

آموزش ترجمه: تحولات، پتانسیل‌ها و محدودیت‌های کار گروهی در

ترجمه

محمدرضا دوستی‌زاده*

استادیار زبان آلمانی، دانشکده زبان‌ها و ادبیات خارجی دانشگاه تهران، تهران، ایران

سید هادی بدیعی**

دانشجوی دکتری آموزش زبان آلمانی، دانشکده زبان‌ها و ادبیات خارجی دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۰۳، تاریخ تصویب: ۹۶/۰۹/۰۷، تاریخ چاپ: دی ۱۳۹۶)

چکیده

افزایش سرعت ترجمه یکی از نیازهایی است که همواره بیشتر به آن نیاز داریم. کار گروهی همواره باعث افزایش سرعت و بهبود کارایی در انجام کارهای بزرگ شده است. موفقیت در انجام ترجمه گروهی وابسته به اجرای بایسته آن است. ترجمه گروهی با وجود محدودیت‌هایی که در عمل دارد (مثل محدود بودن به متون محتوامحور)، اما می‌تواند، در صورت اجرای صحیح آن، در کل مزیت‌های بزرگی، از جمله افزایش انگیزه و خلاقیت، بهبود کیفیت ترجمه و کاهش زمان ترجمه را فراهم آورد. این امر می‌تواند در صورت استقبال مترجمان، موجب بروز تحول در بازار ترجمه شود. بایسته این دگرگونی، آشنایی با دانش و مهارت‌های لازم برای تشکیل و مشارکت در کار ترجمه گروهی است و از این رو پیشنهاد می‌شود که پس از انجام پژوهش‌های بیشتر، آموزش این دانش و مهارت‌ها در سرفصل دروس رشته‌های مترجمی قرار داده شود. این کار می‌تواند گامی بزرگ در تحقق سیاست‌های کلان آموزشی کشور از تاسیس رشته‌های آموزش مترجمی و تربیت مترجمان باشد.

واژه‌های کلیدی: ترجمه گروهی، آموزش ترجمه، مهارت ترجمه، خلاقیت در ترجمه، نظریه انگیزه.

* نویسنده مسئول: Email: dostizadeh@ut.ac.ir

** Email: badiei@ut.ac.ir

۱- مقدمه

برخلاف تمام پیشرفت‌هایی که بشر در تمامی زمینه‌های علمی و فناوری، همانند پیشرفت‌های مشهود در زمینه ارتباطات، تولید کالا و خدمات و بسیاری زمینه‌های دیگر، دست یافته است، اما در زمینه ترجمه تا امروز موفق به ایجاد تحولی بزرگ یا رسیدن به دست‌آوردی چشم‌گیر نشده است. دنیای ما امروزه نسبت به زمان نه چندان دور گذشته دچار دگرگونی‌های فراوانی شده است. فرایند جهانی‌شدن که با گسترش غیرقابل تصور شبکه‌های ارتباطی سرعت یافته است و منجر به محو شدن مرزهای جغرافیایی در گستره ارتباطات شده است. در عصر حاضر که عصر اطلاعات و ارتباطات نام گرفته است، اطلاعات از طول عمر کوتاهی برخوردار است و به سرعت توسط داده‌های جدیدتر پشت‌سر گذاشته شده و کهنه و بی‌ارزش می‌شوند. در نتیجه نیاز به دسترسی سریع به این اطلاعات، در قالب محصولات علمی و فرهنگی، همواره روبه افزایش است. از این رو ماه‌ها انتظار برای ترجمه یک کتاب عملی یا فرهنگی دیگر رضایت‌بخش و توجیه‌پذیر نمی‌باشد. سرعت ترجمه و بهبود کیفیت در گستره ترجمه نتوانسته است همگام با دگرگونی‌های علمی و فنی سده‌های بیستم و بیست‌یکم پیشرفت کند. گسترش ترجمه ماشینی هنوز با دشواری‌های بسیار پیچیده‌ای دست و پنجه نرم می‌کند و در حال حاضر به هیچ روی به‌عنوان یک راه حل قابل اعتماد و قابل قبول شناخته نمی‌شود. از این رو پیدا کردن و ایجاد و توسعه هر چه سریع‌تر راه‌ها و روش‌های جدیدی برای غلبه بر این مشکل روز به روز ضروری‌تر به نظر می‌رسد.

در این راستا، جستار حاضر با توسعه درک و برداشت موجود از کار ترجمه، تحقیقی را ارائه می‌دهد که در نوع خود تا کنون انجام نشده است.

درک غالب از ترجمه تا کنون این بوده است که ترجمه کاری انفرادی است. اما با توجه به اینکه کار گروهی همواره موجب افزایش سرعت و بهبود کیفیت در انجام فعالیت‌های بزرگ بشری شده است، این سوال به ذهن راه می‌یابد که چرا در زمینه ترجمه چنین کاری انجام نمی‌شود.

هدف از انجام کار تحقیقی، این است که با تشکیل یک گروه ترجمه و ترجمه گروهی یک نوشتار (با رعایت ویژگی‌های گفته شده در بخش نظری این پژوهش از جمله انگیزه، خلاقیت، هویت اعضای گروه و ابعاد اقتصادی) موانع و علل عدم شکل‌گیری کار گروهی در گستره ترجمه را بررسی کرده و عوامل موثر در موفقیت یا عدم موفقیت کار ترجمه گروهی را شناسایی و معرفی کند. در ادامه، به اختصار نتایج این پژوهش بیان می‌شود.

۲- پیشینه تحقیق

انجام کار گروهی و تیمی در حوزه ترجمه، تاریخچه‌ای بسیار طولانی دارد، تاجایی که در کتاب "مترجمان در گستره تاریخ"، نخستین ترجمه یونانی از کتاب تورات از زبان عبری بوده است، یک ترجمه گروهی با شرکت هفتاد مترجم معرفی می‌شود که به‌همین دلیل به ترجمه هفتاد نفری معروف است و از آن پس تا کنون نیز روایات و مستندات متعددی از ترجمه گروهی، بویژه در زمینه متون مذهبی گزارش شده است. (Delisle & Woodsworth 1995) افزون بر آن، با نگاهی به بازار نشر در زمان حال می‌توان به راحتی کتاب‌هایی را یافت که نام چند مترجم بر روی جلد و شناسنامه آن‌ها نوشته شده است. با بررسی دقیق‌تر مشخص می‌شود که در همه این کتابها هر یک از مترجمان نامبرده، تنها بخشی از کتابی را ترجمه کرده است که چندین فصل یا بخش مجزا دارد که پس از ترجمه، آن‌ها را در کنار هم گذاشته و بدون اینکه در ترجمه‌های یکدیگر دخالت و اعمال نظر کرده باشند، آن را منتشر کرده‌اند. با وجود تلاش بسیار، حتی یک مورد هم برای ترجمه گروهی که در آن، گروه بطور هم‌زمان نسبت به تمام ترجمه مسئول بوده و در فرایند ترجمه آن دخیل بوده و نسبت به کل ترجمه ابراز نظر کرده باشند، پیدا نشد. با اینکه می‌توان مثال‌هایی از انجام کار گروهی در ترجمه از زمان‌های بسیار دور تا کنون ارائه کرد، ولی وضعیت تحقیق و تالیف در زمینه کار گروهی در ترجمه بسیار بدتر از آن است که ابتدا تصور می‌شد. با وجود تمام تحقیقات گسترده‌ای که زمینه ترجمه صورت گرفته است، هیچ مقاله و کتاب عملی و هیچ پژوهشی در زمینه بکارگیری کار گروهی در این زمینه یافت نشد. از این رو، این تحقیق می‌تواند به‌گسترده شدن درک از فعالیت ترجمه منجر شده و سرآغاز فصلی نو در گستره مطالعات ترجمه باشد. این راهی جدید است که به دلیل نیاز محسوس برای دسترسی به ترجمه‌های سریع‌تر و باکیفیت در قرن بیست و یک و با تغییر نگاه بنیادی نسبت به تعریف مترجم و فعالیت ترجمه بوجود آمده است و می‌تواند در صورت موفقیت در بخش بزرگی از بازار ترجمه (به محدودیت‌ها و موارد عدم موفقیت در پژوهش به تفصیل اشاره شده است) به بهبود و افزایش سرعت ترجمه منجر شود. این تحقیق با تمرکز بر عوامل موثر در موفقیت کار گروهی و بررسی آن‌ها، از جمله انگیزه، خلاقیت، عوامل اقتصادی و غیره سنگ‌بنای راهی نو را در دنیای ترجمه بنا می‌نهد، که هیچ فعالیت و تحقیق همانندی برای آن پیدا نشده است.

۳- کلیات

فرایند ترجمه از زمان‌های بسیار دور، از زمان پیدایش آن تا امروز دچار دگرگونی‌های اندکی شده، آنگونه که می‌توان گفت، همواره ثابت مانده است. یک مترجم همواره بخش‌هایی را از یک متن انتخاب می‌کند، این گزینه‌ها، بنا به شیوه و سبک مترجم و هدف مترجم از ترجمه دارای اندازه‌های متفاوت می‌باشند و با بخش‌های معادل زبان مقصد جایگزین می‌شوند، در حالی که مترجم تلاش می‌کند در این فرایند جایگزینی، معیارهایی را (آگاهانه یا ناآگاهانه) رعایت کند.

کمک‌هایی که مترجمان کنونی در این زمینه دریافت می‌کنند، مربوط می‌شود به استفاده از نرم‌افزارهای تولید و ویرایش متن، فراهم و در دسترس بودن اطلاعات و امکان تحقیق آسان در نتیجه ایجاد اینترنت و فرهنگ‌های دیجیتالی، بانک‌های اطلاعاتی ترجمه و نرم‌افزارهای ترجمه (که هنوز بطور محدود بکار برده می‌شوند). اگرچه همه این‌ها کمک بسیاری به ترجمه می‌کنند و موجب سهولت زیاد در فرایند ترجمه می‌شوند، اما با این حال، تغییری بنیادین و اساسی در فرایند ترجمه و سرعت انجام ترجمه‌ها ایجاد نمی‌کنند.

۴- نقش انگیزه

از آنجایی که انگیزه عامل اصلی در پس فعالیت‌های انسان است، بنابراین بررسی آن در راستای یافتن علت عدم مشارکت گروهی انسان در کار ترجمه و یافتن چشم انداز انجام آن در آینده اهمیت دارد. از این رو، در این تحقیق اهمیت ویژه‌ای برای این موضوع در نظر گرفته شد و آن به تفصیل در فعالیت ترجمه گروهی بررسی شد. تاثیرات مثبت و منفی ناشی از مشارکت در یک کار گروهی بر انگیزه اعضای گروه به عوامل بسیاری بستگی دارد. در این تحقیق ابتدا به صورت نظری و علمی و با مراجعه به منابع و پژوهش‌های انجام شده بر روی انگیزه، بررسی شد. در قدم اول، عوامل عمومی تاثیر گذار بر انگیزه مورد بررسی قرار گرفت و سپس بطور خاص عوامل موثر بر انگیزه در فعالیت‌های گروهی شناسایی و معرفی شدند و با جمع‌بندی نتایج حاصل از پژوهش در زمینه تاثیرات کارگروهی بر انگیزه و عوامل تعیین کننده و تاثیرگذار بر کار گروهی در بخش عملی پژوهش به بررسی دقیق تاثیر این عوامل بر کار گروهی برای فعالیت ترجمه و ترجمه گروهی مورد بررسی قرار گرفت. هدف یافتن و تعیین عواملی بود که انگیزه یک فرد برای انجام انفرادی یک کار و همچنین انگیزه اعضای گروه برای مشارکت در فعالیت جمعی و مشارکت در گروه و کارهای گروهی را افزایش یا کاهش می‌دهد و چگونه می‌توان بر آن اثر گذاشت.

برای تعیین انگیزه و شناسایی و معرفی عواملی که بر انگیزه تاثیر می‌گذارند، ابتدا نیاز به ارائه تعریفی جامع از "انگیزه" داریم و همچنین معرفی یک "نظریه انگیزه"، که نقش عوامل موثر در انگیزه را و روابط بین آنها را تشریح کند.

تعاریف متعددی برای انگیزه ارائه شده است که کم و بیش با یکدیگر متفاوتند. به‌عنوان مثال بارون^۱، رابرتسون^۲، کانفر^۳ و هرتسبرگ^۴ که هر یک به‌نوعی یا یکدیگر را تکمیل کرده‌اند، یا از زاویه دیگری انگیزه پرداخته‌اند. ولی آنچه که در همه این تعاریف مشترک است، این است که انگیزه یک نیروی حرکت‌دهند و پیش‌ران است که انسان را به‌شیوه و کیفیتی مشخص به‌انجام فعالیت‌ها و کارها وامی‌دارد. به عبارت دیگر نیروی محرکه‌ای است که در پس فعالیت‌های بشری قرار دارد. (Hollyforde & Whiddett 2003: 2, 3)

ارائه یک نظریه "نظریه انگیزه" می‌تواند برای درک رفتارهای انسان در مواقع متفاوت چارچوبی فراهم کند، یعنی اینکه چه عواملی انسان را به‌انجام رفتارهایشان ترقیب می‌کند. تنها بعد از درک این موضوع است که ما قادر خواهیم بود، مقدمات و پیش‌شرط‌های لازم را برای انجام بی‌دردسر فعالیت‌های بشری به‌گونه‌ای خاص و در مواقع خاص، بطور کامل فراهم کنیم. (همان، ص ۷، ۸)

از نظر واینر^۵ "نظریه انگیزه" نظریه‌ای است که به چنین پرسش‌هایی پاسخ دهد: چه عاملی باعث می‌شود که برخی افراد سرسختانه فعالیتی را ادامه دهند، و برخی دیگر خیلی زود آنها را رها کنند؟ چه عواملی باعث می‌شوند که افراد بین انتخاب‌های مختلف، یکی را انتخاب کنند و دیگری را نه؟ و سوالاتی از این قبیل. یک نظریه خوب نظریه‌ای است که در موقعیت‌های مختلف به‌کار آید و بتواند رفتارها را توجیه کند. بنابراین به‌عقیده واینر یک نظریه انگیزه خوب، همیشه و همه جا به‌کار می‌آید. (مقایسه همان، ص ۵، ۶) اما به‌دلیل پیچیدگی و گستردگی عوامل موثر در انگیزه، چنین نظریه جامع و کاملی وجود ندارد و بجای آن ما با تعداد زیادی از نظریه‌هایی روبرویم که هر کدام یک یا چند عامل از عواملی را که بر آن تاثیر می‌گذارند، بررسی کرده و پوشش می‌دهند، همانطور که هالیفورد و ویدت در کتاب "The

1. Baron, R.A. 1991.

2. Robertson, I.T., M. Smith & Institute of Personnel Management. 1985.

3. Kanfer, R. 1998.

4. Herzberg, F. 2008.

5. Weiner, Bernard. 1992.

"Motivation Handbook" نوزده مورد از نظریه‌ها را برشمرده و معرفی می‌کنند، تیری و کوپمن او ما^۲ نیز تایید می‌کنند که یک نظریه کامل و جامع برای انگیزه وجود ندارد. این موضوع توسط هالیفورد و ویدت نیز تایید می‌شود. (Hollyforde & Whiddett 2003: 5, 6) بنابراین "نظریه‌های انگیزه" با پیشرفتی که تا امروز داشته‌اند، هنوز قادر به پاسخگویی به تمامی سوالات درباره انگیزه نمی‌باشند. متغیرهای زیادی (به‌عنوان مثال مانند پیش‌زمینه‌های فردی و ژنتیکی هر شخص، ویژگی‌های اخلاقی و فردی، وضعیت اقتصادی و عوامل زیاد دیگری و همچنین ارتباط تاثیرهای متقابل آن‌ها بر یکدیگر) وجود دارند که منجر به بروز رفتارهای متفاوت از افراد متفاوت، در موقعیت‌های مشابه می‌شوند. بسیار سخت و حتی غیر ممکن است که بتوان تعیین کرد که چگونه این متغیرها به‌تنهایی یا به‌همراه مجموعه‌ای از متغیرها و عوامل دیگر باعث بروز رفتارهای مشخص می‌شوند.

هالیفورد و ویدت "نظریه‌های انگیزه" متعددی را معرفی می‌کنند که به‌مقوله انگیزه در گروه می‌پردازد. آن‌ها در بین گروه‌های دائمی و موقتی تفاوت قائل می‌شوند. از بین نظریه‌های زیادی که آن‌ها معرفی می‌کنند در این تحقیق آن دسته از نظریه‌هایی که می‌توانند در توصیف و تعیین عوامل موثر بر انگیزه در گروه ترجمه بکار آیند، انتخاب، بررسی و معرفی شده‌اند.

نظریه‌هایی که به‌توصیف عوامل موثر بر انگیزه در گروه‌های دائمی تاثیرگذارند، عبارتند از:

- نظریه انتظار^۳ (Vroom 1964)

- نظریه برابری^۴ (Adams 1965)

- نظریه ویژگی‌های کار^۵ (Hackman & Oldham 1976)

- نظریه یادگیری اجتماعی^۶ (Bandura 1971)

- نظریه کنترل داخلی و خارجی^۷ (Rotter 1966)

- نظریه تقویت رفتار^۸ (Tosi et al. 1994)

-
1. Hollyforde, Sarah & Steve Whiddett. 2003.
 2. Thierry, H. & A. M. Koopman-Iwema. 1984.
 3. Equity theory (Adams 1965)
 4. Equity theory (Vroom 1964)
 5. Job characteristics theory (Hackman & Oldham 1976)
 6. Social learning theory (Bandura 1971)
 7. Internal-external control theory (Rotter 1966)
 8. Reinforcement theories (Tosi et al. 1994)

- نظریه توصیفی^۱ (Heider 1958; Weiner 1992)
- نظریه تعیین هدف^۲ (Locke 1968)
و نظریه‌هایی که به توصیف عوامل موثر بر انگیزه در گروه‌های موقت می‌پردازند، عبارتند از:
- نظریه انتظار^۳ (Vroom 1964)
- نظریه برابری^۴ (Adams 1965)
- نظریه ویژگی‌های کار^۵ (Hackman & Oldham 1976)
- نظریه یادگیری اجتماعی^۶ (Bandura 1971)
- سلسله مراتب نیازها^۷ (Maslow 1954)
- نظریه زیستی-تعلق-رشد^۸ (Alderfer 1969)
- نظریه نیازهای اکتسابی^۹ (Atkinson 1964; McClelland 1953)
همانطور که مشاهده می‌شود تعدادی از این نظریه‌ها هم برای توصیف انگیزه در گروه‌های موقت و هم برای توصیف انگیزه بر گروه‌های دائمی کاربرد دارند. تمامی این نظریه‌ها در این تحقیق تک تک معرفی و بررسی می‌شوند.
در نتیجه تحقیقات انجام شده مشخص شد که کار گروهی برای انجام فعالیتی همانند ترجمه، نه تنها امکان‌پذیر است، بلکه می‌تواند بسیار مفید و مطلوب باشد، زیرا بنا به گفته خود اعضای گروه باعث افزایش انگیزه، بازده و کارایی آن‌ها شده و در کل به بهبود و سرعت کار کمک کرده است.
متغیرها و عوامل معرفی شده در نظریه‌های انگیزه، که در بالا به آن‌ها اشاره شد، چارچوبی علمی برای مطالعه انگیزه در عمل فراهم می‌کند. تاثیرات مثبت و منفی ترجمه گروهی بر

-
1. Attribution theory (Heider 1958; Weiner 1992)
 2. Goal-setting theory (Locke 1968)
 3. Equity theory (Adams 1965)
 4. Equity theory (Vroom 1964)
 5. Job characteristics theory (Hackman & Oldham 1976)
 6. Social learning theory (Bandura 1971)
 7. Hierarchy of needs (Maslow 1954)
 8. Existence-relatedness-growth theory (Alderfer 1969)
 9. Achievement theory (Atkinson 1964; McClelland 1953)

انگیزه اعضای گروه مربوطه به‌مواردی می‌شود که در پی به‌اختصار بیان می‌شوند. برای شناسایی اینکه کار گروهی چگونه و به‌چه میزان انگیزه اعضای گروه را تحت تاثیر قرار داده است از یک‌سو با استفاده از پرسشنامه، متغیرهای موثر در انگیزه اعضای گروه مورد پرسش قرار گرفت و افزون بر آن از بازده کل گروه در انجام وظایف هم می‌توان نتایجی را برای انگیزه گروه به‌دست آورد.

اگرچه، همانطور که انتظار می‌رفت و علی‌رغم تمام تلاشی که برای کاست عوامل منفی تاثیرگذار در موفقیت گروه شده بود، باز عواملی وجود داشت که تاثیرات منفی بر فعالیت گروه می‌گذاشت. اما طبق گفته همه اعضای گروه تاثیر کل کار ترجمه گروهی در ایجاد انگیزه بر اعضای گروه، صراحتاً بسیار مثبت ارزیابی شد.

از جمله عواملی که تاثیر مثبت بر انگیزه گروه داشتند، فشار زمانی است که به‌دلیل برنامه زمانی تعیین شده برای گروه و توافقی‌های انجام شده در کارگروهی ایجاد می‌شود. برنامه زمانی تعیین و پذیرفته شده اعضای گروه را مکلف به رعایت زمان‌بندی‌های توافق شده کرده و بدین‌گونه موجب ایجاد فشار و نیروی محرکی مثبت در راستای انجام کارها می‌شود و آن‌ها را بر آن می‌دارد تا با انگیزه بیشتر برای نگاهداشتن زمان‌بندی‌ها تلاش کنند و در نتیجه بازه و راندمان کار افزایش می‌یابد.

افزون بر این، ارتباط‌های دوستانه و صمیمانه‌ای که در جریان کارگروهی بین اعضای گروه به‌وجود می‌آید، و حمایت‌ها و کمک‌هایی که بطور متقابل به یکدیگر می‌کنند، موجب کاهش سختی کار و افزایش لذت از انجام کار می‌شود. با اینکه بخش بزرگی از کل کار را هر یک از اعضای گروه بصورت تنها انجام می‌دهد، اما آن‌ها برای تصحیح موارد و سوالات باقی مانده و بحث و گفتگو درباره پیشنهادهایی که درباره آن‌ها به‌توافق نرسیده‌اند، چندین روز کاری را با یکدیگر سپری می‌کنند که موجب ایجاد روابط نزدیک‌تر دوستی و همکاری بین آن‌ها و ایجاد فضای کاری گرم و دوستانه خواهد شد. این باعث می‌شود کار آسان‌تر شده و انجام آن لذتبخش شود.

علاوه بر آن چشم‌انداز پایان کار و هدف نهایی از انجام کار که همانا ارائه یک ترجمه خوب در کوتاهترین زمان و با بهترین کیفیت ممکن است، باعث افزایش انگیزه اعضا می‌شود. همچنین آگاهی از اینکه سایر اعضای گروه بزودی حاصل تلاش یکدیگر را در دست گرفته و در به منظور تصحیح و بهبود به آن می‌پردازند، موجب هشیاری و دقت بیشتر در انجام کار می‌شود و هم بر کیفیت کار و هم بر سرعت پیشرفت کار تاثیر مثبت می‌گذارد.

از پاسخ‌های داده شده به پرسشنامه‌ای که در پایان کار از اعضای گروه انجام شد می‌توان بطور کاملاً واضح و از جانب همه اعضای گروه بر این موضوع تأکید شد که کار ترجمه گروهی در کل باعث افزایش انگیزه آن‌ها در انجام کار شده است.

۵- خلاقیت

در کل این فرضیه که کار گروهی تأثیر مثبت بر خلاقیت در ترجمه دارد، نیز در نتیجه آزمایش عملی انجام شده در این تحقیق تأیید شد. این موضوع از پاسخ‌های داده شده به نظرسنجی که از اعضای گروه صورت گرفت، قابل مشاهده است. دو نفر از اعضای گروه تأیید کردند که به نظرشان تعداد راه‌حل‌ها پاسخ‌های خلاقانه‌ای که در محصول نهایی ترجمه گروهی مشاهده می‌شود، بیشتر از مواردی است که اگر آن‌ها به تنهایی کل متن را ترجمه کرده بودند، با تحمل زحمت و تلاش متناسب قادر به تحققش می‌بودند. یکی از اعضای گروه این که محصول این کار گروهی از کار انفرادی که او به تنهایی انجام دهد، پاسخ‌های خلاقانه بیشتری دارد، را نفی کرده است، دلیل این کار شاید این باشد که سبک نگارشی او بسیار ادبی و گاهی شاعرانه بود و در موارد متعددی به منظور ایجاد اتحاد و یکپارچگی سبکی در ترجمه پیشنهاد تغییرشان داده شد و مورد تأیید همگی نیز قرار گرفت. از این رو او بر این عقیده بود که کار گروهی خلاقیت را افزایش نمی‌دهد. اما با اینکه ترجمه ادبی و یافتن معادل‌ها شاعرانه نیاز به خلاقیت زیادی دارد، اما استفاده از این نوع خلاقیت همیشه و همه‌جا و در همه ترجمه‌ها مطلوب نیست. لازمه کار گروهی تلاش برای نزدیکی سبک‌های نگارشی تمام اعضای گروه با هدف ایجاد یکپارچگی سبک در ترجمه می‌باشد. درکی که در اینجا از خلاقیت مد نظر است، یک برداشت نامحدود نیست، بلکه در درجه اول مربوطه به حل مشکل‌های ترجمه می‌شود، مانند مشکل نبود واژگان مترادف و مناسب برای بیان دقیق مطلب، مشکل‌های ناشی از تفاوت‌های فرهنگی، مشکل بازآفرینی و بیان جمله‌های طولانی و پیچیده که همیشه و در همه زبان‌ها ابزارهای لازم برای بیان دقیق آن‌ها فراهم نیست و مواردی از این قبیل و نه تلاش خلاقانه برای خلق زیبایی‌های ادبی.

با این برداشت از خلاقیت کار ترجمه گروهی به‌عنوان کاری خلاقانه‌تر و دارای نیروهای فزونتر برای غلبه بر مشکلات ترجمه ارزیابی می‌شود تا ترجمه انفرادی. این موضوع از آزمایش عملی انجام شده در این پژوهش نیز قابل تأیید است.

۶- محدودیت‌های کار گروهی

با تمام مزایایی که کار گروهی دارد، نباید ناگفته بماند که استفاده از کار ترجمه گروهی محدودیت‌هایی نیز دارد و قابل استفاده بی‌قید و شرط بر همه انواع متون می‌باشد. همکاری گروهی تنها در صورتی می‌تواند موفق باشد که امکان کار بصورت فرافردی بر روی موضوع فعالیت (در اینجا متن) برای تمامی اعضا فراهم باشد. یعنی باید تمام اعضا بتوانند به‌دیدگاه، برداشت و درک غیرفردی و مشترک نسبت به موضوع فعالیت دست یابند، تا انجام آن فعالیت به‌صورت گروهی ممکن باشد. در رابطه با ترجمه این بدان معنی است که تنها متنی‌هایی قابل ترجمه گروهی‌اند که امکان برداشت فرافردی و غیرشخصی را برای تمام خوانندگان فراهم کنند. همانطور که می‌دانیم، متون ابعاد و ویژگی‌های متفاوت دارند که موضوع مبحث طبقه‌بندی متن^۱ در گستره زبان‌شناسی متن است. تمام متن‌ها جنبه‌ای محتوایی دارند که همراه با ویژگی‌های دیگر متن، کاربرد متن را مشخص می‌کنند. جنبه محتوایی متن با توجه به کاربرد متن، دارای درجه‌های متفاوتی از اهمیت در مقایسه با سایر ویژگی‌های متن است. برای مثال در یک کاتالوگ فنی، بعد محتوایی متن و بیان دقیق و واضح محتوا بالاترین اولویت را دارد، درحالی که الویت پیام و محتوای متن گاهی اوقات در یک متن ادبی یا شعر اغلب در مراتب پایین‌تری از ابعاد و ویژگی‌های زیبایی متن قرار می‌گیرد. فرض بر این است، تا هنگامی که محتوای یک متن دارای بالاترین اولویت در متن بوده و تحت تاثیر سایر ویژگی‌های ادبی و زیبایی‌شناختی دچار تغییر یا تخفیف نشده باشد و بطور آشکار و فرافردی قابل شناسایی دقیق باشد و در ترجمه مستلزم تحقق و رعایت سبک فردی خاصی در ترجمه نباشد، می‌توان آن متن را برای ترجمه گروهی مناسب دانست. با این تعریف، تمام متون محتوا محور مانند: متون علمی و فنی، متون حقوقی، متون اقتصادی و موارد بسیار دیگر، برای ترجمه گروهی مناسب بوده و کار ترجمه گروهی در متونی با ویژگی‌های انفرادی و زیبایی‌شناختی و ادبی بسیار سخت و حتی غیر ممکن خواهد بود. (مقایسه 2000 Adamzik)

۷- گروه ترجمه

در تحقیقی که در این راستا شد، تلاش شد تا امکان استفاده از ترجمه گروهی در ترجمه، و میزان موفقیت آن و موانع احتمالی موجود در موفقیت آن مورد بررسی قرار گیرد. در این

تحقیق، افزون بر بررسی کیفیت ترجمه، توجه ویژه به سرعت ترجمه و تغییرات حاصل در زمان انجام کار ترجمه در مقایسه با ترجمه انفرادی شده است. اهمیت این تحقیق در این است که می‌تواند در صورت موفقیت عملی، دست‌کم در زمینه مورد بحث، از یک سو موجب افزایش کیفیت و سرعت انجام کار و از سوی دیگر موجب تغییری بنیادین در ترجمه (دست‌کم در زمینه مورد تحقیق) و همچنین تغییر نگاه به ترجمه و درک موجود از کار مترجم شود. روشی که در صورت موفقیت به‌ایجاد حرکتی جدید در دنیای ترجمه خواهد انجامید و آینده فعالیت ترجمه، هرچند بخش نه چندان کوچکی از دنیای ترجمه را دگرگون خواهد کرد. این امر در صورت تحقق درنهایت نه تنها تأثیرات خود را بر مباحث نظری گستره ترجمه خواهد داشت و بلکه احتمالا نتایج و تأثیراتی را هم بر امر آموزش مترجمی و محتوای درسی و آموزشی این رشته‌ها به‌همراه خواهد آورد و افزون بر این، نتایج عملی نیز برای بازار ترجمه به‌همراه خواهد داشت.

همانطور که در بالا اشاره شده در این تحقیق، ابتدا یک گروه ترجمه تشکیل و سپس با رعایت معیارهای مورد بحث در بخش نظری این تحقیق، یک اثر از زبان آلمانی انتخاب و بصورت گروهی به‌زبان فارسی ترجمه شد. از جمله موضوعاتی که در بخش نظری کار مورد بررسی قرار گرفته‌اند، عبارتند از: انگیزه، خلاقیت، هویت اعضای گروه و مترجم، ترجمه گروهی و کیفیت، ترجمه گروهی و یادگیری، که متعاقبا در بخش عملی مورد بررسی دقیق قرار گرفتند و به‌نتایج بسیار جالبی به‌دست آمد.

از جمله مباحثی که در مقدمه تحقیق به‌آن پرداخته شده است، پیش‌شرط‌ها و توانایی‌های لازم برای همکاری موفق و بدون مشکل در ترجمه گروهی است، که شامل استعدادها و مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که اعضا باید داشته باشند تا بتوانند کار گروهی موفقی ارائه دهند و در پایان کار بتوان در صورت عدم موفقیت، دلیل شکست را به‌نامناسب بودن ماهیت کار ترجمه در انجام گروهی نسبت داد و نه به ناتوانی و ناکارآمد بودن گروه ترجمه. در همین راستا و به‌منظور فراهم کردن زمینه فعالیت گروهی باید اقدام به تهیه و تدوین دقیق فرایند ترجمه گروهی با توصیف دقیق تمامی مراحل آن کرد. فرایندی که وظایف تک‌تک افراد را دقیق و همراه با جزئیات مشخص می‌کند. زیرا یک گروه تنها در صورتی می‌تواند کارآمد و عاری از تنش باشد که اعضای آن آگاهی کامل نسبت به‌وظایف خود و نحوه اجرای آن آگاهی کامل داشته باشند. در این آزمایش، فرایند کار ترجمه گروهی به‌سه مرحله تقسیم شد و سپس وظایف و شیوه انجام هر یک از اعضا در هر مرحله به‌تفصیل تشریح شد. این سه مرحله شامل

۱. آماده شدن گروه برای انجام ترجمه ۲. اجرای ترجمه بصورت گروهی ۳. اصلاح و تصحیح کار بصورت گروهی، است. مرحله اول شامل انتخاب کار برای ترجمه است. در صورتی که متن ترجمه به صورت سفارش ترجمه به گروه محول نشده باشد، باید بطور جمعی و بر اساس معیارها و تخصص و علاقه اعضا توسط خود گروه انتخاب شود. اعضا باید پیش از آغاز به کار ترجمه با محتوای کل اثر آشنا شده و آن را مورد بحث و گفتگو بگذارند، بگونه‌ای که تمام اعضا بتوانند آگاهی بیشینه‌ای نسبت به محتوای متن و سبک نگارش آن، ویژگی‌ها، روحیات نویسنده و سایر اطلاعات لازم به دست آورند. آن‌ها همچنین باید با درک و برداشت خود از محتوا و ویژگی‌های متن مبدا درباره ویژگی‌هایی که متن مقصد باید داشته باشد و لازم است برای تحقق آن‌ها تلاش شود، به بحث و گفتگو نشسته، به هماهنگی رسیده و برای تحقق آن‌ها توافقات لازم به عمل آید. همچنین در مرحله اول باید با توافق همه اعضا گروه باید یک برنامه زمانی معقول و تعهدآور برای انجام تک‌تک مراحل کار و همچنین بازه انجام کل کار تعیین شود. برای اینکه اعضای گروه بتوانند در کلیه مراحل کار به یکدیگر کمک کنند و پرسش‌ها و دشواری‌ها و پیشنهادها را با یکدیگر در میان بگذارند، لازم است که بر اساس امکانات اعضای گروه، راه‌های ارتباطی برای این کار تعریف و نحوه طرح پرسش‌ها و پیشنهادها و چگونگی پاسخ و اظهار نظر سایر اعضا نیز مشخص شود. سپس باید تقسیم کار صورت گیرد. در تقسیم کار، متن میان اعضا توزیع شده و هر یک از اعضا بخشی از کل متن را برای ترجمه دریافت می‌کند. در مرحله دوم باید تمام اعضا بخش‌هایی را که به آن‌ها محول شده است، با رعایت توافقات صورت گرفته در مرحله اول ترجمه کنند.

در مرحله تصحیح و اصلاح ترجمه اعضا گروه، ترجمه‌های صورت گرفته در مرحله دوم را به صورت چرخشی میان خود ردوبدل می‌کنند و سپس شروع به تصحیح ترجمه کرده و ایرادهای یافته و تصحیح‌های پیشنهادی خود را نسبت به ترجمه‌ای که در دست دارند، بصورت حاشیه نویسی یادداشت می‌کنند. همین کار یک بار دیگر توسط یکی دیگر از اعضا تکرار می‌شود. اینگونه برای هر بخش از کل متن یک متن ترجمه شده به همراه دو سری اصلاحات پیشنهادی به دست می‌آید. حالا تمامی ترجمه‌های متن با اصلاحات پیشنهادی، کنار هم قرار داده شده و ترجمه کامل متن به همراه تعداد زیادی اصلاحات پیشنهادی حاصل می‌شود. اکنون این ترجمه کل اثر، به همراه اصلاحات پیشنهادی در اختیار هر یک از اعضای گروه قرار داده می‌شود، اکنون آن‌ها باید نظر خود را درباره همه پیشنهادها بیان کنند. این کار بوسیله انتخاب یکی از پنج گزینه قابل انتخاب برای هر یک از اصلاحات پیشنهادی انجام می‌شود. در این

تحقیق، بصورت قراردادی برای هر یک از گزینه‌ها یک رنگ انتخاب شد تا کار آسان‌تر شود. رنگ سبز به معنی وجود اشتباه فاحش و غیر قابل گذشت در ترجمه بوده و اصرار بر پذیرش و اعمال تصحیح پیشنهادی می‌باشد. رنگ آبی به معنی برتری نسبی تصحیح پیشنهادی از نظر محتوا و سبک بر ترجمه موجود است، اگر چه ترجمه نیز غلط نبوده و در صورت لزوم قابل پذیرش می‌باشد. سفید به معنی عدم تشخیص اختلاف معنادار بین تصحیح پیشنهادی و ترجمه بوده و در حکم رای ممتنع است. زرد به معنی برتری نسبی ترجمه موجود به تصحیح پیشنهادی است، اگر چه ترجمه پیشنهادی هم بطور کامل غیر قابل قبول نبوده و در صورت نظر مساعد بیشتر اعضای گروه از نظر شخص مصحح قابل پذیرش است و در آخر رنگ قرمز که به معنی برتری فاحش و غیر قابل اغماض ترجمه به تصحیح پیشنهادی است و مخالف قاطع با اعمال تغییر را بیان می‌کند. پس از اعمال نظر اعضای گروه نسبت به تغییرات و اصلاحات پیشنهادی در کل متن، برای هر تصحیح در این تحقیق سه اظهار نظر حاصل شد که با سه رنگ نشان داده شده بودند. تا هنگامی که هر یک از تصحیح‌ها توسط تمامی اعضای گروه با یکی از سه رنگ هم سو با موافقت و امتناع (سبز، آبی یا سفید) علامت گذاری شده بودند، آن تغییر به طور خودکار پذیرفته شده و در کار اعمال می‌شد و همچنین تا هنگامی که آن‌ها با یکی از سه رنگ هم سو با مخالفت (زرد، قرمز یا سفید) علامت گذاری شده بودند، آن تصحیح پذیرفته نشده و لحاظ نمی‌شد. تمامی تصحیح‌هایی که نظرها درباره آن‌ها متناقض بود و همزمان با رنگ‌های متضاد با یکدیگر علامت گذاری شده بودند، با حضور تمامی اعضا مورد بررسی و گفتگو قرار گرفته و پس از بیان دیدگاه‌ها نسبت به آن‌ها تصمیم‌گیری شد. نکته مهم در این رابطه این است که این تصمیم‌گیری تنها در صورتی به نتیجه می‌رسید که اعضا موفق به متقاعد کردن یکدیگر نسبت به گزینه مورد نظر می‌شدند و هرگز اکثریت اعضای گروه به دلیل موافقت یا مخالفت با یک گزینه، نمی‌توانند نظر خود را به دیگران تحمیل کنند و همگی باید در نهایت رضایت و موافقت خود را درباره تمام تصمیمات گرفته شده در کل متن اعلام کنند. در نتیجه تا زمانی که حتی یک نفر هم موافقت خود را اعلام نکند، آن مورد بلا تکلیف و باز تلقی می‌شود. در پایان و به عنوان راهکار آخر و راه حل در مواردی که گروه قادر به رسیدن به توافق و اجماع نظر نباشد، قرار گذاشته شد به کارشناسان و متخصصانی در گستره مربوطه در خارج از گروه که مورد قبول همه اعضا باشند، مراجعه می‌شود.

بعد از اینکه تمام اصلاحات پیشنهادی مورد تصمیم‌گیری قرار گرفتند و یا مورد پذیرش واقع شده و در کار لحاظ شدند یا حذف شدند، متن دوباره در اختیار اعضای گروه قرار گرفته

و همه اعضا آن را از ابتدا و بدون رجوع به متن مبدا مورد بازخوانی قرار داده و باردیگر تمامی نکات، اصلاحات و پیشنهادهای خود را بصورت یادداشت حاشیه‌ای یادداشت کرده و باز به‌دقت همانند بالا تمامی نکات جمع‌آوری و تصمیم‌گیری شد و سرانجام کار ترجمه و تصحیح به پایان رسید.

برای این تحقیق یک کتاب از نویسنده مشهور آلمانی/اتریشی توماس برنهارد انتخاب شد. کتاب "Die Ursache" ("دلیل") جلد اول از یک مجموعه اتوبیوگرافی پنج جلدی است که در سال ۱۹۷۵ منتشر شده است. این درحالی است که پیش‌فرض این تحقیق بر این فرض نهاده شده است که کار گروهی در خارج از گستره ادبیات و برای متونی قابل اجرا است که یا کاملاً عاری از ویژگی‌های ادبی بوده یا این ویژگی‌ها مشخصه بارزشان نیست، بلکه تمرکز بر محتوا می‌باشد. اما برای اینکه بتوان چالش‌ها و سختی‌های موجود بر سر راه ترجمه گروهی را به‌تصویر کشید و بررسی کرد و بصورت آگاهانه اثری انتخاب شده که بنا به ماهیت بیوگرافی بودن جنبه محتوایی و روایی قوی داشته ولی به‌دلیل قلم ادبی نویسنده در زمره آثار ادبی قرار گرفته و چالش‌های بسیاری را برای کار گروهی به‌همراه می‌آورد.

در چارچوب این تحقیق، کتاب ترجمه شده که شامل حدود ۱۰۰ صفحه است، در یک گروه سه نفره ترجمه شده است. برای ترجمه حدود ۳۳ صفحه توسط هر یک از مترجمان بین ۷۰ تا ۸۰ ساعت وقت صرف شد. مرحله تصحیح و ویرایش کار هم حدود ۶۰ ساعت کار برد که ۳۵ ساعت آن صرف تصحیح کتبی ترجمه‌های دو همکار دیگر در گروه شد و حدود ۲۵ ساعت نیز با حضور همه اعضای گروه صرف گفتگو و تصمیم‌گیری و برطرف کردن نکات مورد اختلاف در ترجمه‌ها شد. در نتیجه، زمان صرف شده برای ترجمه هر یک از اعضای گروه حدود ۱۴۰ ساعت کاری است که این برابر است با حدود ۱۷ تا ۱۸ روز کاری با هشت ساعت کار در روز.

در مرحله تصحیح ترجمه‌ها در کل ۱۲۲۸ مورد پیشنهاد تصحیح از سوی هر سه مترجم، بخصوص نسبت به ترجمه‌های یکدیگر، ارائه شد که از این تعداد در همان مرحله تصحیح کتبی، تعداد حدود ۹۲۱ مورد با تایید همه اعضای گروه بدون هیچ گفتگوی مضاعفی تایید و تصویب شد و تعداد ۹۳ پیشنهاد تصحیح نیز با نظر قاطع همه اعضای گروه مردود اعلام و حذف شد. در نتیجه، در همه مرحله تصحیح کتبی، تصمیم‌گیری درباره ۱۰۱۴ مورد پیشنهاد تصحیح از تعداد کل ۱۲۲۸ پیشنهاد ارائه شده، انجام شد. تعداد ۲۱۴ پیشنهاد تصحیح باقیمانده با حضور همه اعضا و پس از بحث و گفتگو مورد تصمیم‌گیری قرار گرفت که از این تعداد

پیشنهاد تصحیح، ۱۶۸ پیشنهاد در نهایت با اعمال تغییراتی، مورد تایید قرار گرفت و تعداد ۴۶ مورد نیز مردود اعلام شد. بدین‌گونه تمامی پیشنهادها، به غیر از یک مورد، با نظر مساعد اعضای گروه مورد رسیدگی و تصمیم‌گیری قرار گرفتند. تنها در یک مورد که برداشت‌های متفاوتی از متن مبدا وجود داشت و هیچ یک از اعضای گروه نتوانست نظر مساعد سایرین را نسبت به برداشت خود جلب کند، با موافقت اعضای گروه به یک متخصص خارجی، یک استاد ادبیات آلمان در شهر برلین آلمان که تحقیقات زیادی را در رابطه با برنهارد انجام داده است، رجوع شد.

تمام ایرادهای گرفته شده به سه دسته تقسیم شدند، ایرادهای سبکی، ایرادهای محتوایی و ایرادهای نگارشی. بطور متوسط حدود ۹۰/۶٪ از کل ایرادهای گرفته شده به گونه‌ای مربوط به سبک نگارش و بهبود سبک و نزدیک کردن سبک‌های نگارشی اعضای گروه مربوط است. ۴/۲٪ از ایرادهای گرفته شده ایرادهای محتوایی و غلط‌هایی بودند که یا به درک اشتباه و ناقص از متن مبدا یا به بیان مبهم و نامفهوم در متن مقصد مربوط می‌شد و سرانجام ۴/۹٪ از ایرادهای گرفته شده مربوط به قوانین نگارشی و غلط‌های املائی و تایپی و موارد مشابه است. نظر نهایی اعضای گروه نسبت به نتیجه کار به طرز شگفت‌انگیزی مثبت بود. به گونه‌ای که حتی یکی از اعضای گروه، که در زمینه ترجمه از سایرین سابقه و تجربه عملی بیشتری دارد و تا بحال چندین کتاب ترجمه و به چاپ رسانده است و در ابتدای تحقیق خیلی نسبت به آن بد بین بود، بعد از پایان کار خود پیشگام در ارائه پیشنهادهاى جدید برای ادامه کار به این روش شد. همه اعضای گروه عقیده دارند که این کار شیوه کارآمد برای ترجمه متون محتوامحور است. همه آنها بنا به تجربه عملی حاصل شده از این تحقیق اعلام کردند که در نتیجه کار گروهی انگیزه افزایش می‌یابد و در نتیجه می‌توان در مقایسه با ترجمه انفرادی افزون بر پیشرفت سریع‌تر کار، از نظر کیفیتی نیز کار بهتری ارائه کرد. پیش شرط‌های متعددی برای تحقق این امر لازم است. اولاً باید یک گروه هماهنگ و توانا برای انجام کار گروهی، با دانش و تخصص لازم برای ترجمه تشکیل شود. همچنین متن مورد استفاده در ترجمه گروهی باید برای این کار مناسب باشد، یعنی متنی باشد محتوامحور با ویژگی‌های نه چندان زیاد ادبی و زیبایی‌شناختی. زیرا دستیابی به تفاهم و اتفاق نظر درباره محتوای یک متن غیر ادبی کاملاً ممکن و محتمل است. در حالی که متون ادبی و زیبایی‌شناختی اغلب چند سطحی و پیچیده است و این پیچیدگی امکان استخراج مفهوم و پیام واحد و قطعی را که مورد توافق چندین نفر قرار بگیرد مشکل می‌کند. در نتیجه، از یک سو در بسیاری از موارد امکان توافق بر روی

نظر و مقصود نهایی نویسنده خیلی دشوار یا حتی غیر ممکن است و از سوی دیگر، بیان آن بصورت گروهی در زبان مقصد نیز کاری بسیار سخت و سلیقه‌ای است. از این رو کار گروهی برای متون ادبی پیشنهاد نمی‌شود. اعضای گروه اذعان داشتند که این اثر در مرز آنچه که قابل انجام به صورت گروهی است، قرار داشت و در برخی موارد به بحث، اظهار نظر و تفسیرهای طولانی منجر شد، و از نظر زمانی نیز در سرعت پیشرفت کار تاثیر منفی داشت. در نتیجه متنی با ویژگی‌های پیچیده‌تر ادبی امکان ترجمه را تقریباً غیر ممکن یا به طرز غیر قابل قبولی وقت‌گیر می‌کند.

در کل اما تجربه مثبت حاصل از این کار اعضای گروه را بر آن داشته است که این همکاری گروهی و کار ترجمه گروهی را در آینده نیز، خارج از چارچوب این تحقیق، ادامه دهند.

یک نتیجه مثبت کار گروهی که از این آزمایش عملی حاصل شد، تاثیر بسیار مثبت کار گروهی بر روی انگیزه اعضا در انجام کار است، که در ادامه در این باره توضیح بیشتری داده می‌شود.

۸- نتیجه‌گیری آموزشی

در سیاست‌گذاری‌های کلان آموزشی کشور در زمینه تحصیلات تکمیلی در وزارت علوم، پس از انجام بررسی‌های لازم و برآورد نیازهای کشور به مترجمان و کارشناسان اقدام به تاسیس رشته‌های آموزش و مترجمی زبان‌های خارجی می‌شود. در این بین نه تنها باید از نظر کمی به تاسیس رشته‌های جدید در دانشگاه‌های بیشتر پرداخت، بلکه باید به افزایش کیفی آموزش در راستای تحقق هدف‌گذاری‌های کلان آموزشی گام برداشت. با اینکه ترجمه گروهی نمی‌تواند برای همه انواع متون و همیشه بکار گرفته شود، اما نباید نادیده گرفته شود که برای ترجمه بخش گسترده‌ای از متون بکار می‌آید و باعث افزایش سرعت و بهبود کیفیت ترجمه می‌شود. بخش گسترده‌ای از متونی که در سراسر جهان ترجمه می‌شوند، عبارتند از متون عملی، تخصصی، تجاری، حقوقی، مطبوعاتی و غیره که هدف تمام این نوع متون تنها ثبت و انتقال و انتشار اطلاعات بوده و فاقد ویژگی‌های فردی و زیبایی‌شناختی می‌باشند. از این رو برای ترجمه گروهی کاملاً مناسب‌اند. افزون بر این بخش گسترده‌ای از آموزش رشته‌های مترجمی نیز همانگونه که از سرفصل‌های دروس این رشته‌ها قابل مشاهده است، بر ترجمه این گونه متون متمرکز است، مانند: ترجمه متون عملی و فنی، ترجمه متون حقوقی، ترجمه متون

مطبوعاتی، ترجمه اسناد و مدارک و غیره. از این رو پیشنهاد می‌شود که آموزش دانش و مهارت‌های لازم برای تشکیل گروه ترجمه و چگونگی مشارکت در ترجمه گروهی نیز به دلیل مزایایی که دارد، در آموزش مترجمان جوان مورد توجه قرار گیرد و به سرفصل دروس آموزشی در رشته‌های مترجمی افزوده شود.

۹- نتیجه

کار تحقیقی انجام شده نشان داده است که ترجمه گروهی می‌تواند به عنوان یک گزینه موفق در ترجمه متون محتوامحور بکار گرفته شده و باعث افزایش سرعت و بهبود کیفیت ترجمه شود.

ما در عصری زندگی می‌کنیم که نه تنها نیاز به ترجمه همواره به دلیل تبدیل شدن دنیا به دهکده جهانی و نزدیکی ملل مختلف با زبان‌های گوناگون در نتیجه انقلاب اطلاعاتی و صنعتی در سده‌های بیستم و بیست‌ویکم رو به افزایش است، بلکه انتظارات نیز از ترجمه‌ها همواره افزایش می‌یابد و ترجمه‌ها باید همواره سریع‌تر و با کیفیت بهتری ارائه شوند. از این رو ایجاد تغییرات و نوآوری در روند کار ترجمه در راستای برآورده کردن این انتظارات لازم به نظر می‌رسد.

بررسی‌های نظری انجام شده در این تحقیق حاکی از آن بود که با وجود برخی مشکلات و محدودیت‌ها، استفاده و به کارگیری کار گروهی در ترجمه متون محتوامحور، موفقیت‌آمیز است. این امر در آزمایش عملی که در این تحقیق صورت گرفت، تایید شد. همچنین تایید شد که ویژگی‌هایی ادبی و زیبایی‌شناختی به راستی کار گروهی را دشوار کرده و موفقیت کار کاسته و یا حتی به کلی از بین می‌برد. کار گروهی در ترجمه تأثیرات مثبت چندی از جمله بر سرعت و کیفیت ترجمه داشت. به طور کاملاً مشهود و همانطور که انتظارش می‌رفت با استفاده از گروه ترجمه، سرعت ترجمه می‌تواند در صورت اجرای صحیح و موفق کار گروهی به میزان بسیار زیاد کاهش یابد. کار گروهی موجب بهبود کیفیت ترجمه شده و احتمال بروز اشتباه در ترجمه را به میزان بسیار زیادی کاهش می‌دهد. این افزایش کیفیت و سرعت در نتیجه تقسیم کار و افزایش تعداد تصحیح‌های انجام شده بر روی کار حاصل می‌شود، همچنین افزایش انگیزه اعضا باعث افزایش سرعت و بهبود کیفیت ترجمه می‌شود. کار گروهی همچنین باعث افزایش خلاقیت و پیدا کردن راه‌حل‌های خلاقانه بیشتری برای غلبه بر مشکلات ترجمه می‌شود. کار گروهی، مزایای متعدد دیگری نیز برای اعضای گروه به همراه می‌آورد، که از آن

جمله جذاب‌تر شدن کار ترجمه و تغییر این فعالیت از کاری منزوی و انفرادی و تنهایی به‌کاری جمعی و گروهی است و نیز به‌واسطه به‌اشتراک گذاشتن دانش و آگاهی‌ها، موجب یادگیری اعضای گروه از یکدیگر شده و توانایی‌های جمعی و اجتماعی را نیز تقویت می‌کند. پیشنهاد می‌شود ترجمه گروهی با تمام محدودیت‌هایی که می‌تواند در ترجمه داشته باشد، ولی به‌دلیل مزایای بسیاری که دارد در آموزش نیروهای متخصص در رشته‌های مترجمی مورد توجه قرار گیرد و در سرفصل دروس این رشته‌ها گنجانده شده و مهارت‌های لازم برای تشکیل و مشارکت در ترجمه گروهی به آن‌ها آموزش داده شود. این امر گامی در تحقق هرچه بهتر سیاست‌های کلان آموزشی عالی کشور است.

۱۰- منابع

- Adams, John Stacey. 1965. *Inequity in social exchange. Advances in Experimental Social Psychology*, ed. by L. Berkowitz. New York: Academic Press.
- Adamzik, Kirsten. 2000. *Textsorten: Stauffenburg-Verlag*.
- Alderfer, C. P. 1969. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance* 4.142-75.
- Atkinson, J.W. 1964. *An introduction to motivation* Princeton: Van Nostrand.
- Bandura, A. 1971. *Social Learning Theory*: General Learning Press.
- Delisle, J. & J. Woodsworth. 1995. *Motarjeman Dar Gostareye Tarikh*: Translators Through History Esfahan: Sepahan.
- Hackman, J. R. & G. R. Oldham. 1976. *Motivation through the design of work: test of a theory*.
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations* New York: Wiley.
- Hollyforde, Sarah & Steve Whiddett. 2003. *The Motivation Handbook* Mumbai: Jaico Publishing House.
- Locke, E. A. 1968. *Toward a theory of task motivation and incentives*.
- Maslow, A. H. 1954. *Motivation and Personality* New York: Harper & Row.
- McClelland, D.C. 1953. *The Achievement Motive*: Martino Fine Books.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*.
- Thierry, H. & A. M. Koopman-Iwema. 1984. Motivation and satisfaction. *Handbook of Work and Organizational Psychology*, ed. by P.J.D. Drenth, H. Thierry, P.J. Willems & C.J.H. de Wolff. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Tosi, H.L., Rizzo J.R. & Carrolls S.J. 1994. *Managing Organizational Behavior: Individuals, Teams, Organization and Management*: Blackwell Publishers.

Vroom, V.H. 1964. *Work and Motivation* New York: John Wiley & Sons.

Weiner, Bernard. 1992. *Human Motivation: metaphors, theories, and research* California: SAGE Publication Ltd.

