

Une Exploration Descriptive des Attitudes des Traducteurs Iraniens envers Différentes Facettes de la Satisfaction au Travail

Fatemeh Badi-ozaman

Doctorante, Département d'anglais, Université Ferdowsi de Mashhad, Mashhad, Iran

Masood Khoshsaligheh¹ (Auteur correspondant) 

Professeur, Département d'anglais, Université Ferdowsi de Mashhad, Mashhad, Iran

Abbas Firoozabadi

Maître-assistant, Département de la psychologie, Université Ferdowsi de Mashhad, Mashhad, Iran

Résumé

En tant qu'acteurs principaux du processus de production traductive, les traducteurs jouent un rôle crucial dans l'industrie de la traduction. Il est donc essentiel qu'ils se concentrent sur l'établissement de leur satisfaction au travail afin de progresser plus efficacement dans leur carrière. Le concept de la satisfaction au travail a attiré l'attention de nombreux chercheurs dans le domaine de la psychologie. En raison de leur nature interdisciplinaire, les études traductologiques s'inspirent régulièrement des sciences humaines, notamment de la psychologie, pour explorer de nouveaux axes de recherche. N'ayant trouvé aucune étude similaire en Iran, les chercheurs de cet article ont traduit des questionnaires reconnus mesurant la satisfaction au travail, appelés l'indice descriptif du travail et l'indice de travail en général, et les ont utilisés pour évaluer le degré de satisfaction des traducteurs iraniens. Les résultats ont révélé que les traducteurs éprouvaient une satisfaction tant à court qu'à long terme. De plus, les répondants appréciaient l'acte de traduire, exprimaient une satisfaction quant à leurs relations avec les clients, les collègues et les superviseurs, étaient satisfaits des opportunités de promotion. Cependant, les traducteurs étaient insatisfaits de la rémunération liée à l'activité de traduction. L'analyse des données démographiques et la comparaison des moyennes ont révélé que les traducteurs plus jeunes et les répondants moins expérimentés étaient plus satisfaits des opportunités de promotion, tandis que ceux ayant plus d'expérience déclaraient une meilleure satisfaction concernant leurs revenus.

Mots-clés : Traducteurs iraniens, Études traductologiques, Satisfaction au travail, Indice descriptif du travail, Indice travail en général.

¹. E-mail: khoshsaligheh@um.ac.ir DOI: <https://doi.org/10.22067/rltf.2025.93972.1143>
<https://orcid.org/0000-0002-6508-1986>

A Descriptive Exploration of Iranian Translators' Attitudes toward Different Facets of Job Satisfaction

Fatemeh Badi-ozaman

Ph.D. student, Department of English, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Masood Khoshsaligheh¹ (Corresponding author) 

Full professor, Department of English, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Abbas Firoozabadi

Assistant professor, Department of Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Abstract

As the primary agents involved in the translation production process, translators play a crucial role in the translation industry. Therefore, it is essential for them to focus on establishing job satisfaction so that they can progress more effectively in their careers. The concept of job satisfaction has attracted attention from numerous researchers in the field of psychology. Since translation studies is an interdisciplinary domain, to explore new research areas, it continually draws inspiration from various humanities disciplines, including psychology. Given that no similar research was found in the Iranian context, the researchers of this article translated well-known questionnaires of job satisfaction, tilted the Job Descriptive Index and the Job in General Index, and utilized them to assess Iranian translators' levels of job satisfaction. The results revealed both short-term and long-term satisfaction among translators. Additionally, the respondents enjoyed the act of translating, found satisfaction in their relationships with clients, coworkers, and supervisors, and were satisfied with opportunities for promotion in the translation profession. However, translators were dissatisfied with the remuneration from translation work. After collecting demographic information and comparing means, it was determined that younger translators and less experienced respondents were more satisfied with promotional opportunities. Moreover, more experienced translators reported greater satisfaction regarding their income.

Keywords: Iranian translators, Translation Studies, Job satisfaction, Job descriptive index, Job in general index.

¹. E-mail: khoshsaligheh@um.ac.ir DOI: <https://doi.org/10.22067/rltf.2025.93972.1143>
<https://orcid.org/0000-0002-6508-1986>

نشریه علمی پژوهش‌های زبان و ترجمه فرانسه، دوره هفتم، شماره دوم (پیاپی ۱۳)، پاییز و زمستان ۱۴۰۳

بررسی توصیفی نگرش مترجمان ایرانی به جنبه‌های مختلف رضایت شغلی

مقاله پژوهشی

فاطمه بدیع الزمان

دانشجوی دکترا، گروه زبان انگلیسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

مسعود خوش‌سلیقه^۱ (نویسنده مسئول) 

استاد تمام، گروه زبان انگلیسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

عباس فیروزآبادی

استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

چکیده

مترجمان به عنوان اولین کارگزاران در خط تولید ترجمه، صاحب جایگاه مهمی در صنعت ترجمه هستند. به همین سبب، ضروری است که به تثبیت رضایت شغلی خود توجه نشان دهند تا بهتر بتوانند در این مسیر شغلی پیشرفت کنند. مفهوم رضایت شغلی، توجه محققان بسیاری را در رشته روان‌شناسی به خود جذب کرده است. از آنجایی که مطالعات ترجمه، حوزه‌ای بینارشته‌ای است، همواره برای بررسی موضوعات پژوهشی جدید، از دیگر رشته‌های علوم انسانی، از جمله روان‌شناسی، الهام می‌گیرد. با توجه به اینکه پژوهشی مشابه در ایران یافت نشد، محققان این مقاله پرسش‌نامه‌های معروف رضایت شغلی را، به نام‌های شاخص توصیفی شغل و شاخص عمومی شغل، به فارسی ترجمه کردند، و از آن‌ها بهره بردند تا میزان رضایت شغلی مترجمان ایرانی را ارزیابی کنند. یافته‌ها نشان‌دهنده وجود رضایت کوتاه‌مدت و بلندمدت میان مترجمان بودند. اضافه بر این، پاسخ‌دهندگان از انجام فعالیت ترجمه لذت می‌بردند، از ارتباط با همکاران، مشتری‌ها و مافوقان خود راضی بودند و از فرصت‌های ارتقا در شغل ترجمه رضایت داشتند. با این حال، مترجمان از درآمد ماحصل از شغل ترجمه راضی نبودند. سپس، در پی جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی و مقایسه میانگین‌ها مشخص شد که مترجمان جوان‌تر و همچنین پاسخ‌دهندگان کم‌تجربه‌تر از فرصت‌های ارتقا راضی‌تر بودند؛ به علاوه، شرکت‌کنندگان باتجربه از درآمد راضی‌تر بودند.

کلیدواژه‌ها: مترجمان ایرانی، مطالعات ترجمه، رضایت شغلی، شاخص توصیفی شغل، شاخص عمومی شغل.

^۱. E-mail: khoshsaligheh@um.ac.ir DOI: <https://doi.org/10.22067/rltf.2025.93972.1143>
<https://orcid.org/0000-0002-6508-1986>

۱. مقدمه

از سال ۱۹۹۰ به بعد، صنعت ترجمه دچار تحولات فراوان شده است. با رونق مستمر بازار ترجمه، مترجمان مستلزم افزایش مهارت‌های خود هستند. افزون بر دانش عمومی، مترجمان باید دانش فناوری را نیز فرا بگیرند؛ با این حال، فراگیری دانش و مهارت‌های بیشتر همیشه باعث منافع یا درآمد بهتر نمی‌شود؛ در نتیجه، مترجمان ممکن است احساسات منفی (از جمله عدم رضایت شغلی) تجربه کنند (Rodríguez-Castro, 2011). خوشبختانه، در چند دهه اخیر، آثار مترجمان بیش از پیش به رسمیت شناخته شده‌اند (Bassnett, 2011). بدین لحاظ، پس از همه این افت‌وخیزها، باید احساسات مترجمان امروزی نسبت به حرفه ترجمه سنجیده شوند. این بررسی از آن جهت منطقی است که اگر مترجمان از شغل خود ناراضی باشند، ممکن است حرفه‌ای دیگر را انتخاب کنند که رضایت بیشتری برای آن‌ها به همراه دارد (Kinnunen & Koskinen, 2010).

باتوجه به رشد شتابان هوش مصنوعی و نگرانی‌هایی که برای امنیت شغلی مترجمان ایجاد می‌کند، اگر مترجمان باتجربه شغل خود را رها کنند و صنعت ترجمه تنها به مترجمان تازه‌کاری که هنوز در حال یادگیری این حرفه هستند، متکی باشد، آینده این صنعت و کیفیت ترجمه‌ها هرگز بهبود نخواهند یافت. از سوی دیگر، حتی اگر مترجمان این شغل را رها نکنند، چنانچه از کارشان راضی نباشند، کم‌تلاش می‌کنند و ترجمه با کیفیتی ارائه نخواهند داد. در نتیجه، آگاهی بیشتر در مورد رضایت شغلی مترجمان ضروری است.

اسمیت، کندال و هولین^۱، که پرسش‌نامه شاخص توصیفی شغل را طراحی کردند، رضایت شغلی را این‌گونه توصیف کردند: احساساتی که اشخاص درباره شغل خود تجربه می‌کنند (Kinicki et al., 2002). به بیان دقیق‌تر، رضایت شغلی احساس مثبتی است که از دستیابی به ارزش‌های شغلی حاصل می‌شود (Locke, 1969).

خارج از حوزه مطالعات ترجمه و در رشته‌های دیگر، پژوهش‌های بسیاری درباره رضایت شغلی انجام شده است (Aziri, 2011)؛ اما در رشته مطالعات ترجمه، تعداد کمتری پژوهش در مورد رضایت شغلی مترجمان انجام شده است (Moorkens, 2020). با اینکه شغل مترجمی در ایران

¹ Smith, Kendall, and Hulin

از زوایای مختلف بررسی شده است (Kafi et al., 2018). رضایت شغلی مترجمان در هیچ پژوهشی در ایران بررسی نشده است.

به همین دلیل، با استفاده از پرسش‌نامه‌های شاخص توصیفی شغل^۱ و شاخص عمومی شغل^۲، محققان این مقاله، میزان رضایت شغلی کلی پاسخ‌دهندگان و همچنین میزان رضایت آن‌ها از جنبه‌های مختلف شغل را ارزیابی کردند. در مرحله بعد، محققان میزان رضایت شرکت‌کنندگان را بر پایه متغیرهای مستقل (مانند سن، تحصیلات، تجربه) مقایسه کردند. در نهایت، این اهداف فقط با پاسخ به پرسش‌های زیر محقق خواهند شد:

۱. آیا مترجمان ایرانی از شغل ترجمه و جنبه‌های مختلف شغل ترجمه راضی هستند؟
 ۲. نقش هر کدام از متغیرهای مستقل جنسیت، زبان، سن، مدرک و رشته تحصیلی و سابقه کار در تعیین میزان رضایت شغلی مترجمان ایرانی چگونه است؟
- در ادامه، بخش پیشینه پژوهش به تحلیل مفهوم دقیق رضایت شغلی و بررسی عوامل مرتبط با آن می‌پردازد. سپس، شماری از مقالات مربوط به رضایت شغلی مترجمان به صورت خلاصه معرفی می‌شوند تا زمینه‌ای برای پژوهش کنونی فراهم شود. قسمت بعد، روش‌شناسی به تشریح فرایند انتخاب و آماده‌سازی پرسش‌نامه، روش‌های گردآوری پاسخ‌های مترجمان ایرانی و نحوه تحلیل داده‌ها اختصاص دارد. در بخش یافته‌ها، اطلاعات جمعیت‌شناختی و تحلیل‌های آماری مرتبط با پرسش‌های پژوهش ارائه می‌شود. این نتایج در بخش بحث و بررسی با یافته‌های مطالعات مشابه در زمینه رضایت شغلی مترجمان مقایسه می‌شوند. در خاتمه، بخش نتیجه‌گیری ضمن خلاصه‌سازی یافته‌ها و تبیین اهمیت آن‌ها، پیشنهادهایی برای انجام پژوهش‌های آتی ارائه می‌دهد.

۲. پیشینه پژوهش

در رشته روان‌شناسی، تعاریف گوناگونی برای مفهوم رضایت شغلی ارائه شده است. رضایت شغلی به میزان احساسات مثبت یا منفی اطلاق می‌شود که کارکنان نسبت به شغل خود تجربه می‌کنند (Şchiopu, 2015). علاوه بر این، رضایت شغلی رابطه معناداری با موفقیت، و همچنین

¹ Job descriptive index (JDI)

² Job in general index (JIG)

سلامت جسمی و روانی دارد (Aziri, 2011). رضایت شغلی تحت تأثیر مجموعه‌ای پیچیده از عوامل قرار دارد؛ از جمله محیط کاری، میزان درآمد، کیفیت بازخوردهای دریافتی، استقلال در انجام وظایف شغلی، روابط بین‌فردی و انطباق شغل با ارزش‌ها و اهداف فردی (Belias & Koustelios, 2014; Pitaloka & Sofia, 2014).

در مقابل، رضایت شغلی می‌تواند پیامدهای مثبتی برای سلامت روانی و جسمی کارکنان به همراه داشته باشد (Westover et al., 2010). در واقع، یکی از آشکارترین آثار مثبت رضایت شغلی، ارتقای سلامت روانی افراد است (Nadinloyi et al., 2013). زمانی که کارکنان از شغل خود رضایت داشته باشند، فشار روانی، اضطراب و افسردگی کمتری را تجربه می‌کنند (Aruldoss et al., 2021). از آنجایی که رضایت شغلی بر بازدهی و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، این موضوع هم برای کارمندان و هم برای کارفرمایان از اهمیت بالایی برخوردار است (Utami & Harini, 2019). در بازار کاری امروزه که بسیار رقابتی است، سازمان‌ها باید رضایت شغلی کارکنان را در اولویت قرار دهند و برای آن‌ها محیطی بیافرینند که منتهی به رضایت شغلی شود (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

نخستین ظهور مفهوم رضایت شغلی در حوزه مطالعات ترجمه، از طریق تحقیقاتی بود که تمرکز اصلی آن‌ها رضایت شغلی نبود. نویسندگان این تحقیقات از شرکت‌کنندگان پرسیدند که آیا از شغل ترجمه راضی بودند یا خیر؟ اما در پرسش‌نامه یا مصاحبه خود هیچ سؤال دیگری در رابطه با رضایت شغلی نداشتند؛ بلکه فقط همین یک سؤال بود و جنبه‌های رضایت شغلی را بررسی نکردند (Atkinson, 2012; Katan, 2009; Pöchhacker, 2009). در ادامه، محققان دیگر پژوهش‌هایی با تمرکز بر رضایت شغلی مترجمان انجام دادند.

برای مثال، آثار رودریگز-کسترو^۱ (۲۰۱۱) و رودریگز-کسترو (۲۰۱۵) بسیار با نفوذ بودند؛ زیرا پرسش‌نامه‌ای جامع برای اندازه‌گیری رضایت شغلی مترجمان طراحی کردند که جنبه‌های مختلف این حرفه را در نظر می‌گیرد. هم والیس^۲ (۲۰۰۶) هم محمدی‌ده‌چشمه^۳ (۲۰۱۷) بر تأثیرات فناوری بر رضایت شغلی تمرکز داشتند (تمرکز نویسنده نخست بر حافظه‌های ترجمه

¹ Rodríguez-Castro

² Wallis

³ Mohammadi Dehcheshmeh

بود، در حالی که تمرکز نویسنده دوم ترکیبی از حافظه‌های ترجمه و ترجمه ماشینی بود). هر دو نویسنده به این نتیجه دست یافتند که بهره‌گیری از این فناوری‌ها می‌تواند بر رضایت شغلی مترجمان تأثیر قابل توجهی داشته باشد. از طرف دیگر، سوبان^۱ (۲۰۱۹) و هوبشر-دیویدسون^۲ (۲۰۱۸) هر دو به دنبال یافتن رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی مترجمان بودند (نویسنده دوم میزان تحمل مترجمان در برابر ابهام را نیز مطالعه کرد). هر دو مطالعه، رابطه مثبت و معناداری میان هوش هیجانی و رضایت شغلی گزارش کردند. البته در مطالعه هوبشر-دیویدسون، همبستگی مثبتی میان میزان تحمل ابهام و رضایت شغلی هم مشاهده شد.

در ادامه، مورکنز^۳ (۲۰۲۰) وضعیت و نگرش مترجمان فریلنس و مترجمان استخدام شده را مقایسه کرد و دریافت که هر دو گروه از سطح رضایت شغلی قابل قبولی برخوردار بودند؛ با این حال، تفاوت معناداری در میزان رضایت شغلی میان این دو گروه مشاهده نشد. از دیدگاهی دیگر، لیو^۴ (۲۰۲۴) رضایت شغلی مترجمان چینی در دوران کرونا و نحوه سازگاری آن‌ها با شرایط این دوران را بررسی کرد. نتایج پژوهش وی نشان‌دهنده رضایت شغلی بود؛ زیرا این مترجمان ترجیح می‌دادند در محیط‌هایی کار کنند که فرصت‌های بیشتری برای یادگیری و رشد فراهم می‌کنند و فعالیت در دوران کرونا را صرفاً چالشی دیگر در مسیر حرفه‌ای خود تلقی می‌کردند.

رضایت شغلی مترجمان شفاهی نیز مقوله‌ای قابل تأمل در مطالعات ترجمه محسوب می‌شود. در همین راستا، لمینن و هوکانن^۵ (۲۰۲۴) به تحلیل رضایت شغلی و چالش‌های اخلاقی مترجمان شفاهی پرداختند. رابطه آشکاری میان رضایت شغلی و چالش‌های اخلاقی یافت نشد؛ اما پژوهش آنان به شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری چالش‌های اخلاقی در میان مترجمان فنلاندی منجر شد. افزون‌براین، دو مقاله ذیل رضایت شغلی مترجمان حوزه سلامت را به صورت کیفی بررسی کردند. مونزو-نبوت و الوارز-الوارز^۶ (۲۰۲۴) دریافتند که رضایت شغلی ارتباط مستقیمی با تأمین نیازهای بنیادین دارد؛ در پژوهش آنان، این نیازها برای مترجمان شفاهی شامل صلاحیت

^۱ Çoban

^۲ Hubscher-Davidson

^۳ Moorkens

^۴ Liu

^۵ Leminen & Hokkanen

^۶ Monzó-Nebot & Álvarez-Álvarez

حرفه‌ای در ترجمه، برقراری ارتباط مؤثر با دیگران و برخورداری از خودمختاری بودند. همچنین، فانتاپوم می و تامویچیت^۱ (۲۰۲۴) تأکید کردند که مترجمان شفاهی برای دستیابی به رضایت شغلی، نیازمند حمایت اجتماعی، عزت نفس و حس تعلق به محیط کاری خود هستند.

۳. روش‌شناسی

۳-۱. طرح تحقیق

طرح تحقیق توصیفی^۲ به کاررفته در این مقاله، تلاش می‌کند بدون قضاوت یا توضیح، یک پدیده را توصیف کند و یکی از بهترین راه‌های اجرای این طرح، به‌خصوص روی یک نمونه بزرگ، استفاده از پرسش‌نامه است (Patten, 2016). شایان ذکر است که داده‌های کمی پژوهش حاضر به‌صورت مقطعی^۳ در سال ۱۴۰۲ گردآوری شدند. در مطالعه مقطعی، داده‌ها تنها در یک زمان مشخص جمع‌آوری می‌شوند (Lunenborg & Irby, 2008).

۳-۲. ابزار

اسمیت، کندال، و هولین در سال ۱۹۶۹ یکی از محبوب‌ترین پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی به نام «شاخص توصیفی شغل» را طراحی کردند که شامل پنج زیرمجموعه است (Kinicki et al., 2002). این شاخص، رضایت کوتاه‌مدت را می‌سنجد (Tasios & Giannouli, 2017). پس از مدتی، طراحان این شاخص، زیرمجموعه‌ای به نام «شاخص عمومی شغل» اضافه کردند (که دارای ۱۸ گویه است) تا امکان سنجش رضایت کلی و بلندمدت را نیز فراهم کنند؛ این دو شاخص در طول زمان چندین بار بازنگری و به‌روزرسانی شدند (McIntyre & McIntyre, 2010). و این مقاله از جدیدترین نسخه^۴ این ابزار بهره برده است.

محققان این دو شاخص را به سه دلیل انتخاب کردند: (۱) گستردگی کاربرد در رشته‌های آکادمیک (مختلف، ۲) روایی و پایایی اثبات‌شده در چندین مقاله (Kinicki et al., 2002; Lopes et al., 2015; Tasios & Giannouli, 2017) و (۳) ساختار ساده گویه‌ها به‌صورت واژگان منفرد

^۱ Phanthaphoommee & Thumvichit

^۲ Descriptive research design

^۳ Cross-sectional

^۴ این نسخه در سایت زیر قرار گرفته است:

<https://www.bgsu.edu/arts-and-sciences/psychology/services/job-descriptive-index.html>

یا جملات کوتاه به جای سؤالات طولانی و پیچیده. سادگی گویه‌ها باعث جلوگیری از سردرگمی پاسخ‌دهندگان می‌شود؛ پس پاسخ‌ها قابل‌اعتمادتر خواهند بود. همچنین، تکمیل پرسش‌نامه‌ای با گویه‌های کوتاه، زمان کمتری از شرکت‌کنندگان می‌طلبد و می‌تواند به ارتقای میزان پاسخ‌گویی منجر شود.

پنج زیرمجموعه شاخص توصیفی شغل، جنبه‌های مختلف رضایت شغلی را می‌سنجند. جنبه اول با عنوان «افرادی که در هنگام کار ملاقات می‌کنید» (شامل ۱۸ گویه) میزان رضایت شرکت‌کنندگان از افرادی را ارزیابی می‌کند که مترجمان هنگام کار با آن‌ها در تعامل هستند (یعنی همکاران و مشتری‌ها). جنبه دوم «کار در شغل فعلی شما» (شامل ۱۸ گویه) به فعالیت‌های ترجمه‌ای روزمره مترجمان اشاره دارد. به‌منظور تصریح، محققان این جنبه را به‌عنوان ماهیت ترجمه تفسیر کردند؛ یعنی مترجمان از انجام ترجمه لذت می‌برند یا خیر؟ سوم، جنبه «درآمد» (شامل ۹ گویه) میزان رضایت از حقوق و دستمزد را می‌سنجد. جنبه چهارم با عنوان «فرصت‌های ارتقا» (شامل ۹ گویه) در رابطه با انواع فرصت‌های در دسترس مترجمان برای پیشرفت و ارتقا است. جنبه پنجم و نهایی «نظارت» (شامل ۱۸ گویه) نام دارد که میزان رضایت مترجمان از ناظران، سرپرست‌ها یا مافوق‌های آن‌ها را تعیین می‌کند.

۳-۳. ترجمه و آماده‌سازی پرسش‌نامه

پیش از اقدام به ترجمه، پژوهشگران توانستند چهار ترجمه فارسی پیشین از شاخص‌ها بیابند: یک مقاله پرسش‌نامه را در قالب اولیه حفظ کرده بود (دلخمش، ۱۳۹۳)؛ در حالی که مقالات دیگر تغییراتی در تعداد و جمله‌بندی گویه‌ها به‌وجود آوردند (بهروزی و همکاران، ۱۳۸۷؛ رضایی و همکاران، ۱۳۹۲؛ علیزاده‌ا قدم و همکاران، ۱۳۸۸).

بعد از اتمام ترجمه، پژوهشگران از سه متخصص ترجمه (این افراد مترجم حرفه‌ای بودند و مدرک دکترای ترجمه داشتند) درخواست ویرایش و اصلاح ترجمه را داشتند. سپس، آزمایش پایلوت برای سنجیدن پرسش‌نامه در عمل انجام شد و ۱۷ نفر در این مرحله شرکت داشتند. بیشتر پاسخ‌دهندگان اظهار کردند که بهتر است به‌جای سیستم پاسخ‌دهی سه‌گانه (که در اصل انگلیسی شاخص‌ها موجود بود)، از مقیاس لیکرت ۵ درجه استفاده شود. این مقاله نخستین پژوهشی نیست که از مقیاس ۵ درجه برای شاخص‌های توصیفی و عمومی شغل بهره برده

است (Gregson, 1990; Mamesa, 2012; Mousavi et al., 2012). سرانجام، پرسش‌نامه به صورت آنلاین از طریق وبسایت «پرسال» طراحی و منتشر شد. انتخاب این سامانه به دلیل قابلیت استخراج داده‌ها و دریافت خروجی پاسخ‌ها در قالب فایل اس‌پی‌اس‌اس صورت گرفت.

۳-۴. روش‌های نمونه‌گیری

این مقاله از ترکیب در روش نمونه‌گیری پاسخ‌دهی داوطلبانه^۱ و نمونه‌گیری ارجاعی^۲ بهره برده است. در روش پاسخ‌دهی داوطلبانه، تمام اشخاص واجد شرایط از طریق اعلامیه آنلاین به مشارکت در پژوهش دعوت می‌شوند (Stratton, 2023). این روش همه محدودیت‌های نمونه‌گیری غیراحتمالی را به همراه دارد؛ به اضافه اینکه ممکن است تمام اشخاص واجد شرایط، به دلیل عدم دسترسی به آن شبکه مجازی، اعلامیه را مشاهده نکنند.

با توجه به اینکه فعالیت به عنوان مترجم در ایران نیازمند دریافت مجوز رسمی نیست، متأسفانه پایگاه داده جامعی که اطلاعات تمام مترجمان کشور را دربرگیرد، وجود ندارد؛ بنابراین، شبکه‌های اجتماعی (تلگرام، اینستاگرام، ایتا، واتس‌اپ)، وبسایت‌های ترجمه بین‌المللی (Proz و Translatorscafe) و وبسایت‌های ایرانی فعال در حوزه‌های ترجمه و کارپایی (پونیشا، جاب‌اینجا و کارلنسر) بهترین ابزارها برای دسترسی به مترجمان ایرانی بودند. دلیل استفاده از این بسترها، سهولت دسترسی و میزان محبوبیت آن‌ها در میان کاربران ایرانی بود که احتمال تعامل مستقیم با مترجمان ایرانی را افزایش می‌داد. البته برخی وبسایت‌های ترجمه داخلی دیگر نیز بررسی شدند؛ اما این وبسایت‌ها با درخواست نویسندگان این مقاله برای انتشار فراخوان شرکت در پژوهش موافقت نکردند. شایان ذکر است که به منظور اطمینان از مشارکت فعال مترجمان و جلوگیری از نادیده‌انگاشتن فراخوان، پژوهشگران ناگزیر شدند وعده ارائه پاداش‌هایی را در متن اطلاعیه بگنجانند (این پاداش‌ها شامل دسترسی به فایل‌هایی با هدف ارتقای کیفیت خوانش و ترجمه متون برای کلیه افرادی بود که به پرسش‌نامه پاسخ دادند و تعداد

¹ Voluntary response sampling

² Snowball sampling

محدودی حافظه جانبی الکترونیکی که از طریق قرعه‌کشی در اختیار برخی از پاسخ‌دهندگان قرار گرفت).

سپس، نمونه‌گیری ارجاعی نیازمند این است که پاسخ‌دهندگان قبلی، دیگر افراد واجد شرایط را معرفی کنند (Saldanha & O'Brien, 2014). پس از تکمیل پرسش‌نامه، از شرکت‌کنندگان درخواست شد تا لینک آنلاین پرسش‌نامه را به مترجمان دیگر نیز ارسال کنند. در نهایت، ۳۶۴ مترجم ایرانی در این پژوهش شرکت کردند.

۳-۵. روش‌های تحلیل داده

از نسخه ۲۷ نرم‌افزار اسپ‌پی برای انجام تحلیل‌های آماری استفاده شد. این نرم‌افزار برای دستیابی به پایایی شاخص‌ها، بسامد در اطلاعات جمعیت‌شناختی، میانه و میانگین متغیرهای وابسته بسیار مفید بود.

سپس، پژوهشگران می‌بایست آزمون‌های آماری مناسبی را برای بررسی نقش متغیرهای مستقل در سطح متغیرهای وابسته انتخاب می‌کردند. آن‌ها تصمیم گرفتند آزمون‌های پارامتریک از دقت بالاتری نسبت به آزمون‌های ناپارامتریک برخوردارند. داده‌های گردآوری‌شده با اغلب مفروضات این آزمون‌ها سازگار بودند؛ برای مثال، داده‌ها مستقل از یکدیگر بودند و فاقد مقادیر پرت بودند؛ اما توزیع برخی از متغیرهای وابسته (شاخص عمومی شغل، ماهیت ترجمه و درآمد) نرمال نبود. با وجود این، آزمون‌های پارامتریک، به‌ویژه در مقایسه میانگین‌ها، قدرت زیادی دارند و حتی در شرایط نقض فرض نرمال بودن داده‌ها، در صورت بزرگ بودن حجم نمونه، قابل استفاده هستند (Faizi & Alvi, 2023). از میان آزمون‌های پارامتریک، اگر متغیر مستقل دارای تنها دو گروه باشد (مانند جنسیت)، آزمون تی نمونه‌های مستقل^۱ انتخاب مناسبی برای مقایسه میانگین‌هاست. در مقابل، اگر متغیر مستقل شامل بیش از دو گروه باشد (مانند رشته تحصیلی)، تحلیل واریانس یک‌طرفه^۲ مناسب خواهد بود.

۴. یافته‌ها

⁸ IBM SPSS Statistics

¹ Independent samples t-test

² One-way ANOVA

در این بخش نتایج آزمون‌های آماری ارائه می‌شوند: در ابتدا پایایی هریک از شاخص‌ها و ابعاد رضایت شغلی سنجیده می‌شود تا قابلیت اعتماد به داده‌ها مشخص شود. سپس، نمودارها نشان‌دهنده اطلاعات جمعیت‌شناختی و خصوصیات مترجمان ایرانی هستند. در ادامه، آمار توصیفی میزان رضایت شغلی کلی مترجمان و میزان رضایت آن‌ها از ابعاد مختلف رضایت شغلی را گزارش می‌دهد. در پایان، تست‌های مقایسه میانگین نقش متغیرهای مستقل را در تعیین میزان رضایت مترجمان تحلیل می‌کنند.

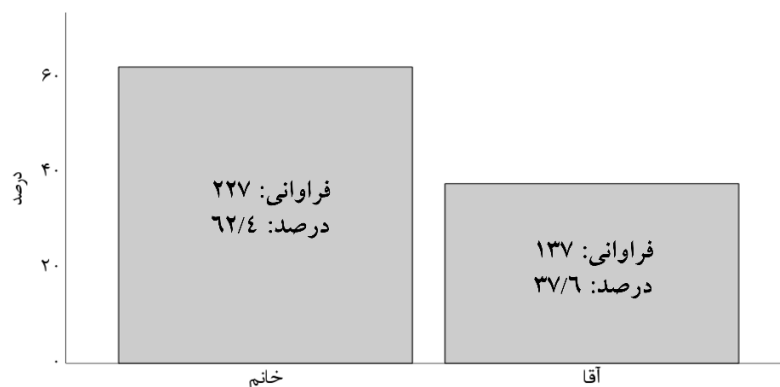
جدول ۱. پایایی

شاخص‌ها و جنبه‌ها	کرونباخ آلفا ^۱
افرادی که هنگام کار ملاقات می‌کنید	۰/۸۸۹
ماهیت ترجمه	۰/۸۶۵
درآمد	۰/۹۰۸
فرصت‌های ارتقا	۰/۸۵۷
نظارت	۰/۹۳۲
شاخص توصیفی شغل	۰/۹۳۵
شاخص عمومی شغل	۰/۹۰۹

مطابق جدول ۱، شاخص توصیفی شغل به صورت کامل، همچنین تمام جنبه‌های آن به صورت جداگانه، و شاخص عمومی شغل، همگی مقدار کرونباخ آلفا زیاد، و در نتیجه پایایی عالی برخوردارند. این یافته براساس این اصل استوار است که مقادیر ۰/۷ به بالا، قابل قبول تلقی می‌شود (Nunnally & Bernstein, 1994).

^۱ Cronbach's alpha

نمودار ۱. جنسیت



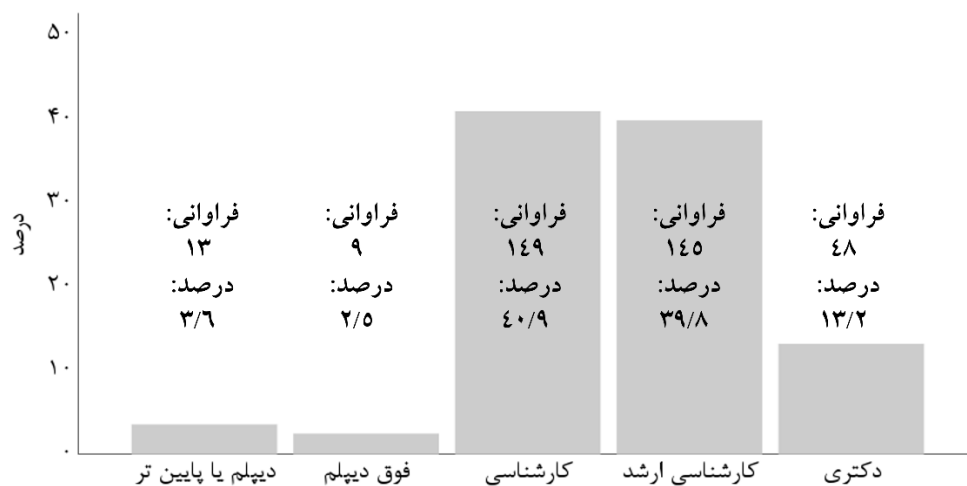
نمودار ۱ مشخص می‌کند که نسبت به مترجمان آقا، تعداد خیلی بیشتری مترجم خانم در این پژوهش شرکت کردند.

نمودار ۲. سن

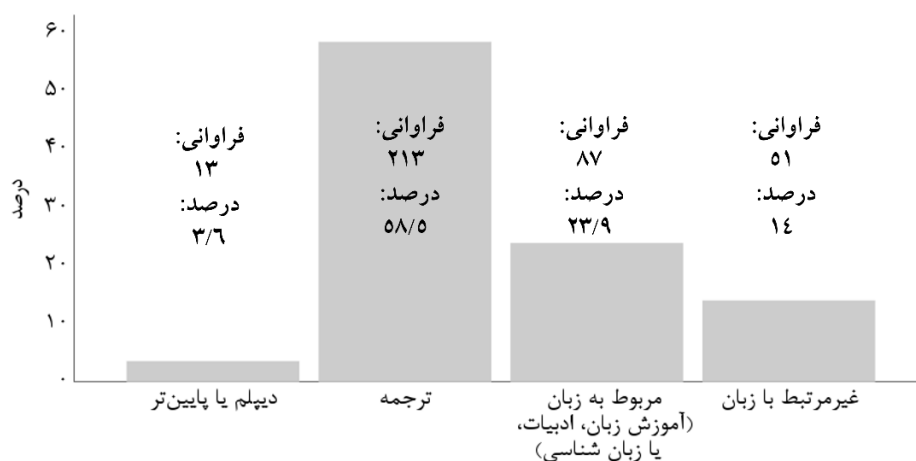


مطابق نمودار ۲، اغلب مترجمانی که به پرسش‌نامه رضایت شغلی پاسخ دادند، نسبتاً جوان و بین سن‌های ۲۲ تا ۴۴ بودند.

نمودار ۳. مدرک تحصیلی

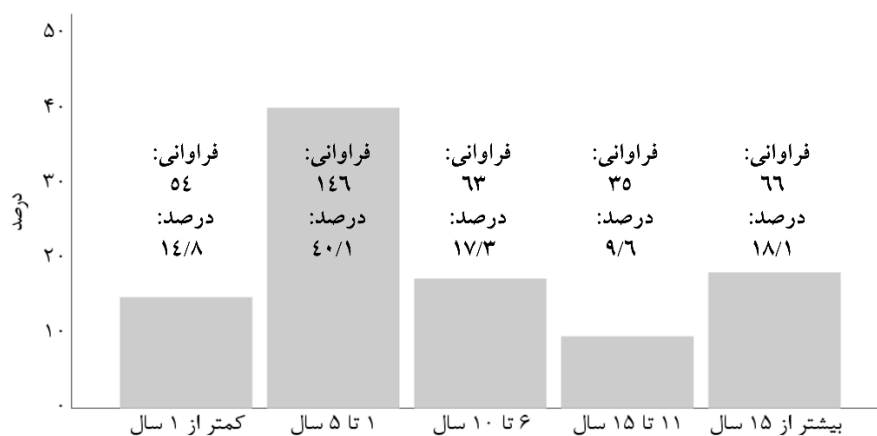


نمودار ۴. مدرک تحصیلی



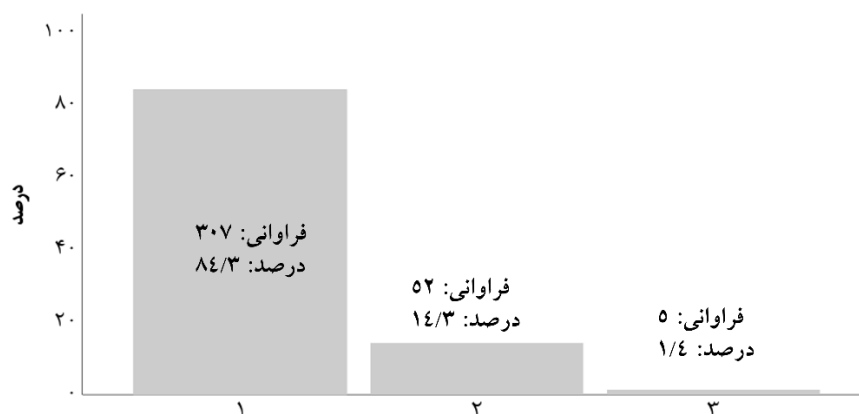
نمودارهای ۳ و ۴ نشان می‌دهند که بیشتر شرکت‌کنندگان از تحصیلات مرتبط برخوردار بوده و دارای مدرک کارشناسی یا کارشناسی ارشد در رشته مترجمی بوده‌اند.

نمودار ۵. سابقه کار ترجمه



در ادامه، نمودار ۵ اشاره دارد که اغلب مترجمان شرکت‌کننده در این پژوهش، پنج سال یا کمتر سابقه کار به عنوان مترجم داشته‌اند.

نمودار ۶. تعداد زبان‌ها



نمودار ۶ ابراز می‌کند که مترجمان به چند زبان خارجی تسلط داشتند؛ به اندازه‌ای که به راحتی بتوانند با آن زبان یا زبان‌ها ترجمه انجام دهند (البته میزان تسلط مترجمان به هر زبان طبق گزارش خودشان در این جدول شرح داده شده است). بیشتر شرکت‌کنندگان فقط به یک زبان خارجی مسلط بودند.

جدول ۲. اولویت زبان‌ها

زبان	فراوانی زبان ۱	درصد	فراوانی زبان ۲	درصد	فراوانی زبان ۳	درصد	مجموع
انگلیسی	۳۱۱	۸۵/۴	۱۴	۳/۸			۳۲۵
فرانسوی	۱۸	۴/۹	۱۰	۲/۷			۲۸
عربی	۱۶	۴/۴	۵	۱/۴	۲	۰/۵	۲۳
آلمانی	۹	۲/۵	۷	۱/۹	۲	۰/۵	۱۸
روسی	۲	۰/۵					۲
اسپانیایی	۲	۰/۵	۳	۰/۸			۵
ترکی	۲	۰/۵	۱۰	۲/۷	۱	۰/۳	۱۳
ارمنی	۱	۰/۳					۱
چینی	۱	۰/۳					۱
ایتالیایی	۱	۰/۳					۱
ژاپنی	۱	۰/۳	۳	۰/۸			۱
کره‌ای			۴	۱/۱			۴
کردی			۳	۰/۸			۳

در مرحله بعد، از پاسخ‌دهندگان پرسیده شد که در اولویت اول، با کدام زبان خارجی بیشتر کار می‌کنند، در صورت تسلط به بیش از یک زبان، در اولویت دوم و سوم با چه زبان‌هایی ترجمه می‌کنند. جدول ۲ نشان‌دهنده فراوانی‌ها در پاسخ به این سؤالات است. اغلب شرکت‌کنندگان ترجمه را از طریق زبان انگلیسی انجام می‌دادند که با توجه به جایگاه بین‌المللی زبان انگلیسی، امری طبیعی به نظر می‌رسد. فرانسوی، عربی و آلمانی به ترتیب در رتبه‌های دوم، سوم و چهارم قرار گرفتند.

جدول ۳. آمار توصیفی

متغیرهای وابسته	میانگین	میان
افرادی که هنگام کار ملاقات می‌کنید ^۱	۵۹/۶۶	۶۰
ماهیت ترجمه ^۲	۶۷/۶۹	۶۹
درآمد	۲۰/۶۸	۲۰
فرصت‌های ارتقا ^۳	۲۷/۹	۲۸
نظارت	۶۵/۵۱	۶۸
شاخص توصیفی شغل	۲۴۰	۲۳۸
شاخص عمومی شغل	۶۸/۷۱	۷۰

متغیرهای «افراد»، «ماهیت»، «نظارت»، و «شاخص عمومی شغل» ۱۸ گویه داشتند و هر گویه دارای مقیاس لیکرت ۵ درجه (۱ پایین‌ترین و ۵ بالاترین درجه) بود. پس، دامنه امتیازات برای این چهار متغیر وابسته بین ۱۸ تا ۹۰ بود. در نتیجه، مطابق میانگین و میان در جدول ۳، پاسخ‌دهندگان پرسش‌نامه از افرادی که در حین کار ملاقات می‌کنند، ماهیت فعالیت ترجمه، افراد ناظر یا سرپرست و شغل ترجمه به‌طور کلی، فوق‌العاده راضی بودند.

جنبه‌های «ارتقا» و «درآمد» هر دو ۹ گویه با مقیاس لیکرت ۵ درجه داشتند. طیف امتیازات برای این جنبه‌ها بین ۹ تا ۴۵ بود. طبق جدول ۳، رضایت از فرصت‌های ارتقا بالاتر از حد متوسط بود، میانگین و میان درآمد پایین‌تر از مقدار متوسط قرار داشت که نشان‌دهنده تارضایتی مترجمان از مسائل مربوط به درآمد است.

سرانجام، حاصل جمع تمام جنبه‌های شاخص توصیفی شغل که بیانگر رضایت درونی خواهد بود، دامنه‌ای بین ۷۲ تا ۳۶۰ بود. میانگین و میان بیشتر از حد متوسط، نشانگر رضایت شرکت‌کنندگان است.

^۱ جهت کاهش تکرار کلمات، از این پس، این متغیر با عنوان «افراد» شناخته خواهد شد.

^۲ جهت کاهش تکرار کلمات، از این پس، این متغیر با عنوان «ماهیت» شناخته خواهد شد.

^۳ جهت کاهش تکرار کلمات، از این پس، این متغیر با عنوان «ارتقا» شناخته خواهد شد.

جدول ۴. آزمون تی نمونه‌های مستقل برای جنسیت

متغیرهای وابسته	میانگین خانم‌ها	میانگین آقایان	t	اثر d کوهن ^۱
افراد	۵۹/۵۴	۵۹/۹۹	-۰/۳۳۸	-۰/۰۴۲
ماهیت	۶۷/۹۷	۶۷/۲۸	۰/۶۷۲	۰/۰۷۵
درآمد	۲۰	۲۱/۹	*-۲/۲۶۲	-۰/۲۵۲
ارتقا	۲۸/۰۶	۲۷/۵۹	۰/۵۸۱	۰/۰۷
نظارت	۶۷/۱۴	۶۲/۴۷	*-۲/۱۲۲	-۰/۳۵۴
شاخص توصیفی شغل	۲۴۳/۱۶	۲۳۲/۹۵	۱/۸	۰/۳۳
شاخص عمومی شغل	۶۸/۴۷	۶۹/۲۹	-۰/۶۹	-۰/۰۷۷

* مقدار احتمال^۲ کمتر از ۰/۰۵

بیشتر آزمون‌های تی اجرا شده در جدول ۴ معنادار نبودند (مقدار احتمال بالاتر از ۰/۰۵). این نتیجه به این معناست که مترجمان آقا در اغلب جنبه‌ها از خانم‌ها راضی‌تر نبودند و البته برعکس این مضمون هم صادق نبود. به هر حال، متغیر مستقل جنسیت دو پیامد معنادار به همراه داشت. معناداری آماری بیانگر این است که آقایان از درآمد راضی‌تر بودند، درحالی‌که خانم‌ها از مافوق خود راضی‌تر بودند. اما مقدار اثر d کوهن برای هر دو تست کم بود، یعنی این یافته‌ها در زندگی واقعی خیلی قابل ملاحظه نیستند. معمولاً، برای مقدار d کوهن، ۰/۲ کوچک، ۰/۵ متوسط، و ۰/۸ بزرگ در نظر گرفته می‌شود (Cohen, 1992).

جدول ۵. آزمون تی نمونه‌های مستقل برای زبان انگلیسی در مقابل زبان‌های دیگر

متغیرهای وابسته	میانگین انگلیسی	میانگین دیگر زبان‌ها	t	اثر d کوهن
افراد	۶۰/۱۱	۵۷	۱/۷۶۳	۰/۲۹
ماهیت	۶۷/۶۹	۶۷/۶۷	۰/۰۲	۰/۰۰۳

^۱ Cohen's d effect

^۲ p value

پژوهش‌های زبان و ترجمه فرانسه				دوره هفتم، شماره دوم	
درآمد	۲۰/۳۸	۲۲/۵۲	۱/۸۶۳	-۰/۲۸۵	
ارتقا	۲۷/۸	۲۸/۵۳	-۰/۶۷	-۰/۱۱	
نظارت	۶۵/۴۶	۶۶	-۰/۱۴۹	-۰/۰۴	
شاخص شغل توصیفی	۲۴۰/۵۲	۲۳۴/۹۲	۰/۶۱۶	۰/۱۷۹	
شاخص شغل عمومی	۶۸/۵۹	۶۹/۳۹	-۰/۴۹۳	-۰/۰۷۵	

به علت نابرابری فراوانی‌ها در زبان‌های مختلف، اولین و پرکاربردترین زبان خارجی مترجمان به دو گروه زبان انگلیسی و غیرانگلیسی تقسیم شد. هیچ آزمون‌تی در این مقطع معنادار نبود (مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵)؛ بنابراین، تفاوت میانگین‌های مشاهده‌شده تصادفی بوده است، و اولویت اول زبان خارجی پاسخ‌دهندگان تفاوتی در میزان رضایت آن‌ها ایجاد نمی‌کند.

جدول ۶. آزمون تی نمونه‌های مستقل برای تعداد زبان‌ها

متغیرهای وابسته	میانگین ۱ زبان	میانگین ۲ یا ۳ زبان	t	اثر d کوهن
افراد	۵۹/۶۵	۵۹/۷۳	-۰/۰۴۶	-۰/۰۰۷
ماهیت	۶۷/۴۸	۶۸/۸۷	-۱/۰۲	-۰/۱۵۲
درآمد	۲۰/۹۵	۱۹/۲۴	۱/۵۳۱	۰/۲۲۷
ارتقا	۲۷/۹	۲۷/۹۲	-۰/۰۲۱	-۰/۰۰۳
نظارت	۶۵/۵۲	۶۵/۵	۰/۰۰۶	۰/۰۰۱
شاخص شغل توصیفی	۲۴۰/۷۸	۲۳۶/۲۵	-۰/۶۴۷	-۰/۱۴۵
شاخص شغل عمومی	۶۸/۴۸	۶۹/۸۹	-۰/۸۹۱	-۰/۱۳۱

در ابتدا، متغیر تعداد زبان‌ها کدگذاری مجدد شد تا دو زیرگروه داشته باشد. همه تست‌ها بی‌معنی بودند (مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵). تعداد زبان‌های خارجی که مترجمان می‌دانستند، بر میزان رضایت آن‌ها تأثیری نداشت.

جدول ۷. تحلیل واریانس یک‌طرفه برای گروه‌های سنی

متغیرهای وابسته	میانگین ۱۵	میانگین ۲۵	میانگین ۴۵	F	اتا مربع ^۱
	تا ۲۴	تا ۴۴	تا ۶۴		
افراد	۶۰/۹۱	۵۸/۴۷	۶۱/۷۹	۲/۴۲۸	۰/۰۱۶
ماهیت	۶۸/۹۱	۶۶/۷۳	۶۸/۵۵	۲/۲۲۸	۰/۰۱۳
درآمد	۲۱/۶۵	۱۹/۷۵	۲۱/۹۷	۳/۱۶۷	۰/۰۱۸
ارتقا	۳۰/۵۵	۲۶/۸۳	۲۶/۰۸	***۱۲/۳۸۹	۰/۰۷۴
نظارت	۶۷/۶۴	۶۴/۳۳	۶۴/۴۱	۱/۱۱۳	۰/۰۱۴
شاخص توصیفی	۲۴۶/۸۶	۲۳۵/۴۷	۲۳۹/۹۱	۲/۰۸۸	۰/۰۳
شغل					
شاخص عمومی	۶۹/۸۸	۶۷/۰۷	۷۱/۷۳	***۵/۲۰۱	۰/۰۳
شغل					

*** مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۱

*** مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۰۱

به‌منظور دستیابی به گروه‌های یکنواخت‌تر، دسته‌بندی سوپر و جوردان^۲ (۱۹۷۳) برای گروه‌های سنی استفاده شد:

- مرحله رشد (سن صفر تا ۱۴)
- مرحله اکتشاف (سن ۱۵ تا ۲۴): جوانان نیازها و توانایی‌های خود را شناسایی می‌کنند و سپس وارد بازار کار می‌شوند.
- مرحله تثبیت (سن ۲۵ تا ۴۴): اشخاص به شغل خاصی متعهد می‌شوند.

^۱ Eta squared

^۲ Super & Jordaan

- مرحله حفاظت (سن ۴۵ تا ۶۴): شاغلان تلاش می‌کنند جایگاه خود را در این شغل حفظ کنند.
 - مرحله زوال (سن ۶۵ و بالاتر): اشخاص فعالیت شغلی کمتری دارند و برای بازنشستگی آماده می‌شوند.
- به دلیل تعداد کم یا صفر اشخاص در گروه‌های اول و آخر (رجوع به نمودار ۲)، این گروه‌ها در تحلیل واریانس حذف شدند. تحلیل واریانس جدول ۷ برای اکثر متغیرهای وابسته معنادار نبود (مقدار احتمال بالاتر از ۰/۰۵). از این روی، سن تأثیری بر رضایت در بیشتر جنبه‌ها نداشت. هرچند تست رضایت بلندمدت از نظر آماری معنادار بود، مقدار اتای مربع کوچک بود؛ پس معناداری کارآمد به همراه نداشت. برای توضیح بیشتر، مقدار اتای مربع ۰/۰۱ کوچک، ۰/۰۶ متوسط، و ۰/۱۴ بزرگ در نظر گرفته می‌شود (Cohen, 2013).

جدول ۸. تست توکی^۱ برای گروه‌های سنی و ارتقا

تفاضل میانگین‌ها		
***۳/۷۱۸	۴۴ تا ۲۵	۲۴ تا ۱۵
***۴/۴۷۶	۶۴ تا ۴۵	
***-۳/۷۱۸	۲۴ تا ۱۵	۴۴ تا ۲۵
۰/۷۸۵	۶۴ تا ۴۵	
***-۴/۴۷۶	۲۴ تا ۱۵	۶۴ تا ۴۵
-۰/۷۸۵	۴۴ تا ۲۵	

*** مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۰۱

جدول ۷ اثبات کرد که تفاوت معناداری برای متغیر ارتقا، همراه با اتای مربع تقریباً خوبی وجود داشت. با وجود آنکه آزمون تحلیل واریانس توانایی تشخیص وجود تفاوت کلی میان گروه‌ها را دارد، قادر نیست مشخص کند که این تفاوت بین کدام گروه‌ها مشاهده می‌شود؛ بنابراین، استفاده از آزمون‌های تعقیبی ضروری است. در این راستا، اگر آزمون لوین برای برابری

¹ Tukey's test

واریانس‌ها^۱ معنادار نباشد (مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵)، به این معناست که واریانس گروه‌ها برابر فرض می‌شود و در این حالت، یکی از مناسب‌ترین آزمون‌های تعقیبی، تست توکی است؛ در مقابل، اگر آزمون لوین معنادار باشد (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵)، فرض برابری واریانس‌ها رد می‌شود، آزمون گیمز-هاول^۲ به عنوان یکی از گزینه‌های مناسب برای آزمون تعقیبی در نظر گرفته می‌شود (Field, 2024).

در تحلیل واریانس مربوط به متغیرهای سن و فرصت‌های ارتقا، با توجه به اینکه آزمون لوین معنادار نبود، استفاده از آزمون تعقیبی توکی مناسب تشخیص داده شد. جدول ۸ نشان می‌دهد که گروه سنی اول از دو گروه سنی دیگر درباره فرصت‌های ارتقا راضی‌تر بودند.

جدول ۹. تحلیل واریانس یک‌طرفه برای مدرک تحصیلی

متغیرهای وابسته	میانگین کارشناسی	میانگین کارشناسی ارشد	میانگین دکترا	F	اتا مربع
افراد	۶۰/۳۲	۶۰/۳۲	۶۰/۴۲	۰/۷۲۹	۰/۰۰۵
ماهیت	۶۸/۶۹	۶۷/۶۹	۶۵/۹۳	۱/۶۷	۰/۰۱
درآمد	۲۰/۸۱	۱۹/۸۸	۲۲/۷	۲/۴۸۷	۰/۰۱۵
ارتقا	۲۸/۷۲	۲۷/۳۹	۲۶/۲۴	۲/۶۰۱	۰/۰۱۷
نظارت	۶۷/۱۹	۶۴/۱۷	۶۴/۱۷	۰/۹۸۹	۰/۰۱۳
شاخص توصیفی شغل	۲۴۵/۰۹	۲۳۵/۴۷	۲۳۸/۶۲	۱/۴۷۷	۰/۰۲۳
شاخص عمومی شغل	۷۰/۰۵	۶۷/۵۸	۶۹/۶۱	۲/۱۴۸	۰/۰۱۳

¹ Levene's test of homogeneity

² Games-Howell test

جدول ۱۰. تحلیل واریانس یک‌طرفه برای رشته تحصیلی

متغیرهای وابسته	میانگین	میانگین	میانگین	F	اتا مربع
	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتر		
افراد	۵۹/۹۸	۵۷/۷	۶۱/۵۹	۱/۸۴۲	۰/۰۱۳
ماهیت	۶۷/۷۳	۶۸/۴۳	۶۷/۹۸	۰/۱۸۵	۰/۰۰۱
درآمد	۲۰/۵۶	۲۱/۶۳	۱۹/۶	۱/۲۰۱	۰/۰۰۷
ارتقا	۲۸/۳۱	۲۷/۲۵	۲۶/۶۶	۱/۴۰۹	۰/۰۰۹
نظارت	۶۳/۸۴	۶۷/۹۵	۶۷/۸۵	۱/۷۹۵	۰/۰۲۴
شاخص توصیفی شغل	۲۳۸	۲۴۴/۲۸	۲۴۰/۷۵	۰/۴۷۵	۰/۰۰۷
شاخص عمومی شغل	۶۸/۵۶	۶۹/۹۴	۶۸/۱۲	۰/۵۲	۰/۰۰۳

در ابتدا، به علت تعداد اندک مورد، زیر گروه دیپلم یا پایین‌تر حذف شد: هیچ‌کدام از تحلیل واریانس‌ها (چه برای مدرک در جدول ۹، چه برای رشته در جدول ۱۰) معنادار نبودند (مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵). تفسیر این مطلب به نبود رضایت کمتر یا بیشتر در اشخاص با درجات علمی یا رشته‌های مختلف اشاره دارد.

جدول ۱۱. تحلیل واریانس یک‌طرفه برای سابقه کار

متغیرهای وابسته	میانگین	میانگین	میانگین	میانگین	F	اتا مربع
	کمتر از ۱	۱ تا ۵	۶ تا ۱۰	۱۱ تا ۱۵	بیشتر از ۱۵	
افراد	۶۰/۰۶	۶۰/۹۱	۵۷/۸۷	۵۴/۱۱	۶۱/۵۴	*۳/۰۷۵
ماهیت	۶۶/۱۹	۶۸/۰۷	۶۷/۴۸	۶۸/۲۴	۶۸/۰۵	۰/۴۷۸
درآمد	۲۰/۹۶	۲۰/۴۹	۱۸/۵۹	۱۸/۶۷	۲۴/۰۸	*۵/۱۱۸
ارتقا	۳۱/۳۷	۲۸/۵۶	۲۵/۰۷	۲۶/۲۷	۲۶/۲۳	***۸/۲۸۸
نظارت	۷۱/۵	۶۶/۴۵	۶۵	۶۲/۰۶	۵۹/۸۶	۲/۴۳۶

شاخص	۲۴۹/۷۵	۲۴۳/۵۶	۲۳۱/۴۶	۲۳۱/۶۷	۲۳۱/۲	۱/۷۱۳	۰/۰۴۹
توصیفی							
شغل							
شاخص	۶۸/۱۲	۶۹/۰۳	۶۷/۳۴	۶۶/۹	۷۰/۷۵	۱۰/۰۹	۰/۰۱۳
عمومی							
شغل							

*** مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۰۱ * مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵

پنج تست در جدول ۱۱ معنادار نبودند (مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵)؛ پس سابقه کار تفاوتی در رضایت درونی، ماهیت و نظارت ایجاد نکرد. با اینکه تست برای متغیر افراد از لحاظ آماری معنادار بود، اتای مربع کوچک به معنای نبود معناداری در عمل بود.

جدول ۱۲. تست گیمز-هاول برای درآمد و تست توکی برای ارتقا

تفاضل میانگین ها برای درآمد	تفاضل میانگین ها برای ارتقا		
کمتر از ۱	۱ تا ۵	۰/۴۹۶	*۲/۸۰۵
۶ تا ۱۰		۲/۳۷۱	***۶/۲۹۶
۱۱ تا ۱۵		۲/۲۹۵	***۵/۱۰۴
بیشتر از ۱۵		-۳/۱۲	***۵/۱۳۸
۱ تا ۵	کمتر از ۱	-۰/۴۹۶	*-۲/۸۰۵
۶ تا ۱۰		۱/۹۰۳	***۳/۴۹۱
۱۱ تا ۱۵		۱/۸۲۶	۲/۲۹۸
بیشتر از ۱۵		-۳/۵۸۹	۲/۳۳۲
کمتر از ۱		-۲/۳۷۱	***۶/۲۹۶
۶ تا ۱۰	۱ تا ۵	-۱/۹۰۳	***-۳/۴۹۱
۱۱ تا ۱۵		-۰/۰۷۷	-۱/۱۹۳
بیشتر از ۱۵		*-۵/۴۹۲	-۱/۱۵۸

کمتر از ۱	-۲/۲۹۵	-۵/۱۰۴**
۱ تا ۵	-۱/۸۲۶	-۲/۲۹۸
۶ تا ۱۰	۰/۰۷۷	۱/۱۹۳
بیشتر از ۱۵	*-۵/۴۱۵	۰/۰۳۴
کمتر از ۱	۳/۱۲	***-۵/۱۳۸
۱ تا ۵	۳/۵۸۹	-۲/۳۳۲
۶ تا ۱۰	*۵/۴۹۲	۱/۱۵۸
۱۱ تا ۱۵	*۵/۴۱۵	-۰/۰۳۴
* مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ ** مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۱ *** مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۰۱		

جدول ۱۱ اثبات کرد که سابقه کار، همراه با اندازه اثر متوسط، بر میزان رضایت از درآمد اثر معناداری گذاشت. نظر به اینکه تست لوین معنادار بود (یعنی زیرگروه‌ها واریانس برابر نداشتند)، تست گیمز-هاول به عنوان مناسب‌ترین آزمون تعقیبی انتخاب شد. جدول ۱۲ نشان می‌دهد که اشخاص با بالای ۱۵ سال تجربه، از درآمد خود راضی‌تر مترجمان با ۶ تا ۱۵ سال تجربه بودند. البته اشخاص مذکور، از مترجمان با ۵ سال سابقه کار یا کمتر هم راضی‌تر بودند؛ اما تحلیل واریانس نتوانست ثابت کند که این تفاوت رضایت شانس نباشد.

همچنین طبق جدول ۱۱، تحلیل واریانس برای ارتقا، معنادار و همراه با اتای مربع چشمگیر بود. همان‌طور که تست لوین معنادار نبود، انتخاب تست تعقیبی توکی معقول بود. جدول ۱۲ ارائه می‌دهد که گروه اول، از همه گروه‌ها نسبت به فرصت‌های ارتقا راضی‌تر بودند. گروه دوم هم از گروه سوم راضی‌تر بودند؛ اما به صورت معنادار از گروه‌های دیگر راضی‌تر نبودند.

۵. بحث و بررسی

مترجمان ایرانی شرکت‌کننده در این پژوهش، رضایت کوتاه‌مدت و بلندمدت از حرفه ترجمه را تجربه کرده‌اند. به همین ترتیب، در مطالعات خارجی که طی آن پژوهشگران به طور مستقیم از پاسخ‌دهندگان درباره وجود رضایت از شغل ترجمه سؤال کرده‌اند، اغلب مترجمان دیدگاه مثبتی ابراز داشته‌اند (Atkinson, 2012; Courtney & Phelan, 2019; Dam & Zethsen,

2016; Hubscher-Davidson, 2018; Katan, 2011; Leminen & Hokkanen, 2024; Monzó-Nebot & Álvarez-Álvarez, 2024; Setton & Liangliang, 2009; Virtanen, 2019). علاوه بر این، در پژوهش‌های دیگر که سطح رضایت شغلی مترجمان ارزیابی شده است، میزان رضایت آنان عمدتاً بالاتر از مقدار متوسط گزارش شده است (Korpälä, 2021; Lee, 2017; Liu, 2024; Moorkens, 2020; Piecychna, 2019; Rodríguez-Castro, 2011).

سپس، تعامل با افراد در خلال کار و همچنین شیوه نظارت موجب رضایت پاسخ‌دهندگان پرسش‌نامه حاضر شده است. به همین ترتیب، شرکت‌کنندگان رودریگز-کسترو (۲۰۱۱)، به دلیل همکاری گروهی مؤثر، از روابط با مافوقان و همکاران خشنود بودند. همچنین، مترجمان شفاهی در مقاله لی^۱ (۲۰۱۷)، به سبب محیط کاری دلپذیر، نبود تبعیض جنسیتی، و رفتار محترمانه، از کار کردن با مافوقان، همکاران و مشتریان خود رضایت داشتند. در مقطع سوم، انجام ترجمه برای مترجمان ایرانی لذت‌بخش بوده است. مترجمان خارجی بنا بر دلایل گوناگون از فعالیت ترجمه لذت می‌بردند؛ از جمله علاقه به فعالیت ترجمه (Sakamoto et al., 2024)، ارزش هنری ترجمه و دستاورد خلق متنی نو (کورتنی و فلان، ۲۰۱۹)، احساس افتخار درباره حوزه ترجمه (Moorkens, 2020)، ماهیت جذاب، هیجان‌انگیز و چالش‌برانگیز ترجمه (Dam & Zethsen, 2016)، و تطابق این فعالیت با حوزه تخصصی آنان (Rodríguez-Castro, 2011). چهارم، شرکت‌کنندگان این پژوهش فارسی میزان رضایت اندکی از درآمد خود ابراز کردند. با وجود چالش‌های بسیار شغل ترجمه، مترجمان در برخی مقالات خارجی به اندازه کافی از درآمد خود رضایت داشتند (Bednárová-Gibová & Madoš, 2019; Dam & Zethsen, 2016; Rodríguez-Castro, 2011). در مقابل، برخی مترجمان در مقالات دیگر، به دلایلی چون پایین بودن نرخ ترجمه (Piecychna, 2019; Lambert & Walker, 2022)، مقایسه هزینه مترجمان با ترجمه ماشینی از سوی مشتریان (Lambert & Walker, 2022)، و نرخ ناچیز ترجمه شفاهی نسبت به سطح تخصص مترجمان شفاهی (Lee, 2017)، نارضایتی خود را از

¹ Lee

میزان درآمدشان ابراز داشتند. نکته مهم آخر آن است که در مطالعات پیشین درباره رضایت شغلی مترجمان، موضوع رضایت از فرصت‌های ارتقا شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است. در مجموع، با اینکه مترجمان ایرانی از درآمد خود راضی نبودند، رضایت کلی از حرفه ترجمه داشتند. این ترکیب رضایت و نارضایتی در ابتدا متناقض به نظر می‌رسد؛ اما هرزبرگ^۱ دلیل هم‌زیستی این احساسات در ظاهر ضدونقیض را توضیح داده است: رضایت و نارضایتی متضاد نیستند و وجود نارضایتی لزوماً به معنای فقدان رضایت نیست (Herzberg, 1986)؛ در نتیجه، فقط به این دلیل که مترجمان از یک وجه حرفه ترجمه ابراز نارضایتی داشتند، به این معنا نیست که اصلاً از شغل ترجمه رضایت ندارند.

۶. نتیجه‌گیری

هدف ابتدایی این مقاله، توصیف خصوصیات مترجمان ایرانی (حداقل بخشی از این جمعیت) بود: بیشتر شرکت‌کنندگان خانم بودند؛ به اضافه، اغلب مترجمان انگلیسی زبان در رشته مترجمی تحصیل کرده‌اند و در بازه سنی ۲۲ تا ۴۴ سال قرار داشتند. هدف دوم، سنجش میزان رضایت شغلی پاسخ‌دهندگان بود: آن‌ها از همکاران، مشتری‌ها و مافوقان خود راضی بودند؛ از انجام ترجمه لذت می‌بردند، رضایت کوتاه‌مدت و بلندمدت از ترجمه داشتند و از فرصت‌های ارتقا در این شغل راضی بودند؛ اما، تنها جنبه‌ای که مترجمان از آن رضایت نداشتند، درآمد بود. هدف سوم، مقایسه میانگین‌ها بود. به علت عدم معناداری بیشتر آزمون‌ها، داشتن هر جنسیت، سن، مدرک، رشته تحصیلی، سابقه کار یا زبان خاصی، تأثیر قابل توجهی بر میزان رضایت مترجمان از اکثر جنبه‌های مربوط به رضایت شغلی نگذاشت. علی‌رغم نتایج مذکور، چند تست هم معناداری آماری و هم معناداری عملی داشتند. مخاطبان خیلی جوان تا سن ۲۴ سال، از فرصت‌های ارتقا درباره مترجمان مسن‌تر راضی‌تر بودند. در طرف دیگر، شرکت‌کنندگان بسیار باتجربه، نسبت به مترجمان با میزان متوسط تجربه، از درآمد خود راضی‌تر بودند. در انتها، پاسخ‌دهندگان کم‌تجربه‌تر درباره باتجربه‌ها از فرصت‌های ارتقا در شغل خود راضی‌تر بودند. محققان این مقاله با چندین محدودیت مواجه شدند: نخست، به دلیل فقدان پایگاه داده‌ای جامع برای ثبت اسامی مترجمان ایرانی، امکان نمونه‌گیری تصادفی وجود نداشت. دوم، نبود

¹ Herzberg

پژوهش‌های پیشین درباره رضایت شغلی مترجمان در بافت ایران چالشی اساسی ایجاد کرد؛ زیرا هیچ مطالعه مشابهی در دسترس نبود که محققان بتوانند از آن بهره بگیرند یا نتایج تحقیق خود را با یافته‌های آن مقایسه کنند. باوجود محدودیت‌ها، این پژوهش می‌تواند برای مترجمان، کارفرمایان و مدرسان ترجمه اهمیت داشته باشد. اگر دلایل رضایت یا ناراضایتی مترجمان مشخص باشد، خود مترجمان یا کارفرمایان می‌توانند شرایط را بهبود ببخشند. همچنین، موفقیت تحصیلی دانشجویان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل گوناگون قرار دارد (بوغیری و گشمردی، ۱۴۰۱)؛ در این میان، نگرش مترجمان حرفه‌ای می‌تواند نقش مؤثری در ارتقای کیفیت آموزش ترجمه ایفا کند (فتح‌اللهی و هاشمی، ۱۴۰۲). این اطلاعات می‌تواند مبنایی نوین برای مدرسان ترجمه فراهم کند تا دانشجویان را به‌خوبی برای ورود به بازار ترجمه آماده کنند.

در پایان، محققان دیگر می‌توانند مسیر این مقاله را ادامه دهند: آن‌ها می‌توانند از آزمون‌های مقایسه میانگین یا مقایسه میانه سود ببرند تا بررسی کنند که آیا گروه‌های مختلف واقعاً در میزان رضایت شغلی تفاوت دارند. همچنین، محققان می‌توانند رابطه بین رضایت شغلی و هوش هیجانی، انگیزه و دیگر عوامل درونی را ارزیابی کنند. به‌شيوه بعد، محققان می‌توانند دیگر سرچشمه‌های رضایت یا ناراضایتی را شناسایی کنند.

کتابنامه

- بهروزی، ن.، نعمی، ع.، شکرکن، ح.، و تقی‌پور، م. (۱۳۸۷). مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیرمعلول سازمان های دولتی شهر اهواز. علوم تربیتی و روانشناسی، ۳(۱)، ۱۳۷-۱۵۲.
- بوغیری، س.، و گشمردی، م. ر. (۱۴۰۱). بررسی جذب اجتماعی در فضای دانشگاهی به عنوان عاملی موثر بر تاب‌آوری و موفقیت تحصیلی دانشجویان زبان فرانسه در ایران. پژوهش‌های زبان و ترجمه فرانسه، ۵(۱). <https://doi.org/10.22067/rltf.2023.81582.1078>

دلخمش، م. (۱۳۹۳). شاخص توصیف‌کننده شغل: پرسشنامه، روش اجرا و نمره‌گذاری (نسخه فارسی). *روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی*، ۱۱(۴۲)، ۲۱۹-۲۲۳.

رضایی، ک.، سودانی، م.، و عطاری، ی. (۱۳۹۲). اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرستی و همکاران معلمان زن. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۹(۴)، ۱۴۷-۱۶۴.

علیزاده‌اقدام، عباس‌زاده، و اصل، ح. پ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی. *مطالعات جامعه‌شناسی*، ۲(۲)، ۹۹-۱۱۶.

فتح‌اللهی، م.، و هاشمی، م. ر. (۱۴۰۲). توانش ترجمه ادبی از دیدگاه مترجمان ادبی: واکاوی مضمونی چهل مصاحبه از فصلنامه مترجم. *پژوهش‌های زبان و ترجمه فرانسه*، ۶(۱).
<https://doi.org/10.22067/rltf.2024.85255.1096>

- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.
- Atkinson, D. (2012). *Freelance translator success and psychological skill: A study of translator competence with perspectives from work psychology* [ResearchSpace@ Auckland].
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4).
- Bassnett, S. (2011). *Reflections on translation*. Multilingual Matters.
- Bednárová-Gibová, K., & Madoš, B. (2019). Investigating translators' work-related happiness: Slovak Sworn and institutional translators as a case in point. *Meta: journal des traducteurs/Meta: Translators' Journal*, 64(1), 215-241. <https://doi.org/10.7202/1065335ar>
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Job satisfaction and job burnout among Greek bank employees. *International Journal of Management*, 5(1), 33-45.
- Çoban, F. (2019). The Relationship between Professional Translators's Emotional Intelligence and their Translator Satisfaction. *International Journal of Comparative Literature and Translation Studies*, 7(3), 50-64.
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current directions in psychological science*, 1(3), 98-101.

- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. routledge.
- Courtney, J., & Phelan, M. (2019). Translators' experiences of occupational stress and job satisfaction. *Translation & Interpreting: The International Journal of Translation and Interpreting Research*, 11(1), 100-113.
- 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.
- Faizi, N., & Alvi, Y. (2023). *Biostatistics manual for Health Research: A practical guide to data analysis*. Elsevier.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (6th ed.)*. Sage publications limited.
- Gregson, T. (1990). Measuring job satisfaction with a multiple-choice format of the job descriptive index. *Psychological Reports*, 66(3), 787-793. <https://doi.org/10.2466/pr0.1990.66.3.787>
- Herzberg, F. (1986). One more time: How do you motivate employees. *New York: The Leader Manager*, 433-448.
- Hubscher-Davidson, S. (2016). Trait emotional intelligence and translation: A study of professional translators. *Target*, 28(1), 132-157.
- Hubscher-Davidson, S. (2018). Do translations professionals need to tolerate ambiguity to be successful? *Innovation and Expansion in Translation Process Research, Amsterdam t Filadelfia, John Benjamins*, 77-103.
- Kafi, M., Khoshsaligheh, M., & Hashemi, M. R. (2018). Translation profession in Iran: current challenges and future prospects. *The translator*, 24(1), 89-103.
- Katan, D. (2009). Translation theory and professional practice: A global survey of the great divide. *Hermes - Journal of Language and Communication Studies*(42), 111-153.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 87(1), 14.
- Kinnunen, T., & Koskinen, K. (2010). Translators' agency in production networks. In T. Kinnunen & K. Koskinen (Eds.), *Translators' agency* (pp. 11-46). Tampere University Press.
- Korpal, P. (2021). Stress experienced by Polish sworn translators and interpreters. *Perspectives*, 29(4), 554-571. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2021.1889004>
- Lambert, J., & Walker, C. (2022). Because We're Worth It: Disentangling freelance translation, status, and rate-setting in the United Kingdom. *Translation Spaces*, 11(2), 277-302. <https://doi.org/10.1075/ts.21030.lam>

- Lee, J. (2017). Professional interpreters' job satisfaction and relevant factors: A case study of trained interpreters in South Korea. *Translation and Interpreting Studies*, 12(3), 427-448.
- Leminen, A.-K., & Hokkanen, S. (2024). Exploring ethical dilemmas encountered by public service interpreters and their effect on job satisfaction. *Translation Spaces*, 13(1), 149-169.
- Liu, F. M. C. (2024). Scrutinizing job satisfaction during COVID-19 through Facebook: Voices of Chinese translators. *Translation Spaces*, 13(1), 102-125.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Lopes, S., Chambel, M. J., Castanheira, F., & Oliveira-Cruz, F. (2015). Measuring job satisfaction in Portuguese military sergeants and officers: Validation of the job descriptive index and the job in general scale. *Military Psychology*, 27(1), 52-63. <https://doi.org/10.1037/mil0000060>
- Lunenburg, F. C., & Irby, B. J. (2008). *Writing a successful thesis or dissertation: Tips and strategies for students in the social and behavioral sciences*. Corwin press.
- Mamesa, C. N. Y. (2012). *The comparison of job satisfaction between employee who works at front of the house and back of the house area based on job descriptive index* [President University].
- McIntyre, S. E., & McIntyre, T. M. (2010). Measuring Job Satisfaction in Portuguese Health Professionals: Correlates and validation of the job descriptive index and the job in general scale. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(4), 425-431.
- Mohammadi Dehcheshmeh, M. (2017). *Machine Translation and Translation Memory Systems: An Ethnographic Study of Translators' Satisfaction* [Université d'Ottawa/University of Ottawa].
- Monzó-Nebot, E., & Álvarez-Álvarez, C. R. (2024). Healthcare interpreters X, Y, Z: Exploring generational differences in interpreters' values and job satisfaction using self-determination theory. *Translation Spaces*, 13(1), 126-148.
- Moorkens, J. (2020). Comparative satisfaction among freelance and directly-employed Irish-language translators. *Translation and Interpreting*, 12(1), 55-73. <https://doi.org/10.12807/ti.112201.2020.a04>
- Mousavi, S. H., Yarmohammadi, S., Nosrat, A. B., & Tarasi, Z. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of physical education teachers. *Annals of Biological Research*, 3(2), 780-788.

- Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees mental health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 293-297.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3 (1), 248-292. In.
- Patten, M. L. (2016). *Understanding research methods: An overview of the essentials*. Routledge.
- Phanthaphoommee, N., & Thumvichit, A. (2024). Unraveling the multifaceted nature of job satisfaction among migrant healthcare interpreters/translators: AQ methodology study. *Translation Spaces*, 13(1), 78-101.
- Pieczychna, B. (2019). Polish sworn translators' attitudes towards the job they perform—results obtained from a job satisfaction survey. *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric*, 58(1), 125-154.
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 10-18.
- Pöchhacker, F. (2009). Conference interpreting: Surveying the profession. *Translation and Interpreting Studies. The Journal of the American Translation and Interpreting Studies Association*, 4(2), 172-186.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia economics and finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rodríguez-Castro, M. (2011). *Elements of Task, Job, and Professional Satisfaction in The Language Industry: An Empirical Model* Kent State University]. Kent State.
- Rodríguez-Castro, M. (2015). Conceptual construct and empirical validation of a multifaceted instrument for translator satisfaction. *Translation and Interpreting*, 7(2), 30-50. <https://doi.org/10.12807/ti.107202.2015.a03>
- Sakamoto, A., Van Laar, D., Moorkens, J., & Carmo, F. d. (2024). Measuring translators' quality of working life and their career motivation: Conceptual and methodological aspects. *Translation Spaces*, 13(1), 54-77.
- Saldanha, G., & O'Brien, S. (2014). *Research methodologies in translation studies*. Routledge.
- Şchiopu, A. F. (2015). Workplace Emotions and Job Satisfaction. *International Journal of Economic Practices & Theories*, 5(3).
- Stratton, S. J. (2023). Population Sampling: Probability and Non-Probability Techniques. *Prehospital and Disaster Medicine*, 38(2), 147-148. <https://doi.org/10.1017/S1049023X23000304>

- Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 61-91.
- Utami, P. P., & Harini, H. (2019). The effect of job satisfaction and absenteeism on teacher work productivity. *Multicultural Education*, 5(1), 99-108.
- Virtanen, T. (2019). *What makes a government translator tick?: Examining the Finnish government English translators' perceptions of translator status, job satisfaction and the underlying factors* University of Helsinki]. Helsinki.
- Wallis, J. (2006). *Interactive translation vs pre-translation in the context of translation memory systems: Investigating the effects of translation method on productivity, quality and translator satisfaction* University of Ottawa (Canada)]. Canada.
- Westover, J. H., Westover, A. R., & Westover, L. A. (2010). Enhancing long-term worker productivity and performance: The connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(4), 372-387.