and some studies will be referenced. First, readability can be defined as the quality of a written text which makes it easy to read and understand, and it depends on many factors such as its vocabulary, syntax, sentences per paragraph, words per sentence, characters per word, and physical presentation of the text. For example, Newbold and Gillam (2010) briefly present how readability is perceived by researchers as below:

Research on readability aimed to provide an indication of the proportion of the population could understand the text but has been limited to simple checks of word and sentence length providing only some degree of feedback on where and why text is difficult to understand. Writing tools such as 'Stylewriter' scores documents based on average sentence length, number of passive verbs and overall style. The style analysis uses an indexes check for a wide variety of common editorial issues like jargon, hyphenation, sexist writing, clichés, grammar, redundancies and troublesome words which are either abstract, complex, misused or overused. However, their approach is based on a simple lookup of common writing patterns with no analysis of over-all message clarity. Higher readability eases reading effort and speed for any reader, but it is especially important for those who do not have high reading

comprehension. In readers with average or poor reading comprehension, raising the readability level of a text from mediocre to good can make the difference between success and failure of its communication goals. (65-72)

Fluency is another important characteristic of texts and it is quite hard to define. While readability can be put into numbers and statistics, fluency seems more prone to interpretations. Francine Chambers (1997) comments on this issue as follows:

In ordinary life it often has an extended meaning and is used as a synonym of overall oral proficiency. On the contrary, in the assessment of foreign language proficiency, it is one of several descriptors of oral performance. Despite the belief that we share a common definition as language teachers and researchers, there is some evidence that agreement cannot be taken for granted and various interpretations coexist. (535-544)

Fluency is mostly associated with speaking, yet we can also use this concept for written texts, as well. Therefore, we can say that fluency is to be able to read a text easily, with no noticeable cognitive effort and without requiring conscious attention which make the reading activity harder.

Third, lexical diversity, is the most important concept for the present thesis as its case study focuses on mostly lexical diversity. Lexical diversity and lexical richness have been used interchangeably in many studies, and they both refer to the number of different words used in a text. Also, lexical complexity, lexical sophistication, lexical variation and lexical density have been used in the literature to point out similar meanings. These concepts are considered important in terms of preventing repetition, dull texts and to improve text quality especially in second language (L2) learning.

There are several methods to measure these concepts and they are essential tools in estimating the acquisition of the lexicon and are usually used in second language research (Johansson, 2009). Since then, various measures have been proposed in the body of literature as an intermediary for examining how second language learners' lexicon progresses (Ure, 1971; Halliday, 1985). The computation of lexical richness of texts is one of the main dilemmas in the field of quantitative linguistics (Tweedie and Baayen, 1998). Thus, several measures have been developed to evaluate the lexicon such as lexical density, lexical diversity, and lexical sophistications (Webb, 2019).

Another concept regarding lexicon is lexical density, and it is considered important for reading ease, in other words, readability (To, Fan, and Thomas 2013). As Vinh To, Si Fan and Damon Thomas summarized in their study (2013), there are various methods to measure lexical density. For example, two of them are presented below.

Ure (1971) estimated lexical density as follows:

Lexical density =	number of lexical items x 100
	total numbers of words

About this measurement, if the result surpasses forty per cent, it accounts for higher lexical density.

And Halliday (1985) used the formula below to measure lexical density:

Lexical density =	number of lexical items
	numbers of ranking clauses

Regarding the second method, Halliday (1985) stated that a typical lexical density for written texts should be somewhere between 3 and 6, depending on the text formality. The higher the result, the more complicated the text is. The figures for spoken language, for instance, fall to between 1.5 and 2. So, we simply understand that spoken language tends to be less complicated than written language.

Using the most preferred syntax may sound not-problematic for some languages such as English since syntax is rule-bound and not very changeable; in other languages such as Turkish, it might seem dull and unprofessional in many contexts and many text types because syntax is more flexible and has great effects on readability. In this study, changes on syntax will be examined under the ‘linguistic richness’ concept.

In some post-editing guidelines offered by some scholars or institutions related to translation, for example in TAUS’ PE guideline, you will find an instruction saying: *Use as much of the raw MT output as possible.* (Taus 2021) This is probably the most cost-efficient way for translation companies; however, in the present thesis, one of the purposes is to describe if this kind of instruction affects MTPE outputs negatively, not in terms of time and money, but in terms of quality, lexical diversity, readability, fluency, and so on. Because, the instruction in the TAUS guideline is both given under *Guidelines*

*for achieving “good enough” quality and Guidelines for achieving quality similar or equal to human translation.* The second one is what we will look into in the thesis since it mentions “similar or equal to human translation”. Comparing MT and HT, and using the word “equal” is a strong assertion. Thus, with the case study, we will try to define characteristics of MT and HT with a focus on lexical diversity.

In this research, it is aimed to describe the differences between three specific post-edited and at the same time human-translated texts, focusing on the lexical diversity and to address the reasons behind those differences. By examining the PE and HT results of the four subjects of this study, we also aim to have a general opinion on the main characteristics of post-editing compared to human translation.

#### **1.4. Research Questions**

In addition to the main objectives explained above, it is also aimed to find answers to the following research questions:

- Do translators produce similar translations with PE as they do with HT?
- When post-editing the MT output, to what extent translators make changes? Do they have any priority order?
- What are the notable differences between PE and HT results, if any?
- Why or in which cases instructing translators to ‘use as much of the raw MT output as possible’ might be problematic?
- Is lexical diversity less in post-edited texts compared to human-translated texts?

# LITERATURE REVIEW AND METHODOLOGICAL FRAMEWORK

## 2.1. Literature Review

Machine translation and post-editing have been discussed by many scholars so far, especially recently with the popularity of neural MT (e.g. Ragni and Vieira 2022; Öner and Öner Bulut 2021; Öner Bulut 2019; Vieira 2019; Koponen, Salmi and Nikulin 2019; Moorkens 2018; Koponen 2016; Temizöz 2016; Şahin 2015). Various studies examining their efficiency, functionality, pros and cons have been conducted. Among them, there is a considerable number of studies in the body of literature which underline their negative effects in terms of different aspects. As a matter of fact, the term ‘post-editeese’ (Daems, De Clercq and Macken 2018) has been coined in order to underline the typified style of post-edited texts; similar to the term ‘translationese’ and its intended meaning. The term ‘translationese’ had been coined by Gellerstam (1986), but it was Baker (1993, 1996) who put forward and defined the term to refer to the linguistic features common to all translated texts regardless of the source and target languages (Castilho, Resende and Mitkov 2019). So, we can roughly define the phenomenon ‘post-editeese’ as a term used to describe the linguistic characteristics common to all post-edited texts. These terms, as mentioned above, underline the typical features of translated and post-edited texts, and as often as not, they lead to negative implications, meaning texts do not sound original, or have been translated/edited badly enough to be identified as translationese or post-editeese. From this point of view, there are a number of studies claiming that using MT can have negative effects on linguists’ creative skills in the long run. Even though they focus on different aspects, such as ‘impoverishing of language’, ‘loss in lexical diversity’, ‘decreased productivity’, ‘decay of linguistic richness’ (Vanmassenhove, Shterionov and Way 2019), ‘loss of verbal artistry’ (Castilho, Resende and Mitkov 2019), ‘loss of efficiency, quality and fluency’, it can be said that, in the most general sense, their concerns are about ‘lexical diversity’; thus about ‘linguistic richness’.

To set an example, Vanmassenhove, Shterionov, and Way (2019) observed that “the process of MT causes a general loss in terms of lexical diversity and richness when compared to human-generated text.” (222-232)

Another similar claim has been made by Ana Guerberof-Arenas and Antonio Toral who found in their study the results below:

HT presented a higher creativity score if compared to MTPE and MT. HT also ranked higher in narrative engagement, and translation reception, while MTPE ranked marginally higher in enjoyment. HT and MTPE show no statistically significant differences in any category, whereas MT does in all variables tested. We conclude that creativity is highest when professional translators intervene in the process, especially when working without any aid.” (255-282)

MT, MTPE and HT have been tested on different text types, groups of participants, language pairs in order to question different hypotheses; thus, there is no one straight answer to the following question: Which one is more efficient?

For example, Bowker and Buitrago-Ciro (2015) conducted a study with Spanish-speaking immigrants living in Canada, which compares HT, maximal PE, rapid PE, raw MT and asked the participants about their preference. With 42%, the most preferred version was HT; and with 24%, maximal PE text followed. (165-186)

A similar study was conducted by Daems, De Clercq and Macken (2017). Their first purpose was to determine if there was a way to identify “post-editese”. A group of participants consisting of professional translators and master’s students studying translation both post-edited and translated eight texts from English to Dutch, during their previous study (Daems 2016). However, at the end, they could not find any evidence of the existence of post-editese, either perceived or measurable.

Later, a study was performed by Antonio Toral (2019) who summarizes the purpose and method of the study as follows: “We conduct a set of computational analyses in which we compare PE against HT on three different datasets that cover five translation directions with measures that address different translation universals and laws of translation: simplification, normalisation and interference.” (273-281) And in the conclusion of the same study, he states what he found out as follows:

While PE is very useful in terms of productivity, which arguably is the main reason behind its wide adoption in industry, the findings of this paper flag a potential issue. Because PEs are simpler and have a higher interference from the source language than HTs, the extensive use of PE

rather than HT may have serious implications for the target language in the long term, for example that it becomes impoverished (simplification) and overly influenced by the source language (interference). (273-281)

In addition to the studies which have been conducted so far, the present thesis aims to work on the English-Turkish language pair and with experienced post-editors in order to describe and categorize the characteristics of MTPE compared to HT. And unlike the previous studies, it will specifically focus on the differences between HT and MTPE with examples, with a focus on lexical diversity. According to the findings of the study, the main contribution would be to pave the way for further researches to bridge the gap between HT and MTPE, if there is any; and prepare more appropriate guidelines for them, accordingly.

## **2.2. Method**

In the present study, four professional translators with at least four years of post-editing experience were the subjects, who are all native Turkish speakers. They were asked to post-edit three machine-translated texts from English into Turkish and, two weeks later, they were also asked to translate the same three texts from scratch. Each selected text consisted of less than 400 words. The texts were of operative/persuasive text type and promotional content.

In order to provide justification to the method, each participant worked on three different texts because it was aimed to describe recurring patterns, not haphazardness. With a similar purpose, four participants participated in the study, because it was aimed to see the similarity and/or diversity of outputs and how translators with similar backgrounds act while post-editing and translating. Also, the participants were chosen among the professional post-editors with at least four years of post-editing experience since this study aims to have a general idea about the effects of MT on translators' skills in the long run. They all had translation education both at under-graduate and graduate level, and they have been working as freelance translators for over four years. There were two tasks for the participants because it was determined to describe the general characteristics of both MTPE results and HT results; and compare them in terms particular criteria.

The professional translators were asked to:

- Read TAUS' PE guidelines for "achieving quality similar or equal to human translation" and use it as a base throughout the project.
- Read the translation briefs for each text.
- Post-edit the three selected texts.

After two weeks, same source texts were sent to them and they were asked to:

- Read the briefs for each text.
- Translate the three selected texts from scratch.
- Get no help from their previous MTPE results or any machine translation source.

First, all four translators were provided with the same raw MT outputs in one document, and they were asked to deliver post-edited versions of each text. Second, they were provided with the same source texts in one document and asked to deliver human-translated versions of each text. So, in total, we had:

- Three source texts
- Four translators (subjects)
- 12 post-edited versions
- 12 human-translated versions
- 24 total target texts

Post-edited versions were be evaluated among themselves in terms of similarities and differences. Human-translated versions were also evaluated among themselves in order to see how similar or different the choices were. Last but not least, post-edited versions and human-translated versions were be compared to describe their general characteristics, if there were any. While doing these evaluations, the focal point was lexical diversity.

### **2.3. Briefs and Guidelines**

Along with the three texts to be post-edited and translated from scratch, a brief for each text was sent to the participants. In addition, an MTPE guideline and HT guideline were provided. In this section, briefs and guidelines prepared for the case study can be found.

#### **Translation Brief for Hybrid (Informative/Operative) Text 1**

- Source language: English (US)
- Target language and variant: Turkish/Turkey Turkish

- Target audience: Parents of 3-17 year olds in Istanbul
- Place of usage: Home page of the institution's (private school) website
- Purpose of usage: To provide an overall information about the institution and its vision, and draw attention of the target audience in order to convince them of its quality education
- Tone of voice: Informative and semi-formal
- Reference website: <http://www.keystoneschools.com.tr/>

### **Translation Brief for Hybrid (Informative/Operative) Text 2**

- Source language: English (US)
- Target language and variant: Turkish/Turkey Turkish
- Target audience: Turkish speaking people with an income
- Place of usage: "Our Commitment" page of the institution's (insurance company) website
- Purpose of usage: To provide an overall information about the institution and its vision, prove its difference from its competitors, and draw attention of the target audience in order to convince them of its quality services
- Tone of voice: Informative and semi-formal
- Reference website: <https://www.libertymutualgroup.com/about-lm/corporate-information/diversity-equity-inclusion/our-commitment>

### **Translation Brief for Hybrid (Informative/Operative) Text 3**

- Source language: English (US)
- Target language and variant: Turkish/Turkey Turkish
- Target audience: Employers, company owners and managers in Turkey
- Place of usage: Home page of the institution's (management consulting company) website
- Purpose of usage: To provide an overall information about the institution and its vision, and draw attention of the target audience in order to convince them of its quality services
- Tone of voice: Informative and semi-formal
- Reference website: <https://www.creoinc.net/the-creo-story/>

### **General Rules for Post-Editing**

- Please use the MT output provided to you, do not get help from any other MT.

- Please work on the bilingual Word document directly.
- Start to post-edit the text after activating “Track Changes” function.
- Feel free to get help from printed or online dictionaries, or any source you want to refer to for research purposes.
- Provided file-type: .docx
- Required file-type: .docx
- Deadline: 12.12.2021
- Contact person: Büşra GÜNDOĞDU DÜZGÜN
- Please use TAUS’ post-editing guideline as a base (it can be referenced below).

**Guidelines for achieving quality similar or equal to human translation:**

This level of quality is generally defined as being comprehensible (i.e. an end user perfectly understands the content of the message), accurate (i.e. it communicates the same meaning as the source text), stylistically fine, though the style may not be as good as that achieved by a native-speaker human translator. Syntax is normal, grammar and punctuation are correct.

- Aim for grammatically, syntactically and semantically correct translation.
- Ensure that key terminology is correctly translated and that untranslated terms belong to the client’s list of “Do Not Translate” terms”.
- Ensure that no information has been accidentally added or omitted.
- Edit any offensive, inappropriate or culturally unacceptable content.
- Use as much of the raw MT output as possible.
- Basic rules regarding spelling, punctuation and hyphenation apply.
- Ensure that formatting is correct (TAUS, <https://www.taus.net/academy/best-practices/postedit-best-practices/machine-translation-post-editing-guidelines>, accessed on 12.01.2021)

**General Rules for Human Translation**

- Please do not get help from any MT source or your previous MTPE results.
- Please work on the Word document directly.
- Start translating in the right column.
- Feel free to get help from printed or online dictionaries, or any source you want to refer to for research purposes.
- Please check reference websites in the briefs provided to you.

- Provided file-type: .docx
- Required file-type: .docx
- Deadline: 12.26.2021
- Contact person: Būřra GÜNDOĐDU DÜZGÜN



## CASE STUDY

In this section, the case study of the thesis is presented. First, statistics and details about the MTPE results are provided (Section 2.1). Second, there is the analysis part including the source text, the raw MT output, post-editing results and human translation results (Section 2.2).

### 3.1. Numeric Data about the MTPE Results

#### MTPE1

- The participant made no changes on 11 segments (11/51). That is to say, s/he kept 11 segments as they were and changed 40 segments in total.
- S/he intervened in the lexical choices on 18 segments (18/51). Thus, s/he made changes on the word level, not on the conjugation, suffix, punctuation or capitalization level. So, 22 changes were about conjugation, suffix, punctuation or capitalization only.
- On 5 segments, s/he made changes amending the syntactic order. As for the other 46 segments, syntax was kept as it was.

#### MTPE2

- The participant made no changes on 31 segments. S/he kept 31 segments as they were and changed only 20 segments in total.
- S/he intervened in the lexical choices on 15 segments (15/51). Thus, on 15 segments, s/he made changes on the word level, not on the conjugation, suffix, punctuation or capitalization level.
- 5 changes were about conjugation, suffix, punctuation or capitalization only.
- On 3 segments, s/he made changes amending the syntactic order. As for the other 48 segments, syntax was kept as it was.

#### MTPE3

- The participants made no changes on 25 segments. That is to say, s/he kept 25 segments as they were and changed 26 segments in total.

- S/he intervened in the lexical choices on 15 segments (15/51). Thus, on 15 segments, s/he made changes on the word level, not on the conjugation, suffix, punctuation or capitalization level.
- 8 changes were about conjugation, suffix, punctuation or capitalization only.
- On 3 segments, s/he made changes amending the syntactic order. As for the other 48 segments, syntax was kept as it was.

#### **MTPE4**

- The participants made no changes on 29 segments. That is to say, s/he kept 29 segments as they were and changed 22 segments in total.
- S/he intervened in the lexical choices on 10 segments (10/51). Thus, on 10 segments, s/he made changes on the word level, not on the conjugation, suffix, punctuation or capitalization level.
- 8 changes were about conjugation, suffix, punctuation or capitalization only.
- On 3 segments, s/he made changes amending the syntactic order. As for the other 48 segments, syntax was kept as it was.

### **3.2. The Most-Preferred Raw MT Outputs**

In this section, the segments on which none or only one of the participants made change during MTPE are provided. This means all four or at least three participants preferred the exact output of raw MT. The exact number of the segments that all four or at least three of our participants preserved is 21. When the total segment number is considered, which is 51, this is a considerable amount. As can be seen below, there are many lengthy segments, as well. This may prove the quality of MT technologies, but it also may prove the thesis of this study: translators change less and less of the raw MT output and this may affect the lexical diversity since the MT uses most preferred vocabulary and cannot *yet* treat texts according to their text types.

#### **Segment 2**

ST	Keystone International Schools
MT	Keystone Uluslararası Okulları

#### **Segment 5**

ST	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.
MT	Öğretme ve öğrenmeyi, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal olarak büyüyen ve gelişen aktif katılımcılar olduğu bir yolculuk olarak görüyoruz.

### Segment 7

ST	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.
MT	Müfredatımız uluslararası öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır.

### Segment 10

ST	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global
MT	Program sayesinde, hem yerel hem de küresel bakış açılarından soru soran ve kendi cevaplarını arayan uluslararası düşünen sorgulayıcılar ve düşünürler haline gelirler.

### Segment 12

ST	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.
MT	KIS ayrıca T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na da kayıtlıdır.

### Segment 13

ST	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.
MT	Öğrencilerimiz harika akademik sonuçlar elde ederler ve gelecekte kendilerini bekleyen zorluklara iyi hazırlanırlar.

### Segment 15

ST	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.
----	--

MT	Kanada Diploma programı, KIS İstanbul ve KIS Toronto arasındaki akademik işbirliğinin sonucudur.
----	--

### Segment 16

ST	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.
MT	Birlikte işbirliği yaparak mezuniyet şartlarımızı karşılayan öğrencilere Kanada Lise Diploması vererek Kanada ve diğer ülkelerde üniversiteye gitmek isteyen öğrencilerimize destek oluyoruz.

### Segment 18

ST	Our Commitment
MT	Taahhüdümüz

### Segment 19

ST	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.
MT	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.

### Segment 20

ST	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.
MT	Her bireyin kendine özgü anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.

### Segment 27

ST	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.
MT	31 Aralık 2019 tarihi itibarıyla çalışan verilerimiz, hizmet verdiğimiz müşterileri ve yaşadığımız ve faaliyet gösterdiğimiz toplulukları yansıtmak için daha iyisini yapabileceğimizi göstermektedir.

**Segment 28**

ST	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.
MT	Farklı işgücüne ve kapsayıcı işyerine sahip şirketlerin daha iyi sonuçlara sahip olduklarını, daha güçlü iş büyümesi gördüklerini ve faaliyet gösterdikleri şehirlerde, eyaletlerde ve ülkelerde yerel ekonominin gelişimini desteklediklerini biliyoruz.

**Segment 29**

ST	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.
MT	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri geliştirmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.

**Segment 31**

ST	Creo, Inc.
MT	Creo, Inc.

**Segment 35**

ST	It all started with a vision to make good companies better.
MT	Her şey iyi şirketleri daha iyi hale getirme vizyonuyla başladı.

**Segment 37**

ST	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did over the past three decades in the health research sector.
MT	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike'ın son otuz yılda sağlık araştırma sektöründe yaptıkları çalışmalarla derinden bağlantılıydı.

**Segment 41**

ST	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper
MT	CREO aracılığıyla, yeni nesil yenilikçi yaşam bilimleri, sağlık ve teknoloji şirketlerinin büyümesine ve gelişmesine yardımcı olmak için bu deneyimi paylaşacaklardı.

#### Segment 43

ST	Our word to you
MT	Sana sözümüz

#### Segment 44

ST	We've grown with the help of other mission-minded people.
MT	Misyona önem veren diğer insanların yardımıyla büyüdük.

#### Segment 46

ST	We've brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful entrepreneurs to assess your challenges from all angles.
MT	Zorluklarımızı her açıdan değerlendirmek için operasyonel ve finansal uzmanları, liderlik koçlarını, en iyi teknoloji uzmanlarını, veri bilimcilerini ve başarılı girişimcileri bir araya getirdik.

Moreover, other than these 21 segments above, on nine segments, only one or none of the participants made changes on the word level or syntactic level. The changes were minor, about conjugation, punctuation, singularity or plurality only. So, out of 51 segments, 30 segments in total are quite a big number. This is definitely because of machine translation technology has become very good at this kind of text-type; however, it also brings one of the research questions of our study in minds: As long as the MT output is accurate, do translators push fluency and/or readability into the background and change less and less of the MT results? Or do they do so unintentionally over time?

### 3.3. Analysis of All Outputs

In this section, comparative analysis of the MTPE and HT results of all four participants was conducted. Although there are 51 segments in total, only 19 of are presented below as we wanted to discuss only the ones that have notable differences and interesting points to discuss.

Source segment was named in the left column as ST, raw MT output was named as MT, and the MTPE and HT results of the four participants were enumerated: MTPE1 and HT1 belong to Participant 1 (P1), MTPE2 and HT2 belong to Participant 2 (P2), MTPE3 and HT3 belong to Participant 3 (P3), and MTPE4 and HT4 belong to Participant 4 (P4). Under the results of every segment, there is a brief analysis about the segment, comparing all results in some aspects such as similarities with the raw MT output, differences from it, or differences from the other participants' results. With the comparative analysis, mostly lexical diversity is discussed together with the other factors contributing to linguistic richness.

#### Segment 3

ST	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.
MT	KIS ( Keystone International School ), İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.
MTPE1	<b>KİT (Kilittaşı Okulları)</b> , İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.
HT1	KİT (Kilittaşı Okulları), İstanbul'un kalbinde <b>yer alan benzersiz</b> ve dinamik bir <u>butik okuldur</u> .
MTPE2	KIS ( Keystone International School ), İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.
HT2	KIS (Keystone International School), İstanbul'un kalbinde <b>konumlanmış</b> eşsiz ve dinamik bir <u>butik okuldur</u> .
MTPE3	KIS (Keystone International School), İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.

HT3	KIS (Uluslararası Keystone Okulu), İstanbul'un kalbinde <b>bulunan</b> eşsiz, dinamik ve butik bir okuldur.
MTPE4	KIS (Keystone International School), İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.
HT4	KIS (Keystone International School) İstanbul'un <b>merkezinde rakipsiz</b> , dinamik, butik bir okuldur.

### Analysis of the Segment 3:

Here, three participants (P1, P2 and P3) added a word which does not have an equivalence in the ST or raw MT output: P1 added “yer alan”, P2 added “konumlanmış” and P3 added “bulunan”. These three words are all synonyms, meaning “to be located in”. This may not be necessary for the meaning of the sentence, but it definitely contributes to the readability of it. However, when we look at the MTPE results of the three participants, on the word level, we do not see any of the four actions of editing: deleting, inserting, moving or replacing (Félix and Joss 2020). The only change on the word level is in MTPE1, who made a change to the subject of the sentence, name of the school; yet left the rest of the sentence as it was. Other three participants deleted the extra spaces near brackets only.

Another notable difference is about the word “unique”. MT translated it as “eşsiz” and all MTPE results kept it as was. Yet, here in the HT results, we see two more different translations for it: P1 used “benzersiz” and P4 used “rakipsiz”. This is indeed another example of lexical diversity.

### Segment 4

ST	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.
MT	KIS, WASC ( Western Association of Colleges ) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
MTPE1	<b>KİT</b> , WASC (Batı Okullar ve Kolejler Birliği) tarafından akredite edilmiş, en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.

HT1	KİT, öğrencilerine WASC (Batı Kolejler Birliği) tarafında akredite edilen uluslararası bir K-12 programı <b>sunar</b> en yüksek standartlarda eğitim <b>verir</b> .
MTPE2	KIS, WASC ( Western Association of Colleges ) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
HT2	KIS, WASC (Batı Kolejler Birliği) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunan uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
MTPE3	KIS, WASC (Western Association of Colleges) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
HT3	KIS, Batı Kolejler Birliği (Western Association of Colleges) tarafından akredite edilmiş uluslararası K-12 programı <b>sunar</b> ve en yüksek standartlarda eğitim <b>sağlamaya</b> devam etmektedir.
MTPE4	KIS, WASC (Western Association of Colleges) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
HT4	KIS, WASC (Western Association of Colleges) tarafından akredite edilmiş ve eğitimin en yüksek standartlarını <b>sağlamaya</b> devam eden uluslararası K-12 programını <b>sunar</b> .

#### Analysis of the Segment 4:

Here, we see a repetition in the ST and the raw MT output: the word “offer” is used twice, and the raw MT translates accordingly, twice. In the MTPE results of all four participants, there are no actions of editing on the word level; they only deleted the extra spaces near brackets. On the other hand, in the HT results above, we see that three participants (P1, P3 and P4) avoided using the same word twice and used alternative ones: “sağlamak” by P3 and P4, and “eğitim vermek” by P1. This can be seen as an example of lexical diversity and also enhances the readability since its purpose is to avoid repetition, and thereby dull translation.

#### Segment 6

ST	The holistic and natural approach to learning brings together the child’s head, heart, and hands.
MT	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşım çocuğun başını, kalbini ve ellerini bir araya getirir.
MTPE1	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşmak, bir çocuğun <b>aklını</b> , kalbini ve ellerini bir araya getirir.
HT1	Öğrenmeye bütüncül ve <b>hayatın içinden</b> bir yaklaşımda <b>bulunmak</b> çocukların <b>aklını</b> , kalbini ve ellerini bir araya getirir.
MTPE2	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşım çocuğun <b>aklını</b> , kalbini ve <b>el becerisini</b> bir araya getirir.
HT2	Bütüncül ve doğal <u>öğrenim yaklaşımımız</u> öğrencilerin <b>aklını</b> , kalbini ve <b>el becerisini</b> bir araya getirir.
MTPE3	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşım çocuğun <b>aklını</b> , kalbini ve ellerini bir araya getirir.
HT3	<b>Eğitime karşı</b> bütünsel ve doğal bir yaklaşım, çocukların <b>zihinlerini</b> , kalplerini ve ellerini bir araya getirir.
MTPE4	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşım çocuğun başını, kalbini ve ellerini bir araya getirir.
HT4	Öğrenmeye <b>karşı</b> bütünsel ve doğal yaklaşım, çocuğun <b>zekasını</b> , kalbini ve ellerini bir araya getirir.

### Analysis of the Segment 6:

There is one notable change in the HT results of the Segment 6: translation of the word “head”. The machine translated the word according to its first meaning, the upper part of the human body: “baş”. However, we can understand that in the ST, rather than the physical human body part, more abstract meaning is aimed with that word. Three participants already altered the word using the word “akıl” in the MTPE output to convey that abstract meaning in Turkish. However, as we focus on lexical diversity, unlike the MTPE results, we see three different translations in the HT results: “akıl”, “zihin” and “zeka”. This, without doubt, can be considered as lexical diversity. Moreover, when we look at the MTPE and HT results of P4, we see that while post-editing, s/he did not change

the word “baş”; nevertheless, while translating from scratch, s/he preferred the word “zeka” which has an abstract and accurate meaning in this context.

### Segment 8

ST	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.
MT	Amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenen olmaya teşvik etmektir.
MTPE1	Amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenen olmaya teşvik etmektir.
HT1	<b>Programımızın</b> amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek amacıyla öğrencilerimizi harekete geçmeye ve hayat boyu öğrenen bireyler olmaya teşvik etmektir.
MTPE2	Amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenen <b>bireyler</b> olmaya teşvik etmektir.
HT2	<b>Müfredatımız</b> , dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenen bireyler olmaya teşvik etmeyi <u>amaçlar</u> .
MTPE3	<b>Müfredatın</b> amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu <b>öğrenmeye</b> teşvik etmektir.
HT3	Amacı, <u>öğrencileri harekete geçmeleri</u> ve dünyayı <b>çok daha iyi ve barışçıl</b> bir yer hâline getirmek amacıyla hayat boyu öğrenen bireyler hâline gelmeleri için <b>yüreklendirmektir</b> .
MTPE4	<b>Müfredatın</b> amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu <b>öğrenmeye</b> teşvik etmektir.
HT4	Amacı, öğrencileri hayat boyu öğrenen bireyler olmaları için harekete geçirmek ve dünyayı <b>daha iyi ve daha barışçıl</b> bir yer haline getirmelerini teşvik etmektir.

### Analysis of the Segment 8:

In the MTPE results, P1 did not change anything, but the other three participants made some changes. P3 and P4 added the word “müfredat” to clarify the subject of the sentence because the raw MT output followed the ST, as it used “its” instead of

“curriculum’s”. While P1 and P2 did not make this very change while post-editing, they preferred to clarify in the HT results: P1 used “programımızın” and P2 used “müfredatımız”. The back translation of these two translations’ would be “our curriculum”, which sounds more appropriate for an institution and candid.

Also, in the HT results, we see other changes. P3 and P4 chose an alternative for the word “huzurlu” and s/he translated it as “barışçıl”, unlike their MTPE results where s/he kept the raw MT output. P3 made another notable lexical change and translated the word “encourage” as “yüreklandırmek”, differently from the other three participants who all used the same word “teşvik etmek” in their both MTPE and HT results, which is identical to the raw MT output.

### Segment 9

ST	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects, events and activities that connect education with real life.
MT	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayata bağlayan projeler, etkinlikler ve etkinliklerle öğrenme süreçlerine aktif olarak katılmışlardır.
MTPE1	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla birleştiren projeler, etkinlikler ve <b>aktivitelerle</b> öğrenme süreçlerine aktif olarak katılırlar.
HT1	<b>Ayrıca öğrencilerimiz</b> , eğitimi gerçek hayatla <b>birleştiren</b> proje, etkinlik ve aktiviteler sayesinde öğrenme süreçlerinde aktif olarak <b>yer alırlar</b> .
MTPE2	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayata bağlayan projeler, etkinlikler ve etkinliklerle öğrenme süreçlerine aktif olarak katılmışlardır.
HT2	<b>Bununla birlikte</b> , öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla ilişkilendiren projeler, etkinlikler ve aktiviteler aracılığıyla öğrenme süreçlerine aktif olarak katılmışlardır.
MTPE3	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla <b>bir araya getiren</b> projelerle, etkinliklerle ve <b>aktivitelerle</b> öğrenme süreçlerine aktif olarak <b>katılmaktadır</b> .
HT3	<b>Bunlara ek olarak</b> öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla <b>ilişkilendiren</b> projeler, etkinlikler ve aktiviteler aracılığıyla öğrenme süreçlerinde aktif bir rol oynadılar.
MTPE4	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayata bağlayan projeler, etkinlikler ve <b>aktivitelerle</b> öğrenme süreçlerine aktif olarak katılmışlardır.

HT4	<b>Dahası</b> öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla bağlayan projeleri, etkinlikleri ve aktiviteleri öğrenme süreçlerinde etkin bir şekilde kullanmışlardır.
-----	---

### Analysis of the Segment 9:

In the HT results, at the beginning of the sentences, all four participants translated the conjunction “moreover” differently: “ayrıca”, “bununla birlikte”, “bunlara ek olarak” and “dahası”. We can say that this is a good example of lexical richness, easing and diversifying the fluency of the text. However, all MTPE results kept the raw MT output for that conjunction, which is “ayrıca”.

### Segment 11

ST	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.
MT	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme sevgisini geliştiririz.
MTPE1	Öğrencilerin doğal <b>merakını</b> besleyerek öğrenme sevgisini <b>geliştiriyoruz</b> .
HT1	Öğrencilerin doğal merakını besleyerek, <b>içlerinde</b> öğrenmeye karşı bir sevgi <b>oluşturuyoruz</b> .
MTPE2	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme <b>sevgilerini</b> geliştiririz.
HT2	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme sevgilerini <b>pekiştiririz</b> .
MTPE3	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme sevgisini geliştiririz.
HT3	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek bir öğrenme sevgisini <b>büyütüyoruz</b> .
MTPE4	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme sevgisini geliştiririz.
HT4	Öğrencilerin doğal merakını besleyerek <b>içlerindeki</b> öğrenme <b>aşkını</b> <b>yeşertiyoruz</b> .

### Analysis of the Segment 11:

In segment 11, at the end of the sentence, all four participants again used different verbs for the word “foster”: “oluşturmak”, “pekiştirmek”, “büyütmek” and “yeşertmek”, which displays lexical diversity. For a text type like this, sounding literary and poetic adds to its smoothness, and usually is encouraged.

### Segment 18

ST	Our Commitment
MT	Taahhüdümüz

MTPE1	Bağlılığımız
HT1	Sözümüz
MTPE2	Taahhüdümüz
HT2	Taahhüdümüz
MTPE3	Taahhüdümüz
HT3	Taahhüdümüz
MTPE4	Taahhüdümüz
HT4	Bağlılığımız

### Analysis of the Segment 18:

This segment is the first segment and title of the second source text. In the HT results, we see three different translations: “söz”, “taahhüt” and “bağlılık” are the word stems. MTPE results provide two options on the other hand: “bağlılık” and “taahhüt”. Since it is the title, we can say that it is quite important in terms of grabbing attention of the readers because it is the first thing that users read. So, thinking out of the box and finding alternatives can be useful in such texts.

### Segment 19

ST	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.
MT	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
MTPE1	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
HT1	Liberty Mutual'da çeşitlilik, hepimizi <b>ilgilendiren bir konudur.</b>
MTPE2	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
HT2	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizi <b>ilgilendirir.</b>
MTPE3	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
HT3	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimiz <b>içindir.</b>
MTPE4	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
HT4	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle <b>ilgilendirir.</b>

### Analysis of the Segment 19:

This segment is another one where MTPE and HT results are interesting. In MTPE, no participants changed the raw MT output in any way; they all kept it as was.

However, while translating from scratch, all four of them chose options different from the ones in the raw MT output. The results might be defined as interesting, because the part “is about all of us” means actually “concerns all of us, interests all of us”, not “connected with us, regarding us”. Nevertheless, the machine translated it as “regarding us” and none of the participants changed it. Later on, when translating from scratch, they all gave the accurate meaning and used three different verbs: P1 chose “ilgilendiren bir konudur”, P2 and P4 chose “ilgilendirir”, and P3 chose “içindir”. So, once again, we see there is more diversity in the HT results than MTPE results, also the HT results are more accurate in this specific example.

### Segment 20

ST	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.
MT	Her bireyin kendine özgü anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
MTPE1	Her bireyin kendine özgü anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
HT1	Her bireyin kendine özgü <b>anlayışını</b> , bakış açısını ve geçmişini tanımanın, takdir etmenin güven ve saygı atmosferi <b>oluşturduğuna</b> inanıyoruz.
MTPE2	Her bireyin kendine özgü anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
HT2	<b>Bireylerin benzersiz</b> anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.

MTPE3	Her bireyin kendine özgü <b>düşüncelerini</b> , bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
HT3	Her bir <b>kişinin eşsiz fikirlerini</b> , bakış açılarını ve <b>yaşanmışlıklarını</b> tanımanın, <b>değerini bilmenin</b> ve onları <b>hayata geçirmenin</b> bir güven ve saygı atmosferi <b>oluşturacağına</b> inanıyoruz.
MTPE4	Her bireyin kendine özgü anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
HT4	Her <b>insanın eşsiz içgörülerini</b> , bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve ilgilenmenin, güven ve saygı atmosferi <b>yaratığına</b> inanıyoruz.

#### **Analysis of the Segment 20:**

In the MTPE results; P1, P2 and P4 made no changes at all. And the only change that P3 made was to replace the word “anlayış” with “düşünce”. When we look at the HT results, on the other hand, we can observe some notable differences. For instance, for the word “cultivate”, there are three different translations: P1 and P3 used the word “oluşturmak”, P2 used “geliştirmek” which is the same as raw MT’s, and P4 used “yaratmak”.

For the word “unique”, only P1 kept the translation of MT’s: “kendine özgü” in the HT results. P2 chose “benzersiz”, P3 and P4 chose “eşsiz”. We see another different word choice in the HT results, for the word “insight” P3 used “fikir” and P4 used “içgörü”. As we mentioned above, apart from the one word change in P3, there is no other change in the MTPEs.

#### **Segment 22**

ST	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we’ll continue to invest in it to create a stronger global organization.
MT	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma şeklimizdir ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak için buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.

MTPE1	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) <b>çalışma</b> şeklimizdir ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak için buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.
HT1	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık ( <b>ÇEK</b> ) <b>işimizi yaparken önem verdiğimiz değerlerdir</b> ve daha güçlü bir global organizasyon yaratabilmek için bu <b>değerlere</b> yatırım yapmaya devam edeceğiz.
MTPE2	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma <b>ilkelerimizdir</b> ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak için bu <b>değerlere</b> yatırım yapmaya devam edeceğiz.
HT2	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma <b>ilkelerimizdir</b> ve daha güçlü bir küresel kuruluş oluşturmak için bu <b>değerlere</b> yatırım yapmaya devam edeceğiz.
MTPE3	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma <b>biçimimizdir</b> ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak adına buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.
HT3	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI), <b>çerçevesinde işlerimizi yürütürüz</b> ve daha güçlü bir küresel <b>kuruluş</b> yaratabilmek için bu <b>kavramları desteklemeye</b> devam edeceğiz.
MTPE4	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma şeklimizdir ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak adına buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.
HT4	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsama ( <b>ÇEK</b> ), <b>çalışma şeklimizdir</b> ve daha güçlü küresel organizasyon oluşturmak adına buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.

### Analysis of the Segment 22:

There are three notable changes in segment 22. First one is about the abbreviation “DEI” in the ST. The raw MT output kept the exact abbreviation as it was and none of the participants localized it while post-editing. However, in the HT results, we can see that P1 and P4 decided to localize it while translating from scratch.

Second change is how the participants translated the phrase “how we do business”. Except for P4, three participants intervened in the phrase in their MTPE results

by changing one word. Yet, in the HT results, P1 and P3 changed the entire phrase by using words that are not present in the ST or raw MT output. And, it would not be wrong to say that these changes sound more natural.

Third change is the object “it” in the phrase “invest in it”. As observed in some other segments above, this kind of object pronoun is usually translated into Turkish as demonstrative pronouns (bu, şu, o). However, using the word that it refers to instead is a more natural and accurate way. Apart from P2, no other participants used the word that “it” refers to in their MTPE results. Yet, in their HT results, P1, P2 and P3 changed their preference and used the word that “it” refers to.

### Segment 29

ST	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.
MT	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri geliştirmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.
MTPE1	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir <b>yer oluşturmamıza</b> yardımcı olacağına inanıyoruz.
HT1	Liberty Mutual'da bunu hayata geçirmeyi <b>amaçlıyor</b> ve bu <b>eylemlerin her türden geçmişe sahip</b> insanların çalışmak ve <b>başarılı</b> olmak isteyeceği bir ortam <b>oluşturmamıza</b> yardımcı olacağına inanıyoruz.
MTPE2	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri geliştirmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.
HT2	Liberty Mutual <b>bu amacı</b> hayata geçirmeyi <b>hedefliyor</b> . Bu <b>faaliyetlerin</b> , her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri <b>teşvik etmemizi</b> sağlayacağına inanıyoruz.
MTPE3	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri geliştirmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.

HT3	Liberty Mutual, bunu hayata geçirmeyi <b>amaçlamaktadır</b> ve bunları <b>gerçekleştirmenin her türlü yaşantıya sahip</b> insanın çalışmak ve gelişmek isteyeceği bir alan <b>yaratmamıza</b> yardımcı olacağına inanıyoruz.
MTPE4	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri geliştirmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.
HT4	Liberty Mutual, bu hedefleri hayata geçirmek için <b>can atıyor</b> ve bu <b>eylemlerin</b> , her kökenden insanın çalışmak ve <b>başarılı</b> olmak istediği bir yeri <b>teşvik etmemize</b> yardımcı olacağına inanıyoruz.

### Analysis of the Segment 29:

As seen above; P2, P3 and P4 made no changes while post-editing and P1 replaced only one word with another equivalence of it: S/he replaced “geliştirmek” with “oluşturmak”. Yet, in their HT outputs, we observe many different translations and expressions. First of all, as for the “people of all backgrounds” none of the post-editors used a different translation from the raw MT output. But, in the HT outputs, we see two different expressions for it: P1 translated it as “her türden geçmişe sahip insanlar”, and P3 translated it as “her türlü yaşantıya sahip insan”.

Another important point to mention is the repetition in the raw MT output: “gelişmek” and “geliştirmek” are two verbs from the same root, the latter is only the causative version of it. Using the same word repetitively is not encouraged in such text-types unless it is a term. When we look at the MTPE results to see what the post-editors did about it, it is seen that only P1 used an alternative word for it. Still, while translating from scratch, all translators used alternative, or even alternatives for both of them.

### Segment 32

ST	Your mission is our ‘why.’
MT	Senin görevin bizim nedenimiz.’
MTPE1	Senin görevin bizim nedenimiz.
HT1	<b>Misyonunuz</b> , nedenimizdir.
MTPE2	Senin vazifen bizim ”amacımız”.
HT2	Senin <b>vazifen</b> bizim “amacımız”.

MTPE3	Göreviniz ‘nedenimiz.’
HT3	Sizin <b>göreviniz</b> bizim ‘amacımızdır’.
MTPE4	Senin görevin bizim nedenimiz.
HT4	Sizin <b>misyonunuz</b> bizim “neden”imizdir.

### Analysis of the Segment 32:

When we look at the end of the raw MT output, we see single close quotation mark. All post-editors corrected that; and apart from P2, no one replaced a word with another. Also, the machine translated the word “mission” as “görev” which means “duty, task” and the word “your” as second person singular. However, this is a slogan meant for companies and the word “mission” means “the result that a company or an organization is trying to achieve through its plans or actions” (Cambridge Dictionary) here. Also, as this slogan targets companies, second person plural would be a better option to refer to a group of people working for companies, especially in the Turkish language, unless friendliness is intended by the slogan. In light of this information, no participants used the correct term for “mission” in their MTPE results. Yet, in the HT results, P1 and P4 used the accurate term. As for the second person singular in the raw MT output, only P3 changed it to second person plural in their MTPE result. However, in the HT outputs, we see that three participants used second person plural except P2.

### Segment 38

ST	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”
MT	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren “işin işi” ile bağlantılı olduğunu buldular.”
MTPE1	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren “ <b>işleri yapmak</b> ” ile bağlantılı olduğunu buldular.
HT1	<b>Büyümekte olan</b> şirketlerdeki zorlukların aslında çoğu zaman “ <b>işleri yapmakla</b> ” ilgili olmadığını keşfettiler.
MTPE2	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren “ <b>işin işleyişi</b> ” ile bağlantılı olduğunu <b>fark ettiler</b> .

HT2	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların <b>“işin işleyişi”</b> ile istisnai olarak bağlantılı olduğunu fark ettiler.
MTPE3	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren <b>“işin kendisi”</b> ile bağlantılı olduğunu <b>keşfettiler.”</b>
HT3	<b>Gelişen</b> şirketlerdeki sorunların <b>“işletmenin işleme biçimi”</b> ile nadiren alakalı olduğunu fark ettiler.
MTPE4	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren <b>“işin kendisi”</b> ile bağlantılı olduğunu <b>keşfettiler.”</b>
HT4	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren <b>“işin işi”</b> ile alakalı olduğunu buldular.

### Analysis of the Segment 38:

In this segment, two parts can be analyzed in terms of lexical diversity. First one is the adjective “growing” in the ST. The machine translated it to “büyüyen” and none of the post-editors changed it. But, when translating from scratch, P1 and P3 changed it to “büyümekte olan” and “gelişen”.

Second one is the expression in quotes in the ST: “business of the business”. When this expression is translated into Turkish word for word, it would be “işletmenin işletmesi” or “işin işi”; the latter is the option provided in the raw MT provided. However, neither option sound familiar or relatable; that is probably why the participants all changed it while post-editing. One of them, P4 used it in their HT results, interestingly. P3, on the other hand, used a more self-explanatory expression and translated it as “işletmenin işleme biçimi”, which is again the option used while translating from scratch.

### Segment 42

ST	WHAT’S IN A NAME?
MT	BİR İSİMDE NE VAR?
MTPE1	İSİMDE NE VAR?
HT1	İSMİMİZİN ANLAMINI NE?
MTPE2	BİR İSİMDE NELER SAKLI?
HT2	BİR İSİMDE NELER SAKLI?
MTPE3	BİR İSİMDE NE VAR?

HT3	İSMİMİZİN NE ÖNEMİ VAR?
MTPE4	BİR İSİMDE NE VAR?
HT4	BİR İSİMDE NE GİZLİ?

#### Analysis of the Segment 42:

This is another important segment, with all capital letters. When it is translated into Turkish *mot à mot*, it may sound irrelatable to the context. Since this is a slogan-like sentence aiming to grab attention, it may help to change it for familiarizing. But, when we look at the MTPE results, except for P2, none of the participants changed the general meaning. In the HT results, for example, P1 translated it a bit differently and the HT result means “What is the meaning of our name?”. P2 used the same translation for MTPE and HT: “What is hidden in a name?”. Also P4’s HT result’s meaning is close to that of P2. Lastly, P3’s HT result means “What is the importance of our name?”.

Another difference the participants made in their HT results is giving the possessive meaning with “our”: P1 and P3 made this change. As this is a text explaining a company’s commitment and even the title of this text is “Our Commitment”, using possessive adjective’s equivalence in Turkish sounds more institutional and accurate.

#### Segment 43

ST	Our word to you
MT	Sana sözümüz
MTPE1	Size sözümüz
HT1	<b>Size</b> sözümüz
MTPE2	Sana sözümüz
HT2	Sana sözümüz
MTPE3	Sana sözümüz
HT3	Sizlere sözümüz var
MTPE4	Sana sözümüz
HT4	<b>Size</b> sözümüz;

#### Analysis of the Segment 43:

The first thing to discuss in this segment would be the word “you” in the ST, which is translated by the machine as second person singular again. Only P1 changed it

to second person plural in the MTPE, the others kept the raw MT output and changed nothing. However, in the HT results, we see that two more participants decided to use second person plural: P3 and P4. This is again important in terms of the tone of the text.

#### Segment 44

ST	We've grown with the help of other mission-minded people.
MT	Misyona önem veren diğer insanların yardımıyla büyüdük.
MTPE1	Misyon sahibi olmaya bizim gibi önem veren insanların yardımıyla büyüdük.
HT1	Misyon <b>bilincine sahip</b> insanların katkısıyla büyüdük.
MTPE2	Misyona önem veren diğer insanların yardımıyla büyüdük.
HT2	Misyona önem <b>verenlerin</b> yardımıyla büyüdük.
MTPE3	Misyona önem veren diğer insanların yardımıyla büyüdük.
HT3	<b>Biz de</b> diğer <b>görev odaklı</b> insanların yardımıyla büyüdük.
MTPE4	Misyona önem veren diğer insanların yardımıyla büyüdük.
HT4	Diğer misyon <b>bilincine sahip</b> insanların yardımıyla büyüdük.

#### Analysis of the Segment 44:

In this segment; P2, P3 and P4 kept the same translation as the raw MT's in their MTPE. P1, on the other hand, did not replace any word, but inserted some words which do not add to the meaning but to readability. However, in the HT results, all participants translated the "mission-minded" part differently.

#### Segment 48

ST	We solve your problems like they're our own.
MT	Sorunlarınızı kendimizinkilermiş gibi çözüyoruz.
MTPE1	Sorunlarınızı kendi <b>sorunlarımızmış</b> gibi çözüyoruz.
HT1	Sorunlarınızı, kendi <b>sorunlarımız</b> olarak <b>görüyor</b> ve çözüyoruz.
MTPE2	Sorunlarınızı kendi <b>sorunumuzmuş</b> gibi çözüyoruz.
HT2	Sorunlarınızı kendi <b>sorunumuzmuş</b> gibi çözüyoruz.
MTPE3	Sorunlarınızı kendi <b>sorunlarımız</b> gibi çözüyoruz.
HT3	Sorunlarınızı kendi <b>sorunlarımız</b> gibi görüyoruz.
MTPE4	Sorunlarınızı kendi <b>sorunlarımızmış</b> gibi çözüyoruz.
HT4	Problemlerinizi kendimizinmiş gibi çözeriz.

#### Analysis of the Segment 48:

Here, there is a hidden object in the ST; it can be restructured as “We solve your problems like they’re our own **problems.**” And P1, P2 and P3 preferred to use the possessive adjective form instead of possessive pronoun form, both in their MTPE and HT. P4, on the other hand, chose to use possessive adjective in his/her MTPE output and possessive pronoun in his/her HT output. Using the possessive adjective form and the word “problem” twice would be a more explanatory and accurate way in Turkish.

#### Segment 49

ST	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.
MT	Aslında, onlar daha önce bizim sorunlarımızdı ve bunların üstesinden gelmek için ne gerektiğini anlıyoruz.
MTPE1	Aslında <b>sorunlarımız</b> , daha önce bizim sorunlarımızdı ve onların üstesinden gelmek için ne gerektiğini anlıyoruz.
HT1	Aslında, bunlar önceden bizim de <b>karşılaştığımız</b> sorunlardı. Bu nedenle, üstesinden gelmenin neyi gerektirdiğini anlıyoruz.
MTPE2	Aslında, onlar daha önce bizim sorunlarımızdı ve bunların üstesinden gelmek için ne gerektiğini anlıyoruz.
HT2	<b>Karşılaştığımız</b> sorunlarla daha önce bizler de <b>yüzleştik</b> . Bu yüzden bu sorunların üstesinden gelmeyi <b>biliyoruz</b> .
MTPE3	Aslında, <b>bunlar</b> daha önce bizim sorunlarımızdı ve bunların üstesinden gelmek için ne gerektiğini biliyoruz.
HT3	Hatta aslında, geçmişte aynıları bizim de sorunlarımızdı, bu yüzden onları <b>aşmak</b> için gereken <b>adımları</b> anlayabiliyoruz.
MTPE4	Aslında, onlar daha önce bizim sorunlarımızdı ve bunların üstesinden gelmek için ne gerektiğini anlıyoruz.
HT4	Aslında bu <b>problemlerle</b> daha önce de <b>karşılaştık</b> ve bunların üstesinden gelmek için neyin gerektiğini <b>biliyoruz</b> .

#### Analysis of the Segment 49:

Here, for the phrase “they have been our problems” in the source segment, we have three translations using alternative verbs for “to be”: “karşılaşmak” (P1, P2 and P4), and “yüzleşmek” (P2). This is another example for the changes that do not add to the meaning but to readability and fluency.

### Segment 51

ST	Our team’s commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.
MT	Ekibimizin taahhüdü, başarınıza sahip olduğumuza yansır – etki sağlanana kadar durmaz.
MTPE1	Ekibimizin <b>bağlılığını</b> , etki sağlandığını <b>görene</b> kadar başarınıza sahip çıkmaya <b>devam etmemizden anlayabilirsiniz.</b>
HT1	<b>Bağlılığımızı</b> , etki sağlandığından emin olana kadar başarınıza sahip çıkmamızdan <b>anlayabilirsiniz.</b>
MTPE2	Ekibimiz, <b>sonuç elde edene</b> kadar durmadan başarıya ulaşmanız için çalışmayı taahhüt eder.
HT2	<b>Ekibimiz</b> , başarılı bir <b>sonuç</b> elde edene kadar durmadan çalışmayı <b>taahhüt eder.</b>
MTPE3	Ekibimizin taahhüdü, etki sağlanana kadar durmadan çalışıp başarınızı sahiplenmemize yansır.
HT3	<b>Takımımızın bağlılığı</b> , sizin başarınızı sahiplenmemiz ve etki göstermeden durmamamızla <b>kendini göstermektedir.</b>
MTPE4	Ekibimizin taahhüdü, etki sağlanana kadar durmamaya ve başarınızı sahiplenmemize yansır.
HT4	<b>Ekibimizin bağlılığı</b> , başarınızı sahiplenmemizle <b>ifade</b> edilir – <b>etkili</b> olana kadar <b>durmak yok.</b>

### Analysis of the Segment 51:

For this segment, each HT result is quite different from others in terms of both word choice and syntactic order. P1 translated the word “to reflect” as “anlamak”, P2 omitted that word, P3 translated it as “kendini göstermek” and P4 as “ifade etmek”. So, none of them used the first meaning of “to reflect” unlike the MTPE results where two participants left the MT’s literal translation for that word. As for the syntax, we see two

sentences separated with hyphen in the raw MT result. Only P4 followed that pattern in HT.



## CONCLUSION

With its growing popularity and unignorable advantages in terms of time and cost, MTPE is being used more and more extensively in the translation industry. Apart from the paid services and customized MTs, free and generic ones are also very well-liked and used. As a matter of fact, today, many CAT tools have integrated MT solutions accessible to anyone. Especially right after NMT technologies were available, these integrated MT systems have been adopted by translation and CAT tool companies; so, both linguists and companies benefit from them in their daily works since they provide quite successful results. This is surely an advancement; but, it also poses some dangers and problems.

It is a fact that, nowadays, post-editing is more common than translating from scratch. PE requires different skills and competencies such as a good error-eye, understanding the working principles of MT, foreseeing the errors it might make, etc. In the present thesis, using same translators with similar backgrounds and texts of similar text-type, and comparing both MTPE and HT results of the participants allowed us to see the main differences between MTPE and HT. Also, using more than one text allowed us to see if there is parallelism.

Over time, the translation industry and the professions associated with it have seen significant changes. Translation techniques and practices have evolved in time, particularly in the last three decades. First computers and computer systems became involved, and then, the Internet made those systems available anywhere, anytime, from any device. More control over the translation process became feasible with online dictionaries, computer aided translation (CAT) tools, translation memory and fully automated translation machines. Without a question, these advances have made translation easier, faster, cheaper, more efficient, and consistent. To the point that knowledge of translation technologies is a regular need for translators and is studied in most university translation departments. Numerous research have been conducted on all of the technologies described above and it is assumed that there will be indeed more research considering the continuous development of the industry. Among these advancements, machine translation might be the most discussed topic in recent years, in spite of the fact that it has a history dating back to 1950s. As MT technologies progress, more and more professional translators and also their employers prefer post-editing

instead of translating from scratch. Which is why, editing MT output, which is called post-editing (PE), has become a required competency for translators and editors. Since it saves money and time, today, nearly each translation/localization company makes use of MT. Furthermore, numerous computer-aided translation tools (CAT tools) have integrated MT solutions, which means CAT tools offer free or paid MT solutions and enable post-editing along with many features. So, it would not be off-base to say that these MT-based advancements have led to new, unprecedented roles within the industry, and post-editing is the foremost outstanding one among them. When its pros and cons compared, it can be said that the pros outnumber the cons. However, there are many current discussions in the literature about the disadvantages of MT, and thus, MTPE (Machine Translation Post-Editing) as well. And in the thesis, whether it has a negative effect on lexical diversity has been investigated and supported with a case study.

Translation students have always been recommended that they ought to avoid repetition in terms of vocabulary, arduous language use, complex linguistic structure especially when they are translating texts into their second languages. So, readability and fluency have been of immense importance. Yet, with MT technologies and more post-editing practice, one might say that translators might begin to change less and less of the raw MT output. One reason, and the most valid reason for that is the fact that MT technologies improve amazingly. Thus, changing less and less of the raw MT output means using more and more of the choice of the machine. Considering the results of the case study of the present thesis, this brings about lower lexical diversity in PEs than HTs.

To expand on, as long as the MT output is accurate, translators alter just minor things, and may neglect the repetition factor, style and language structure; or more often than not, they might go with the option that the machine proposes. This is an outstanding improvement with regards to saving of time and money, yet it can prompt dull translations since MT utilizes the most prevalent vocabulary, style and language structure. As seen in the results of the case study, the subjects were prone to using what the MT output proposes even though the texts did not have the characteristics of technical text type; on the contrary, they required persuasive and promotional style. Below is the summary of the results of the case study, supported with quantitative data.

Out of 51 segments, a comparative analysis of 19 segments were included in the thesis. Because some of the segments were similar, or caused no discussion, had no

specialties. Also we provided the raw MT outputs (21 segments in total) which were used by 75% or all of the participants (see section 3.2).

To summarize our case study, some numerical data is provided below.

As for MTPE, P1 made no changes on 11 segments, i.e. s/he kept 11 segments as they were and changed 40 segments in total. And among those 40 segments, P1 intervened in the lexical choices on 18 segments (18/51). P2 made no changes on 31 segments, i.e. s/he kept 31 segments as they were and changed only 20 segments in total. And among those 20 segments, P2 Intervened in the lexical choices on 15 segments (15/51). P3 made no changes on 25 segments, i.e. kept 25 segments as they were and changed 26 segments in total. And among those 26 segments, P3 intervened in the lexical choices on 15 segments (15/51). P4 made no changes on 29 segments, i.e. kept 29 segments as they were and changed 22 segments in total. And among those 22 segments, P4 intervened in the lexical choices on 10 segments (10/51).

We see that the average intervention to the lexical choices is 14.5 out of 51 (over 28%). On hybrid (informative and operative) texts, which were used in the study, changing lexical choices on only 28% of the segments is either a great success in terms of MT quality, or a demonstration of impairment of lexical diversity, or partially both.

Along with the MTPE results, the analysis made comparatively on MTPE and HT results led to some important findings. All four participants showed more accuracy, lexical diversity, thus linguistic richness in their HT results. In other words, in HT, they corrected the mistakes they made during MTPE; they avoided repetition and used more diverse vocabulary; they intervened in the syntax to improve readability and fluency. Thus, they achieved more convincing, fluent and well-structured translations and served the translation briefs better.

In conclusion, it is possible to say that there are some significant differences between MTPE and HT, because MTPE proved less lexical diversity than HT. This situation may not cause problems in technical contexts and texts; but this is something that should not be overlooked. Since MT will continue to be used ever-increasingly, these kind of concerns should be pointed out and underlined. Therefore, MT and MTPE call for further analyses with larger samples and different research questions; also, if similar conclusions to ours are obtained, further studies might be needed to bridge the linguistic gap between MTPE and HT.

## REFERENCES

- Baker, Mona, “Corpus linguistics and translation studies: Implications and applications,” In M. Baker, G. Francis, and E. Tognini-Bonelli (Eds.), *Text and technology: In honour of John Sinclair* Amsterdam: John Benjamins, (1993): 233–252.
- Bowker, Lynne, and Jairo Buitrago Ciro, “Investigating the usefulness of machine translation for newcomers at the public library,” *Translation and Interpreting Studies*, 10(2) (2015): 165–186.
- Cambridge Dictionaries, s.v. “mission” accessed November 26, 2021, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mission?q=Mission>
- Castilho, Sheila, Natália Resende and Ruslan Mitkov. “What Influences the Features of Post-edited? A Preliminary Study.” Proceedings of the Second Workshop Human-Informed Translation and Interpreting Technology associated with RANLP 2019 (2019): n. pag.
- Chambers, Francine, “What do we mean by fluency?”, *System*, Volume 25, Issue 4, 1997, Pages 535-544, ISSN 0346-251X, [https://doi.org/10.1016/S0346-251X\(97\)00046-8](https://doi.org/10.1016/S0346-251X(97)00046-8).
- Daems, Joke, “A translation robot for each translator? A comparative study of manual translation and post-editing of machine translations: process, quality and translator attitude,” *Ghent University. Faculty of Arts and Philosophy*, Ghent, Belgium, (2016): XXIII, 241.
- Daems, Joke, Orphée De Clercq, and Lieve Macken, “Translationese and post-edited: How comparable is comparable quality?” *Linguistica Antverpiensia, New Series: Themes in Translation Studies*, 16 (2018): 89–103.
- do Carmo, Félix and Joss Moorkens, “Differentiating Editing, Post-Editing and Revision,” *10.4324/9781003096962-4*, (2020): 35-49.
- Gellerstam, Martin, “Translationese in Swedish novels translated from English,” Paper presented at the Scandinavian Symposium on Translation Theory, Lund, (1986).
- Guerberof Arenas, Ana and Antonio Toral, “The Impact of Post-editing and Machine Translation on Creativity and Reading Experience,” *Translation Spaces*, (2020): 255-282.
- Halliday, M.A.K., “Spoken and written language,” Victoria: Deakin University Press, (1985).
- Johansson, Victoria, “Lexical diversity and lexical density in speech and writing: A developmental perspective,” *Lund Working Papers in Linguistics*, (2009): 61-79.

- Koponen, Maarit. 2016. "Is Machine Translation Post-Editing Worth the Effort? A Survey of Research into Post-Editing and Effort." In "The Translation Profession: Centres and Peripheries," edited by Helle V. Dam and Kaisa Koskinen. Special Issue, *The Journal of Specialised Translation*, no. 25, 131-148.
- Koponen, Maarit, Leena Salmi and Markku Nikulin. 2019. "A product and process analysis of post-Editor corrections on neural, statistical and rule-based machine translation output" *Machine Translation* 33(1-2): 61-90.
- Moorkens, Joss. 2018. "What to Expect from Neural Machine Translation: A Practical In-Class Translation Evaluation Exercise" *The Interpreter and Translator Trainer* 12(4): 375-387.
- Newbold, Neil and Lee Gillam, "The linguistics of readability: the next step for word processing," (2010): 65-72.
- Öner, Işın and Senem Öner Bulut. 2021. "Post-Editing Oriented Human Quality Evaluation of Neural Machine Translation in Translator Training: A Study on Perceived Difficulties and Benefits" *transLogos Translation Studies Journal* 4 (1): 100-124.
- Öner Bulut, Senem. 2019. "Integrating Machine Translation into Translator Training: Towards 'Human Translator Competence'?" *transLogos Translation Studies Journal* 2(2): 1-26.
- Ragni, Valentina and Lucas Nunes Vieira. 2022. "What Has Changed with Neural Machine Translation? A Critical Review of Human Factors" *Perspectives* 30(1): 137-158.
- Şahin, Mehmet. 2015. "Çevirmen Adaylarının Gözünden İngilizce - Türkçe Bilgisayar Çevirisi ve Bilgisayar Destekli Çeviri: Google Deneyi" *Çeviribilim ve Uygulamaları* (21): 43-59.
- Temizöz, Özlem. 2016. "Postediting Machine Translation Output: Subject-Matter Experts versus Professional Translators" *Perspectives* 24(4): 646-665.
- TAUS, accessed December 1st, 2021, <https://www.taus.net/academy/best-practices/postedit-best-practices/machine-translation-post-editing-guidelines>.
- To, Vinh, Si Fan, and Damon Thomas, "Lexical density and readability: A case study of English textbooks." *Internet Journal of Language, Culture and Society* 37 (2013): 61-71.
- Toral, Antonio, "Post-editeese: an Exacerbated Translationese,," Paper presented at Machine Translation Summit XVII, Dublin, Ireland, (2019): 273-281.

- Tweedie, F. J. and R. Harald Baayen, "How variable may a constant be? Measures of lexical richness in perspective," *Computers and the Humanities*, 32(5), (1998): 323-352.
- Ure, J. (1971). Lexical density and register differentiation. In G.E. Perren, and J.M. Trim (Eds.), *Applications of Linguistics* (pp. 443-452). London: Cambridge University Press.
- Vanmassenhove, Eva, Dimitar Shterionov, and Andy Way, "Lost in Translation: Loss and Decay of Linguistic Richness in Machine Translation," *arXiv preprint arXiv:1906.12068*, (2019): 222-232.
- Vieira, Lucas Nunes. 2019. "Post-Editing of Machine Translation." *The Routledge Handbook of Translation and Technology*, Minako O'Hagan (ed.), London: Routledge, 319-335.
- Wang, Haifeng, Hua Wu, Zhongjun He, Liang Huang, Kenneth Ward Church, "Progress in Machine Translation," *Engineering* (2021), doi: <https://doi.org/10.1016/j.eng.2021.03.023>
- Webb, S. (Ed.). (2019). *The Routledge Handbook of Vocabulary Studies*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429291586>.
- Wikipedia. 2022. "Google Translate." Last modified April 30, 2022.

## **APPENDICES**

### **6.1. Source Texts Used for the Case Study**

Three different source texts were used in the study and they are provided as full texts below.

#### **SOURCE TEXT 1**

Keystone International Schools

KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul. KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education. We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially. The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands. Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students. Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place. Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects, events and activities that connect education with real life.

Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives. By nurturing students' natural curiosity, we foster a love for learning. KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education. Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future. İstanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey. Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS İstanbul and KIS Toronto. Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.

#### **SOURCE TEXT 2**

## Our Commitment

At Liberty Mutual, diversity is about all of us. We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect. It's also key to our success in engaging with all people and possibilities.

Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we'll continue to invest in it to create a stronger global organization. We've reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers. This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as ensuring our goals progress over the long term. Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.

Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.

Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate. We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate. Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.

## **SOURCE TEXT 3**

Creo, Inc.

Your mission is our 'why.'

We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better. We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.

It all started with a vision to make good companies better.

After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO. The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did over the past three decades in the health research sector. They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.” More typically, it was the other stuff that got in the way of the business’ growth and organizational health.

They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn’t, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations. Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.

#### WHAT’S IN A NAME?

Our word to you

We’ve grown with the help of other mission-minded people.

It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted to working with us because of our shared values.

We’ve brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful entrepreneurs to assess your challenges from all angles. They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.

We solve your problems like they’re our own.

In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them. From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results. Our team’s commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.

## 6.2. MTPE and HT Results of the Participants

### MTPE Results of the Participant 1:

No	Source (EN-US)	Target (TR)
1	TEXT 1	METİN 1

2	Keystone International Schools	Kilittaşı Okulları
3	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.	KİT (Kilittaşı Okulları), İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.
4	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.	KİT, WASC (Batı Okullar ve Kolejler Birliği) tarafından akredite edilmiş, en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
5	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.	Öğretmeyi ve öğrenmeyi, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal olarak büyüyen ve gelişen aktif katılımcılar olduğu bir yolculuk olarak görüyoruz.
6	The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands.	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşmak, bir çocuğun aklını, kalbini ve ellerini bir araya getirir.
7	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.	Öğretim programımız uluslararası öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır.
8	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.	Amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenen olmaya teşvik etmektir.
9	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects, events and activities that connect education with real life.	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla birleştiren projeler, etkinlikler ve aktivitelerle

		öğrenme süreçlerine aktif olarak katılırlar.
10	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives.	Programımız sayesinde öğrencilerimiz uluslararası düşünen, sorular soran ve kendi cevaplarını hem yerel hem küresel bakış açısıyla kendileri arayan insanlar haline gelirler.
11	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.	Öğrencilerin doğal merakını besleyerek öğrenme sevgisini geliştiriyoruz.
12	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.	KİT ayrıca T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na da kayıtlıdır.
13	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.	Öğrencilerimiz harika akademik sonuçlar elde ederler ve gelecekte kendilerini bekleyen mücadelelere iyi hazırlanırlar.
14	Istanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey.	İstanbul, KİT öğrencileri Türkiye'den ayrılmadan Kanada Lise Diploması alabilirler.
15	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.	Kanada Diploma programı, KİT İstanbul ve KİT Toronto arasındaki akademik işbirliğinin sonucudur.
16	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.	İşbirliği yaparak mezuniyet şartlarımızı karşılayan öğrencilere Kanada Lise Diploması veriyor, Kanada ve diğer ülkelerde üniversiteye gitmek isteyen öğrencilerimize destek oluyoruz.
17	TEXT 2	METİN 2

18	Our Commitment	Bağlılığımız
19	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
20	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.	Her bireyin kendine özgü anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
21	It's also key to our success in engaging with all people and possibilities.	Bu aynı zamanda tüm insanlarla ve olasılıklarla etkileşimde bulunmadaki başarımızın anahtarıdır.
22	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we'll continue to invest in it to create a stronger global organization.	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) çalışma şeklimizdir ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak için buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.
23	We've reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers.	Bu bağlılığımızı, Liberty'deki herkesin kariyerini geliştirebilmesi için Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığı artırmaya yönelik çok yıllık planımız aracılığıyla gösteriyoruz.
24	This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as ensuring our goals progress over the long term.	Bu plan, hedeflerimizin uzun vadede ilerlemesini sağlamanın yanı sıra, 2025 yılına kadar ABD'deki kadınların ve beyaz olmayan insanların temsilini artırma hedeflerini de içermektedir.

25	Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.	Bu hedeflere ulaşmak, tüm çalışanların yaklaşık üçte birinin beyaz olmayan insanlardan oluşacağı ve yarısından fazlasının kadın olacağı anlamına geliyor.
26	Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.	Ek olarak, organizasyonun her kademesinde kadınları işe alma konusundaki güçlü konumumuzu korumak istiyoruz ve orta düzey yönetici ve çalışanlar arasında kadınların daha güçlü bir şekilde temsil edilmesi için yapacak daha çok işimiz olduğunu biliyoruz.
27	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.	31 Aralık 2019 tarihi itibarıyla çalışan verilerimiz, hizmet verdiğimiz müşterileri ve yaşadığımız ve faaliyet gösterdiğimiz toplulukları yansıtmak için daha iyisini yapabileceğimizi göstermektedir.
28	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.	Farklı işgücüne ve kapsayıcı işyerine sahip şirketlerin daha iyi sonuçlara sahip olduklarını, daha güçlü iş büyümesi gördüklerini ve faaliyet gösterdikleri şehirlerde, eyaletlerde ve ülkelerde yerel ekonominin gelişimini desteklediklerini biliyoruz.
29	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her

	us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.	kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yer oluşturmamıza yardımcı olacağına inanıyoruz.
30	TEXT 3	METİN 3
31	Creo, Inc.	Creo, Inc.
32	Your mission is our ‘why.’	Senin görevin bizim nedenimiz.’
33	We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better.	Akıllı şirketlerin büyümesine yardımcı olma konusunda tutkuluyuz, çünkü dünyayı daha iyi hale getirenler onlar.
34	We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.	Bu kuruluşların; kendi ekiplerinin potansiyelini, teknolojisini, iş değerini ve misyonunu anlamalarına engel teşkil eden zorlukları çözmeye yardımcı olmak için CREO’yu kurduk.
35	It all started with a vision to make good companies better.	Her şey, iyi şirketleri daha iyi hale getirme vizyonu ile başladı.
36	After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO.	Önceki üç şirkette birlikte çalıştıktan sonra Susan Acker-Walsh ve Mike Townley, 2015 yazında CREO’yu kurmak için bir araya geldi.
37	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did over the past three decades in the health research sector.	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike’in son otuz yılda sağlık araştırmaları sektöründe yaptıkları çalışmalarla derinden bağlantılıydı.

38	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren “işleri yapmak” ile bağlantılı olduğunu buldular.
39	More typically, it was the other stuff that got in the way of the business’ growth and organizational health.	Bu zorluklar daha çok işletmenin büyümesine ve örgütsel sağlığına engel olan diğer şeylerdi.
40	They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn’t, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations.	Kariyerlerinin onlarca yılını zorlu tecrübelerden ders alarak, neyin işe yarayıp neyin yaramadığını keşfederek ve akıllı, sağlıklı ve başarılı organizasyonlar oluşturmak için gerçek dünyadaki sorunlarla yüzleşerek ve çözerek geçirdiler.
41	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.	CREO aracılığıyla, yeni nesil yenilikçi yaşam bilimleri, sağlık ve teknoloji şirketlerinin büyümesine ve gelişmesine yardımcı olmak için bu deneyimi paylaşacaklardı.
42	WHAT’S IN A NAME?	İSİMDE NE VAR?
43	Our word to you	Size sözümüz
44	We’ve grown with the help of other mission-minded people.	Misyon sahibi olmaya bizim gibi önem veren insanların yardımıyla büyüdük.
45	It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted to working with us because of our shared values.	Şirketleri büyük yapan şey insanlardır ve yıllar boyunca CREO, ortak değerlerimiz nedeniyle bizimle çalışmaya ilgi duyan, uzmanlardan oluşan olağanüstü bir ekip kurmuştur.

46	We've brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful entrepreneurs to assess your challenges from all angles.	Yaşadığınız zorlukları her açıdan değerlendirmek için operasyonel ve finansal uzmanları, liderlik koçlarını, en iyi teknoloji uzmanlarını, veri bilimcilerini ve başarılı girişimcileri bir araya getirdik.
47	They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.	Bu zorlukları gidermek, pratik ve zamanında çözümler geliştirmek ve uygulamak için omuz omuza yorulmadan yanınızda çalışırlar.
48	We solve your problems like they're our own.	Sorunlarınızı kendi sorunlarımızımız gibi çözüyoruz.
49	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.	Aslında sorunlarınız, daha önce bizim sorunlarımızdı ve onların üstesinden gelmek için ne gerektiğini anlıyoruz.
50	From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results.	Stratejiden operasyonlara, teknolojiye ve uyumluluğa kadar, vizyon ve strateji etrafında uyum oluşturmak, yürütmeyi ve sonuçları yönlendirmek için nereye odaklanacağımızı biliyoruz.
51	Our team's commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.	Ekibimizin bağlılığını, etki sağlandığını görene kadar başarınıza sahip çıkmaya devam etmemizden anlayabilirsiniz..

### HT Results of the Participant 1:

No	Source (EN-US)	Target (TR)
----	----------------	-------------

1	TEXT 1	
2	Keystone International Schools	Kilittaşı Okulları
3	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.	KİT (Kilittaşı Okulları), İstanbul'un kalbinde yer alan benzersiz ve dinamik bir butik okuldur.
4	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.	KİT, öğrencilerine WASC (Batı Kolejler Birliği) tarafında akredite edilen uluslararası bir K-12 programı sunar en yüksek standartlarda eğitim verir.
5	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.	Öğretmeyi ve öğrenmeyi; öğrencilerin aktif katılımcılar olduğu, hem akademik hem sosyal anlamda büyüyüp geliştiği bir yolculuk olarak görüyoruz.
6	The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands.	Öğrenmeye bütüncül ve hayatın içinden bir yaklaşımda bulunmak çocukların aklını, kalbini ve ellerini bir araya getirir.
7	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.	Öğretim programımız uluslararası öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için hazırlanmıştır.
8	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.	Programımızın amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek amacıyla öğrencilerimizi harekete geçmeye ve hayat boyu öğrenen bireyler olmaya teşvik etmektir.

9	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects, events and activities that connect education with real life.	Ayrıca öğrencilerimiz, eğitimi gerçek hayatla birleştiren proje, etkinlik ve aktiviteler sayesinde öğrenme süreçlerinde aktif olarak yer alırlar.
10	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives.	Programımız aracılığıyla uluslararası düşünen ve sorgulayan bireyler haline gelirler. Hem yerel hem global perspektiflerden sorular sorar ve kendi cevaplarını kendileri ararlar.
11	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.	Öğrencilerin doğal merakını besleyerek, içlerinde öğrenmeye karşı bir sevgi oluşturuyoruz.
12	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.	KİT aynı zamanda T.C. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı olarak çalışmaktadır.
13	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.	Öğrencilerimiz çok iyi akademik başarıya ulaşırlar ve onları gelecekte bekleyen mücadelelere karşı hazırlıklı olurlar.
14	Istanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey.	KİT İstanbul’da okuyan öğrenciler Türkiye’den ayrılmadan Kanada Lise Diplomasına sahip olabilirler.
15	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.	Kanada Diploması programı KİT İstanbul ve KİT Toronto arasındaki akademik işbirliğinden doğmuştur.
16	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High	Bu işbirliği sayesinde, mezuniyet gerekliliklerini karşılayan öğrencilerimize Kanada Lise

	School Diploma to students who have met our graduation requirements.	Diploması vererek onları Kanada veya diğer ülkelerde üniversiteye başlamaları için destekliyoruz.
17	TEXT 2	
18	Our Commitment	Sözümüz
19	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.	Liberty Mutual’da çeşitlilik, hepimizi ilgilendiren bir konudur.
20	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.	Her bireyin kendine özgü anlayışını, bakış açısını ve geçmişini tanımanın, takdir etmenin güven ve saygı atmosferi oluşturduğuna inanıyoruz.
21	It’s also key to our success in engaging with all people and possibilities.	Bu aynı zamanda, bütün insanlarla ve imkanlarla ilişki kurmadaki başarımızın anahtarıdır.
22	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we’ll continue to invest in it to create a stronger global organization.	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) işimizi yaparken önem verdiğimiz değerlerdir ve daha güçlü bir global organizasyon yaratabilmek için bu değerlere yatırım yapmaya devam edeceğiz.
23	We’ve reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers.	Liberty’de çalışan herkesin daha iyi bir kariyer sahibi olabilmesi adına Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığın artması için bu bağlılığımızı çok yıllık planımıza da yansıttık.
24	This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as	Bu plan, hedeflerimizi uzun vadede ilerletmeyi sağlamanın yanında, 2025 yılına kadar ABD’de kadınların ve beyaz

	ensuring our goals progress over the long term.	olmayan insanların temsiliyetini artırmayı içermektedir.
25	Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.	Hedefimize ulaşmak, çalışanlarımızın yaklaşık üçte birinin beyaz olmayan insanlardan, yarısından fazlasının da kadınlardan oluşması anlamına gelmektedir.
26	Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.	Kurumumuzun her kademesinde kadınları işe alma konusundaki güçlü konumumuzu korumak istiyoruz. Orta düzey yönetici ve çalışanlar arasında kadınların daha güçlü bir şekilde var olması için yapmamız gereken çok şey olduğunu biliyoruz.
27	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.	31 Aralık 2019 itibariyle sahip olduğumuz çalışan verileri; hizmet verdiğimiz müşterileri, yaşadığımız ve faaliyet gösterdiğimiz toplulukları doğru yansıtabilmek için daha iyisini yapabileceğimizi gösteriyor.
28	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.	Çeşitli işgücüne ve kapsayıcı bir iş ortamına sahip şirketlerin daha iyi sonuçlar elde ettiğini, daha güçlü iş büyümesi gördüklerini ve faaliyet gösterdikleri şehir, eyalet veya ülkelerde yerel ekonominin gelişmesini desteklediklerini biliyoruz.

29	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.	Liberty Mutual’da bunu hayata geçirmeyi amaçlıyor ve bu eylemlerin her türden geçmişe sahip insanların çalışmak ve başarılı olmak isteyeceği bir ortam oluşturmamıza yardımcı olacağına inanıyoruz.
30	TEXT 3	
31	Creo, Inc.	Creo, Inc.
32	Your mission is our ‘why.’	Misyonunuz, nedenimizdir.
33	We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better.	Akıllı şirketlerin büyümesine yardımcı olmak için tutkuyla çalışıyoruz. Çünkü dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek için değiştirenler bu şirketlerdir.
34	We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.	Kurumların; çalışanlarının tam potansiyelini, teknolojilerini, iş değerlerini ve misyonlarını anlamalarına engel olan zorlukları çözmelerine yardımcı olmak için CREO’yu kurduk.
35	It all started with a vision to make good companies better.	Her şey, iyi şirketleri daha iyi hale getirme vizyonuyla başladı.
36	After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO.	Daha önce üç farklı şirkette birlikte çalışan Susan Acker-Walsh ve Mike Townley, 2015 yazında tekrar bir araya geldiler ve CREO’yu kurdular.
37	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike’in son 30 yılda sağlık

	over the past three decades in the health research sector.	araştırmaları sektöründe yaptıkları işlerle son derece bağlantılıydı.
38	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”	Büyümekte olan şirketlerdeki zorlukların aslında çoğu zaman “işleri yapmakla” ilgili olmadığını keşfettiler.
39	More typically, it was the other stuff that got in the way of the business’ growth and organizational health.	Bu zorluklar daha çok kurumsal sağlığın ve işin büyümesinin önüne çıkan diğer engellerdi.
40	They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn’t, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations.	Akıllı, sağlıklı ve başarılı organizasyonlar yaratabilmek için onlarca yıllarını zorlu tecrübelerden geçerek, neyin işe yarayıp neyin yaramadığını keşfederek, gerçek dünyanın sorunlarıyla yüzleşerek ve onları çözerek geçirdiler.
41	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.	Yeni nesil inovatif yaşam bilimleri, sağlık hizmeti ve teknoloji şirketlerinin büyümesi ve kalkınmasına yardımcı olacak deneyimlerini CREO aracılığıyla paylaşmak istediler.
42	WHAT’S IN A NAME?	İSMİMİZİN ANLAMINI NE?
43	Our word to you	Size sözümüz
44	We’ve grown with the help of other mission-minded people.	Misyon bilincine sahip insanların katkısıyla büyüdük.
45	It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted	Büyük şirketler yaratanlar insanlardır. Yıllar içinde CREO, ortak değerlerimiz sayesinde bizle

	to working with us because of our shared values.	çalışmaya istekli, uzmanlardan oluşan çok özel bir ekip oluşturdu.
46	We've brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful entrepreneurs to assess your challenges from all angles.	Operasyonel ve finansal uzmanları, liderlik koçlarını, en iyi teknolojistleri, veri bilimcilerini ve karşınıza çıkan zorlukları her açıdan değerlendirebilecek girişimcileri bir araya getirdik.
47	They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.	Bu zorlukları aşmanız için uygulanabilir ve vaktinde çözümler geliştirir ve yürütür, yorulmadan sizinle omuz omuza çalışır ve yanınızda olurlar.
48	We solve your problems like they're our own.	Sorunlarınızı, kendi sorunlarımız olarak görüyor ve çözüyoruz.
49	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.	Aslında, bunlar önceden bizim de karşılaştığımız sorunlardı. Bu nedenle, üstesinden gelmenin neyi gerektirdiğini anlıyoruz.
50	From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results.	Stratejiden operasyona, teknolojiye ve uyumluluğa kadar; vizyon ve strateji etrafında bir uyum yaratmak, yürütme ve sonuçları yönetmek için neye odaklanmamız gerektiğini biliyoruz.
51	Our team's commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.	Bağlılığımızı, etki sağlandığından emin olana kadar başarınıza sahip çıkmamızdan anlayabilirsiniz.

### MTPE Results of the Participant 2:

No	Source (EN-US)	Target (TR)
1	TEXT 1	METİN 1
2	Keystone International Schools	Keystone Uluslararası Okulları
3	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.	KIS ( Keystone International School ), İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.
4	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.	KIS, WASC ( Western Association of Colleges ) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
5	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.	Öğretme ve öğrenmeyi, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal olarak büyüyen ve gelişen aktif katılımcılar olduğu bir yolculuk olarak görüyoruz.
6	The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands.	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşım çocuğun aklını, kalbini ve el becerisini bir araya getirir.
7	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.	Müfredatımız uluslararası öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır.
8	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.	Amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenen bireyler olmaya teşvik etmektir.
9	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects,	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayata bağlayan projeler,

	events and activities that connect education with real life.	etkinlikler ve etkinliklerle öğrenme süreçlerine aktif olarak katılmışlardır.
10	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives.	Program sayesinde, hem yerel hem de küresel bakış açılarından soru soran ve kendi cevaplarını arayan uluslararası düşünen sorgulayıcılar ve düşünürler haline gelirler.
11	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme sevgilerini geliştiririz.
12	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.	KIS ayrıca T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na da kayıtlıdır.
13	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.	Öğrencilerimiz harika akademik sonuçlar elde ederler ve gelecekte kendilerini bekleyen zorluklara iyi hazırlanırlar.
14	Istanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey.	İstanbul KIS öğrencileri Türkiye'den ayrılmadan Kanada Lise Diploması alabilirler.
15	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.	Kanada Diploma programı, KIS İstanbul ve KIS Toronto arasındaki akademik işbirliğinin sonucudur.
16	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.	Birlikte işbirliği yaparak mezuniyet şartlarımızı karşılayan öğrencilere Kanada Lise Diploması vererek Kanada ve diğer ülkelerde üniversiteye

		gitmek isteyen öğrencilerimize destek oluyoruz.
17	TEXT 2	METİN 2
18	Our Commitment	Taahhüdümüz
19	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
20	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.	Her bireyin kendine özgü anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
21	It's also key to our success in engaging with all people and possibilities.	Aynı zamanda tüm insanlarla ve olasılıklarla etkileşimde bulunmadaki başarımızın anahtarıdır.
22	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we'll continue to invest in it to create a stronger global organization.	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma ilkelerimizdir ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak için bu değerlere yatırım yapmaya devam edeceğiz.
23	We've reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers.	Bu kararlılığı, Liberty'deki herkesin kariyerlerinde ilerleyebilmesi için DEI'yi artırmaya yönelik çok yıllık planımızla yansıttık.
24	This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as	Bu plan, hedeflerimizin uzun vadede ilerlemesini sağlamanın yanı sıra, 2025 yılına kadar ABD'deki her seviyedeki kadının

	ensuring our goals progress over the long term.	ve farklı ırktan insanların temsilini artırma hedeflerini de içermektedir.
25	Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.	Bu hedeflere ulaştığımızda tüm çalışanların yaklaşık üçte biri farklı ırktan insanlar olurken yarısından fazlası kadın olacaktır.
26	Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.	Ek olarak, organizasyonun her kademesinde kadınları işe alma konusundaki güçlü konumumuzu korumak istiyoruz ve orta düzey yönetici ve çalışanlar arasında kadınların daha güçlü bir şekilde temsil edilmesi için yapacak daha çok işimiz olduğunu biliyoruz.
27	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.	31 Aralık 2019 tarihi itibariyle çalışan verilerimiz, hizmet verdiğimiz müşterileri ve yaşadığımız ve faaliyet gösterdiğimiz toplulukları yansıtmak için daha iyisini yapabileceğimizi göstermektedir.
28	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.	Farklı işgücüne ve kapsayıcı işyerine sahip şirketlerin daha iyi sonuçlara sahip olduklarını, daha güçlü iş büyümesi gördüklerini ve faaliyet gösterdikleri şehirlerde, eyaletlerde ve ülkelerde yerel ekonominin gelişimini desteklediklerini biliyoruz.

29	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri geliştirmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.
30	TEXT 3	METİN 3
31	Creo, Inc.	Creo, Inc.
32	Your mission is our ‘why.’	Senin vazifen bizim ”amacımız”.
33	We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better.	Akıllı şirketlerin büyümesine yardımcı olma konusunda tutkuluyuz, çünkü bu şirketler dünyayı daha iyi bir yer olması için değiştiriyor.
34	We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.	CREO'yu, bu kuruluşların ekiplerinin, teknolojilerinin, iş değerlerinin ve misyonlarının tüm potansiyelini gerçekleştirmelerine engel olan zorlukları çözmelerine yardımcı olmak için kurduk.
35	It all started with a vision to make good companies better.	Her şey iyi şirketleri daha iyi hale getirme vizyonuyla başladı.
36	After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO.	Önceki üç şirkette birlikte çalıştıktan sonra Susan Acker-Walsh ve Mike Townley, 2015 yazında CREO'yu kurmak için bir araya geldi.
37	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike'ın son otuz yılda sağlık araştırma sektöründe yaptıkları

	over the past three decades in the health research sector.	çalışmalarla derinden bağlantılıydı.
38	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren “işin işleyişi” ile bağlantılı olduğunu fark ettiler.
39	More typically, it was the other stuff that got in the way of the business’ growth and organizational health.	Daha tipik olarak, işletmenin büyümesine ve örgütsel sağlığına engel olan diğer faktörlerdi.
40	They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn’t, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations.	Kariyerlerinin on yıllarını zor dersler öğrenerek, neyin işe yarayıp neyin işe yaramadığını keşfederek ve akıllı, sağlıklı ve başarılı organizasyonlar oluşturmak için gerçek dünyadaki sorunlarla yüzleşerek ve bu sorunları çözerek geçirdiler.
41	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.	CREO aracılığıyla, yeni nesil yenilikçi yaşam bilimleri, sağlık ve teknoloji şirketlerinin büyümesine ve gelişmesine yardımcı olmak için bu deneyimi paylaşacaklardı.
42	WHAT’S IN A NAME?	BİR İSİMDE NELER SAKLI?
43	Our word to you	Sana sözümüz
44	We’ve grown with the help of other mission-minded people.	Misyona önem veren diğer insanların yardımıyla büyüdük.
45	It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted to working with us because of our shared values.	Büyük şirketler yapan insanlardır ve yıllar boyunca CREO, ortak değerlerimiz nedeniyle bizimle çalışmaya ilgi duyan olağanüstü bir uzman ekibi kurmuştur.

46	We've brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful entrepreneurs to assess your challenges from all angles.	Zorluklarınızı her açıdan değerlendirmek için operasyonel ve finansal uzmanları, liderlik koçlarını, en iyi teknoloji uzmanlarını, veri bilimcilerini ve başarılı girişimcileri bir araya getirdik.
47	They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.	Bunları çözmek için pratik ve zamanında çözümler geliştirmek ve uygulamak amacıyla omuz omuza yorulmadan yanınızda çalışırlar.
48	We solve your problems like they're our own.	Sorunlarınızı kendi sorunumuzmuş gibi çözüyoruz.
49	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.	Aslında, onlar daha önce bizim sorunlarımızdı ve bunların üstesinden gelmek için ne gerektiğini anlıyoruz.
50	From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results.	Stratejiden operasyonlara, teknolojiye ve uyumluluğa kadar, vizyon ve strateji etrafında uyum sağlamak ve yürütmeyi ve sonuçları yönlendirmek için nereye odaklanacağımızı biliyoruz.
51	Our team's commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.	Ekibimiz, sonuç elde edene kadar durmadan başarıya ulaşmanız için çalışmayı taahhüt eder.

### HT Results of the Participant 2:

No	Source (EN-US)	Target (TR)
----	----------------	-------------

1	TEXT 1	TEXT 1
2	Keystone International Schools	Keystone International Schools
3	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.	KIS (Keystone International School), İstanbul'un kalbinde konumlanmış eşsiz ve dinamik bir butik okuldur.
4	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.	KIS, WASC (Batı Kolejler Birliği) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunan uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
5	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.	Öğretimi ve öğrenmeyi, öğrencilerin akademik ve sosyal olarak büyüyen ve gelişen aktif katılımcılar olduğu bir yolculuk olarak görüyoruz.
6	The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands.	Bütüncül ve doğal öğrenim yaklaşımımız öğrencilerin aklını, kalbini ve el becerisini bir araya getirir.
7	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.	Müfredatımız uluslararası öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır.
8	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.	Müfredatımız, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenen bireyler olmaya teşvik etmeyi amaçlar.
9	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects,	Bununla birlikte, öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla

	events and activities that connect education with real life.	ilişkilendiren projeler, etkinlikler ve aktiviteler aracılığıyla öğrenme süreçlerine aktif olarak katılmışlardır.
10	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives.	Programımız sayesinde öğrencilerimiz yerel ve küresel bakış açılarından sorular soran ve kendi cevaplarını arayan uluslararası düşünen sorgulayıcılar ve düşünürler haline gelirler.
11	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme sevgilerini pekiştiririz.
12	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.	KIS ayrıca T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na da kayıtlıdır.
13	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.	Öğrencilerimiz akademik olarak başarılı olurken gelecekte kendilerini bekleyen zorluklara da hazırlanırlar.
14	Istanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey.	İstanbul KIS öğrencileri Türkiye'den ayrılmadan Kanada Lise Diploması alabilirler.
15	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.	Kanada Diploma programı, KIS İstanbul ve KIS Toronto arasındaki akademik işbirliğinin sonucudur.
16	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.	KIS Toronto ile iş birliği yaparak mezuniyet şartlarımızı karşılayan öğrencilere Kanada Lise Diploması veriyoruz. Böylece, Kanada ve diğer ülkelerde

		üniversiteye gitmek isteyen öğrencilerimize destek oluyoruz.
17	TEXT 2	TEXT 2
18	Our Commitment	Taahhüdümüz
19	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizi ilgilendirir.
20	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.	Bireylerin benzersiz anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
21	It's also key to our success in engaging with all people and possibilities.	Aynı zamanda tüm insanlarla ve olasılıklarla etkileşimde bulunmadaki başarımızın kilididir.
22	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we'll continue to invest in it to create a stronger global organization.	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma ilkelerimizdir ve daha güçlü bir küresel kuruluş oluşturmak için bu değerlere yatırım yapmaya devam edeceğiz.
23	We've reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers.	Bu taahhüdümüzü, Liberty'deki herkesin kariyerlerinde ileri noktalara ulaşabilmesi için DEI'yi artırmaya yönelik çok yıllık planımızla yansıttık.
24	This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as ensuring our goals progress over the long term.	Bu plan, hedeflerimizin uzun vadede ilerlemesini sağlarken, 2025 yılına kadar ABD'de her seviyedeki kadının ve farklı ırktan

		insanın temsilini artırmayı da hedefler.
25	Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.	Bu hedeflere ulaştığımızda çalışanların yaklaşık üçte biri farklı ırktan insanlar olacaktır, yarısından fazlası ise kadın olacaktır.
26	Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.	Ayrıca, kuruluşun her bölümünde kadınları işe alma konusundaki güçlü duruşumuzu korumak istiyoruz. Orta düzey yönetici ve çalışanlar arasında kadınların daha güçlü bir şekilde temsil edilmesi için yapacak daha çok işimiz olduğunun farkındayız.
27	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.	31 Aralık 2019 itibariyle çalışan verilerimiz, hizmet sağladığımız müşterileri, içinde yaşadığımız ve çalıştığımız toplulukları yansıtmak için daha da iyisini yapabileceğimizin bir göstergesidir.
28	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.	Çeşitli işgücüne ve kapsayıcı işyerine sahip olan şirketlerin sonuçlarının daha iyi olduğunun, bu şirketlerin daha güçlü büyüme gösterdiğinin ve faaliyet gösterdikleri şehirlerde, eyaletlerde ve ülkelerde yerel ekonominin gelişimini desteklediklerinin farkındayız.

29	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.	Liberty Mutual bu amacı hayata geçirmeyi hedefliyor. Bu faaliyetlerin, her kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri teşvik etmemizi sağlayacağına inanıyoruz.
30	TEXT 3	TEXT 3
31	Creo, Inc.	Creo, Inc.
32	Your mission is our ‘why.’	Senin vazifen bizim ”amacımız”.
33	We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better.	Akıllı şirketlerin büyümesine yardımcı olma konusunda tutkuluyuz, çünkü bu şirketler dünyayı daha iyi bir yer yapıyor.
34	We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.	CREO'yu kurma amacımız kuruluşların ekiplerinin, teknolojilerinin, iş değerlerinin ve misyonlarının tüm potansiyelini gerçekleştirmelerine engel olan zorlukları çözmelerine yardımcı olmaktır.
35	It all started with a vision to make good companies better.	Her şey iyi şirketleri daha iyi hale getirme vizyonuyla başladı.
36	After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO.	Üç şirkette birlikte çalıştıktan sonra Susan Acker-Walsh ve Mike Townley 2015 yazında CREO'yu kurmak için bir araya geldi.
37	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did over the past three decades in the health research sector.	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike'ın son otuz yılda sağlık araştırma sektöründe yaptıkları çalışmalarla derinden bağlantılıydı.

38	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların “işin işleyişi” ile istisnai olarak bağlantılı olduğunu fark ettiler.
39	More typically, it was the other stuff that got in the way of the business’ growth and organizational health.	Daha tipik olarak, işletmenin büyümesine ve kurumsal sağlığına engel olan diğer faktörlerdi.
40	They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn’t, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations.	Kariyerlerinde uzun yılları zorlu dersler öğrenerek, neyin işe yarayıp neyin işe yaramadığını keşfederek ve akıllı, sağlıklı ve başarılı organizasyonlar oluşturmak için gerçek dünyadaki sorunlarla yüzleşerek ve bu sorunların üstesinden gelerek geçirdiler.
41	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.	CREO’da ise yeni nesil yenilikçi yaşam bilimleri, sağlık ve teknoloji şirketlerinin büyümesine ve gelişmesine yardımcı olmak için bu deneyimi paylaşacaklar.
42	WHAT’S IN A NAME?	BİR İSİMDE NELER SAKLI?
43	Our word to you	Sana sözümüz
44	We’ve grown with the help of other mission-minded people.	Misyona önem verenlerin yardımıyla büyüdük.
45	It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted to working with us because of our shared values.	Bu kişiler büyük şirketlerin sahibidir ve yıllar boyunca CREO, ortak değerlerimiz nedeniyle bizimle çalışmaya ilgi duyan oldukça başarılı bir uzman ekibi kurmuştur.

46	We've brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful entrepreneurs to assess your challenges from all angles.	Karşılaştığınız zorlukları çok yönlü bir şekilde değerlendirmek için operasyonel ve finansal uzmanları, liderlik koçlarını, en iyi teknoloji uzmanlarını, veri bilimcilerini ve başarılı girişimcileri bir araya getirdik.
47	They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.	Uzmanlarımız, sorunları çözmek için pratik ve zamanında çözümler geliştirmek ve bu çözümleri uygulamak amacıyla omuz omuza yorulmadan yanınızda çalışırlar.
48	We solve your problems like they're our own.	Sorunlarınızı kendi sorunumuzmuş gibi çözüyoruz.
49	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.	Karşılaştığınız sorunlarla daha önce bizler de yüzleştik. Bu yüzden bu sorunların üstesinden gelmeyi biliyoruz.
50	From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results.	Stratejiden operasyonlara, teknolojiye ve uyumluluğa kadar, vizyon ve strateji doğrultusunda uyum yakalamak ve yürütmeyi ve sonuçları yönlendirmek için odaklanacağımız noktaları biliyoruz.
51	Our team's commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.	Ekibimiz, başarılı bir sonuç elde edene kadar durmadan çalışmayı taahhüt eder.

### MTPE Results of the Participant 3:

No	Source (EN-US)	Target (TR)
----	----------------	-------------

1	TEXT 1	METİN 1
2	Keystone International Schools	Keystone Uluslararası Okulları
3	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.	KIS (Keystone International School), İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.
4	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.	KIS, WASC (Western Association of Colleges) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
5	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.	Öğretme ve öğrenmeyi, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal olarak büyüyen ve gelişen aktif katılımcılar olduğu bir yolculuk olarak görüyoruz.
6	The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands.	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşım çocuğun aklını, kalbini ve ellerini bir araya getirir.
7	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.	Müfredatımız uluslararası öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır.
8	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.	Müfredatın amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenmeye teşvik etmektir.
9	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects,	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla bir araya getiren projelerle, etkinliklerle ve

	events and activities that connect education with real life.	aktivitelerle öğrenme süreçlerine aktif olarak katılmaktadır.
10	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives.	Program sayesinde, hem yerel hem de küresel bakış açılarıyla soru soran ve kendi cevaplarını arayan uluslararası düşünen sorgulayıcılar ve düşünürler haline gelirler.
11	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme sevgisini geliştiririz.
12	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.	KIS ayrıca T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na da kayıtlıdır.
13	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.	Öğrencilerimiz harika akademik sonuçlar elde ederler ve gelecekte kendilerini bekleyen zorluklara iyi bir şekilde hazırlanırlar.
14	Istanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey.	İstanbul, KIS öğrencileri Türkiye'den ayrılmadan Kanada Lise Diploması alabilirler.
15	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.	Kanada Diploma programı, KIS İstanbul ve KIS Toronto arasındaki akademik işbirliğinin sonucudur.
16	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.	Birlikte işbirliği yaparak mezuniyet şartlarımızı karşılayan öğrencilere Kanada Lise Diploması vererek Kanada ve diğer ülkelerde üniversiteye gitmek isteyen öğrencilerimize destek oluyoruz.

17	TEXT 2	METİN 2
18	Our Commitment	Taahhüdümüz
19	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
20	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.	Her bireyin kendine özgü düşüncelerini, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
21	It's also key to our success in engaging with all people and possibilities.	Bu aynı zamanda tüm insanlarla ve olasılıklarla etkileşimde bulunmadaki başarımızın anahtarıdır.
22	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we'll continue to invest in it to create a stronger global organization.	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma biçimimizdir ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak adına buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.
23	We've reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers.	Bu taahhüdümüzü DEI'yi artırarak Liberty'deki herkesin kariyerlerini geliştirebilmelerini sağlamayı çok yıllık planımızla yansıtıyoruz.
24	This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as ensuring our goals progress over the long term.	Bu plan, hedeflerimizin uzun vadede ilerlemesini sağlamanın yanı sıra, 2025 yılına kadar ABD'deki her seviyedeki kadın ve beyaz tenli olmayan insanın temsilini artırma hedeflerini de kapsamaktadır.

25	Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.	Bu hedeflere ulaşmak, tüm çalışanların yaklaşık üçte birinin beyaz tenli olmayan insanlar olacağı ve yarısından fazlasının kadın olacağı anlamına gelir.
26	Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.	Ek olarak, organizasyonun her kademesinde kadınları işe alma konusundaki güçlü konumumuzu korumak istiyoruz ve orta düzey yönetici ve çalışanlar arasında kadınların daha güçlü bir şekilde temsil edilmesi için yapacak daha çok işimiz olduğunu biliyoruz.
27	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.	31 Aralık 2019 tarihi itibarıyla çalışan verilerimiz, hizmet verdiğimiz müşterileri ve yaşadığımız faaliyet gösterdiğimiz toplulukları yansıtmak için daha iyisini yapabileceğimizi göstermektedir.
28	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.	Farklı iş gücüne ve kapsayıcı iş yeri olan şirketlerin daha iyi sonuçlara ulaştığını, daha güçlü iş büyümesi gördüklerini ve faaliyet gösterdikleri şehirlerde, eyaletlerde ve ülkelerde yerel ekonominin gelişimini desteklediklerini biliyoruz.
29	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her kökenden insanın çalışmak ve

		gelişmek istediği bir yeri geliştirmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.
30	TEXT 3	METİN 3
31	Creo, Inc.	Creo, Inc.
32	Your mission is our ‘why.’	Göreviniz ‘nedenimiz.’
33	We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better.	Dünyayı daha iyi bir yer olması için çabaladıklarından akıllı şirketlerin büyümesine yardımcı olma konusunda tutkuluyuz.
34	We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.	Creo'yu, bu kuruluşların ekiplerinin, teknolojilerinin, iş değerlerinin ve misyonlarının tüm potansiyelini gerçekleştirmelerine engel olan zorlukları çözmelerine yardımcı olmak için kurduk.
35	It all started with a vision to make good companies better.	Her şey iyi şirketleri daha iyi hale getirme vizyonuyla başladı.
36	After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO.	Önceden üç şirkette birlikte çalıştıktan sonra Susan Acker-Walsh ve Mike Townley, 2015 yazında Creo'yu kurmak için bir araya geldi.
37	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did over the past three decades in the health research sector.	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike'ın son otuz yılda sağlık araştırma sektöründe yaptıkları çalışmalarla derinden bağlantılıydı.
38	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren “işin kendisi” ile bağlantılı olduğunu keşfettiler.”

39	More typically, it was the other stuff that got in the way of the business' growth and organizational health.	Genellikle, işletmenin büyümesine ve organizasyonel sağlığına engel olan diğer şeylerdi.
40	They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn't, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations.	Kariyerlerinin on yıllarını zor dersler öğrenerek, neyin işe yarayıp neyin işe yaramadığını keşfederek, akıllı, sağlıklı ve başarılı organizasyonlar oluşturmak için gerçek dünyadaki sorunlarla yüzleşerek ve çözerek geçirdiler.
41	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.	CREO aracılığıyla, yeni nesil yenilikçi yaşam bilimleri, sağlık ve teknoloji şirketlerinin büyümesine ve gelişmesine yardımcı olmak adına bu deneyimi paylaşacaklardı.
42	WHAT'S IN A NAME?	BİR İSİMDE NE VAR?
43	Our word to you	Sana sözümüz
44	We've grown with the help of other mission-minded people.	Misyona önem veren diğer insanların yardımıyla büyüdük.
45	It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted to working with us because of our shared values.	Büyük şirketleri büyük yapan insanlardır ve yıllar boyunca CREO, ortak değerlerimiz nedeniyle bizimle çalışmaya ilgi duyan olağanüstü bir uzman ekibi bir araya getirmiştir.
46	We've brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful	Zorluklarınızı her açıdan değerlendirmek için operasyonel ve finansal uzmanları, liderlik koçlarını, en iyi teknoloji

	entrepreneurs to assess your challenges from all angles.	uzmanlarını, veri bilimcilerini ve başarılı girişimcileri bir araya getirdik.
47	They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.	Bunları çözmek adına pratik ve zamanında çözümler geliştirmek ve uygulamak için omuz omuza yorulmadan yanınızda çalışırlar.
48	We solve your problems like they're our own.	Sorunlarınızı kendi sorunlarımız gibi çözüyoruz.
49	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.	Aslında, bunlar daha önce bizim sorunlarımızdı ve bunların üstesinden gelmek için ne gerektiğini biliyoruz.
50	From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results.	Stratejiden operasyona, teknolojiye ve uyumluluğa kadar, vizyon ve strateji etrafında uyum oluşturmak, yürütmeyi ve sonuçları yönlendirmek için nereye odaklanacağımızı biliyoruz.
51	Our team's commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.	Ekibimizin taahhüdü, etki sağlanana kadar durmadan çalışıp başarınızı sahiplenmemize yansır.

### HT Results of the Participant 3:

No	Source (EN-US)	Target (TR)
1	TEXT 1	1. METİN
2	Keystone International Schools	Uluslararası Keystone Okulları
3	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.	KIS (Uluslararası Keystone Okulu), İstanbul'un kalbinde

		bulunan eşsiz, dinamik ve butik bir okuldur.
4	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.	KIS, Batı Kolejler Birliği (Western Association of Colleges) tarafından akredite edilmiş uluslararası K-12 programı sunar ve en yüksek standartlarda eğitim sağlamaya devam etmektedir.
5	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.	Öğretim ve öğrenme süreçlerini, öğrencinin akademik ve sosyal olarak büyüüp geliştiği ve aktif katılımcılar rolünde olduğu bir yolculuk olarak görürüz.
6	The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands.	Eğitime karşı bütünsel ve doğal bir yaklaşım, çocukların zihinlerini, kalplerini ve ellerini bir araya getirir.
7	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.	Öğretim programımız uluslararası öğrencilerin ihtiyaçları için özel olarak düzenlenmiştir.
8	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.	Amacı, öğrencileri harekete geçmeleri ve dünyayı çok daha iyi ve barışçıl bir yer hâline getirmek amacıyla hayat boyu öğrenen bireyler hâline gelmeleri için yüreklendirmektir.
9	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects, events and activities that connect education with real life.	Bunlara ek olarak öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla ilişkilendiren projeler, etkinlikler ve aktiviteler aracılığıyla öğrenme süreçlerinde aktif bir rol oynadılar.

10	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives.	Program sırasında öğrenciler; zihin süreçlerini uluslararası bir şekilde yürüterek sorgulayan ve düşünen, yerel ve küresel perspektiflerden sorular soran ve kendi cevaplarını arayan bireyler hâline gelirler.
11	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek bir öğrenme sevgisini büyütüyoruz.
12	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.	KIS, Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanlığı’na da kayıtlıdır.
13	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.	Öğrencilerimiz, mükemmel akademik sonuçlar elde eder ve gelecekte karşılaşılabilecekleri zorluklar için hazırlıklıdır.
14	Istanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey.	KIS İstanbul öğrencileri, Türkiye’den ayrılmadan Kanada Lise Diploması kazanabilirler.
15	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.	Kanada Diploma programı, KIS İstanbul ve KIS Toronto arasındaki akademik iş birliğinin bir sonucudur.
16	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.	Okulumuzun mezuniyet şartlarını karşılayan öğrencilere Kanada Lise Diploması vererek Kanada’da veya diğer ülkelerde üniversiteye gitmek isteyen öğrencilerimizi iş birliği yaparak destekliyoruz.
17	TEXT 2	2. METİN
18	Our Commitment	Taahhüdümüz

19	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.	Liberty Mutual’da çeşitlilik hepimiz içindir.
20	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.	Her bir kişinin eşsiz fikirlerini, bakış açılarını ve yaşamışlıklarını tanımanın, değerini bilmenin ve onları hayata geçirmenin bir güven ve saygı atmosferi oluşturacağına inanıyoruz.
21	It’s also key to our success in engaging with all people and possibilities.	Bu, aynı zamanda birçok insan ve olasılıkla ilişki kurabilmedeki başarımızın anahtarıdır.
22	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we’ll continue to invest in it to create a stronger global organization.	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI), çerçevesinde işlerimizi yürütürüz ve daha güçlü bir küresel kuruluş yaratabilmek için bu kavramları desteklemeye devam edeceğiz.
23	We’ve reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers.	DEI’yi yaygınlaştırmak için bu taahhüdümüzü çok yıllık planımıza dâhil ettik, böylece Liberty bünyesindeki herkes kariyerlerini geliştirebilecektir.
24	This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as ensuring our goals progress over the long term.	Bu plan, 2025 yılına kadar kadınların ve farklı ırklardan insanların ABD’deki temsilini artırmayı ve hedeflerimizin uzun vadede gelişme gösterdiğine emin olmayı amaçlayan hedefleri içerir.
25	Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.	Bu hedefleri gerçekleştirmek, çalışanlarımızın üçte birinin farklı ırklardan gelmesi ve yarısından

		fazlasının kadın olması anlamına gelir.
26	Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.	Ayrıca kuruluşumuzun her seviyesinde kadınları işe alma konusundaki güçlü konumumuzu korumak istiyoruz ve orta seviye yönetici ve çalışanlar arasında kadınların daha güçlü bir şekilde temsil edilmesi için yapmamız gereken çok şey olduğunun farkındayız.
27	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.	31 Aralık 2019'dan itibaren çalışan verilerimiz, hizmet ettiğimiz müşterilerimizi ve yaşadığımız bölgeleri yansıtmada konusunda daha iyi olabileceğimizi göstermektedir.
28	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.	Çeşitlilik sahibi iş gücü ve kapsayıcı iş yerlerine sahip şirketlerin daha iyi sonuçlar aldığını, işletmelerini daha güçlü bir şekilde büyüttüklerini ve iş yaptıkları şehirler, eyaletler ve ülkelerde yerel ekonominin gelişimini desteklediklerini biliyoruz.
29	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.	Liberty Mutual, bunu hayata geçirmeyi amaçlamaktadır ve bunları gerçekleştirmenin her türlü yaşantıya sahip insanın çalışmak ve gelişmek isteyeceği bir alan

		yaratmamıza yardımcı olacağına inanıyoruz.
30	TEXT 3	3. METİN
31	Creo, Inc.	Creo, Inc.
32	Your mission is our ‘why.’	Sizin göreviniz bizim ‘amacımızdır’.
33	We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better.	Akıllı şirketlerin büyümesine yardımcı olma konusunda tutkuluyuz çünkü dünyayı iyi yönde değiştirenler onlardır.
34	We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.	Bu şirketlerin takımlarının, teknolojilerinin, iş değerlerinin ve amaçlarının tam potansiyelini görmesinin önünde engel oluşturan zorlukları çözmelerine yardım etmek için CREO’yu kurduk.
35	It all started with a vision to make good companies better.	Her şey, iyi şirketleri daha iyi bir hâle getirme vizyonuyla başladı.
36	After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO.	Öncesinde üç şirkette birlikte çalıştıktan sonra, Susan Acker-Walsh ve Mike Townley 2015 yazında tekrar bir araya gelerek CREO’yu kurdular.
37	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did over the past three decades in the health research sector.	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike’in sağlık araştırmaları sektöründe son otuz yıldır yaptığı çalışmalara derinden bağlıydı.
38	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”	Gelişen şirketlerdeki sorunların “işletmenin işleme biçimi” ile

		nadiren alakalı olduğunu fark ettiler.
39	More typically, it was the other stuff that got in the way of the business' growth and organizational health.	İşletmenin büyümesinin ve kurumsal sağlığın önüne geçen şeyler genelde farklı etkenlerdi.
40	They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn't, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations.	Zorlu dersler alarak, neyin işe yarayıp yaramadığını keşfederek ve akıllı, sağlıklı ve başarılı kurumlar yaratmak için gerçek dünya sorunlarını çözerek kariyerlerinden onlarca yıl verdiler.
41	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.	CREO sayesinde bu deneyimleri gelecek nesil inovatif yaşam bilimleri, sağlık hizmetleri ve teknoloji şirketlerinin büyümesi ve gelişmesine yardımcı olmak için paylaşıyorlar.
42	WHAT'S IN A NAME?	İSMİMİZİN NE ÖNEMİ VAR?
43	Our word to you	Sizlere sözümüz var
44	We've grown with the help of other mission-minded people.	Biz de diğer görev odaklı insanların yardımıyla büyüdük.
45	It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted to working with us because of our shared values.	Bir şirketi iyi yapan şey insanlarıdır ve yıllar boyunca CREO, ortak değerlerimiz dolayısıyla bizimle çalışan uzmanlardan olağanüstü bir kadro oluşturdu.
46	We've brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful	Operasyonel ve finansal uzmanları, liderlik koçlarını, en iyi teknoloji uzmanlarını, veri

	entrepreneurs to assess your challenges from all angles.	bilimcilerini ve başarılı girişimcileri sorunlarınızı tüm açılardan değerlendirebilmek için bir araya getirdik.
47	They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.	Yanı başınızda, sizinle omuz omuza çalışıyorlar ve sorunlarınızı çözmek için pratik ve güncel çözümler geliştiriyor ve sonra bunları uyguluyorlar.
48	We solve your problems like they're our own.	Sorunlarınızı kendi sorunlarımız gibi görüyoruz.
49	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.	Hatta aslında, geçmişte aynılarını bizim de sorunlarımızdı, bu yüzden onları aşmak için gereken adımları anlayabiliyoruz.
50	From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results.	Stratejiden, operasyon, teknoloji ve uygunluğa kadar vizyon ve strateji arasında bir uyum yaratabilmek ve uygulamalar ile sonuçları yönetebilmek için neye odaklanmamız gerektiğini biliyoruz.
51	Our team's commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.	Takımımızın bağlılığı, sizin başarınızı sahiplenmemiz ve etki göstermeden durmamamızla kendini göstermektedir.

#### MTPE Results of the Participant 4:

No	Source (EN-US)	Target (TR)
1	TEXT 1	METİN 1
2	Keystone International Schools	Keystone Uluslararası Okulları

3	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.	KIS (Keystone International School), İstanbul'un kalbinde eşsiz, dinamik, butik bir okuldur.
4	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.	KIS, WASC (Western Association of Colleges) tarafından akredite edilmiş ve en yüksek eğitim standartlarını sunmaya devam eden uluslararası bir K-12 programı sunmaktadır.
5	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.	Öğretme ve öğrenmeyi, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal olarak büyüyen ve gelişen aktif katılımcılar olduğu bir yolculuk olarak görüyoruz.
6	The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands.	Öğrenmeye bütüncül ve doğal yaklaşım çocuğun başını, kalbini ve ellerini bir araya getirir.
7	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.	Müfredatımız uluslararası öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır.
8	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.	Müfredatın amacı, dünyayı daha iyi ve huzurlu bir yer haline getirmek için öğrencileri harekete geçmeye ve yaşam boyu öğrenmeye teşvik etmektir.
9	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects, events and activities that connect education with real life.	Ayrıca öğrenciler, eğitimi gerçek hayata bağlayan projeler, etkinlikler ve aktivitelerle öğrenme süreçlerine aktif olarak katılmışlardır.

10	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives.	Program sayesinde, hem yerel hem de küresel bakış açılarıyla soru soran ve kendi cevaplarını arayan uluslararası düşünen sorgulayıcılar ve düşünürler haline gelirler.
11	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.	Öğrencilerin doğal meraklarını besleyerek öğrenme sevgisini geliştiririz.
12	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.	KIS ayrıca T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na da kayıtlıdır.
13	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.	Öğrencilerimiz harika akademik sonuçlar elde ederler ve gelecekte kendilerini bekleyen zorluklara iyi hazırlanırlar.
14	Istanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey.	İstanbul, KIS öğrencileri Türkiye'den ayrılmadan Kanada Lise Diploması alabilirler.
15	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.	Kanada Diploma programı, KIS İstanbul ve KIS Toronto arasındaki akademik işbirliğinin sonucudur.
16	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.	Birlikte işbirliği yaparak mezuniyet şartlarımızı karşılayan öğrencilere Kanada Lise Diploması vererek Kanada ve diğer ülkelerde üniversiteye gitmek isteyen öğrencilerimize destek oluyoruz.
17	TEXT 2	METİN 2
18	Our Commitment	Taahhüdümüz

19	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.	Liberty Mutual'da çeşitlilik hepimizle ilgilidir.
20	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.	Her bireyin kendine özgü anlayışlarını, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve uygulamanın bir güven ve saygı atmosferi geliştirdiğine inanıyoruz.
21	It's also key to our success in engaging with all people and possibilities.	Bu, aynı zamanda tüm insanlarla ve olasılıklarla etkileşimde bulunmadaki başarımızın anahtarıdır.
22	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we'll continue to invest in it to create a stronger global organization.	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) iş yapma şeklimizdir ve daha güçlü bir küresel organizasyon oluşturmak adına buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.
23	We've reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers.	Bu taahhüdümüzü DEI'yi artırarak Liberty'deki herkesin kariyerlerini geliştirebilmelerini sağlamaya yönelik çok yıllık planımızla yansıtıyoruz.
24	This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as ensuring our goals progress over the long term.	Bu plan, hedeflerimizin uzun vadede ilerlemesini sağlamanın yanı sıra, 2025 yılına kadar ABD'deki her seviyedeki kadın ve beyaz tenli olmayan insanların temsilini artırma hedeflerini de içermektedir.

25	Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.	Bu hedeflere ulaşmak, tüm çalışanların yaklaşık üçte birinin beyaz tenli olmayan insanlar olacağı ve yarısından fazlasının kadın olacağı anlamına gelir.
26	Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.	Ek olarak, organizasyonun her kademesinde kadınları işe alma konusundaki güçlü konumumuzu korumak istiyoruz ve orta düzey yönetici + çalışanlar arasında kadınların daha güçlü bir şekilde temsil edilmesi için yapacak daha çok işimiz olduğunu biliyoruz.
27	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.	31 Aralık 2019 tarihi itibarıyla çalışan verilerimiz, hizmet verdiğimiz müşterileri ve yaşadığımız, faaliyet gösterdiğimiz toplulukları yansıtmak için daha iyisini yapabileceğimizi göstermektedir.
28	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.	Farklı iş gücüne ve kapsayıcı iş yerine sahip şirketlerin daha iyi sonuçlara sahip olduklarını, daha güçlü iş büyümesi gördüklerini ve faaliyet gösterdikleri şehirlerde, eyaletlerde ve ülkelerde yerel ekonominin gelişimini desteklediklerini biliyoruz.
29	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help	Liberty Mutual bunu hayata geçirmeyi hedefliyor ve bu eylemleri gerçekleştirmenin, her

	us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.	kökenden insanın çalışmak ve gelişmek istediği bir yeri geliştirmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.
30	TEXT 3	METİN 3
31	Creo, Inc.	Creo, Inc.
32	Your mission is our ‘why.’	Senin görevin bizim nedenimiz.’
33	We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better.	Dünyayı daha iyi bir yer yapmaya çalıştıklarından akıllı şirketlerin büyümesine yardımcı olma konusunda tutkuluyuz.
34	We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.	CREO'yu, bu kuruluşların ekiplerinin, teknolojilerinin, iş değerlerinin ve misyonlarının tüm potansiyelini gerçekleştirmelerine engel olan zorlukları çözmelerine yardımcı olmak için kurduk.
35	It all started with a vision to make good companies better.	Her şey iyi şirketleri daha iyi hale getirme vizyonu ile başladı.
36	After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO.	Önceden üç şirkette birlikte çalıştıktan sonra Susan Acker-Walsh ve Mike Townley, 2015 yazında Creo'yu kurmak için bir araya geldi.
37	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did over the past three decades in the health research sector.	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike'in son otuz yılda sağlık araştırma sektöründe yaptıkları çalışmalarla derinden bağlantılıydı.

38	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren “işin kendisi” ile bağlantılı olduğunu keşfettiler.”
39	More typically, it was the other stuff that got in the way of the business’ growth and organizational health.	Daha tipik olarak, işletmenin büyümesine ve organizasyonel sağlığına engel olan diğer şeylerdi.
40	They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn’t, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations.	Kariyerlerinin on yıllarını zor dersler öğrenerek, neyin işe yarayıp neyin işe yaramadığını keşfederek, akıllı, sağlıklı ve başarılı organizasyonlar oluşturmak için gerçek dünyadaki sorunlarla yüzleşerek ve çözerek geçirdiler.
41	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.	CREO aracılığıyla, yeni nesil yenilikçi yaşam bilimleri, sağlık ve teknoloji şirketlerinin büyümesine ve gelişmesine yardımcı olmak adına bu deneyimi paylaşacaklardı.
42	WHAT’S IN A NAME?	BİR İSİMDE NE VAR?
43	Our word to you	Sana sözümüz
44	We’ve grown with the help of other mission-minded people.	Misyona önem veren diğer insanların yardımıyla büyüdük.
45	It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted to working with us because of our shared values.	Büyük şirketleri yapan insanlardır ve yıllar boyunca CREO, ortak değerlerimiz nedeniyle bizimle çalışmaya ilgi duyan olağanüstü bir uzman ekibi kurmuştur.
46	We’ve brought together operational and financial experts, leadership coaches, top	Zorluklarınızı her açıdan değerlendirmek için operasyonel

	technologists, data scientists, and successful entrepreneurs to assess your challenges from all angles.	ve finansal uzmanları, liderlik koçlarını, en iyi teknoloji uzmanlarını, veri bilimcilerini ve başarılı girişimcileri bir araya getirdik.
47	They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.	Bunları çözmek adına pratik ve zamanında çözümler geliştirmek ve uygulamak için omuz omuza yorulmadan yanınızda çalışırlar.
48	We solve your problems like they're our own.	Sorunlarınızı kendi sorunlarımızımız gibi çözüyoruz.
49	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.	Aslında, onlar daha önce bizim sorunlarımızdı ve bunların üstesinden gelmek için ne gerektiğini biliyoruz.
50	From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results.	Stratejiden operasyonlara, teknolojiye ve uyumluluğa kadar, vizyon ve strateji etrafında uyum oluşturmak, yürütmeyi ve sonuçları yönlendirmek için nereye odaklanacağımızı biliyoruz.
51	Our team's commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.	Ekibimizin taahhüdü, etki sağlanana kadar durmamaya ve başarınızı sahiplenmemize yansır.

#### HT Results of the Participant 4:

No	Source (EN-US)	Target (TR)
1	TEXT 1	METİN 1
2	Keystone International Schools	Keystone International Schools

3	KIS ( Keystone International School ) is a unique, dynamic, boutique school in the heart of İstanbul.	KIS (Keystone International School) İstanbul'un merkezinde rakipsiz, dinamik, butik bir okuldur.
4	KIS offers an international K-12 program, which is accredited by WASC ( Western Association of Colleges ) and continues offering the highest standards of education.	KIS, WASC (Western Association of Colleges) tarafından akredite edilmiş ve eğitimin en yüksek standartlarını sağlamaya devam eden uluslararası K-12 programını sunar.
5	We see teaching and learning as a journey, where students are active participants who grow and develop both, academically and socially.	Öğretmeyi ve öğrenmeyi, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal olarak büyüyen gelişmeye devam ettiği aktif bir yolculuk olarak görüyoruz.
6	The holistic and natural approach to learning brings together the child's head, heart, and hands.	Öğrenmeye karşı bütünsel ve doğal yaklaşım, çocuğun zekasını, kalbini ve ellerini bir araya getirir.
7	Our curriculum is tailored to meet the educational needs of international students.	Müfredatımız, uluslararası öğrencilerimizin eğitimsel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanmıştır.
8	Its aim is to encourage students to take action and become life-long learners in order to make the world a better and more peaceful place.	Amacı, öğrencileri hayat boyu öğrenen bireyler olmaları için harekete geçirmek ve dünyayı daha iyi ve daha barışçıl bir yer haline getirmelerini teşvik etmektir.
9	Moreover, students have engaged actively in their learning process through projects,	Dahası öğrenciler, eğitimi gerçek hayatla bağlayan projeleri, etkinlikleri ve aktiviteleri öğrenme

	events and activities that connect education with real life.	süreçlerinde etkin bir şekilde kullanmışlardır.
10	Through the program, they become internationally – minded inquirers and thinkers, who ask questions and seek their own answers from both local and global perspectives.	Program sayesinde, sorular sorup hem yerel hem de küresel bakış açısından kendi cevaplarını arayan uluslararası görüşlü sorgulayıcılar ve düşünürler haline gelirler.
11	By nurturing students’ natural curiosity, we foster a love for learning.	Öğrencilerin doğal merakını besleyerek içlerindeki öğrenme aşkını yeşertiyoruz.
12	KIS is also registered with the Turkish Ministry of Education.	KIS Türk Milli Eğitim Bakanlığı'na kayıtlıdır.
13	Our students achieve great academic results, and they are well prepared for the challenges that await them in the future.	Öğrencilerimiz harika akademik sonuçlar elde ederler ve gelecekte onları bekleyen zorluklara karşı oldukça hazırlıklıdırlar.
14	Istanbul, KIS students can earn a Canadian High School Diploma without leaving Turkey.	İstanbul KSI öğrencileri Türkiye’den ayrılmadan Kanada Lise Diploması alabilirler.
15	Canadian Diploma program is the result of academic cooperation between KIS Istanbul and KIS Toronto.	Kanada Diploması, KIS İstanbul ve KIS Toronto arasındaki akademik işbirliğinin sonucudur.
16	Cooperating together we support our students looking to attend university in Canada and other countries by issuing a Canada High School Diploma to students who have met our graduation requirements.	İşbirliği yaparak mezuniyet şartlarımızı yerine getirdikleri takdirde Kanada ve diğer ülkelerde üniversiteye gitmek isteyen öğrencilerimize Kanada Lise Diploması vererek destek oluyoruz.
17	TEXT 2	METİN 2
18	Our Commitment	Bağlılığımız

19	At Liberty Mutual, diversity is about all of us.	Liberty Mutual’da çeşitlilik hepimizle ilgilendirir.
20	We believe that recognizing, appreciating and applying the unique insights, perspectives and backgrounds of each person cultivates an atmosphere of trust and respect.	Her insanın eşsiz içgörülerini, bakış açılarını ve geçmişlerini tanımanın, takdir etmenin ve ilgilenmenin, güven ve saygı atmosferi yarattığına inanıyoruz.
21	It’s also key to our success in engaging with all people and possibilities.	Ayrıca bu, tüm insanlarla ve ihtimallerle ilişki kurmadaki başarımızın anahtarıdır.
22	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) is how we do business, and we’ll continue to invest in it to create a stronger global organization.	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsama (ÇEK), çalışma şeklimizdir ve daha güçlü küresel organizasyon oluşturmak adına buna yatırım yapmaya devam edeceğiz.
23	We’ve reflected this commitment through our multi-year plan to increase DEI so everyone at Liberty can grow their careers.	Bu bağlılığı, Liberty'deki herkesin kariyerlerini geliştirebilmesi için ÇEK'i artırmaya yönelik çok yıllık planımız aracılığıyla ifade ettik.
24	This plan includes goals to increase representation of women and people of color at all levels in the U.S. by 2025, as well as ensuring our goals progress over the long term.	Bu plan, 2025 yılına kadar ABD'de kadınların ve beyaz olmayan insanların her düzeyde temsilini artırmanın yanı sıra hedeflerimizin uzun vadede ilerlemesini sağlama hedeflerini içeriyor.
25	Delivering on these goals means that about one-third of all employees will be people of color and over half will be women.	Bu hedeflere ulaşmak, tüm çalışanların yaklaşık üçte birinin beyaz olmayan insanlardan oluşacağı ve yarısından fazlasının

		kadınlardan oluşacağı anlamına geliyor.
26	Additionally, we want to maintain our strong position of hiring women across all levels of the organization, and we know we have more work to do among mid-level manager+ employees to have women more strongly represented.	Ayrıca, organizasyonun tüm düzeylerinde kadınları işe alma konusundaki güçlü konumumuzu sürdürmek istiyoruz ve kadınların daha güçlü şekilde temsil edilmesini sağlamak adına orta düzey yönetici + çalışanlar arasında, yapacak daha çok işimizin olduğunu biliyoruz.
27	Our employee data as of December 31, 2019 shows that we can do better to reflect the customers we serve and communities where we live and operate.	31 Aralık 2019 itibariyle çalışan verilerimiz, hizmet verdiğimiz müşterileri ve yaşadığımız ve çalıştığımız toplulukları ifade etmek adına daha iyisini yapabileceğimizi gösteriyor.
28	We know companies with a diverse workforce and inclusive workplace have better outcomes, see stronger business growth and support the development of the local economy in the cities, states and countries where they operate.	Çeşitli işgücüne ve kapsayıcı iş yerine sahip şirketlerin daha iyi sonuçlar aldığını, daha güçlü ticari büyüme gördüklerini ve çalıştığı şehirlerde, eyaletlerde ve ülkelerde yerel ekonominin gelişimini desteklediğini biliyoruz.
29	Liberty Mutual aspires to bring this to life, and we believe taking these actions will help us foster a place where people of all backgrounds want to work and thrive.	Liberty Mutual, bu hedefleri hayata geçirmek için can atıyor ve bu eylemlerin, her kökenden insanın çalışmak ve başarılı olmak istediği bir yeri teşvik etmemize yardımcı olacağına inanıyoruz.
30	TEXT 3	METİN 3

31	Creo, Inc.	Creo, A.Ş.
32	Your mission is our ‘why.’	Sizin misyonunuz bizim “neden”imizdir.
33	We are passionate about helping smart companies grow, because they are the ones changing the world for the better.	Zeki şirketlerin büyümesine yardımcı olma konusunda çok hevesliyiz çünkü dünyayı daha iyi bir yer haline getirenler onlar.
34	We built CREO to help these organizations solve challenges that are roadblocks to realizing the full potential of their team, technology, business value, and mission.	CREO'yu bu kuruluşların takımlarının, teknolojilerinin, iş değerlerinin ve misyonlarının tam potansiyeline ulaşmalarına engel oluşturan zorlukları çözmelerine yardımcı olması için kurduk.
35	It all started with a vision to make good companies better.	Hepsi, iyi şirketleri daha iyi hale getirme vizyonu ile başladı.
36	After working together at three prior companies, Susan Acker-Walsh and Mike Townley reunited in the summer of 2015 to found CREO.	Daha önce üç şirkette birlikte çalışmanın ardından, Susan Acker-Walsh ve Mike Townley, 2015 yazında CREO'yu kurmak için yeniden bir araya geldi.
37	The vision for the company was deeply connected to the work Susan and Mike did over the past three decades in the health research sector.	Şirketin vizyonu, Susan ve Mike'ın son otuz yılda sağlık araştırma sektöründe yaptıkları işle oldukça alakalıydı.
38	They found that the challenges in growing companies were rarely connected to the “business of the business.”	Büyüyen şirketlerdeki zorlukların nadiren “işin işi” ile alakalı olduğunu buldular.
39	More typically, it was the other stuff that got in the way of the business’ growth and organizational health.	Genellikle, diğer şeyler işin büyümesine ve kurumsal sağlığa engel oluyordu.

40	They spent decades of their careers learning hard lessons, discovering what worked and what didn't, and confronting and solving real-world problems to create smart, healthy, and successful organizations.	Kariyerlerinin büyük bir kısmını zor yoldan öğrenerek, neyin işe yarayıp neyin yaramadığını keşfedip bularak ve akıllı, sağlıklı ve başarılı organizasyonlar yaratmak adına gerçek dünyadaki problemlerle yüzleşerek çözmeye çalıştılar.
41	Through CREO, they would share that experience to help the next generation of innovative life sciences, healthcare, and technology companies to grow and prosper.	CREO sayesinde, bu deneyimi, gelecek neslin yenilikçi yaşam bilimleri, sağlık hizmeti ve teknoloji şirketlerinin büyümesine ve gelişmesine yardımcı olmak için paylaşacaklar.
42	WHAT'S IN A NAME?	BİR İSİMDE NE GİZLİ?
43	Our word to you	Size sözümüz;
44	We've grown with the help of other mission-minded people.	Diğer misyon bilincine sahip insanların yardımıyla büyüdük.
45	It is people that make great companies, and over the years, CREO has built an exceptional team of experts who are attracted to working with us because of our shared values.	Büyük şirketleri büyük yapan insanlarıdır ve yıllar içinde CREO, ortak değerlerimiz sayesinde bizimle çalışmayı seven olağanüstü uzman bir ekibi bir araya getirmiştir.
46	We've brought together operational and financial experts, leadership coaches, top technologists, data scientists, and successful entrepreneurs to assess your challenges from all angles.	Zorluklarınızı her açıdan değerlendirmek adına işletme ve finans uzmanlarını, liderlik koçlarını, en iyi teknoloji uzmanlarını, veri bilimcileri ve başarılı girişimcileri bir araya getirdik.

47	They work tirelessly beside you, shoulder-to-shoulder, to develop and then execute practical and timely solutions to solve them.	Bu zorlukları çözmek için pratik ve yerinde çözümler geliştirmek ve ardından bunları uygulamak için yanınızda omuz omuza yılmadan çalışırlar.
48	We solve your problems like they're our own.	Problemlerinizi kendimizinmiş gibi çözeriz.
49	In fact, they have been our problems before, and we understand what it takes to overcome them.	Aslında bu problemlerle daha önce de karşılaştık ve bunların üstesinden gelmek için neyin gerektiğini biliyoruz.
50	From strategy to operations to technology and compliance, we know where to focus to create alignment around vision and strategy and to drive execution and results.	Stratejiden işlemlere, teknolojiden uyumluluğa kadar, vizyon ve strateji etrafında uyum yaratmak ve uygulamalarla beraber sonuçları yönlendirmek adına nereye odaklanacağımızı biliyoruz.
51	Our team's commitment is reflected in the ownership we take of your success – not stopping until impact is achieved.	Ekibimizin bağlılığı, başarınızı sahiplenmemizle ifade edilir – etkili olana kadar durmak yok.

<b>ÖZGEÇMİŞ</b>			
<b>Adı, Soyadı</b>	Büşra	GÜNDOĞDU DÜZGÜN	
<b>Doğum Yeri ve Yılı</b>			
<b>Bildiği Yabancı Diller</b>	İngilizce	Almanca	
<b>Yetkinlik Düzeyi</b>	İleri	Orta	
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Başlama – Bitirme Yılı</b>	<b>Kurum Adı</b>	
<b>Lise</b>	2009	2013	Gebze Anibal Anadolu Lisesi
<b>Lisans</b>	2013	2017	İstanbul Arel Üniversitesi
<b>Yüksek Lisans</b>	2017	2022	İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi
<b>Doktora</b>			
<b>Çalıştığı Kurum(lar)</b>	<b>Başlama - Ayrılma Yılı</b>	<b>Çalışılan Kurumun Adı</b>	
3.	2020	Devam ediyor	HighTech Passport
<b>Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlar</b>			
<b>Katıldığı Proje ve Toplantılar</b>	1. Avrupa Birliği Başkanlığı 2017 Genç Çevirmenler Yarışması		
<b>Yayımlar:</b>			
<b>Diğer:</b>			
<b>İletişim (e-posta):</b>			
<b>Tarih</b>	07/05/2022		
<b>İmza</b>			
<b>Adı Soyadı</b>	Büşra GÜNDOĞDU DÜZGÜN		

