

## **L'Expérience vécue des traducteurs assermentés de langue française en Iran: une étude phénoménologique**

Nazanin Shadman <sup>1</sup> 

Maître de conférences, Département d'anglais, Faculté des sciences humaines, Université de Maragheh, Maragheh Iran

### **Résumé**

S'appuyant sur une approche phénoménologique ainsi que sur les concepts de champ, de capital et d'habitus développés par Pierre Bourdieu, cette étude examine les expériences vécues des traducteurs assermentés de langue française en Iran. Son objectif principal est d'analyser la manière dont la distribution du capital symbolique, en particulier l'attribution du titre de «traducteur principal», influence les perceptions de justice professionnelle, de confiance institutionnelle et d'identité professionnelle. Les données ont été recueillies à partir de deux sources complémentaires. La première consiste en des entretiens semi-directifs menés auprès de cinq traducteurs assermentés de français. La seconde est constituée de discussions spontanées extraites d'un groupe Telegram réunissant 621 traducteurs assermentés. Les données ont été analysées à l'aide de l'analyse thématique afin d'identifier les schémas récurrents dans les perceptions des traducteurs concernant l'équité professionnelle, la confiance institutionnelle et les expériences liées au statut de «traducteur principal». Les résultats montrent que de nombreux participants perçoivent ce titre comme un mécanisme contribuant à la reproduction des inégalités professionnelles. Les expériences de discrimination, d'exclusion, de méfiance envers les institutions nationales et étrangères, ainsi que des conséquences psychologiques telles que la frustration et la démotivation, constituent des dimensions centrales de l'expérience vécue des traducteurs ne bénéficiant pas de cette désignation. Les données suggèrent également que certains participants décrivent leurs expériences d'une manière pouvant être interprétée à la lumière du concept bourdieusien de domination symbolique. Dans cette perspective, les perceptions d'inégalité et d'exclusion professionnelle dépassent le cadre des structures institutionnelles et influencent le sentiment de valeur professionnelle ainsi que la motivation individuelle. L'étude souligne la nécessité d'une plus grande transparence des procédures institutionnelles, d'une révision des mécanismes d'accréditation et d'une attention accrue aux expériences professionnelles quotidiennes des traducteurs. Elle montre également comment les rapports de pouvoir se légitiment à travers les pratiques professionnelles ordinaires et contribuent à la reproduction des inégalités dans le domaine de la traduction assermentée.

**Mots-clés :** traduction assermentée, traducteurs de langue française, expérience vécue, capital symbolique, justice professionnelle.

---

<sup>1</sup>. E-mail: [n.shadman@maragheh.ac.ir](mailto:n.shadman@maragheh.ac.ir) DOI: <https://doi.org/10.22067/rltf.2026.97836.1166>  
<https://orcid.org/0000-0002-1293-9029>

## **The Lived Experiences of Certified French Translators in Iran: A Phenomenological Study**

Nazanin Shadman<sup>1</sup> 

Assistant Professor, Department of English, Faculty of Human Sciences, University of Maragheh, Maragheh, Iran

### **Abstract**

Drawing on a phenomenological approach and Pierre Bourdieu's concepts of field, capital, and habitus, this study explores the lived experiences of certified French translators in Iran. The primary aim is to examine how the distribution of symbolic capital—particularly the designation of “principal translator”—shapes perceptions of professional justice, institutional trust, and professional identity. Data were collected from two complementary sources. The first consisted of semi-structured interviews with five certified French translators. The second comprised naturally occurring discussions extracted from a Telegram group of certified translators with 621 members. The data were analyzed using thematic analysis to identify recurring patterns in translators' perceptions of professional fairness, institutional trust, and experiences associated with the status of “principal translator”. The findings indicate that many participants perceived the title of “principal translator” as a mechanism contributing to the reproduction of professional inequality. Experiences of discrimination, exclusion, distrust toward both domestic and foreign institutions, and psychological consequences such as frustration and demotivation emerged as central aspects of the lived experiences of translators who did not hold this designation. The data further suggest that some participants described their experiences in ways that can be interpreted through Bourdieu's concept of symbolic domination. In this sense, perceptions of professional exclusion and inequality extended beyond institutional structures and influenced participants' sense of professional worth and personal motivation. The study highlights the need for greater transparency in institutional procedures, a reconsideration of accreditation mechanisms, and closer attention to translators' everyday professional experiences. It also demonstrates how power relations become legitimized through routine professional practices and contribute to the reproduction of inequalities within the field of certified translation.

**Keywords:** certified translation, French translators, lived experience, symbolic capital, professional justice.

---

<sup>1</sup>. E-mail: n.shadman@maragheh.ac.ir DOI: <https://doi.org/10.22067/rltf.2026.97836.1166>  
<https://orcid.org/0000-0002-1293-9029>

نشریه علمی پژوهش‌های زبان و ترجمه فرانسه، دوره هشتم، شماره دوم (پیاپی ۱۵)، پاییز و زمستان ۱۴۰۴

## تجربه زیسته مترجمان رسمی زبان فرانسه در ایران: مطالعه‌ای پدیدارشناختی

مقاله پژوهشی

نازنین شادمان<sup>۱</sup>

استادیار، گروه زبان انگلیسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه مراغه، مراغه، ایران

### چکیده

این پژوهش با بهره‌گیری از رویکرد پدیدارشناختی و نظریه میدان، سرمایه و عادت‌واره پیر بوردیو، به بررسی تجربه‌های زیسته مترجمان رسمی زبان فرانسه در ایران می‌پردازد. هدف اصلی مطالعه، نشان دادن تأثیر توزیع سرمایه نمادین، به ویژه عنوان «مترجم اصلی» بر عدالت، اعتماد و هویت حرفه‌ای است. داده‌ها از دو منبع گردآوری شد: گروه اول داده‌ها، شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با پنج مترجم است. در کنار مصاحبه‌ها، گفتگوهای طبیعی در یک گروه تلگرامی ویژه مترجمان رسمی دارای ۶۲۱ عضو مترجم رسمی — نیز گردآوری شد و با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت. این تحلیل با هدف شناسایی الگوهای تکرارشونده در ادراک مترجمان از عدالت حرفه‌ای، اعتماد نهادی و تجربه‌های مرتبط با عنوان «مترجم اصلی» انجام شد. یافته‌ها نشان می‌دهد بسیاری از مشارکت‌کنندگان، عنوان «مترجم اصلی» را عاملی در بازتولید نابرابری حرفه‌ای ادراک می‌کنند. تجربه‌های تبعیض، کنار گذاشته شدن، بی‌اعتمادی به نهادهای داخلی و خارجی، و پیامدهای روانی مانند ناامیدی و بی‌انگیزگی، بخش عمده تجربه زیسته مترجمان «غیر اصلی» را شکل می‌دهد. داده‌های پژوهش حاکی از آن است که برخی مشارکت‌کنندگان، تجربه‌های خود را به گونه‌ای توصیف می‌کردند که می‌توان آن را در چارچوب مفهوم «سلطه نمادین» بوردیو تفسیر کرد؛ به این معنا که احساس نابرابری و حذف حرفه‌ای، فراتر از سطح ساختارهای نهادی، بر ادراک آنان از ارزشمندی حرفه‌ای انگیزه فردی نیز اثرگذار بوده است. این مطالعه بر لزوم شفاف‌سازی فرآیندهای نهادی، بازنگری در سازوکارهای اعتباردهی و توجه به تجربه‌های روزمره تأکید دارد و نشان می‌دهد که چگونه روابط قدرت از طریق فعالیت‌های حرفه‌ای روزمره مشروعیت می‌یابد و نابرابری‌ها را در حوزه ترجمه رسمی بازتولید می‌کند.

**کلیدواژه‌ها:** ترجمه رسمی، مترجمان زبان فرانسه، تجربه زیسته، سرمایه نمادین، عدالت حرفه‌ای.

<sup>۱</sup>. E-mail: n.shadman@maragheh.ac.ir DOI: <https://doi.org/10.22067/rltf.2026.97836.1166>  
<https://orcid.org/0000-0002-1293-9029>

## ۱. مقدمه

حرفه ترجمه رسمی در نقطه تلاقی زبان، حقوق و ساختارهای نهادی قرار دارد و از این رو، فراتر از یک فعالیت صرفاً زبانی، با مسئله مشروعیت حرفه‌ای، اعتبار نهادی و دسترسی به فرصت‌های شغلی پیوند می‌یابد. در ایران، این حرفه تحت تأثیر سازوکارهای نظارتی و سیاست‌های رسمی شکل گرفته و موقعیت اجتماعی و حرفه‌ای مترجمان رسمی تا حد زیادی در تعامل با نهادهای حقوقی و دیپلماتیک تعریف می‌شود. چنین شرایطی سبب شده است که مسئله توزیع اعتبار حرفه‌ای و چگونگی به رسمیت شناخته شدن مترجمان، به یکی از ابعاد مهم تجربه حرفه‌ای آنان تبدیل شود.

مطالعات پیشین درباره حرفه ترجمه در ایران عمدتاً بر موضوعاتی همچون جایگاه حرفه‌ای مترجمان، چالش‌های اقتصادی و نهادی، هویت حرفه‌ای، رضایت شغلی و فاصله میان آموزش دانشگاهی و نیازهای بازار کار متمرکز بوده‌اند (کافی و همکاران، ۲۰۱۸؛ عاطف‌مهر، ۲۰۲۳؛ میرصفیان و همکاران، ۱۳۹۸؛ بدیع‌الزمان و همکاران، ۱۴۰۳؛ پیشکار، ۲۰۲۲). برخی پژوهش‌ها نیز به‌طور خاص‌تر به ترجمه رسمی پرداخته و مسائلی چون ضعف ساختارهای آموزش ترجمه رسمی، نبود نظام جامع اعتبارسنجی و چالش‌های نهادی در ترجمه دادگاهی را بررسی کرده‌اند (فتاحی‌پور، ۱۳۹۹؛ جوادی و خضراب، ۲۰۲۰؛ وهبی و قربانزاده، ۱۴۰۲). در کنار این مطالعات، پژوهش‌های بین‌المللی نیز نشان می‌دهند که نظام‌های اعتباردهی و صدور مجوز مترجمان رسمی، نقش مهمی در شکل‌دهی به مشروعیت حرفه‌ای، اعتماد نهادی و توزیع فرصت‌های شغلی ایفا می‌کنند (Hlavac, 2013; Koby & Champe, 2013; Santamaria, 2018).

با این حال، تجربه زیسته مترجمان رسمی و ادراک آنان از نابرابری حرفه‌ای، مشروعیت نهادی و سازوکارهای توزیع اعتبار حرفه‌ای، به‌ویژه در بافت ترجمه رسمی زبان فرانسه در ایران، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به‌ویژه، همچنان روشن نیست که برخی عنوان‌ها و امتیازهای نهادی چگونه می‌توانند به گروهی از مترجمان اعتبار و جایگاه حرفه‌ای بیشتری بدهند و بر برداشت مترجمان از عدالت، هویت حرفه‌ای و تجربه‌های روزمره آنان اثر بگذارند.

در این میان، عنوان «مترجم اصلی» در برخی رویه‌های نهادی و دیپلماتیک، به عنوان نشانه‌ای از اعتماد و اعتبار حرفه‌ای شناخته می‌شود. با این حال، نحوه ادراک و تجربه این تمایز حرفه‌ای

از سوی مترجمان رسمی، به‌ویژه مترجمانی که خارج از این طبقه‌بندی قرار می‌گیرند، کمتر بررسی شده است. از منظر جامعه‌شناسی بوردیو، چنین تمایزهایی را می‌توان در چارچوب مفاهیمی چون میدان، سرمایه نمادین و عادت‌واره تحلیل کرد؛ مفاهیمی که امکان بررسی پیوند میان ساختارهای نهادی، روابط قدرت و تجربه‌های حرفه‌ای را فراهم می‌کنند.

بر همین اساس، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رویکرد پدیدارشناختی و با تکیه بر مفاهیم میدان، سرمایه نمادین و عادت‌واره بوردیو، در پی بررسی تجربه زیسته مترجمان رسمی زبان فرانسه در ایران است. هدف پژوهش، نشان‌دادن تجارب و تفاسیر مشارکت‌کنندگان از سازوکارهای اعتباردهی و تمایز حرفه‌ای و تأثیر این تجربه‌ها بر ادراک آنان از عدالت حرفه‌ای، اعتماد نهادی و هویت شغلی است. پرسش اصلی پژوهش این است که امتیازها و اعتبارهای نهادی مرتبط با عنوان «مترجم اصلی» چگونه بر تجربه حرفه‌ای مترجمان رسمی زبان فرانسه و برداشت آنان از عدالت و مشروعیت حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

## ۲. پیشینه پژوهش

### ۲-۱. میدان حرفه‌ای ترجمه در ایران

حرفه ترجمه در ایران مسیر دشوار و پیچیده‌ای را برای به رسمیت شناخته شدن طی کرده است. عوامل تاریخی، فرهنگی و اجتماعی متعددی در طی کردن این مسیر نقش داشته‌اند. مطالعاتی که بر جایگاه اجتماعی و هویت مترجمان متمرکز شده‌اند، نشان می‌دهند که ترجمه در ایران به‌طور کامل حرفه‌ای نشده و میان یک فعالیت فرهنگی و یک حرفه سازمان‌یافته در نوسان است (کافی و همکاران، ۲۰۱۸). عاطف‌مهر (۲۰۲۳) پیدایش ترجمه حرفه‌ای را به میانه و اواخر قرن نوزدهم نسبت می‌دهد؛ دوره‌ای که ترجمه ابزاری برای نوسازی، تولید دانش و پیشبرد اصلاحات سیاسی بود. با وجود این پیشینه، حرفه ترجمه در ایران در دستیابی به اعتبار شغلی و استقلال حرفه‌ای با چالش‌های پایداری روبه‌رو بوده است.

پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند مترجمان و دانشجویان مترجمی بیش از گذشته نگران جایگاه حرفه‌ای و میزان به رسمیت شناخته شدن کار خود هستند. هادی‌پور و همکاران (۲۰۲۵) معتقدند ترجمه در نگاه عموم در ردیف حرفه‌های معتبر قرار نمی‌گیرد و این وضعیت ریشه در ناپایداری نهادی، درآمد پایین و دیده‌نشدن کار مترجمان دارد. پژوهش دیگری نشان می‌دهد

رضایت شغلی مترجمان ایرانی نیز تا حدودی تحت تأثیر همین عوامل نهادی و اقتصادی قرار دارد (بدیع الزمان و همکاران، ۱۴۰۳). در همین راستا، پورگلوی (۱۴۰۰) در مطالعه خود درباره مترجمان دورکار نشان می‌دهد که هرچند مترجمان دورکار، آزادی بیشتری دارند، اما معمولاً بیشتر از دیگر مترجمان، بی‌ثباتی حرفه‌ای و گسست از جامعه حرفه‌ای را احساس می‌کنند. پیشکار (۲۰۲۲) مسئله شکاف میان آموزش دانشگاهی و نیازهای بازار را نیز برجسته کرده است و نشان می‌دهد که فضای آموزشی در ایران مترجمان را برای مواجهه با واقعیت‌های حرفه‌ای آماده نمی‌کند و به اصطلاح «غافل‌گیری آموزشی» رخ می‌دهد. در این زمینه، عامری (۲۰۲۴) فرایند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدرسان و مترجمان تازه‌کار را در بسترهای نهادی و اجتماعی بررسی کرده و نشان می‌دهد که هویت حرفه‌ای مترجمان در تعامل با ساختارهای آموزشی و حرفه‌ای شکل می‌گیرد.

از سوی دیگر، ساختارهای اقتصادی نیز بر شکل‌گیری مسیر حرفه‌ای مترجمان اثرگذار بوده‌اند. میرصفیان و همکاران (۱۳۹۸) با بررسی تابع درآمدی مترجمان ادبی نشان می‌دهند که ترجمه در ایران از نظر اقتصادی حرفه‌ای کم‌درآمد، ناپایدار و با بازده مالی محدود است. چنین یافته‌هایی با تحلیل‌های جامعه‌شناختی سازگار است. از این منظر، ترجمه در ایران می‌تواند یک میدان بوردیویی تلقی شود؛ فضایی که در آن سرمایه‌های اقتصادی، فرهنگی و نمادین در تعامل و تقابل‌اند. بحری و غلامی (۲۰۲۳) نشان داده‌اند جامعه‌شناسی ترجمه در دانشگاه‌های ایران از شکافی عمیق میان استانداردهای دانشگاهی و تقاضای بازار کار حکایت دارد. همچنین، شادمان و خوش‌سلیقه (۱۴۰۴ و ۲۰۲۲) نشان می‌دهند که عادت‌واره فرهنگی و ارزش‌محور مترجمان ادبی نقش مهمی در انتخاب‌های حرفه‌ای و مسیر کاری آن‌ها دارد. مسئله اخلاق حرفه‌ای نیز موردتوجه قرار گرفته است. لطف‌اللهی و همکاران (۱۳۹۹) منشور اخلاق حرفه‌ای مترجمان ایران را نقد کرده و ضرورت بازنگری آن را در راستای انطباق با شرایط واقعی جامعه مطرح کرده‌اند. به‌طورکلی می‌توان گفت حرفه ترجمه در ایران وضعیتی دوگانه دارد؛ از یک‌سو فعالیتی فرهنگی و فکری و از سوی دیگر شغلی تجاری و وابسته به بازار است. این حرفه در ظاهر مستقل است اما در عمل در چارچوب‌های نهادی و اقتصادی محدود می‌شود. چنین وضعیت چندلایه‌ای، زمینه جامعه‌شناختی لازم برای فهم تجربه‌های مترجمان در حوزه‌های تخصصی‌تر،

از جمله ترجمه رسمی را فراهم می‌کند. برخی مطالعات نیز به ابعاد تفسیری و تجربه‌محور حرفه ترجمه پرداخته‌اند. فتح‌اللهی و هاشمی (۱۴۰۲) نشان می‌دهند که مترجمان ادبی، توانش ترجمه را صرفاً مهارتی زبانی تلقی نمی‌کنند، بلکه آن را با تجربه، هویت حرفه‌ای و درک فردی از فرایند ترجمه پیوند می‌دهند.

## ۲-۲. ترجمه رسمی در مجامع بین‌المللی

در پژوهش‌های بین‌المللی، حرفه‌ای‌سازی و ساماندهی ترجمه رسمی توجه زیادی را به خود جلب کرده است؛ این امر نشان‌دهنده نگرانی‌های گسترده‌تر درباره تضمین کیفیت، رعایت استانداردهای اخلاقی و شناخت حرفه‌ای از شغل ترجمه رسمی به صورت جهانی است. نحوه صدور جواز و جذب مترجمان رسمی پیوسته از ابزارهای کلیدی برای تضمین شایستگی، حفظ یکپارچگی اخلاقی و ارتقای اعتبار حرفه ترجمه به شمار می‌رود. هلاواک<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) مروری جامع و بین‌المللی بر روندهای صدور گواهی‌نامه برای مترجمان ارائه می‌دهد و بر تنوع روش‌ها در اروپا و آمریکای شمالی تأکید می‌کند. این تحلیل نشان می‌دهد با اینکه برخی کشورها برنامه‌های صدور گواهی‌نامه سخت‌گیرانه و دولتی را اجرا می‌کنند، برخی دیگر برای تأیید شایستگی‌های مترجمان صرفاً به انجمن‌های حرفه‌ای یا مؤسسات آموزشی متکی هستند.

کوبی و چمپ<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) اهمیت صدور مجوز را به طور مفصل بررسی کرده‌اند و معتقدند با اعتبارسنجی حرفه‌ای می‌توان اطمینان حاصل کرد که آموزش‌هایی که به مترجمان داده می‌شود و مهارت‌هایی که کسب می‌کنند، با نیازها و انتظارات بازار کار همخوانی دارند. آن‌ها معتقدند که صدور مجوز رسمی نه تنها مهارت تخصصی مترجم را تضمین می‌کند، بلکه به عنوان نشانه‌ای نمادین از مشروعیت حرفه‌ای نیز عمل می‌کند. بر همین اساس، سانتاماریا<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) با ارائه شواهد کمی نشان می‌دهد داشتن مجوز ترجمه رسمی بر مسیرهای شغلی و جلب اعتماد مشتریان تأثیر می‌گذارد و مترجمان مجوزدار از قابلیت‌های استخدام بالاتر، دستمزد بهتر و اعتبار حرفه‌ای بیشتر

<sup>1</sup> Hlavac

<sup>2</sup> Koby & Champe

<sup>3</sup> Santamaria

در بخش‌های خصوصی و نهادی برخوردارند. علاوه بر این، بودین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) موضوع مجوز ترجمه را به زمینه‌های فراملی گسترش داده و در پروژه TransCert بررسی می‌کنند که چگونه طرح‌های صدور مجوز بین‌المللی می‌توانند استانداردهای کشورهای مختلف را هماهنگ کنند و هم‌زمان نیازهای مختلف ذی‌نفعان را برآورده سازند.

باین‌حال، همه پژوهشگران صدور مجوز را تنها مسیر دستیابی به شناخت حرفه‌ای نمی‌دانند. لمل (۲۰۱۳) مدل‌های جایگزین مانند برنامه‌های مربی‌گری<sup>۲</sup>، توسعه حرفه‌ای مستمر<sup>۳</sup> و ارزیابی مبتنی بر نمونه‌کار<sup>۴</sup> را مطرح می‌کند. این مدل‌ها به مترجمان کمک می‌کنند تا مهارت‌ها و دانش خود را ارتقا دهند و مهارت ترجمه‌شان بدون نیاز به آزمون‌های رسمی تأیید شود. انعطاف در مسیرهای اعتباربخشی می‌تواند تنوع پیشینه‌های حرفه‌ای و شیوه‌های کاری متفاوت را پوشش دهد. این دیدگاه به‌ویژه برای مترجمان آزاد و دورکار حائز اهمیت است؛ چراکه روش‌های کاری این مترجمان ممکن است با آزمون‌های رسمی مطابقت نداشته باشد. در این صورت، با استفاده از مدل‌های جایگزین کیفیت کارشان را می‌توان ارزیابی نمود.

در این میان، مترجمین رسمی مسئولیت‌های بیشتری دارند و تحت نظارت نهادهای ویژه‌ای قرار می‌گیرند. مایورال<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) سیر تاریخی ترجمه رسمی را بررسی می‌کند و نقش‌های حقوقی و اداری آن را در ساختارهای دولتی تشریح می‌کند. پژوهش‌های معاصر نیز به بررسی این مسئولیت‌ها پرداخته‌اند. تاییبی و اوزولینر<sup>۶</sup> (۲۰۲۲ و ۲۰۲۳) به بررسی ترجمه اسناد رسمی و مدارک شخصی با تمرکز بر کیفیت، حرفه‌ای بودن و روش‌های ترجمه می‌پردازند. یافته‌های آنان نشان می‌دهد که ترجمه رسمی در تعامل پیچیده‌ای میان الزامات نهادی و مسئولیت‌های اخلاقی مترجمان شکل می‌گیرد. با تکیه بر دیدگاه‌های مترجمان حرفه‌ای، به‌ویژه در استرالیا، این مطالعات نشان می‌دهند که دقت زبانی به‌تنهایی برای تضمین کیفیت ترجمه رسمی کافی نیست و عواملی چون شفافیت، پاسخ‌گویی و انسجام نیز نقش اساسی دارند. همچنین، نویسندگان نشان می‌دهند

<sup>۱</sup> Budin et al.

<sup>۲</sup> Mentorship programs

<sup>۳</sup> Continuous professional development

<sup>۴</sup> Portfolio-based assessment

<sup>۵</sup> Mayoral

<sup>۶</sup> Taibi & Ozolins

که مترجمان چگونه در چارچوب محدودیت‌های نهادی و هنجارهای حرفه‌ای تصمیم‌گیری می‌کنند. درمجموع، این پژوهش‌ها تأکید می‌کنند که ترجمه اسناد رسمی نه تنها تحت تأثیر شایستگی زبانی، بلکه متأثر از عوامل اخلاقی، نهادی و اجتماعی است.

در تمامی این پژوهش‌ها چند نکته مشترک دیده می‌شود. اولاً، داشتن مجوز رسمی برای مترجمان نوعی اعتبار و جایگاه حرفه‌ای به همراه می‌آورد. به علاوه، یکپارچه‌سازی استانداردها و نظارت بر کیفیت، صرفاً دقیق بودن ترجمه را تضمین نمی‌کند، بلکه از بعد اخلاقی هم حائز اهمیت است. اخلاقیات به ویژه در ترجمه مدارک شخصی که مشخصاً با ترجمه رسمی گره خورده‌اند، به خوبی بازتاب می‌یابد. همچنین، تجربه‌های بین‌المللی نشان می‌دهند حرفه‌ای شدن ترجمه به شرایط هر کشور بستگی دارد؛ بدین معنی که قوانین و فرهنگ هر جامعه تعیین می‌کند ترجمه رسمی چگونه تعریف و پذیرفته شود. درمجموع، می‌توان این گونه نتیجه‌گیری کرد که ترجمه رسمی در سطح بین‌الملل صرفاً به مهارت ترجمه ختم نمی‌شود، بلکه در بستر اجتماعی و نهادی معنا پیدا می‌کند. سازوکارهای گرفتن مجوز، اعتبارسنجی و شیوه توزیع کار ترجمه رسمی نقش مهمی در تعریف جایگاه حرفه‌ای مترجمان، تضمین رعایت اصول اخلاقی و شکل‌دهی به مسیرهای شغلی دارند. این یافته‌ها چارچوبی جامع برای بررسی چالش‌ها و مسیرهای پیش‌رو در حرفه‌ای‌سازی ترجمه در ایران فراهم می‌کنند.

### ۳-۲. ترجمه رسمی در ایران

پژوهش‌های مرتبط با ترجمه رسمی در ایران نشان می‌دهد این حوزه در نقطه تلاقی میان الزامات حقوقی، استانداردهای حرفه‌ای و محدودیت‌های ساختاری قرار دارد و همچنان در حال شکل‌گیری و حرکت به سوی یک نظام حرفه‌ای پایدار است. نخستین مطالعات در این زمینه، تمرکز خود را بر ارزیابی ساختار صدور مجوز و کیفیت ترجمه‌های رسمی گذاشته‌اند. مطالعه مهدوی زفرقندی و شریفی (۲۰۰۸) یکی از معدود پژوهش‌هایی است که به طور مستقیم کیفیت ترجمه‌های رسمی و شرایط صدور پروانه مترجمی رسمی را بررسی کرده است. یافته‌های آنان نشان می‌دهد که نظام موجود دچار ضعف‌هایی همچون نبود معیارهای روشن برای ارزیابی مهارت ترجمه، ناهماهنگی میان انتظارات آزمون و نیازهای واقعی بازار و فقدان نظارت سازمانی پس از صدور مجوز است. در این پژوهش تأکید بر این است که اتکا به یک آزمون دشوار اما

ناکامل نمی‌تواند کیفیت پایدار را تضمین کند و این امر، نیازمند یک نظام جامع مبتنی بر آموزش، بازآموزی و ارزیابی مستمر در زمینه ترجمه رسمی است. در همین راستا، جوادی و خضراب (۲۰۲۰) یک الگوی پیشنهادی برای صدور مترجمی رسمی در ایران ارائه کرده‌اند که تلاش می‌کند ضعف‌های ساختاری موجود را با روشی ترکیبی برطرف کند؛ روش پیشنهادی آن‌ها شامل آموزش تخصصی، ارزیابی مهارت و فرایند اعتبارسنجی چندلایه است. این مطالعه، ضمن مقایسه وضعیت ایران با استانداردهای جهانی، نشان می‌دهد که حرفه‌ای‌سازی ترجمه رسمی در ایران بدون ایجاد یک نظام نهادی چندبعدی، امکان‌پذیر نخواهد بود.

در رابطه با آموزش ترجمه رسمی، فتاحی‌پور (۱۳۹۹) در ارزیابی انتقادی کتاب‌های دانشگاهی در حوزه ترجمه رسمی استدلال می‌کند که محتوای آموزشی موجود غالباً فاقد انسجام و نظام‌مندی است و هم‌سو با نیازهای واقعی مترجمان رسمی نیست. وی پیشنهاد می‌کند الگوی تدوین منابع دانشگاهی باید بر مبنای تحلیل نیازهای حرفه‌ای، ساختارهای حقوقی ایران و طبقه‌بندی متون رسمی بازنگری شود. این پژوهش یکی از معدود تلاش‌هایی است که آموزش ترجمه رسمی را نه صرفاً مهارتی زبانی، بلکه کنشی حقوقی و نهادی در نظر می‌گیرد.

در حوزه کاربردی‌تر ترجمه در بافت قضایی و دادگاهی، وهبی و قربان‌زاده (۱۴۰۲) جایگاه ترجمه دادگاهی را در ایران و ایالات متحده آمریکا مقایسه کرده‌اند. نتیجه بررسی آنان نشان می‌دهد که برخلاف نظام ایالات متحده آمریکا که در آن مترجمان دادگاهی بخشی از نظام قضایی حرفه‌ای محسوب می‌شوند، در ایران ترجمه دادگاهی فاقد چارچوب روشن و سازوکارهای نظارتی یکپارچه است. به علاوه، آموزش‌های تخصصی لازم نیز به مترجمان این حوزه داده نمی‌شود. نهایتاً، این‌گونه نتیجه‌گیری می‌کنند که این مشکلات، از یک سو بر کیفیت ترجمه در فرآیندهای قضایی اثر می‌گذارد و از سوی دیگر، منزلت حرفه‌ای مترجمان را خدشه‌دار می‌کنند. آقایی (۲۰۲۳) از دیدگاه جامعه‌شناسی ترجمه به مسئله توزیع جنسیتی در حرفه ترجمه در ایران پرداخته و نشان داده است که گرچه زنان سهم قابل‌توجهی از نیروی کار ترجمه را تشکیل می‌دهند، اما حضور آن‌ها در موقعیت‌های رسمی و پردرآمدتر، از جمله ترجمه رسمی، محدودتر است. این پژوهش نشان می‌دهد که ساختارهای نهادی و شبکه‌های حرفه‌ای ترجمه رسمی هنوز

کاملاً شفاف یا برابر نیستند و عواملی چون سرمایه اجتماعی، دسترسی به شبکه‌های حقوقی و ساختارهای مردانه نهادهای رسمی بر ورود و پیشرفت مترجمان زن تأثیر می‌گذارد.

### ۳. چارچوب نظری

این پژوهش با تکیه بر نظریه کنش<sup>۱</sup> بوردیو، به‌ویژه مفاهیم «میدان»، «سرمایه» و «عادت‌واره» در تلاش است امکان درک ساختارهای حرفه‌ای و تجربه زیسته گروهی از مترجمان را فراهم کند. بوردیو میدان را فضای اجتماعی ساخت‌یافته‌ای می‌داند که در آن کنشگران بسته به حجم و ترکیب سرمایه‌های خود در موقعیت‌های متفاوتی قرار می‌گیرند (Bourdieu, 1989, p. 14). در هر میدان، منازعه بر سر توزیع انواع سرمایه - از جمله سرمایه‌های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و نمادین - جریان دارد و این سرمایه‌ها به‌مثابه منابع قدرت و مشروعیت عمل می‌کنند (Bourdieu, 1986). از دید بوردیو، منظور از سرمایه نمادین شکلی از سرمایه است که اعتبار و مشروعیت اجتماعی آن از به‌رسمیت شناخته شدن نشأت می‌گیرد (Bourdieu, 1989, p. 17).

از منظر بوردیو، عنوان‌ها و جایگاه‌های حرفه‌ای می‌توانند فراتر از یک موقعیت اداری، به‌عنوان نوعی سرمایه نمادین عمل کنند؛ این نوع سرمایه شکلی از اعتبار و مشروعیت است که در میدان‌های اجتماعی به رسمیت شناخته می‌شود (Bourdieu, 1989). در این چارچوب، برخی تمایزهای حرفه‌ای ممکن است بر نحوه توزیع اعتبار، فرصت‌های شغلی و ادراک کنشگران از جایگاه حرفه‌ای خود تأثیر بگذارند. به همین دلیل، نابرابری حرفه‌ای را می‌توان نه تنها در ابعاد اقتصادی، بلکه در فرایندهای مرتبط با مشروعیت و به‌رسمیت شناخته شدن حرفه‌ای نیز بررسی کرد (Bourdieu, 1991).

مفهوم عادت‌واره نشان می‌دهد که شرایط و محدودیت‌های ساختاری چگونه به تدریج درونی می‌شوند و به‌صورت گرایش‌ها و منش‌های نسبتاً پایدار در افراد شکل می‌گیرند (Bourdieu, 1990, p. 53). به بیان دیگر، تجربه‌های طرد شدن، به حاشیه رانده شدن یا برعکس، به رسمیت شناخته شدن، بر تصویر حرفه‌ای افراد از خودشان تأثیر می‌گذارد و انتظارات، احساس امکان یا عدم امکان و حتی برداشت آنان از عدالت را شکل می‌دهد. از این رو، می‌توان گفت بررسی تجربه

<sup>1</sup> Theory of practice

زیسته مترجمان را نمی‌توان جدا از ساختارهای اجتماعی دانست؛ این تجربه‌ها نشان می‌دهند که ساختارها چگونه در ذهن افراد نفوذ می‌کنند، زیسته می‌شوند و دوباره بازتولید می‌گردند. در سطح نظری، این چارچوب با رویکرد پدیدارشناختی تفسیری تکمیل می‌شود؛ رویکردی که بر فهم چگونگی معنابخشی افراد به تجربه‌های زیسته خود تمرکز دارد (Creswell, 2013, p. 76). ترکیب جامعه‌شناسی رابطه‌ای<sup>۱</sup> بوردیو با حساسیت پدیدارشناختی نسبت به تجربه زیسته، کمک می‌کند تا تصویری چندلایه از چگونگی درونی‌شدن سلسله‌مراتب نمادین در میدان ترجمه رسمی ارائه شود.

#### ۴. روش‌شناسی

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و بر پایه پدیدارشناسی تفسیری انجام شده است؛ رویکردی که بر فهم معنایی تمرکز دارد که افراد به تجربه‌های زیسته خود نسبت می‌دهند (Smith et al., 2013). انتخاب این رویکرد از آن جهت مناسب بود که هدف پژوهش، فهم چگونگی تجربه و تفسیر مترجمان رسمی زبان فرانسه از جایگاه حرفه‌ای، سازوکارهای نهادی و عنوان «مترجم اصلی» بود. در این چارچوب، تمرکز پژوهش نه بر سنجش کمی تفاوت‌ها و نابرابری‌های حرفه‌ای، بلکه بر فهم معنایی است که مشارکت‌کنندگان به تجربه‌های حرفه‌ای خود نسبت می‌دهند (Creswell, 2013). داده‌های پژوهش پس از گردآوری، با استفاده از روش تحلیل مضمون و بر اساس مراحل پیشنهادی براون و کلارک مورد تحلیل قرار گرفت (Braun & Clarke, 2006) تا الگوهای معنایی و مضامین مرتبط با تجربه‌های مشارکت‌کنندگان شناسایی شود. از این رو، مفاهیم بوردیو، به‌ویژه میدان، سرمایه نمادین و عادت‌واره، نه به‌مثابه فرضیه‌هایی از پیش تعیین‌شده، بلکه به‌عنوان چارچوبی تفسیری برای فهم و تحلیل تجربه‌های زیسته مشارکت‌کنندگان مورد استفاده قرار گرفتند.

داده‌های پژوهش از دو منبع مکمل گردآوری شد. منبع نخست، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با پنج مترجم رسمی زبان فرانسه بود. مشارکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند انتخاب شدند؛ معیار انتخاب آنان داشتن پروانه مترجمی رسمی زبان فرانسه، تجربه فعالیت حرفه‌ای در حوزه ترجمه رسمی، و آشنایی مستقیم با سازوکارهای نهادی و حرفه‌ای مرتبط با ترجمه رسمی بود. مصاحبه‌ها

<sup>۱</sup> Relational sociology

با هدف دستیابی به درکی عمیق از تجربه‌های حرفه‌ای مترجمان، برداشت آنان از عدالت و نابرابری، نحوه مواجهه با عنوان «مترجم اصلی»، و تأثیر این وضعیت بر هویت و انگیزه حرفه‌ای آنان انجام شد. پرسش‌های مصاحبه باز و انعطاف‌پذیر بودند تا مشارکت‌کنندگان بتوانند تجربه‌ها و تفسیرهای خود را با جزئیات بیان کنند. تعداد مشارکت‌کنندگان از پیش تعیین نشده بود و فرایند مصاحبه تا زمانی ادامه یافت که داده‌های جدید به ظهور مضامین یا ابعاد مفهومی تازه‌ای منجر نمی‌شد. به بیان دیگر، پس از انجام مصاحبه پنجم، الگوها و مضامین اصلی پژوهش به صورت تکرارشونده ظاهر شدند و اطلاعات جدیدی که مستلزم ایجاد کدها یا مضامین تازه باشد مشاهده نشد. از این رو، پس از اشباع داده‌ها، فرایند نمونه‌گیری متوقف شد.

منبع دوم داده‌ها، گفتگوهای طبیعی در یک گروه تلگرامی مترجمان رسمی بود که ۶۲۱ عضو از میان مترجمان رسمی زبان‌های مختلف در آن حضور داشتند. برای شناسایی داده‌های مرتبط با موضوع پژوهش، واژه‌های «فرانسه» و «اصلی» به صورت نظام‌مند در گروه جست‌وجو شد. پیام‌های مرتبط با تجربه مترجمان رسمی زبان فرانسه، برداشت آنان از عنوان «مترجم اصلی»، و بحث‌های مربوط به عدالت حرفه‌ای، اعتماد نهادی و توزیع فرصت‌های شغلی استخراج و تحلیل شد. استفاده از این داده‌ها به پژوهش کمک کرد تا در کنار روایت‌های حاصل از مصاحبه، بازتاب طبیعی‌تر و روزمره‌تری از دغدغه‌های حرفه‌ای مترجمان نیز بررسی شود.

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. در این پژوهش، تحلیل مضمون به عنوان روشی انعطاف‌پذیر برای شناسایی، سازمان‌دهی و تفسیر الگوهای معنایی در داده‌های کیفی به کار گرفته شد. (Braun & Clarke, 2006) فرایند تحلیل با مطالعه مکرر متن مصاحبه‌ها و پیام‌های مرتبط تلگرامی آغاز شد تا پژوهشگر با کلیت داده‌ها آشنا شود. سپس کدهای اولیه بر اساس عبارات، تجربه‌ها و معناهای تکرارشونده استخراج گردید. در مرحله بعد، کدهای مشابه در قالب مقوله‌های گسترده‌تر سازمان‌دهی شدند و از دل آن‌ها مضامین اصلی پژوهش شکل گرفت. این مضامین به صورت استقرایی<sup>۱</sup> و بر مبنای داده‌های تجربی و روایت‌های مشارکت‌کنندگان استخراج شدند و از پیش براساس مفاهیم نظری بوردیو تعریف نشده بودند. تحلیل نهایی بر شناسایی الگوهای معنایی مرتبط با ادراک مشارکت‌کنندگان از عدالت حرفه‌ای،

<sup>1</sup> Inductively

تجربه تبعیض، احساس کنار گذاشته شدن، بی‌اعتمادی نهادی و پیامدهای حرفه‌ای و روانی این تجربه‌ها متمرکز بود. در مرحله تفسیر یافته‌ها، مفاهیم بورديو از جمله میدان، سرمایه نمادین، مشروعیت و عادت‌واره به‌عنوان چارچوبی نظری برای فهم عمیق‌تر مضامین به کار گرفته شد. بدین ترتیب، مفاهیم نظری بورديو نه مبنای اولیه کدگذاری و استخراج مضامین، بلکه ابزاری تفسیری برای تبیین و درک عمیق‌تر یافته‌های حاصل از داده‌ها بودند.

برای افزایش اعتبار و قابلیت اعتماد پژوهش، از چند راهبرد استفاده شد. نخست، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با داده‌های به‌دست‌آمده از گفتگوهای تلگرامی مقایسه شدند تا امکان مثلث‌سازی<sup>۱</sup> داده‌ها فراهم شود. دوم، فرایند کدگذاری به‌صورت مرحله‌ای و بازنگرانه انجام شد و مضامین استخراج‌شده چندین بار با داده‌های اولیه تطبیق داده شدند. سوم، بخشی از داده‌ها و کدگذاری‌ها توسط یک همکار دارای دکترای مطالعات ترجمه بازبینی شد تا از انسجام و دقت تفسیرها اطمینان بیشتری حاصل شود. همچنین، پژوهشگر در طول تحلیل تلاش کرد میان تجربه‌های بیان‌شده از سوی مشارکت‌کنندگان و تفسیر نظری مبتنی بر مفاهیم بورديو تمایز قائل شود تا تحلیل، صرفاً تأییدکننده پیش‌فرض‌های نظری نباشد.

ملاحظات اخلاقی نیز در فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها رعایت شد. در مصاحبه‌ها، مشارکت‌کنندگان از هدف پژوهش آگاه شدند و رضایت آنان برای استفاده از داده‌ها اخذ شد. با توجه به اینکه هدف پژوهش، نه ارزیابی یا شناسایی افراد بلکه بررسی الگوهای کلی تجربه و ادراک حرفه‌ای بود، نام و مشخصات فردی مشارکت‌کنندگان در متن پژوهش ذکر نشد و برای ارجاع به آنان از شماره استفاده شد. در مورد داده‌های تلگرامی نیز با توجه به اینکه پیام‌های موردبررسی در یک گروه حرفه‌ای با دسترسی گسترده منتشر شده بودند و تحلیل صرفاً در سطح الگوهای کلی و بدون ثبت یا گزارش هرگونه اطلاعات هویتی انجام شد، تلاش شد اصول محرمانگی و حفظ حریم خصوصی مشارکت‌کنندگان به‌طور کامل رعایت شود.

## ۵. بحث و بررسی

تحلیل داده‌های این پژوهش بر اساس مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با پنج مترجم رسمی زبان فرانسه و همچنین اطلاعات استخراج‌شده از یک گروه تلگرامی اختصاصی که تعداد قابل توجهی

<sup>۱</sup> Triangulation

از مترجمان رسمی ایران در آن فعالیت دارند، انجام شد. هدف این بود که تجربه زیسته مترجمان رسمی در مواجهه با یکی از حساس‌ترین و ساختاری‌ترین مسائل حرفه‌ای، یعنی فرآیند انتخاب و به رسمیت شناختن مترجمان اصلی بازسازی شود. یافته‌ها در قالب سه مضمون اصلی شامل تجربه زیسته تبعیض و ناعدالتی حرفه‌ای، بی‌اعتمادی و گسست ارتباطی، و پیامدهای حرفه‌ای و روانی وضعیت موجود سازمان‌دهی شده‌اند. هر مضمون شامل مقوله‌هایی است که لایه‌های مختلف تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان را آشکار می‌کند.

#### ۵-۱. تجربه زیسته تبعیض و ناعدالتی حرفه‌ای

این مضمون مجموعه‌ای از احساسات و برداشت‌هایی را در بر می‌گیرد که نشان می‌دهند چگونه مترجمان رسمی، خود را خارج از چرخه عادلانه کار می‌بینند و تجربه نوعی نابرابری ساختاری را درک می‌کنند. مشارکت‌کنندگان بارها به وجود سازوکارهایی اشاره کردند که فرصت‌های حرفه‌ای را به گروهی محدود منتقل کرده و امکان برخورداری عادلانه دیگر مترجمان از بازار کار را کاهش داده است.

#### ۵-۱-۱. احساس کنار گذاشته شدن از چرخه عادلانه کار

بسیاری از مترجمان صراحتاً اظهار کردند که تجربه‌شان مملو از احساس حذف، نادیده گرفته شدن و عدم دسترسی به فرصت‌هایی است که طبق قانون باید برای همه مترجمان رسمی برابر باشد. یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرد: «تا وقتی عملاً سفارت می‌گوید این شش یا هفت نفر مترجم اصلی من هستند، معلوم است که منظورش چیست؛ یعنی ما غیراصلی هستیم. مگر ما همان امتحانی را ندادیم که مترجمان اصلی دادند؟» (مترجم شماره ۳). این اظهارنظر نماد روشنی از تجربه نابرابری ساختاری است که در آن، شایستگی فردی و موفقیت در امتحانات رسمی به تنهایی تضمین‌کننده دسترسی به فرصت‌های برابر نیست. داده‌های گروه تلگرامی نیز همین وضعیت را به صورت اعداد و اطلاعات عینی‌تر بازتاب می‌دهند. در یکی از پیام‌ها این گونه آمده است: «من در سه سال فقط ۱۱۴ سربرگ زدم اما از مابه‌تران در همین گروه سالانه ۲۰۰۰ سربرگ سفارش می‌دهند. به خدا که دور از انصاف است.» چنین اظهارنظرهایی نه تنها احساس تبعیض را تقویت می‌کنند، بلکه نشان می‌دهند توزیع فرصت‌های حرفه‌ای به شدت نامتوازن است و مترجمان غیراصلی در حاشیه قرار می‌گیرند. این احساس کنار گذاشته شدن در بسیاری از پیام‌ها تکرار

شده است. برای مثال: «هر بار که سفارت ترجمه‌ای را فقط از مترجمان اصلی می‌پذیرد، ما از همان ابتدا کنار گذاشته می‌شویم». یا «دوستان، کم‌کم خودم هم آن‌ها را باسوادتر از خودم می‌دانم (خنده)».

### ۵-۱-۲. ترجیح نهادی و بازتولید نابرابری

فراتر از احساس حذف، مشارکت‌کنندگان به وجود سازوکارهای نهادی اشاره می‌کنند که موجب بازتولید نابرابری حرفه‌ای می‌شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان توضیح داد: «با اینکه هر ترجمه رسمی در ایران باید توسط وزارت‌های دادگستری و امور خارجه تأیید شود، سفارت فرانسه مشخصاً تعدادی مترجم «اصلی» دارد که ترجمه‌های آن‌ها نیاز به تأییدات ندارد.» (مترجم شماره ۴). این وضعیت سبب می‌شود مترجمان «اصلی» در یک موقعیت ممتاز نهادی قرار بگیرند و مزایای خاصی کسب کنند که سایر مترجمان از آن محروم‌اند. پیام‌های گروه تلگرامی نیز بارها به این بازتولید نابرابری اشاره دارند. یکی از مترجمان در گروه نوشته بود: «مشتري بارها به ما گفته سفارت فرانسه فقط تعداد محدودی از مترجمان فرانسه را اصلی می‌داند و مدارکشان را برای ترجمه فقط به آن‌ها می‌دهد». در پیام دیگری آمده بود: «تمام مدارک مشتری‌ها مستقیم می‌رود برای همان چند نفر. ما انگار در سیستم دیده نمی‌شویم». این اظهارنظرها نشان می‌دهد ترجیح نهادی سفارت موجب ایجاد چرخه‌ای از انحصار حرفه‌ای شده است که فرصت‌های متخصصان دیگر را محدود می‌کند و نابرابری ساختاری را بازتولید می‌کند.

### ۵-۲. بی‌اعتمادی و گسست ارتباطی

یافته‌ها نشان می‌دهد که تجربه زیسته مترجمان تنها به تبعیض حرفه‌ای محدود نمی‌شود بلکه با یک لایه عمیق‌تر از بی‌اعتمادی به نهادهای داخلی و خارجی همراه است. این بی‌اعتمادی به تدریج باعث ایجاد گسستی ساختاری در روابط حرفه‌ای و تعاملات میان مترجمان، نهادهای داخلی و سفارت شده است.

### ۵-۲-۱. ناکارآمدی نهادهای داخلی و نبود حمایت

یکی از نکات تکرارشونده در سخنان مصاحبه‌شوندگان و پیام‌های گروه تلگرامی، نارضایتی از عملکرد اداره امور مترجمان رسمی بود. شرکت‌کنندگان مکرراً اشاره می‌کردند که این اداره نقش حمایتی ندارد و نتوانسته پاسخی به مشکلات مترجمان بدهد. یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت:

«بارها اعتراض‌مان را به اداره امور مترجمین رسانده‌ایم. انتظار می‌رفت این اداره پل ارتباطی باشد بین ما و سفارت؛ اما عملاً هیچ‌وقت هیچ کار مفیدی برای ما انجام ندادند» (مترجم شماره ۱). در گروه تلگرامی نیز چنین پیام‌هایی قابل مشاهده بود: «بارها گفتیم سازوکاری برای پیگیری نابرابری ایجاد کنند، اما هیچ نتیجه‌ای نداشت». مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که نبود حمایت نهادی موجب تقویت حس رهاشدگی حرفه‌ای می‌شود و مترجمان را در وضعیت بی‌قدرتی نسبت به تصمیمات سفارت قرار می‌دهد.

### ۲-۲-۵. عدم شفافیت در فرایندهای سفارت و پیامدهای آن

در کنار ناکارآمدی نهادهای داخلی، بسیاری از مشارکت‌کنندگان به نبود شفافیت در سازوکارهای سفارت اشاره کردند. به گفته یکی از مترجمان «ما هنوز نمی‌دانیم چه معیارهایی برای انتخاب مترجمان «اصلی» استفاده می‌شود. هیچ اطلاع‌رسانی رسمی وجود ندارد». (مترجم شماره ۲). این ابهام سبب می‌شد که مترجمان غیراصلی احساس کنند معیارهای انتخاب اصلی نه تنها روشن نیست، بلکه احتمالاً متکی بر روابط غیررسمی یا تصمیم‌گیری‌های پشت پرده است. در پیام‌های گروه تلگرامی نیز این موضوع بارها تکرار شده بود: «نمی‌دانیم بر چه اساسی این چند نفر انتخاب شده‌اند. هیچ‌کس هیچ توضیحی نمی‌دهد». نبود شفافیت نه تنها اعتماد حرفه‌ای را کاهش می‌دهد، بلکه حس بی‌عدالتی را تقویت کرده و مترجمان را دچار نوعی سردرگمی ساختاری کرده است.

### ۳-۳-۵. پیامدهای حرفه‌ای و روانی وضعیت موجود

سومین مضمون یافته‌ها نشان می‌دهد که تبعیض حرفه‌ای و بی‌اعتمادی نهادی تنها پیامدهای ساختاری ندارد، بلکه اثرات عمیق روانی و حرفه‌ای بر مترجمان غیراصلی می‌گذارد. برخی از مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که در نتیجه این سازوکارها، احساس ناامیدی و بی‌انگیزگی نسبت به ادامه فعالیت حرفه‌ای در آنان افزایش یافته است.

### ۱-۳-۵. ناامیدی حرفه‌ای

یکی از پیامدهای برجسته‌ای که در مصاحبه‌ها و پیام‌های تلگرامی مشاهده شد، احساس ناامیدی نسبت به آینده شغلی بود. برخی از مشارکت‌کنندگان گفتند که با وجود گذراندن آزمون‌های رسمی و تلاش‌های حرفه‌ای، موقعیت شغلی آن‌ها عملاً به هیچ منبع مطمئنی متصل نیست. یکی

از مترجمان در مصاحبه‌ها گفت: «منی که اسمم در سایت سفارت به عنوان اصلی ذکر نشده، چطور می‌توانم با مترجمان اصلی رقابت کنم؟» (مترجم شماره ۵). این جمله بیانگر نوعی فقدان امید حرفه‌ای است که در میان مترجمان «غیراصلی» به شدت دیده می‌شود. در گروه تلگرامی نیز چنین پیام‌هایی دیده می‌شد: «احساس می‌کنم هرچقدر تلاش کنم، باز هم فرصت‌ها به آن چند نفر می‌رسد».

### ۵-۳-۲. بی‌انگیزگی جهت ادامه فعالیت

در کنار ناامیدی، احساس بی‌انگیزگی و دلسردی نسبت به ادامه فعالیت نیز مورد توجه قرار گرفت. بسیاری از مترجمان اذعان کردند که با مشاهده نابرابری‌های ساختاری، تمایلشان برای سرمایه‌گذاری بیشتر در حرفه‌شان کاهش یافته است. یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد: «وقتی می‌بینی مشتری‌ها مستقیم به مترجمان اصلی مراجعه می‌کنند، انگیزه ادامه دادن کم می‌شود.» (مترجم شماره ۵). در گروه تلگرامی نیز چنین پیام‌هایی دیده می‌شد: «من که روزی صد بار به خودم می‌گویم ادامه دادن چه فایده‌ای دارد؟ وقتی همه فرصت‌ها در اختیار همان چند نفر است.» این تجربه نشان می‌دهد که وضعیت موجود نه تنها پیامد اقتصادی دارد، بلکه حس ارزشمندی حرفه‌ای و انگیزه فردی را نیز تضعیف می‌کند.

به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد تجربه زیسته مترجمان رسمی غیراصلی زبان فرانسه در ایران از سه محور اصلی شکل می‌گیرد: احساس تبعیض و کنار گذاشته شدن، بی‌اعتمادی به نهادها و نبود شفافیت، و پیامدهای حرفه‌ای و روانی عمیق. این سه محور در تعامل با یکدیگر، نوعی ساختار اجتماعی نابرابر را بازتولید می‌کنند که دسترسی مترجمان به فرصت‌های حرفه‌ای را محدود کرده و انگیزه و امید آن‌ها را کاهش می‌دهد.

### ۶. نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر به بررسی تجربه زیسته مترجمان رسمی غیر اصلی زبان فرانسه در ایران تحت چارچوب نظریه میدان، سرمایه و عادت‌واره بوردیو پرداخته است. نتایج مطالعه با تأکید بر مفاهیم عدالت، اعتماد و هویت حرفه‌ای حاکی از این است که بسیاری از مشارکت‌کنندگان، عنوان

«مترجم اصلی» را فراتر از یک عنوان اداری، نوعی اعتبار و مشروعیت حرفه‌ای تلقی می‌کنند که می‌توان آن را در چارچوب مفهوم سرمایه نمادین بوردیو تفسیر کرد.

یافته‌ها نشان می‌دهد بسیاری از مشارکت‌کنندگان، توزیع اعتبار و شناسایی حرفه‌ای را نامتوازن می‌دانستند و معتقد بودند چنین وضعیتی بر دسترسی آنان به برخی فرصت‌های حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. برخی مشارکت‌کنندگان این تجربه را در چارچوب احساس به‌حاشیه‌راندن شدن حرفه‌ای توصیف می‌کردند. با اینکه تمامی مترجمان رسمی، آزمون‌ها و الزامات یکسانی را می‌گذرانند، ترجیح‌های نهادهای دیپلماتیک در نهایت به بازتولید توزیع نامتوازن فرصت‌ها در میدان حرفه‌ای منجر می‌شوند. از منظر بوردیویی، این فرایند بیانگر تبدیل سرمایه نمادین به مزایای اقتصادی و حرفه‌ای است و البته، از منظر برخی مشارکت‌کنندگان، این فرایند می‌تواند به تثبیت موقعیت حرفه‌ای گروه محدودی از مترجمان منجر شود.

علاوه بر مسئله بی‌عدالتی ساختاری، برخی از مشارکت‌کنندگان از کاهش اعتماد خود نسبت به برخی سازوکارهای نهادی و فرایندهای تصمیم‌گیری حرفه‌ای سخن می‌گفتند. برداشت مترجمان از ناکارآمدی نهادهای نظارتی داخلی و ابهام در سازوکارهای انتخاب مترجمان از سوی سفارت، به گسست در روابط حرفه‌ای و تضعیف مشروعیت نهادی انجامیده است. این وضعیت، از نگاه برخی مشارکت‌کنندگان، به‌نوعی ابهام در قواعد و معیارهای به‌رسمیت‌شناخته شدن حرفه‌ای منجر شده است به‌گونه‌ای که قواعد بازی برای بخش زیادی از کنشگران روشن و قابل‌دسترس نیست و نهایتاً باعث می‌شود مترجمان «غیر اصلی» مرتباً در برابر تصمیم‌گیری‌های نهادی، احساس عدم قطعیت و بی‌قدرتی کنند.

از سوی دیگر، برخی مشارکت‌کنندگان تجربه‌های خود را با احساس ناامیدی، کاهش انگیزه حرفه‌ای و تردید نسبت به آینده شغلی توصیف می‌کردند؛ تجربه‌هایی که به نظر می‌رسید بر ادراک آنان از جایگاه و ارزشمندی حرفه‌ای‌شان نیز تأثیر گذاشته است. این تجربه‌ها را می‌توان در چارچوب مفهوم سلطه نمادین بوردیو تفسیر کرد؛ بدین معنا که سلطه نمادین به تأثیر تدریجی سازوکارهای مشروعیت‌بخش بر ادراک و تجربه کنشگران اشاره دارند.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد برخی مترجمان رسمی زبان فرانسه، میان برابری رسمی در فرایندهای حرفه‌ای و تجربه‌های روزمره خود از دسترسی به فرصت‌های شغلی، نوعی فاصله و ناهماهنگی احساس می‌کنند. تمرکز سرمایه نمادین در دست گروه محدودی از مترجمان دارای اعتبار، الگوهای طرد را تقویت می‌کند و به بازتولید ساختار حرفه‌ای نابرابر کمک می‌کند. این پژوهش می‌تواند به فهم بهتر تجربه‌های حرفه‌ای مترجمان رسمی و نقش سازوکارهای اعتباردهی در شکل‌گیری ادراک آنان از عدالت و مشروعیت حرفه‌ای کمک کند.

### کتابنامه

- بدیع‌الزمان، ف؛ خوش‌سلیقه، م؛ و فیروزآبادی، ع. (۱۴۰۳). بررسی توصیفی نگرش مترجمان ایرانی به جنبه‌های مختلف رضایت شغلی. *پژوهش‌های زبان و ترجمه فرانسه*، ۷(۲)، ۱۴۴-۱۷۶.
- پورگلوی، م. (۱۴۰۰). نقش مترجمان دورکار ایرانی: معیارها، انگیزه‌ها و رضایت شغلی. *مطالعات ترجمه*، ۱۹ (۷۴)، ۷-۲۰.
- شادمان، ن؛ و خوش‌سلیقه، م. (۱۴۰۴). عادت‌واره مترجمان برجسته ادبی ایرانی: مطالعه اکتشافی. *نقد زبان و ادبیات خارجی*، ۲۲ (۳۵)، ۱۱۹-۱۴۳.
- فتاحی‌پور، م. (۱۳۹۹). کتاب‌های دانشگاهی برای آموزش ترجمه رسمی (حقوقی): نقد و پیشنهاد الگوی تدوین. *پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی*، ۲۴ (۴۶)، ۱-۲۸.
- فتح‌اللهی، م؛ و هاشمی، س. (۱۴۰۲). توانش ترجمه ادبی از دیدگاه مترجمان ادبی: واکاوی مضمونی چهل مصاحبه از فصلنامه مترجم. *پژوهش‌های زبان و ترجمه فرانسه*، ۶ (۱)، ۱۰۷-۱۳۷.
- لطف‌اللهی، ب.، توکلی، م؛ و حسین دستجردی، ح. (۱۳۹۹). تحلیل انتقادی منشور اخلاق حرفه‌ای مترجمان ایران: موردی برای بازنگری. *افق‌های زبانی*، ۴ (۲)، ۶۱-۸۰.

میرصفیان، ل.، پیرنجم‌الدین، ح.، و نژادانصاری، د. (۱۳۹۸). اقتصاد ترجمه: برآورد تابع درآمدی مترجمان ادبی ایران. *بررسی مسائل اقتصاد ایران*، ۶ (۱)، ۲۵۳-۲۷۳.

وهبی، ز؛ و قربان‌زاده، م. (۱۴۰۲). جایگاه ترجمه دادگاهی در ایران و ایالات متحده آمریکا. *فصلنامه تمدن حقوقی*، ۶ (۱۵)، ۳۸۱-۳۹۱.

- Aghai, M. (2023). Gender Distribution in Iran's Translation Industry: Who Gets the Largest Piece of the Pie? *Iranian Journal of Translation Studies*, 21(83), 6-17.
- Ameri, S. (2024). Professional Identity Construction of Novice Translator Trainers in Iran: An Ecological Study. *Mutatis Mutandis. Revista Latinoamericana de Traducción*, 17(1), 28-47.
- Atefmehr, Z. (2023). Translators' Professionalism and the Status of Translation as a Profession in the Mid-and late-nineteenth Century Iran. *Chronotopos—A Journal of Translation History*, 4(1), 81-94.
- Bahri, H., Gholami, M. (2024) Sociology of Translation: A Case Study of Iranian Universities. *Cultural Challenges in Translating Asian and Middle Eastern Texts*. Penerbit Universiti Sains Malaysia
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Greenwood.
- Bourdieu, P. (1989). Social space and symbolic power. *Sociological Theory*, 7(1), 14-25.
- Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and Symbolic Power*. Harvard University Press.
- Budin, G., Krajcso, Z., & Lommel, A. (2013). The TransCert project: ensuring that transnational translator certification meets stakeholder needs. *Translation & Interpreting: The International Journal of Translation and Interpreting Research*, 5(1), 143-155.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). Sage.
- Hadipour, H., Ketabi, S., Afrouz, M., & Amirian, Z. (2025). Variables Influencing the Occupational Prestige of Translation: Iranian

- Translation Students' Perspectives. *Iranian Journal of Translation Studies*, 23(89), 7-26.
- Hlavac, J. (2013). A cross-national overview of translator and interpreter certification procedures. *Translation & Interpreting: The International Journal of Translation and Interpreting Research*, 5(1), 32-65.
- Javadi, Y., & Khezrab, T. (2020). A Model of Certification Programs for Certified Translators and Interpreters. *Theory and Practice in Language Studies*, 10(1), 123-139.
- Kafi, M., Khoshsaligheh, M., & Hashemi, M. R. (2018). Translation profession in Iran: current challenges and future prospects. *The Translator*, 24(1), 89-103.
- Koby, G. S., & Champe, G. G. (2013). Welcome to the real world: Professional-level translator certification. *Translation & Interpreting: The International Journal of Translation and Interpreting Research*, 5(1), 156-173.
- Lommel, A. (2013). Alternatives to certification. *Translation & Interpreting: The International Journal of Translation and Interpreting Research*, 5(1), 222-234.
- Mahdavi Zafarghadni, A., & Sharifi, M. (2008). Official Translation Certification Issuance in Iran: Quality Assessment. *Iranian Journal of Translation Studies*, 5(20).
- Mayoral, R. (2000). (Official) Sworn translation and its functions. *Babel*, 46(4), 300-331.
- Ordóñez-López, P. (2023). Becoming an official translator of the Spanish state: a critical analysis of the entrance examinations for the Translation and Interpreting Service of the Ministry of Foreign Affairs. *The Interpreter and Translator Trainer*, 17(4), 610-631.
- Pishkar, K. (2022). Translation in the Context of an Islamic Republic: Educational Surprises for Iranian Translators. *Iranian Journal of Comparative Education*, 5(1), 1648-1664.
- Luna Santamaría, L. (2018). *A quantitative study of the certifications' importance in the translation field*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

- Shadman, N., Khoshsaligheh, M., & Steca, P. (2022). Personality Description of Iranian Pre-eminent Literary Translators: Didactic Implications. *Teaching English Language*, 16(2), 315-340.
- Smith, J. A., Larkin, M., & Flowers, P. (2021). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research* (2nd ed.). Sage.
- Taibi, M., & Ozolins, U. (2023). Quality and integrity in the translation of official documents. *Perspectives*, 31(5), 882-899.
- Taibi, M., & Ozolins, U. (2023). Translation of personal official documents: Examining Australian norms and practice. *Meta*, 68(2), 341-360.