

نقش مترجمان دور کار ایرانی: معیارها، انگیزه‌ها و رضایت شغلی^۱

مریم پورگلو^۲

چکیده

ترجمه به عنوان شکلی از ارتباط بین‌زبانی و بین‌فرهنگی، همکاری کارگزاران مختلف را در بر می‌گیرد. در سال‌های اخیر، بازار ترجمه و همکاری مترجمان با مراکز ترجمه در پژوهش‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. این مطالعه نیز به بررسی معیارهای حرفه‌ای مترجمان دور کار ایرانی در همکاری با مراکز ترجمه آنلاین می‌پردازد. نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری شامل همه ۱۷۰ مترجم دور کاری بود که با مؤسسه سفیر ترجمه ملل اصفهان همکاری می‌کردند که از میان آنها ۱۱۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری توصیفی و استنباطی انجام شد. نتایج پژوهش در مورد تمایل به همکاری تنها در یک حوزه تخصصی نشان داد که اکثر مترجمان تمایل داشتند در بیش از یک حوزه تخصصی با مرکز ترجمه همکاری کنند. همچنین، از نظر مهم‌ترین عامل در تعیین تعرفه ترجمه، اکثر مترجمان بر بالا بودن تعرفه ترجمه تخصصی نسبت به ترجمه عمومی تأکید کردند. نتایج تحقیق حاضر در مورد بهترین شیوه‌ی دریافت و تحویل سفارش‌ها ترجمه نشان داد که اکثر مترجمان تمایل به استفاده از پنل کاربری در وبسایت مرکز ترجمه مورد نظر داشتند. و سرانجام نتایج مربوط به مهم‌ترین عامل در پرداخت دستمزد نشان داد که اکثر مترجمان بر این باور بودند که پرداخت پاداش به مترجمان فعال، مهم‌ترین عامل در این زمینه است.

واژه‌های راهنما: مطالعات ترجمه، مترجمان دور کار ایرانی، مراکز ترجمه

۱. این مقاله در تاریخ ۱۳۹۹/۱۲/۳۰ دریافت شد و در تاریخ ۱۴۰۰/۰۴/۰۶ به تصویب رسید.

۲. کارشناس ارشد مترجمی زبان انگلیسی، گروه زبان انگلیسی، دانشکده زبانهای خارجی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران؛ پست الکترونیک:

مقدمه

در سال‌های اخیر تغییرات قابل توجهی در حرفه ترجمه در سطح دنیا رخ داده است: اولاً به دلیل تغییر مدل استخدام مترجمان که امروزه اکثر مترجمان به صورت دور کاری با مراکز ترجمه همکاری می‌کنند (مورکنز و آبرین، ۲۰۱۷) و ثانیاً به دلیل استفاده روزافزون از نرم‌افزارهای حافظه ترجمه و ابزار کمک‌مترجم در این حرفه (لگودکی، ۲۰۰۸). در سال‌های گذشته تحقیقات مطالعات ترجمه عمدتاً بر ترجمه متمرکز بوده است تا مترجم (موسوپ، ۲۰۰۰؛ گنگشن، ۲۰۰۴) اما به تازگی ترجمه به عنوان یک عمل اجتماعی با کارگزاران مختلف در مطالعات ترجمه مورد توجه قرار گرفته است (ولف، ۲۰۱۰؛ کافی و همکاران، ۲۰۱۸).

تا قبل از دهه ۱۹۸۰، فاصله مکانی یکی از محدودیت‌های مهم در کسب و کار ترجمه به شمار می‌رفت اما در طول دهه ۱۹۹۰، قدرت شبکه‌های رایانه‌ای به حدی رسید که امکان فعالیت در سطح بین‌المللی به صورت دور کاری را برای مترجمان فراهم می‌کرد و مترجمان و مشتریان در سراسر دنیا را به هم مرتبط می‌ساخت (أهیگن، ۲۰۰۵). دور کاری ترکیبی است از فناوری اطلاعات و ارتباطات در محیط کاری قابل‌انعطاف (مارتینو و ویرت، ۱۹۹۰). أهیگن اصطلاح دور کاری در ترجمه^۱ را به عنوان پارادایم جدیدی از ترجمه در سال ۱۹۹۶ معرفی کرد. امروزه مراکز ترجمه از اینترنت به عنوان ابزاری برای برقراری ارتباط با مشتریان و مترجمان از راه دور استفاده می‌کنند (أهیگن، ۲۰۰۵).

طبق تعریف استاندارد کیفیت ترجمه EN 15038 (۲۰۰۶) مرکز ترجمه به سازمانی گفته می‌شود که به ارائه خدمات ترجمه می‌پردازد. مراکز ترجمه سعی می‌کنند سفارش‌های ترجمه را با تضمین کیفیت در زمان مقرر به مشتریان تحویل دهند؛ آنها با استخدام مترجمان حرفه‌ای یا استخدام کارکنانی که بتوانند در کمترین زمان ممکن نیازهای مشتریان را پاسخگو باشند و با قیمت‌هایی کاملاً رقابتی در بازارهای جهانی مشغول فعالیت هستند؛ تعداد بسیار زیادی از این مراکز در دنیا وجود دارند که به صورت آنلاین یا غیرآنلاین به ارائه خدمات ترجمه می‌پردازند (یونکر، ۱۳۸۹).

پیشینه تحقیق

طبق برآورد پیم و همکاران (۲۰۱۳)، تقریباً ۷۵٪ مترجمان به صورت فریلنسری کار می‌کنند.

۱. teletranslation

اغلب مطالعات در دنیا تاکنون به بررسی رضایت شغلی مترجمان (دم و زتسن، ۲۰۰۸، ۲۰۱۱؛ روکنن و مکیسالو، ۲۰۱۸) یا جایگاه اجتماعی آنها به عنوان متخصصان این حرفه (روکنن، ۲۰۱۳) پرداخته‌اند. برخی از این مطالعات، نارضایتی مترجمان از شرایط شغلی (عبدالله، ۲۰۱۲؛ دم و زتسن، ۲۰۱۱) و برخی دیگر رضایت شغلی بالای مترجمان (کورتنی و فلان، ۲۰۱۹؛ دم و زتسن، ۲۰۱۶) و روکنن و مکیسالو، ۲۰۱۸) را نشان داده‌اند. در ادامه به مرور برخی از مهم‌ترین مطالعاتی که در این زمینه در داخل و خارج از ایران انجام شده‌است می‌پردازیم.

حسینی و کریم‌نیا (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «بررسی انتقادی وضعیت شغلی مترجمان ایرانی» انجام دادند و تلاش کردند تا رضایت شغلی مترجمان زن و مرد ایرانی را بررسی کنند. نتایج آنها نشان داد که دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد نسبت به دانشجویان کارشناسی شانس بیشتری برای پیدا کردن شغل دارند و مترجمان زن در مقایسه با مترجمان مرد رضایت شغلی بالاتری داشتند.

دم و زتسن (۲۰۱۶) نیز به بررسی عوامل نارضایتی شغلی مترجمان پرداختند و نتیجه گرفتند اگرچه مترجمان خود را افرادی متخصص در نظر می‌گیرند اما از جایگاه پایین خود در جامعه و در نظر ارباب رجوع ناراضی هستند.

کافی و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی حرفه ترجمه در ایران، چالش‌های موجود برای ایجاد یک موقعیت حرفه‌ای برای مترجمان ایرانی و چشم‌اندازهای آتی این حرفه پرداختند. نتایج آنها نشان داد که مترجمان ایرانی با چالش‌های مختلف اداری، آموزشی، اجتماعی و مالی مواجه هستند.

روکنن و مکیسالو (۲۰۱۸) به بررسی رضایت شغلی مترجمان ادبی، مترجمان شنیداری دیداری و مترجمان بازرگانی از ابعاد پرداخت دستمزد و استرس منفی پرداختند. نتایج آنها نشان داد مترجمانی که تصور می‌کنند جایگاه پایینی دارند بیشتر دچار استرس شغلی می‌شوند و اغلب این شغل را رها می‌کنند.

کورتنی و فلان (۲۰۱۹) پژوهشی در زمینه استرس شغلی و رضایت شغلی مترجمان مؤسسه چارتر زبان‌شناسان در انگلیس انجام داد. نتایج این مطالعه نشان داد که مترجمان کتبی از رفتار غیرحرفه‌ای مؤسسات ترجمه، پاداش اندک و عدم امنیت شغلی ناراضی هستند اما مترجمان شفاهی با وجود این مسائل، میزان رضایت شغلی بالایی را نشان دادند.

مورکنز (۲۰۲۰) به بررسی رضایت شغلی مترجمان دورکار و مترجمانی که مستقیماً استخدام شده‌اند پرداخت. نتایج نشان داد که میزان رضایت شغلی مترجمان دورکار نسبت به سال‌های اخیر کاهش داشته و این روند نزولی همچنان ادامه دارد.

سوالات تحقیق

۱. مترجمان دورکار ایرانی تا چه اندازه تمایل دارند تنها در یک حوزه تخصصی با مرکز

ترجمه فعالیت کنند؟ (Z_1)

۲. از نظر مترجمان دورکار ایرانی، مهم‌ترین عامل در تعیین تعرفه ترجمه چیست؟ (Z_2)

۳. از نظر مترجمان دورکار ایرانی، بهترین شیوه برای دریافت و تحویل سفارش‌های ترجمه

چیست؟ (Z_3)

۴. از نظر مترجمان دورکار ایرانی، مهم‌ترین عامل در پرداخت دستمزد کدام است؟ Z_4

فرضیات تحقیق

فرضیه: هر یک از متغیرها یا مؤلفه‌های «محدودیت حوزه‌های تخصصی»، «تعرفه خدمات»، «روش دریافت و تحویل سفارش‌ها» و «پرداخت دستمزد» دارای توزیع نرمال هستند.

فرضیه ۱: جنسیت (X_{15}) و سطح تحصیلات افراد (X_{16}) بر مؤلفه «محدودیت حوزه‌های تخصصی» (Z_1) تأثیر مهم و معنادار دارد.

فرضیه ۲: جنسیت (X_{15}) و سطح تحصیلات افراد (X_{16}) بر مؤلفه «تعرفه خدمات» (Z_2) تأثیر مهم و معنادار دارد.

فرضیه ۳: جنسیت (X_{15}) و سطح تحصیلات افراد (X_{16}) بر مؤلفه «روش دریافت و تحویل سفارش‌ها» (Z_3) تأثیر مهم و معنادار دارد.

فرضیه ۴: جنسیت (X_{15}) و سطح تحصیلات افراد (X_{16}) بر مؤلفه «پرداخت دستمزد» (Z_4) تأثیر مهم و معنادار دارد.

جامعه آماری

این مطالعه توصیفی از نوع مقطعی بود که در بازه زمانی آبان ۹۹ تا بهمن ۹۹ انجام شد.

جامعه آماری شامل همه ۱۷۰ مترجم دورکاری بود که از نقاط مختلف ایران با مؤسسه سفیر ترجمه ملل اصفهان همکاری می کردند.

ابزار تحقیق

چنان که در پیشینه تحقیق ذکر شد اغلب مطالعات انجام شده در ایران و خارج از ایران درباره وضعیت مترجمان به موضوع رضایت شغلی مترجمان پرداخته بودند و بنابراین، پرسشنامه دقیقی متناسب با اهداف پژوهش حاضر وجود نداشت. در نتیجه، برای انجام این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته به عنوان ابزار جمع آوری داده استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۴ گویه (در چهار بخش حوزه های ترجمه: دو گویه، تعرفه ترجمه: سه گویه، اتوماسیون: دو گویه و پرداخت: هفت گویه) بر اساس مقیاس پنج نقطه ای لیکرت (کاملاً موافقم: ۵؛ موافقم: ۴؛ نظری ندارم: ۳؛ مخالفم: ۲؛ کاملاً مخالفم: ۱) بود.

پایایی و روایی پرسشنامه

ابتدا پرسشنامه محقق ساخته را میان ۳۰ نفر از شرکت کنندگان توزیع کردیم و پس از آن که به گویه های پرسشنامه پاسخ دادند داده ها را در نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ وارد کردیم و مقدار عددی شاخص یا ضریب آلفای کرونباخ تقریباً برابر با ۰/۸۶ به دست آمد که چون از ۰/۷ بیشتر است می توان گفت که ابزار اندازه گیری مورد نظر از پایایی لازم برخوردار است (بازرگان، ۱۳۸۳). برای تعیین روایی، پرسشنامه برای چند تن از اساتید رشته زبان انگلیسی ارسال گردید و آنها پس از بررسی روایی پرسشنامه را جهت اجرا تأیید کردند.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی پیمایشی است. روش جمع-آوری داده نیز کتابخانه ای میدانی است. در ابتدا یک ایمیل حاوی چهار سؤال زیر همراه با توضیحاتی درباره هدف انجام پژوهش از طریق ایمیل برای مترجمان ارسال شد و از آنها خواسته شد تا به این سؤالات پاسخ دهند. در این ایمیل تأکید شده بود که نتایج این مطالعه می تواند در بهبود وضعیت کاری مترجمان دورکار اثربخش باشد. این چهار سؤال عبارت بودند از:

۱. آیا تا به حال با یک مرکز ترجمه به صورت دورکاری همکاری داشته اید؟
۲. به نظر شما مهم ترین دغدغه مترجمان دورکار در همکاری با مراکز ترجمه چیست؟

۳. مهم‌ترین مواردی که در همکاری با یک مرکز ترجمه به شیوه دورکاری در نظر دارید کدامند؟

۴. مهم‌ترین مزیت مراکز ترجمه‌ای که با آنها به صورت دورکاری همکاری داشته‌اید چه بوده است؟

پس از دریافت داده‌های اولیه از طریق ایمیل، محقق مهم‌ترین پارامترهای مدنظر مترجمان که در تحلیل بهتر نتایج پژوهش نیز مؤثر بود را یادداشت کرده و سپس پرسشنامه اصلی تحقیق را بر اساس آنها تنظیم کرد و برای ۱۱۸ مترجمی که نمونه آماری پژوهش بودند ارسال کرد. مترجمان پس از تکمیل پرسشنامه محقق ساخته در بازه ۱۴ روزه، آن را از طریق ایمیل مجدداً برای محقق ارسال کردند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون تک‌نمونه‌ای کلموگروف-اسمیرنوف و آزمون تجزیه و تحلیل واریانس دوطرفه) تجزیه و تحلیل شد.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جنسیت

از میان ۱۱۸ مترجم شرکت‌کننده در پژوهش، ۵۱ نفر زن (۸۳/۶٪) و ۱۰ نفر مرد (۱۶/۴٪) بودند. جنسیت سایر مترجمان نامشخص بود.

جدول ۱ توزیع شرکت‌کنندگان در مطالعه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی نسبی واقعی	فراوانی تجمعی
زن	۵۱	۴۳/۲	۸۳/۶	۸۳/۶
مرد	۱۰	۸/۵	۱۶/۴	۱۰۰
کل پاسخ‌داده‌ها	۶۱	۵۱/۷	۱۰۰	-
پاسخ نداده	۵۷	۴۸/۳	-	-
کل	۱۱۸	۱۰۰	-	-

سطح تحصیلات

از میان ۱۱۸ مترجم شرکت‌کننده در پژوهش، ۳۶ نفر دارای مدرک کارشناسی (۳۹/۶٪)،

۴۷ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۵۱/۶٪)، و ۸ نفر دارای مدرک دکترا (۸/۸٪) بودند.

جدول ۲ توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی نسبی واقعی	فراوانی تجمعی
کارشناسی	۳۶	۳۰/۵	۳۹/۶	۳۹/۶
کارشناسی ارشد	۴۷	۳۹/۸	۵۱/۶	۹۱/۲
دکترا	۸	۶/۸	۸/۸	۱۰۰
کل پاسخ داده‌ها	۹۱	۷۷/۱	۱۰۰	-
پاسخ نداده	۲۷	۲۲/۹	-	-
کل	۱۱۸	۱۰۰	-	-

یافته‌ها: آمار توصیفی

۱. مترجمان دورکار ایرانی تا چه اندازه تمایل دارند تنها در یک حوزه تخصصی با مرکز ترجمه فعالیت کنند؟

با توجه به میانگین امتیازات داده شده به این مؤلفه که برابر با عدد ۷/۳۰ است و با توجه به جدول فراوانی محاسبه شده، تقریباً ۶۰/۲٪ پاسخ‌دهندگان، زیر میانگین جواب داده‌اند یعنی گزینه‌های «کاملاً مخالف» و «مخالف» را انتخاب کرده‌اند. پس حدود ۴۰٪ از آنها تمایل دارند تنها در یک حوزه تخصصی با مرکز ترجمه همکاری کنند و ۶۰٪ آنها با این موضوع موافق نیستند.

نتایج فوق نشان می‌دهد که تعداد کمتری از مترجمان تمایل دارند تنها در یک حوزه تخصصی کار کنند و ترجیح می‌دهند در حوزه‌های مختلف با مرکز ترجمه همکاری کنند. نتایج این مطالعه با مطالعه کافی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد که اظهار داشتند در ایران، اکثر مترجمان به صورت آزاد یا دورکاری مشغول فعالیت هستند زیرا تعداد مراکز ترجمه محدود است و گاهی هزینه‌ای که مترجم دریافت می‌کند کمتر از نیمی از هزینه‌ای است که مشتری برای سفارش ترجمه خود می‌پردازد (کافی و همکاران، ۲۰۱۸).

۲. از نظر مترجمان دورکار ایرانی، مهم‌ترین عامل در تعیین تعرفه ترجمه چیست؟

با توجه به اینکه این مؤلفه یعنی تعرفه خدمات، از سه گویه X_3 ، X_4 و X_5 تشکیل شده است

و مجموع امتیازات داده شده به این سه گویه به ترتیب برابر است با ۵۱۴، ۵۴۳ و ۴۷۴، پس امتیاز داده شده به گویه X_4 از بقیه بیشتر است. یعنی عامل «تعرفه ترجمه تخصصی با ترجمه عمومی متفاوت بوده و بالاتر از آن باشد» از نظر مترجمان، مهم‌ترین عامل در تعیین تعرفه ترجمه است.

با توجه به اینکه ترجمه تخصصی به دانش و مهارت تخصصی بیشتری نسبت به ترجمه عمومی نیاز دارد لذا مترجمان انتظار دارند مهارت و تخصص آنها در حد بالایی ارزش‌گذاری شود. نتایج این مطالعه با نتایج کافی و همکاران (۲۰۱۸)، دم و زتسن (۲۰۱۶)، و کورتنی و فلان (۲۰۱۹) همخوانی دارد که مترجمان از جایگاه پایین خود در جامعه به عنوان کارشناسان حوزه ترجمه ناراضی بودند.

۳. از نظر مترجمان دورکار ایرانی، بهترین شیوه برای دریافت و تحویل سفارش‌ها ترجمه

چیست؟

با توجه به اینکه این مؤلفه یعنی روش دریافت و تحویل سفارش‌ها، از دو گویه X_6 و X_7 تشکیل شده است و مجموع امتیازات داده شده به این گویه به ترتیب برابر است با ۵۲۱ و ۴۹۸، پس امتیاز داده شده به گویه X_6 بیشتر است، یعنی عامل «هر مترجم تمایل دارد در پنل کاربری سفارش‌ها را دریافت کند» از نظر مترجمان، بهترین شیوه برای دریافت و تحویل سفارش‌ها ترجمه است.

استفاده از سیستم‌های خودکار مدیریت ترجمه توسط مراکز ترجمه که باعث حذف کارهای تکراری و دشوار دستی می‌شود امکان کنترل امور و افزایش همکاری با مترجمان را فراهم می‌کند (موئگ، ۲۰۱۲). بنابراین، مترجمان همکاری با مراکز ترجمه‌ای را ترجیح می‌دهند که از این نوع سیستم‌ها استفاده کنند و تمایل کمتری به همکاری از طریق شبکه‌های اجتماعی دارند. بنابراین، نتایج این مطالعه با نتایج کافی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد که چالش‌های اداری را از مهم‌ترین دغدغه‌های مترجمان ایرانی ذکر کردند.

۴. از نظر مترجمان دورکار ایرانی، مهم‌ترین عامل در پرداخت دستمزد کدام است؟

با توجه به اینکه این مؤلفه یعنی پرداخت دستمزد، از گویه‌های X_8 ، X_9 ، ...، X_{14} تشکیل شده است و مجموع امتیازات داده شده به این گویه‌ها به ترتیب برابر است با ۵۴۶، ۴۱۱، ۴۳۲، ۳۱۱، ۴۵۳، ۵۴۷ و ۴۷۶. پس امتیاز داده شده به گویه X_{13} از بقیه بیشتر است یعنی عامل «اعطای پاداش

به مترجمان فعال» از نظر مترجمان، مهم‌ترین عامل در پرداخت دستمزد است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت ترجمه در جامعه—علیرغم اهمیت بالای خود—به عنوان یک حرفه جانبی، با دستمزد پایین و به عنوان شغلی که نیاز به مهارت خاصی ندارد نگریسته می‌شود و مترجمان به عنوان افرادی که در حاشیه مانده و اغلب دیده نمی‌شوند در نظر گرفته می‌شوند (دم و زتسن، ۲۰۰۸). همچنین، گاهی هزینه‌ای که مترجم دریافت می‌کند کمتر از نیمی از هزینه‌ای است که مشتری برای سفارش ترجمه خود می‌پردازد (کافی و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، نتایج نشان می‌دهد مترجمانی که به صورت فعال با مراکز ترجمه همکاری می‌کنند با توجه به فعالیت مستمر خود انتظار دریافت پاداش دارند. نتایج این مطالعه با نتایج کافی و همکاران (۲۰۱۸)، روکنن و مکیسالو (۲۰۱۸) و کورتنی و فلان (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

یافته‌ها: آمار استنباطی

فرضیه: هر یک از متغیرها یا مؤلفه‌های «محدودیت حوزه‌های تخصصی»، «تعرفه خدمات»، «روش دریافت و تحویل سفارش‌ها» و «پرداخت دستمزد» دارای توزیع نرمال هستند
جدول ۳ آزمون تک‌نمونه‌ای کلموگروف-اسمیرنوف

نتیجه آزمون	سطح معناداری (دو دنباله)	متغیرهای پژوهش
عدم توزیع نرمال	صفر	محدودیت حوزه‌های تخصصی
عدم توزیع نرمال	۰/۰۰۱	تعرفه خدمات
عدم توزیع نرمال	۰/۰۰۱	روش دریافت و تحویل سفارش‌ها
دارای توزیع نرمال	۰/۴۲۰	پرداخت دستمزد

فرضیات تحقیق

برای انجام آزمون فرضیه‌های فوق از تجزیه و تحلیل واریانس (پراش) دوطرفه^۱ استفاده شد. در این آزمون، فرض نرمال بودن متغیر وابسته می‌تواند تا حدی نقض شود و در عین حال نتایج بدست آمده معتبر باشند.

در تجزیه و تحلیل واریانس دو طرفه، تغییرات بر روی متغیر وابسته، بر اثر تنوع متغیر مستقل

اولی، نوع مختلف متغیر مستقل دومی و یا تنوع همزمان هر دو متغیر مستقل است.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه ۱: جنسیت و سطح تحصیلات افراد بر مؤلفه «محدودیت حوزه‌های تخصصی» تأثیر مهم و معنادار دارد.

جدول ۴ نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس دو طرفه

منبع تغییرات	آماره F	سطح معناداری
جنسیت	۴/۴۴۷	۰/۰۴۰
سطح تحصیلات	۰/۰۹۲	۰/۹۱۲
جنسیت × سطح تحصیلات	۱/۸۶۲	۰/۱۶۵

از آنجایی که مقدار عددی سطح معناداری برای متغیر جنسیت برابر با ۰/۰۴۰ از مقدار سطح تشخیص $\alpha = 0.05$ کوچکتر است لذا عامل جنسیت بر روی محدودیت حوزه‌های تخصصی مؤثر است. سطح معناداری برای متغیر سطح تحصیلات برابر با ۰/۹۱۲ از $\alpha = 0.05$ کوچکتر نیست پس عامل سطح تحصیلات بر روی محدودیت حوزه‌های تخصصی مؤثر نیست. همچنین سطح معناداری برای جنسیت × سطح تحصیلات برابر با ۰/۱۶۵ از $\alpha = 0.05$ کوچکتر نیست لذا جنسیت × سطح تحصیلات تأثیر متقابلی بر یکدیگر ندارند.

فرضیه ۲: جنسیت و سطح تحصیلات افراد بر مؤلفه «تعرفه خدمات» تأثیر مهم و معنادار دارد.

جدول ۵ نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس دو طرفه

منبع تغییرات	آماره F	سطح معناداری
جنسیت	۴/۴۲۷	۰/۵۱۶
سطح تحصیلات	۰/۱۳۵	۰/۸۷۴
جنسیت × سطح تحصیلات	۱/۸۹۰	۰/۴۱۷

از آنجایی که برای متغیر جنسیت، سطح تحصیلات و جنسیت × سطح تحصیلات سطح معناداری به ترتیب برابر با ۰/۵۱۶، ۰/۸۷۴ و ۹/۴۱۷ از مقدار سطح تشخیص $\alpha = 0.05$ کوچکتر نیست لذا هیچ‌یک از عوامل جنسیت، سطح تحصیلات و جنسیت × سطح تحصیلات بر روی مؤلفه

تعرفه خدمات، تأثیر مهم و معنادار ندارد.

فرضیه ۳: جنسیت و سطح تحصیلات افراد بر مؤلفه «روش دریافت و تحویل سفارش‌ها» تأثیر مهم و معنادار دارد.

جدول ۶ نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس دوطرفه

منبع تغییرات	آماره F	سطح معناداری
جنسیت	۰/۲۷۸	۰/۶۰۰
سطح تحصیلات	۰/۰۲۶	۰/۹۷۵
جنسیت × سطح تحصیلات	۰/۱۰۶	۰/۹۰۰

از آنجایی که برای متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات و جنسیت × سطح تحصیلات، مقادیر سطح معناداری به ترتیب برابر با ۰/۶۰۰، ۰/۹۷۵ و ۰/۹۰۰ است که از مقدار سطح تشخیص $\alpha = 0.05$ کوچکتر نیستند لذا شواهد و دلایل کافی برای رد فرضیه H_0 وجود ندارد. به عبارت دیگر، عوامل سطح تحصیلات، جنسیت و جنسیت × سطح تحصیلات بر روی مؤلفه «روش دریافت و تحویل سفارش‌ها» تأثیر مهم و معناداری ندارد.

فرضیه ۴: جنسیت و سطح تحصیلات افراد بر مؤلفه «پرداخت دستمزد» تأثیر مهم و معنادار دارد.

جدول ۷ نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس دوطرفه

منبع تغییرات	آماره F	سطح معناداری
جنسیت	۰/۷۵۴	۰/۳۸۹
سطح تحصیلات	۱/۶۲۷	۰/۲۰۶
جنسیت × سطح تحصیلات	۰/۸۲۴	۰/۴۴۴

از آنجایی که برای متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات و جنسیت × سطح تحصیلات، مقادیر سطح معناداری به ترتیب برابر با ۰/۳۸۹، ۰/۲۰۶ و ۰/۴۴۴ است که از مقدار سطح تشخیص $\alpha = 0.05$ کوچکتر نیستند لذا شواهد و دلایل کافی برای رد فرضیه H_0 وجود ندارد. به عبارت دیگر، عوامل جنسیت، سطح تحصیلات و جنسیت × سطح تحصیلات بر روی مؤلفه «پرداخت دستمزد» تأثیر مهم و معناداری ندارد.

نتیجه‌گیری

در بسیاری از کشورها، ترجمه به عنوان یک حرفه تخصصی توسط افراد مسلط به زبان‌های خارجی انجام می‌شود و وظیفه انجمن‌های ترجمه نشان دادن ارزش و اهمیت کار مترجمان و جایگاه فرهنگی اجتماعی آنهاست. هنگامی که مشتریان، مترجمان را نیز به لحاظ حرفه‌ای هم‌تراز با پزشکان، مهندسان، یا وکلا در نظر بگیرند، هزینه بیشتری برای خدمات ترجمه خواهند پرداخت زیرا تصور می‌کنند ممکن است در ازای پرداخت هزینه اندک به یک مترجم حرفه‌ای ترجمه‌ای با کیفیت نامطلوب دریافت کنند.

و در پایان، لازم به ذکر است که در ایران، نه تنها ترجمه به عنوان یک حرفه در نظر گرفته نمی‌شود بلکه مترجمان نیز به عنوان افراد حرفه‌ای شناخته نمی‌شوند (کافی و همکاران، ۲۰۱۸). چنان که مورکنز (۲۰۲۰) نیز نشان داد میزان رضایت شغلی مترجمان دورکار نسبت به سال‌های اخیر کاهش داشته و این روند نزولی همچنان ادامه دارد.

قدردانی

با سپاس از آقای افشین راهنما که در بخش آماری کمک سازنده‌ای کردند.

منابع

- بازرگان، عباس (۱۳۸۳). ارزیابی آموزشی. تهران: سمت.
- یونکر، جان (۱۳۸۹). راهنمای مشتریان باهوش در انتخاب یک مرکز ترجمه. ترجمهٔ مریم پورگلوی. تهران: انتشارات جنگل.
- Abdallah, K. (2012). Translators in production networks: Reflections on agency, quality and ethics [Doctoral dissertation: University of Eastern Finland].
- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2008). Translator status: A study of Danish company translators. *The Translator*, 14(1), 71–96. <https://doi.org/10.1080/13556509.2008.10799250>
- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2011). The status of professional business translators on the Danish market: A comparative study of company, agency and freelance translators. *Meta*, 56(4), 976–997. DOI: 10.7202/1011263ar
- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2016). I think it is a wonderful job: On the solidity of the translation profession. *Journal of Specialised Translation*, 25, 174–187.
- European Committee for Standardization (2006). EN 15038:2006 Translation services—Service requirements Brussels.
- Gengshen, H. (2004). Translator-centredness. *Studies in Translatology*, 12(2), 106–117.

<https://doi.org/10.1080/0907676X.2004.9961494>

- Hosseini, B. K., & Karimnia, A. (2012). A critical study of Iranian translators' job status. *Iranian Journal of Translation Studies*, 11(41), 85–103.
- Kafi, M., Khoshsaligheh, M., & Hashemi, M. R. (2018). Translation profession in Iran: current challenges and future prospects. *The Translator*, (24)1, 89–103. <https://doi.org/10.1080/13556509.2017.1297693>
- Lagoudaki, E. (2008). The value of machine translation for the professional translator, *Proceedings of the 8th Conference of the Association for Machine Translation in the Americas*, 262–269.
- Martino, V. D., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *Journal of International Labour Review*, 129(5), 529–554.
- Moorkens, J. & O'Brien, Sh. (2017). Assessing user interface needs of post-editors of machine translation.** In Dorothy Kenny (Eds.), *Human issues in translation technology* (1st ed., 109–130). Abingdon: Routledge.
- Moorkens, J. (2020). Comparative satisfaction among freelance and directly-employed Irish-language translators. *Translation and Interpreting*, 1 (12), 55–73. [10.12807/ti.112201.2020.a04](https://doi.org/10.12807/ti.112201.2020.a04)
- Mossop, B. (2000). The workplace procedures of professional translators. In Chesterman A., SanSalvador N. G., & Gambier Y. (Eds.), *Translation in context* (39–48). Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/btl.39.07mos>
- Muegge, U. (2012). Cloud-based translation memory tools are changing the way translators work and train. *The Big Wave of Language Technology*, 1(3). https://works.bepress.com/uwe_muegge/76/download/ on 2020-03-24.
- O'Hagan, M. (1996).** *The coming industry of Teletranslation.* Clevedon: Multilingual Matters.
- O'Hagan, M. (2005). Multidimensional translation: a game plan for audiovisual translation in the age of GILT.** EU High Level Scientific Conference Series: Challenges of Multidimensional Translation, Saarbrücken, 2005.
- Pym, A., Grin, F., Sfreddo, C., & Chan, A. L. (2013). *The status of the translation profession in the European Union.* US: Anthem Press.
- Ruokonen, M. (2013). Studying translator status: Three points of view. In M. Eronen & M. Rodi-Risberg (Eds.), *Point of view as challenge* (327–338). Vaasa: Vakki Publications.
- Ruokonen, M., & Mäkisalo, J. (2018). Middling-status profession, high-status work: Finnish translators' status perceptions in the light of their backgrounds, working conditions and job satisfaction. *Translation & Interpreting*, 10(1), 1–17. DOI:10.12807/ti.110201.2018.a01
- Wolf, M. (2010). Sociology of translation. In Y. Gambier and L. V. Doorslaer (Eds.), *Handbook of translation studies*, 337–343). Amsterdam: John Benjamins.

پیوست: پرسشنامه اصلی پژوهش

• محدودیت حوزه‌های تخصصی

۱. مترجم علاوه بر حوزه عمومی، تنها حق انتخاب یک حوزه تخصصی را داشته باشد که بیشترین تسلط بر آن را دارد.

۲. هر مترجم بتواند در حوزه‌های مختلف مورد علاقه خود سفارش بگیرد.

• **تعرفه خدمات**

۳. تعرفه خدمات ترجمه در سطح معقول و مناسب با سطح توانایی مترجم باشد.

۴. تعرفه ترجمه تخصصی با ترجمه عمومی متفاوت بوده و بالاتر از آن است.

۵. تعرفه ترجمه بر اساس استاندارد ۲۵۰ کلمه (برای هر صفحه) تعیین شود.

• **نحوه دریافت و تحویل سفارش‌ها**

۶. هر مترجم دارای پنل کاربری بوده و پس از تأیید عضویت، سفارش‌های مربوط را دریافت کند.

۷. سفارش‌ها از طریق ایمیل یا شبکه‌های اجتماعی ارسال و دریافت شوند.

• **پرداخت دستمزد**

۸. درصد پرداختی به مترجم بالاتر از پنجاه درصد باشد.

۹. پرداخت به مترجمان با سابقه بیشتر از مترجمانی با سابقه کاری کمتر باشد.

۱۰. پرداخت به مترجمان به صورت هفتگی باشد.

۱۱. پرداخت به مترجمان به صورت ماهیانه باشد.

۱۲. پرداخت به مترجمان بلافاصله بعد از تحویل هر سفارش باشد.

۱۳. به مترجمان فعال، پاداش تعلق گیرد.

۱۴. برای خدمات ویراستاری از حق ترجمه کسر نگردد. ویراستاری بر عهده مترجم نیست.

Iranian Tele-Translators: Job Standards, Motivations and Satisfaction¹

Maryam Poorgalavi²

Abstract

Translation as a means of interlingual and intercultural communication denotes a cooperative and collaborative process including a number of agents. Recently, the role of translators in the modern transition industry has received much attention in relevant literature. Therefore, this study aims to deal with the professional standards of Iranian tele-translators indirectly employed by Iranian translation agencies. This is an applied study in terms of purpose and descriptive survey in terms of method. The statistical population consisted of all 170 tele-translators employed by Isfahan Safir Tarjomeh Melal, of whom 118 were selected as a research sample. Data were analyzed by SPSS 22 and descriptive and inferential statistical methods. The results showed that most tele-translators preferred to collaborate with translation agencies in more than one specialized field. Results also revealed that most tele-translators emphasized that the price of specialized translation projects should be higher than those of the general fields. Most of tele-translators preferred to collaborate with the translation agencies using an online panel. Finally, results demonstrated that most translators emphasized that discretionary bonus payment by translation agencies for tele-translators who work continuously is of utmost importance.

Keywords: Translation Studies, Iranian Tele-translators, Translation agencies

1. This paper was received on 20/03/2021 and approved on 27.06.2021.

2. M.A. Graduate, Department of English Language, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Khorasgan, Isfahan, Iran; email: m.poorgalavi@gmail.com