

A tolmácsok motivációi

Válóczy Marianna

E-mail: valoczy.marianna@kkfk.bgf.hu

Kivonat: A tolmács attitűdje alapvetően meghatározza az adott kommunikációs szituáció eredményességét. A tolmácsoláshoz rendkívül komplex képességrendszer szükséges, amely a magas szintű nyelvi és kulturális kompetencián, az általános és szakmai műveltségen túl kognitív és affektív készségek, illetve stratégiák sorát foglalja magában. Ezt a rendszert a tolmácsnak úgy kell aktiválnia, hogy a konkrét, soktényezős, többnyelvű és több kultúrájú kontextusban, az adott célhoz igazodva biztosítsa a kommunikáció sikerességét és zavartalanságát, mintha a kommunikáció tolmács nélkül zajlana. Belső motivációja és motivált viselkedése a tolmácsolási helyzetben alapvető fontosságú. A tanulmány a munkamotivációs alapelméletek, majd a tolmácsok személyiségével és tevékenységmotivációjával kapcsolatos szakirodalom áttekintése után beszámol egy több mint 150 magyar tolmács bevonásával végzett empirikus kutatásról, amelynek célja a tolmácsok konzervatív tolmácsolási szituációban érvényesülő motivációit és sikerattribúcióit feltérképezni, valamint a nemek és korcsoportok szerinti eltéréseket értelmezni.

Kulcsszavak: a tolmács személyisége, motiváció, sikerattribúció, érzelmi intelligencia, mediátor

1. Miért fontos, hogy a tolmács motivált legyen?

Tudjuk, hogy a készségek és képességek csak megfelelő motivációk mellett működnek optimálisan. Döntő fontosságú, hogy a tolmács egyrészt motiváltan viselkedjen a külvilág felé, mivel attitűdje alapvetően meghatározza a kommunikációs szituáció eredményességét, másrészt belső motivációja legyen, hiszen az a komplex képességrendszer, amelyet a tolmácsnak aktiválnia kell, csak megfelelő motivációk mellett funkcionálhat eredményesen.

Ha a tolmács pozitívan éli meg a tolmácsolási szituációt, annak konkrét előnyös hatásai vannak a kognitív funkciókra: felgyorsulnak a kognitív mentális folyamatok, az információszűrés, a reakcióidő. A magas belső motiváció elősegíti a koncentrációt, a megismerés gyorsaságát, a memória működését, a kreativitást. Motivált állapotban hatékonyabb a stratégiahasználat, és az egyes készségek gyorsabban alakulnak automatizmussá.

Érzelmi oldalról tekintve, motivált állapotban jobban viseljük a stresszt, nyitottabbak, empatikusabbak vagyunk a kommunikáció résztvevői iránt, könnyebben azonosítunk implicit tartalmakat, interkulturális jellegzetességeket.

A személyiség motivációs készlete nagyon összetett, soktényezős rendszer: a tolmácsok is igen sokféle motívummal rendelkeznek, rendelkezhetnek. A motivációról kialakult új paradigma alapján, miszerint egy állandóan változó, sza-

bályozható és önszabályozható folyamatról van szó, a tolmácsolási tevékenység jellegéből, összetettségéből adódóan a tolmács számos motívumot aktivizálhat ahhoz, hogy saját erejéből magas belső motivációt alakíthasson ki, majd a motiváció önszabályozását is biztosítsa. Mindez azért is fontos, mert a tolmácsolás a társas kapcsolatok és kommunikatív helyzetek nagy száma ellenére alapján véve magányos szakma, a tolmács életpályáján és a tolmácsolási helyzetben is különösen nagy jelentősége van az önmotivációnak.

2. Motiváció a munka során

2.1. Munkamotiváció alapelméletek

A motiváció a személyiség hajtóereje, energiát és irányt ad a viselkedésünknek. Ez az a belső erő, amely nélkül cselekvés- és döntésképtelenek lennénk. De vajon milyen összetevők hatnak a munkavégzés során, mi az, amitől az elvégzett munka elégedettséggel tölt el?

A legfontosabb motivációelméletek, amelyek a munkavégzés szempontjából elsődlegesnek feltételezett motívumokat elemzik, két csoportra oszthatók:

A folyamatelméleti motivációs modellek a motiváció kialakulásának folyamatait vizsgálják, szerintük a megfelelő viselkedés és ennek megfelelő önjuttalmazása elégedettséggel tölti el a tevékenység végzőjét. A legtöbbet emlegetett folyamatelméleti modellek közül az expektancia elmélet és a méltányosság elmélet elsősorban a befektetett input és a cselekvés eredményét, az erőfeszítés megtérülésének mértékét vizsgálják, míg a célkitűzés elméleti modell a megfelelően kitűzött célok teljesítménynövelő hatására fókuszál.

A humánpolitikai gyakorlatban sokkal inkább a motivátorokat, a motiváció tartalmi elemeit, a kiváltó okokat vizsgáló tartalomelméleti irányzatok nyertek teret.

Herzberg (1959) állapította meg először, hogy sokkal kevésbé a munka higiéniás, külső elemei, mint inkább a motivátorok, a tartalmi elemek azok, amelyek elsősorban egyéni elégedettséghez vezetnek. Hackman és Oldham (1980) a fentieket továbbfejlesztve, munkamotivációs modelljükben egy ún. kritikus pszichológiai állapotot különböztetnek meg, amely a motivált munkavégzés létrejöttének előfeltétele. Ezt az állapotot öt tényező együttes jelenléte hozza létre: 1. a feladat teljesítéséhez felhasznált készségek változatossága; 2. a feladat tartalma és azonosíthatósága; 3. a feladat jelentősége; 4. az önállóság; és 5. a munkáról való visszajelzés.

Bullinger és Korge (idézi: Juhász és Takács 2006) szervezeti motivációs modelljükben a kihívást jelentő feladatokat, az ésszerű célokat, a független teljesítmény lehetőségét, a felelősséget, a tájékozottságot, a visszajelzést és az igazságosságot tartják a motiváló munkahelyzet legfontosabb elemeinek.

2.2. Motiváció 3.0

Pink (2009) *Motiváció 3.0.* című könyvében az elmúlt 50 év motivációkutatását áttekintve kidolgozta a motiváció 3.0 elméletet, amelyben arra a

következtetésre jutott, hogy a XXI. században a belső motivációt három alapvető tényezőtől kell – elsősorban a magunk számára – biztosítani: szakmai igényességből, önállóságból és megfelelő célkitűzésből. A fenti tényezőket a szakirodalom már sokféle módon, különféle kontextusokban vizsgálta.

Deci és Ryan (1975) *The intrinsic motivation* című alapkönyvükben kidolgozták az ún. SDT elméletet (self-determination theory), amelyben azt állítják, hogy az embernek három alapvető, veleszületett pszichológiai szükséglete van: a kompetencia, az autonómia és a kötődés. Veleszületett belső motivációnk, hogy tevékenységünkben kompetensnek érezzük magunkat, önállóak legyünk, önmagunkat irányítsuk, és másokkal kapcsolatrendszerrel építsünk, ápoljunk.

McClelland (1987) is a fenti három tanult motivációhoz hasonló fogalmakra épít: szerinte motiváltságunkat a teljesítményszükséglet, a hatalomvágy és kapcsolatmotiváció fűti. A tevékenység élményszerűségének fontosságát először Vallerand és Csíkszentmihályi hangsúlyozzák. Vallerand szerint (Pink 2009) elsődleges belső motivációink: a tudásra irányuló (maga a tanulás öröme), a fejlődésre irányuló (kreatív tevékenység) és az élmények átélésére irányuló viselkedés motivációi.

Csíkszentmihályi (2001) „flow” elmélete is a fenti alapszükségletekre építve határozza meg a „tökéletes élmény”, azaz tulajdonképpen a motivált viselkedés mivoltát: amikor is az önállóan kitűzött, viszonylag nehezen elérhető célok megvalósítása érdekében, minden képességünket teljesen igénybe véve elérjük azt a pillanatot, amikor úgy érezzük, hogy a jutalom maga a cél, a kihívás, a tevékenységben történő önmegvalósítás. Ez az érzés máshoz nem fogható elégedettséget és koncentrátságot nyújt.

Pink összegzése szerint a kiválóság/igényesség igazán csak olyan emberben tud kifejlődni, aki minden megmérettetést egy-egy fejlődési lehetőségnek tekint, azaz növekedési önelmélettel rendelkezik. Céljai tanulási célok, hiszi, hogy a kemény erőfeszítéstől jobbak leszünk, fejlődhetünk. Valóban igényes munkát akkor tud az ember végezni, ha munkamódszereiről, időbeosztásáról önállóan, maga dönthet. Az aktivitási energiát pedig a megfelelő, tartalmas, értékes célok adják.

Érdekes gondolat, és a tolmácsok motivációival kapcsolatban különösen aktuális, hogy Pink szerint „a szakmai kiválóságban az a vonzó, hogy soha el nem érhető” (Pink 2009: 150), maga a kihívás vonzó.

2.3. Motiváció és érzelmi intelligencia

Nem véletlen, hogy a belső motiváció előtérbe kerülésével kedvelt kutatási téma lett az érzelmi intelligencia vizsgálata. A magas érzelmi intelligenciával rendelkező személyiségek általában magasan is motiváltak, hiszen: 1. én-tudatosak, azaz tisztában vannak érzelmeikkel, indíttatásaikkal, ismerik az érzelmek hatásait; 2. pontos önértékelésük van, képesek érzelmeik önszabályozására; 3. számos olyan társas és kapcsolatirányító kompetenciával rendelkeznek (empátia, ösztönző és meggyőző erő, konfliktuskezelés, problémamegoldás), amelyek mások és önmagunk motiválására alkalmasak. A tolmácsolás – elsősorban a

konszekutív tolmácsolás – érzelmi intelligenciát igénylő tevékenység, várhatóan a magasabb érzelmi intelligenciájú személyiségek sikeresebb tolmácsok is.

3. A tolmács személyisége napjainkban – tolmácsok motivációi

3.1. A tolmácsok személyisége

A szakirodalom a '60-as évek óta foglalkozik az ideális tolmács személyiségjegyeinek vizsgálatával, eleinte elsősorban a tolmácsiskolák felvételi alkalmassági vizsgáinak tökéletesítése céljából. A klasszikus tolmácsiskolák tanítása szerint tolmácsnak egyenesen születni kell. A jó tolmács meghatározására a szakirodalomban évtizedeken keresztül, egészen az 1990-es évekig ugyanazok a személyiségjegyek térnek vissza különféle összetételben, gyakran szembeállítva a fordításhoz szükséges képességekkel: extrovertált, jól szocializált, nyitott, exhibicionista, magabiztos, kimagaslóan jó memóriával rendelkezik, gyors a reakcióideje, képes a figyelem megosztására, átlagosnál jobb fizikai és idegi állóképessége van, jó előadói tulajdonságokkal rendelkezik, diplomáciai érzékkel bír.

Több szerző említi olyan további személyiségtényezők fontosságát, mint a koncentráció, az intellektuális kíváncsiság, az analízisre és szintézisre való képesség, az önkontroll (Seleskovitch 1978), a csapatjátékos szerepre való képesség (Henderson 1980, Longley 1978), a problémamegoldó képesség, a frusztráció és az alárendelt szerep tűrése (Henderson 1980), illetve a stressztűrés, önuralom (Cooper 1982, Longley 1978). Oldham (1995) hangsúlyozza, hogy a tolmács tudatos, rendszerető személyiség, erős morális értékrenddel, keményen dolgozó, mások elvárásainak megfelelni vágyó ember. Az extrovertáltság mellett gyakran visszatér a színészi képességek, előadói kompetenciák fontossága (Longley 1978, Keiser 1978). Giles (1995) kiemeli, hogy a tolmácsolás minősége nemcsak a szöveggel összefüggő paraméterektől függ, hanem a tolmács felelős, etikus szakmai hozzáállásától, profi szolgáltatói minőségétől is.

Az utóbbi két évtizedben az ideális tolmácsszemélyiség képe átalakulni látszik. Úgy tűnik, az egyéni személyiségjegyek alapján nem teljesen determinált, hogy ki válhat jó tolmáccsá. Példának okáért empirikus kutatások bizonyították, hogy nincs szignifikáns különbség a tolmácsok és fordítók között az extrovertáltság és introvertáltság, valamint egyéb, tipikusan tolmácsokra vagy fordítókra jellemző, feltételezett személyiségindikátor párokat illetően sem (pl.: intuitív/józanul észlelő, logikusan cselekvő, erős önkontrollja van, nyitott, toleráns, spontán) (Schweda-Nicholson 2005).

Empirikus kutatások sora vizsgálja elsősorban tolmácskurzusok hallgatóinak bevonásával, hogy valóban léteznek-e egyértelműen meghatározható személyiségjegyek, készségek, amelyek determinálják, hogy kiből lesz eredményesebb tolmács. Egészen friss kutatási eredményeket találunk a tolmácsoláshoz szükséges készségek, így az egyes kognitív képességek, rugalmasság, figyelem koncentrációja, reakcióidő, sikerorientáltság, versenyszellem, kitartás, célorientáltság témájában (Moore, Kegl és Conway 2011, Pöchhacker 2011, Shaw 2011, Timarova és Salaets 2011, Rosiers, Eyckmans és Bauwens 2011).

Ugyanakkor az ideális tolmács személyisége manapság sokkal összetettebb és a korábbiakhoz képest megváltozott súlypontokkal bíró képességrendszer összessége. Előtérbe került a tolmács szolgáltatói, illetve aktív mediátori szerepköre: a szervezőkészség, tárgyalási készség, problémamegoldás, kapcsolat-teremtési és fenntartási képesség, az erkölcsi/etikai szilárdság, a bizalomkeltés képessége, a felelősségvállalás, a helyes önértékelés és a helyzetfelismerés egyértelműen elsődleges elvárásokká váltak. Ezt a tendenciát bizonyítja az is, hogy az Európai Bizottság 2009-es EMT Projectjében megfogalmazott fordítói kompetenciarendszer 48 elvárt kompetenciájából 20 szolgáltatói kompetencia (www.ec.europa.eu/emt).

A sikeres tolmács aktív résztvevője az interakciónak, nem láthatatlan háttérszereplő, hanem a helyzet szakértője, aki önállóan kezdeményez, érvel, tisztázza a helyzetet (Straniero 1998). A tolmácsolási helyzet nyelvi, kommunikációs és kulturális mediátora, szociális felelősséggel bír (Bochner 1981, Straniero 1998, Watte 1994). Szerepe folyamatosan, interaktívan változik a tolmácsolási szituáció többi résztvevőjétől függően.

Az interaktív, állandóan változó szituációban a kreativitás is elmaradhatatlan képességgé lép elő (Amabile 1996, Horváth 2010); a tolmácsnak fogékonynak kell lennie a nyelvi változásokra, kreatív nyelvi megoldásokat kell találnia az inkohereus diskurzusok esetében, kreatívan korrigálnia kell a nyelvi szereptévesztéseket. A tolmács egyszerre kommunikációs facilitátora és animátora a szituációnak (Berruto 1991, Katan 1999).

Az empátia, az interakciós szerep és funkciófelismerés, az interkulturális kompetencia, a szellemi és érzelmi nyitottság kulcsfogalmakká váltak. Ahhoz, hogy a tolmács valóban minőségi szolgáltatást nyújtson, magas szintű érzelmi és kommunikációs intelligenciával kell rendelkeznie: a kommunikációs technikákat, tolmácsolási stratégiákat és interkulturális kommunikációs ismereteket az adott tolmácsolási helyzetnek legmegfelelőbbben kell alkalmaznia a kommunikációs cél elérése érdekében.

3.2. A tolmácsok munkamotivációi

A tolmácsok munkahelyzetben, azaz a konkrét tolmácsolási szituációban érvényesülő motivációival nem foglalkozott idáig a szakirodalom. A tolmácsok tevékenységmotivációja azért is komplex terület, mert a munka jellegéből adódóan a nyelvtanulási motiváció tényezői is együtthatnak, és a tolmácsolási tevékenységben is motivátorokként jelenhetnek meg.

A legfontosabb a nyelvi önbizalom tényezője. A fogalmat először Clément (Clément, Dörnyei és Noels 1994) határozta meg. Arról a képről van szó, amelyet a nyelvtanuló saját teljesítőképességéről alkot: azaz mennyire bízik a képességeiben, és abban, hogy képességeivel elérheti a célt, a nyelv elsajátítását.

A nyelvtanulás a tolmács számára egy életen át tartó folyamat. Az, hogy a tolmács miként ítéli meg saját nyelvi képességeit, mennyire bízik benne, hogy az adott tolmácsolási szituációban megtalálja a szakmai és kulturális kontextusnak, a nyelvi szerepeknek megfelelő megoldást, a tevékenység sikerének egyik kulcsa lehet.

A fentiekhez kapcsolódik az ideális nyelvi énkép fogalma. Dörnyei (2009) rámutatott, hogy idegen nyelvi énképünk azon része, amely a magunkkal kapcsolatos elvárásainkat tartalmazza, önálló motívumként működhet. A tolmács ideális énképe integratív és instrumentális elemeket egyaránt tartalmazhat. A tolmács azért is motivált tudását tökéletesíteni, hogy a tolmácsolási szituációban minél igényesebb nyelvi megoldásokat alkalmazzon, minél jobban biztosítsa a kommunikáció zavartalanságát. Ebben az esetben a „tökéletes mediátor” az énkép része (integratív elem). Ugyanakkor az önmagát jól menedzselő, a tolmácsoláson sikeres, keresett tolmács képe is önálló motívumként szolgálhat (instrumentális elem) az állandó tanulás és fejlődés, a szakmai kiválóság megvalósításához.

A tolmács motivált viselkedését a következőkben ismertetett tényezők határozhatják meg. Instrumentális elem: mint minden munka esetében, külső körülmények is befolyásolják a tevékenység iránti elkötelezettséget, de az anyagi megbecsülés, a magas óradíj önmagában nem vonja maga után a konkrét tolmácsolási szituációban való motivált viselkedést.

Integratív mozgatórugók:

KOGNITÍV TÉNYEZŐK

- Siker–kudarcc elvárás: hogyan észleli a tolmács a tolmácsolási szituációt.
- Relevancia (a téma, a helyzet, a résztvevők jelentősége)
- A feladat tartalmának azonosíthatósága, a pontos cél értelmezése
- Változatosság
- Kreativitás: a tolmácsnak az adott szituáció nyelvi, illetve kulturális és szociális adottságaihoz alkalmazkodva, kreatívan kell a készségeit adaptálnia, kreativitás szükséges a megfelelő nyelvi elemek kiválasztásához, a nyelvi szereptévesztések korrigálásához, a tolmácsolási stratégiák megfelelő használatához, a tolmácsolási problémaszituációk megoldásához.
- Magas aktivitásszint, koncentráció
- Metakogníció (stratégiahasználat, autonómia)
- Problémamegoldás
- Tudatosság (a tolmácsolási stratégiák, technikák tudatos alkalmazása, a helyzet közben tartása)
- Önállóság és szabadság
- Kitartás
- Életen át való tanulás lehetősége

AFFEKTÍV–SZOCIÁLIS TÉNYEZŐK

- Nyelvi önbizalom – ideális nyelvi énkép
- Interkulturális közvetítés öröme, konfliktusok kezelésének képessége
- Emocionalitás – érzelmi részvétel: mennyire fontos a tolmács véleménye, mennyire vonódik be érzelmileg a szituációba
- Felelősségérzet (a tolmács a „helyzet kulcsa”)
- Újabb és újabb társas kapcsolatok kialakításának a lehetősége

- Csoportmunka: együttműködés a diskurzus résztvevőivel a kommunikációs helyzet sikerességének érdekében
- Stresszkezelés
- Frustrációtűrés (pl.: nyelvi többértelműségek kezelése, a „ritkán van tökéletes megoldás” helyzetének kezelése)
- Társadalmi presztízs

EFFEKTÍV DIMENZIÓ (önszabályozás)

- A motiváció önszabályozása
- Mindkét agyfélteke tudatos működtetése
- Kompetenciaérzés tudatos fokozása (a tolmácson múlik a kommunikáció sikere)

A fenti tényezők aszerint is feloszthatók, hogy már a tolmácsolási szituáció előtt működésbe lépnek, a helyzetben aktivizálódnak, vagy tartósan jelen vannak-e a tolmács életpályáján. A tolmácsolási szituációt megelőzően motiválhat a cél pontos meghatározása, az elsajátítandó terminológiától kezdve a tolmácsolási kommunikációs szituáció pontos elemzéséig (résztevők, a beszélői intenciók, befogadói sajátosságok stb.). A tolmácsolási szituációban jelentős a szituáció relevanciája, a nyelvi önbizalom, az interkulturális önbizalom, az önértékelés/önelméletek alapján az egyéni képességek észlelése, a siker–kudarcc elvárások, valamint a sikeres együttműködés a diskurzus résztvevőivel. Folyamatosan motiválhat az „életen át tartó tanulás” lehetősége, az önállóság (időbeosztás, munkamódszerek), a szabadság érzése, a siker–kudarcc attribúciók, illetve maga a tevékenység, a szakmai és nyelvi fejlődés lehetősége.

4. Empirikus kutatás a tolmácsok motivációjáról

A kutatás célja a magyar tolmácsok – elsősorban konzekutív tolmácsolási szituációban érvényesülő – motivációinak és sikerattribúcióinak feltérképezése, a motivációk eltéréseinek megfigyelése nemek és korcsoportok szerint, valamint a tolmácsok motivációit felvázoló, fentiekben bemutatott elméleti keretrendszer tényezőinek a gyakorlatban történő igazolása.

A kutatás eszköze egy kérdőív volt, amely három, Likert típusú, 9 fokozatú skálát tartalmazó kérdést és egy nyitott kérdést tartalmazott. Az első kérdésben 21 olyan tényezőt kellett a résztvevőknek 1–9-ig beskálázniuk, amelyet a konzekutív tolmácsolási szituációban motiválónak éreznek. A második kérdésben azt kellett eldönteniük, mennyire érzik sikeres tolmácsnak magukat. A harmadik kérdésben 25 olyan tényezőt soroltunk fel, amelynek a tolmácsok sikerességüket tulajdoníthatják. A negyedik nyitott kérdéssel a kérdőív kipróbálása után egészítettem ki a kérdőívet, mivel a próba során a résztvevők közül sokan értékes megjegyzéseket fűztek e-mailben a kérdőív egyes részeihez, így ezt a lehetőséget a további résztvevőknek is biztosítani szerettem volna. A nyitott kérdés (amelyben tulajdonképpen a kérdőív egyes részeihez szabadon fűzhetek megjegyzéseket) eredményeit az adott pontnál említem meg.

A kutatás 2011 tavaszán zajlott le. A kérdőívet a Fordít.hu internetes tolmács-fordító közösségi oldal szerkesztői segítségével juttattam el több száz gyakorló tolmács részére. Végül a kutatásban 153-an vettek részt: 95 nő és 58 férfi. Az átlagéletkor 45,4 év körül alakult. A legfiatalabb válaszadó 29 éves, a legidősebb 68 éves volt. A kor szerinti megoszlás arányosnak bizonyult, 81 tolmács a 45 év alatti, 72 pedig a 45 évnél idősebb korosztályba tartozott. A tolmácsolásban eltöltött évek számának átlaga 16,3 év lett. A résztvevő tolmácsok összesen 27 nyelvre tolmácsolnak: angol, német, francia, olasz, orosz, spanyol, dán, svéd, lengyel, szlovák, szlovén, makedón, cseh, kínai, japán, bosnyák, bolgár, héber, mandarin, ukrán, arab, román, mongol, koreai, holland, finn és görög.

5. A kutatás eredményei

5.1. Motivátorok

A konszekutív tolmácsolási helyzetben a 21 feltételezett motiváló tényező átlagértékei csökkenő sorrendben a következők voltak:

1. táblázat

A konszekutív tolmácsok motivátorai

n=153	1.	a tolmácsolási feladatok sokszínűsége	7,39
n=153	2.	az életen át tartó tanulás lehetősége	7,34
n=153	3.	maga a tevékenység, a szakmai és nyelvi fejlődés lehetősége motiválta tesz	7,27
n=153	4.	a megelégedettség érzése egy-egy eltalált nyelvi megformálás után	7,22
n=153	5.	a problémamegoldás (emberi, szakmai konfliktus megoldása utáni jó érzés)	7,16
n=153	6–7.	a tolmácsolás önálló/szabad munka	7,14
n=153	6–7.	a kompetenciaérzés (azonnali visszacsatolás a képességeimről)	7,14
n=153	8.	a felelősségérzet (a tolmács a helyzet kulcsa)	7,04
n=153	9.	az interkulturális közvetítés öröme – hozzám közel álló kultúra számára	6,97
n=153	10.	magas aktivitásszint (folyamatos „agymunka”, magas adrenalin szint)	6,91
n=153	11.	a tolmácsolás kreatív jellege	6,75
n=153	12.	a tolmácsolandó téma, vagy a résztvevők személyének relevanciája	6,72
(n=138)*	13.	az anyagi megbecsülés	6,60

(n=138)*	14.	a rugalmas munkaidő	6,36
n=153	15.	a tudatosság (a tolmácsolási stratégiák tudatos használata, a helyzet „technikai kézbe tartása”)	6,23
(n=138)*	16.	kellemes munkakörnyezet	6,12
(n=138)*	17.	a tolmács szakmai / társadalmi presztízse	6,02
(n=138)*	18.	felismerem/átérezem a tolmácsolási szituáció résztvevőinek szempontjait, érzéseit, és öröm, hogy ezeket közvetíthetem	5,92
n=153	19.	újabb és újabb társas kapcsolatok kialakítása	5,79
(n=138)*	20.	kihasználhatom előadói, retorikai képességeimet	5,21
n=153	21.	csoportmunka — kooperatív tevékenység a diskurzus résztvevőivel	4,9

Megjegyzés: *A kétféle mintaszám oka egy internetes rendszerhiba, amelynek következtében az utolsó 15 kitöltő nem látta a kérdés utolsó hat pontját.

Az adatokból kiderül, hogy a tolmácsolási feladatok sokszínűsége bizonyult a legmotiválóbbnak. Közvetlenül utána az egy életen át tartó tanulás lehetősége, a szakmai, nyelvi fejlődés lehetősége, a megelégedettség érzése egy-egy eltalált nyelvi megformálás után, a problémamegoldás lehetősége, a tolmácsolás önálló/szabad tevékenység jellege, kompetenciaérzés, azaz a teljesítmény sikerének azonnali visszacsatolása és az interkulturális közvetítés öröme motiválja a tolmácsokat. Összességében megállapítható, hogy a kognitív tényezők bizonyultak motiválóbbnak, a hét legmotiválóbb tényező mind a kognitív szférába tartozik. Az értékek szórása minden pontnál viszonylag alacsony volt: 1,8–2,2 közötti értékek szerepeltek.

Érdekes, hogy az anyagi megbecsülés és a tolmács társadalmi presztízse a skála közepén található, átlagot számolva nincsenek a legfontosabb motivátorok között. Ugyanakkor a megjegyzéseket tartalmazó kérdésben többen külön hangsúlyozzák ezeknek a tényezőknek a fontosságát:

„Ha két rendezvény közül kell választanom, alapvetően a díjazás alapján döntök, és csak ha jól kerestem abban a hónapban, akkor a kreativitás vagy kihívás alapján.”

„Ebben a szakmában van lehetőség arra, hogy a jó szakember is érvényesüljön, munkáját elismerjék, akkor is, ha nem pártkatona, nem rokonok által „pátyolgatott”. Saját tudás alapján, saját értékek alapján komoly szakmai elismerésre lehet szert tenni.”

„A munkám megbecsülése volt a legnagyobb motiváció, elfogadásom pertu viszonyig miniszterhelyettesektől, vezérigazgatóktól általam nagyra becsült kétkezi munkásokig.”

A tolmács társadalmi helyzetével kapcsolatban többen kétségeket is megfogalmaztak:

„Miért marad a pályán az az elismerésre vágyó, alkotó, az átlagosnál műveltebb, széles látókörű, intelligens ember, ha helyszíni elismerésben csak kivételesen részesül, szakmája az „egyéb kiegészítő tevékenységekhez” (titkárnő, fodrász, masszőr stb.) tartozik (vagyis társadalmi elismerésben sem részesül), gyakran jobban ért a témához, mint az, akinek tolmácsol, de ezt más nem tudja, és ráadásul még a megélhetése sem biztos, hiszen az árakat (amelyek amúgy is jelentősen elmaradnak az európaiaktól) leszorítják a kóklerek és a közbeszerzési eljárások, tehát még pihenésre és regenerálódásra sincsen ideje?”

„Sok megrendelő azt gondolja, hogy tolmácsolni bárki tud, aki úgy-ahogy beszél valamilyen nyelven. Pedig ez nem így van. Ennek lehet a következménye az, hogy a tolmács munkáját sok helyen nem becsülik meg.”

Feltűnően alacsony értékeket kapott a társas kapcsolatok kialakítása és a csoportmunka a diskurzus résztvevőivel, mint motiváló tényezők. A hozzászólásokból is az derül ki, hogy a tolmácsolás hangsúlyosan „egyéni teljesítmény”, a tolmács életpályája valójában „magányos”.

Szintén kevésbé motivál a retorikai képességek kihasználásának lehetősége, de ennek hátterében az is állhat, hogy a tolmácsolási szituációk jellegét tekintve egyre kevesebb a „szónoki képességeket” igénylő tolmácsolási helyzet. A kellemes munkakörnyezetnek úgyszintén csak átlagos motiváló ereje van:

„A tolmács nem alakít ki társas kapcsolatot, legalábbis jobban teszi, ha a közvetített helyzetben semleges marad.”

„Nem értek egyet azzal az állítással, hogy a tolmács a helyzet kulcsa lenne. A tolmács közvetítő, a helyzetet magát a valódi partnerek alakítják.”

5.1.1. *Eltérések nemek szerint*

Nemek szerinti eloszlásban elemezve az adatokat igen jelentős eltérések mutatkoznak, a hangsúlyok eltolódnak.

A nőknél a motivátorok sorrendje: 1. Életen át tartó tanulás lehetősége (95/52 nő maximális értéket adott); 2. Maga a tevékenység, a szakmai, nyelvi fejlődés lehetősége; 3. A tolmácsolási feladatok sokszínűsége; 4. Az interkulturális közvetítés öröme; 5. Kompetenciaérzés; 6. Megelégedettség érzése egy-egy sikeres nyelvi megformálás után; 7. Felelősségérzet (a tolmács a helyzet kulcsa); 8. Magas aktivitásszint.

A férfiaknál a motivátorok sorrendje: 1. A tolmácsolási feladatok sokszínűsége (58/37 férfi tolmács maximális értéket adott); 2. A tolmácsolás önálló, szabad munka (58/35 férfi tolmács maximális értéket adott); 3. Problémamegoldás; 4. Megelégedettség érzése egy-egy sikeres nyelvi megformálás után; 5. Felelősségérzet (a tolmács a helyzet kulcsa); 6. Kompetenciaérzés; 7. Kreativitás; 8. Életen át tartó tanulás lehetősége.

A nők és férfiak motivációit összehasonlítva a következőket mondhatjuk: A női tolmácsok motiváltabbnak érzik magukat a tolmácsolási szituációban

(minden egyes tényező legalább 0,5-tel magasabb értéket mutatott a nők esetében). A nyolc legfontosabb motivátor közül mindössze négy azonos a nők és a férfiak esetében, tehát vannak olyan tényezők, amelyek a nő vagy férfi tolmácsok esetében kifejezetten motiválók, a másik nem számára viszont átlagosak. Érdekes, hogy a három legfontosabb tényezőtől kettő mindkét nem képviselőinél olyan tényező, amely a másik nem számára nincs a legfontosabb hat között.

Az interkulturális közvetítés nyújtotta öröm a nőknél a 4. legfontosabb motivátor, míg a férfiaknál a 13. helyen áll. Maga a tevékenység nyújtotta öröm (a flow érzet) a nőknél a 2. legfontosabb motiváló tényező, míg a férfiaknál ez csak a 9. Az életen át tartó tanulás lehetősége sokkal fontosabb a nőknél, mint a férfiaknál (1. illetve 8. hely). A tolmácsolás szabad, önálló tevékenység jellege a 2. legfontosabb motivátor a férfiaknál, míg a nőknél ez csak a 10. helyen áll. A férfiak számára jelentősebb motiváló tényező a problémamegoldás (3. illetve 9. hely). A kreativitás a férfiaknál bekerül a legfontosabb nyolc motiváló tényező közé, míg a nőknél ez csak a 12. helyen áll.

A tolmácsolás kreatív jellege, illetve a problémamegoldás mint a tolmács feladatainak része vitakeltő tényezőnek bizonyult, többen hozzászóltak, mellette és ellene is.

„A tolmácsnak szerintem nem kell konfliktusokat megoldania, mert ezeket a tárgyaló partnerek oldják meg.”

„Én a tolmácsolást nem sorolom a kreatív tevékenységek közé, ez egy reprodukív, közvetítői tevékenység.”

„A tolmács feladata a felek szándékainak explicitté tétele, saját személyiségével, kommunikációjával a konfliktusok feloldása.”

Az egyik hozzászóló szerint viszont a tolmácsolás olyan, mint egy „társasjáték”, nem elsősorban a társas tevékenység szempontjából, hanem inkább „a tevékenység problémamegoldó, stratégiai játékra hasonlító jellege miatt”. A magas aktivitásszint a nőknél fontosabb motiváló tényező (8., illetve 11. hely).

Ha nem a motivátorok sorrendjét, hanem az adott értékek nagysága közötti eltérést vesszük figyelembe, akkor elmondhatjuk, hogy a nőket sokkal inkább motiválja az interkulturális közvetítés öröme (7,54-es átlag, szemben a férfiak 5,81-ével), maga a tevékenység öröme (7,69; 6,36) és a kompetenciaérzés (7,48; 6,41), a magas aktivitásszint (7,38; 6,0), illetve a kooperáció (4,43; 5,46), és a társas kapcsolatok kialakításának lehetősége (6,15 és 4,81). Ezeknél mindenhol több mint egy egész skálaértéknyi az eltérés. A férfiakat jobban motiválja a szabadságérzet, a problémamegoldás és a kreativitás.

A tolmácsok említettek további, a kérdőívben nem szereplő motivációs tényezőket: 1. a munka építő jellege (pl. „teljesen lehangoló a bíróságon egy olyan férjnek tolmácsolni, aki veri a feleségét, ki akarja semmizni és a gyereket elvenni tőle”); 2. A „hosszú távú megrendelői megelégedettség”; 3. „mindezt fűszerezheti még az, ha a tolmács ismeri/kedveli azt, akinek tolmácsol, ezáltal fűszerezve a szakmai eszmecserét”; 4. „az információ maradéktalan átvitele, az erre való képesség, törekvés, tudás”.

5.1. 2. *Eltérések korcsoportok szerint*

A fiatalabb (29–45 éves) és az idősebb (45–68 éves) korosztályt összevetve a motivátorok sorrendjében nem találtam szignifikáns eltéréseket. Néhány tendenciát mindazonáltal megállapíthatunk. Az idősebbek egyértelműen magasabb értékeket adtak a tolmácsolandó téma relevanciájának, az életemen át tartó tanulás motiváló erejének, a munka önálló, szabad jellegének, az interkulturális közvetítés örömeinek, a felelősségérzetnek, a problémamegoldásnak, az empátiának (egyéni szempontok, érzelmek közvetítése), a tudatosságnak és a tolmács társadalmi presztízsének.

A fiatalabb tolmácsok az idősebeknél magasabb értékeket adtak a munka sokszínűségének, a kreativitásnak, a tevékenység végzése közben érzett örömeinek, az anyagi megbecsülésnek, valamint az újabb és újabb emberi kapcsolatok lehetőségének. Szintén teljesen azonos mértékben és relatíve erősen motiváló mindkét korcsoport számára a kompetenciaérzés és a megelégedettség érzése egy-egy tökéletes nyelvi megformálás után.

5.2. *A sikeres tolmács*

A megkérdezett tolmácsok összességében sikeresnek érzik magukat. 65,1% 7-es vagy annál nagyobb értékre ítélte meg sikerességének mértékét, az átlag 7,05 (Modus=7). 15% tökéletesen sikeresnek érzi a karrierjét (9-es érték). Ez utóbbiaknál jellemző, hogy egy kivétellel minimum 15-20 év gyakorlattal rendelkező tolmácsokról van szó. 7% érzi magát viszonylag sikertelennek (2-4-es érték), de itt is egyértelműen a tolmácsolásban eltöltött rövid gyakorlati idő a valószínűsíthető ok (2-6 év). Nők és férfiak között nem mutatkozott különbség a sikeresség megítélésében.

5.3. *A tolmácsok sikerattribúciói*

A felmérés alapján a tolmácsok leginkább a következő tényezőknek tulajdonítják a szakmában elért sikereiket:

2. táblázat

A tolmácsok sikerattribúciói

1.	Koncentráloképesség	8,25
2.	Nyelvi önbizalom	8,18
3.	Gyors reakcióidő	8,16
4.	Szakmai terminológia ismerete	7,97
5.	Interkulturális ismeretek	7,75

6.	Jó memória	7,72
7.	Jó tárgyalási készség	7,70
8.	Magas műveltség	7,69
9.	Bizalomkeltés képessége, meggyőző erő	7,53
10.	Fizikai és szellemi állóképesség	7,45
11.	Problémamegoldó képesség	7,42

További tényezők sorrendje: 12. Jó stressztűrés: 7,41; 13. Felelősségtudat: 7,27; 14. Lojalitás a megbízó iránt: 7,11, 15. Kreativitás: 7,25; 16. Empátia: 7,11; 17. Szociabilitás: 7,01; 18. Rugalmasság 7,00; 19. Frusztrációtűrés: 6,95; 20. Tolmácsolási stratégiák tudatos használata: 6,89; 21. Emocionális bevonódás kerülése: 6,8; 22. Előadói tulajdonságok: 6,8; 23. Szolgáltatói alkat: 6,68; 24. Piac feltérképezése, önmenedzselés: 6,54; 25. Csapatmunka: 6,18.

A tolmácsok sikerük titkaként említettek néhány, a kérdőívben nem szereplő tényezőt is, úgymint:

1. Külsőségek: „Ápolt, tiszta, jó megjelenés, az adott alkalomhoz illő, de nem hivalkodó vagy feltűnő öltözet.”
2. Rutin: „A szöveg megjegyzésének esetleges hiányosságait hatalmas tapasztalattal pótolni lehet.”
3. Tárgyalási készségek: „Tárgyalástechnika fontossága”
4. Színészi képességek: „Középiskolában és egyetemen több színdarabban is részt vettem, és a tolmácsolás részben ugyanazt az érzés adja vissza, hiszen bizonyos értelemben itt is más bőrébe bújok.” Vagy: „Színészként bele kell magát élnie a kettős szerepbe, azért is van szerepcsere oktatás a Brüsszeli tolmácsképzőben kötelező gyakorlatként.”
5. Szakmai specializáció: „A nyelvtudás létező legmagasabb foka, improvizációs készség, önbizalom növelése.”

5.3.1. Nemek szerinti eltérések a sikerattribúciókban

A női és férfi tolmácsok sikerattribúcióit összehasonlítva a következő megállapításokat tehetjük: Az első négy sikertényező azonos a két nemnél, sorrendbeli eltérések azonban adódnak. A sorrendet tekintve szintén hasonlóan fontosnak ítélik a jó memóriát, az interkulturális ismeretek fontosságát, noha mindkettőnél a nők jóval magasabb értékeket adtak.

Érdekes, hogy a nőknél a 4-5. helyre kerül a szolgáltatói alkat, a szervező-készség, amely a férfiaknál a 22. helyen áll, tehát egyáltalán nem tartják fontos sikertényezőnek. Ugyanígy a magas műveltség szintén csak a nők szerint fontos része a tolmács sikerének (9. hely, szemben a férfiak 23. helyével). A bizalomkeltés, a meggyőző erő (8. hely, szemben a férfiak 15. helyével), illetve a stressztűrés (10. hely, szemben a férfiak 14. helyével) is szintén a nők szerint fontosabb.

Némileg előrébb áll a női ranglistán, és szignifikánsan magasabb értékeket kapott a felelősségtudat, az empátia és a szociabilitás. A férfiak viszont előbbre helyezik a rugalmasság fontosságát (11. hely, szemben a nők 24. helyével), a kreativitás szerepét (5. hely, szemben a nők 16. helyével), a probléma megoldási képességet (9. hely, szemben a nők 12. helyével) és a megbízóval szembeni lojalitást (12. hely, szemben a nők 19. helyével).

Szintén előrébb áll a férfi ranglistán a tárgyalási készség, a fizikai állóképesség és a tudatosság. Úgy tűnik, hogy a négy meghatározó közös sikertényező (koncentrálóképesség, nyelvi önbizalom, gyors reakcióidő, szakmai terminológia ismeret) mellett a nők sikereiket inkább érzelmi intelligenciájuk fejlettségének tulajdonítják, míg a férfiak inkább a kognitív tényezők jelentőségét helyezik előnybe.

5.3.2. Korcsoportok szerinti eltérések a sikerattribúciókban

A motivátorok esetében kapott eredményekhez hasonlóan, a fiatalabb (29–45 éves) és az idősebb (45–68 éves) korosztályt összevetve, az eltérések összességében nem voltak szignifikánsak. Mindazonáltal néhány „hangsúlybeli” eltérésekről beszámolhatunk.

Az első négy sikertényező azonos, de míg az idősebbeknél első helyen a koncentrálóképesség áll, addig a fiatalabbaknál a nyelvi önbizalom a legfontosabb. Az idősebb korcsoport nagyobb jelentőséget tulajdonít a magas műveltség szerepének a tolmács sikereiben (7,8-as érték, szemben a fiatalabbak 7,59-es értékével), ezáltal számukra ez a legfontosabb öt sikertényező közé kerül. Szintén magasabbra értékelik a jó memória szerepét, a tárgyalási készség fontosságát és az interkulturális ismeretek jelentőségét. Ugyancsak előrébb kerül a sorban a megbízó iránti lojalitás, a felelősségtudat és az empátia.

A fiatalabb tolmácsok csoportja fontosabbnak értékeli a problémamegoldó és konfliktuskezelő képességet (7,66-os érték, szemben az idősebbek 7,24-es értékével), ezáltal a fiatalabbaknál a problémamegoldás képessége az 5. sikertényezővé lép elő. Előrébb kerül a rugalmasság, a kreativitás és a piac feltérképezésének, valamint az önmenedzselésnek a fontossága.

5.4. Konklúzió

A kutatás viszonylag kis minta bevonásával zajlott. Ugyanakkor, mivel tolmácsok munkamotivációival foglalkozó kutatást eddig nem végeztek, és a minta életkorát, nemét és a tolmácsolt nyelveket tekintve rendkívül színes, a vizsgálat alkalmas lehet arra, hogy tájékoztató képet adjon azokról a tényezőkről, amelyek manapság a tolmácsokat tevékenységük végzése alatt motiválttá teszik, illetve azokról a tényezőkről, amelyeknek munkájukban, karrierjükben elért sikereiket tulajdonítják. A vizsgálat a megkérdezettekben igen nagy érdeklődést váltott ki, kérdésfeltevésre, vitára motivált, ezért úgy vélem, hogy érdemes lenne a kutatást tolmácsokkal végzett interjúkkal elmélyíteni, amelynek tapasztalatai egyben a témában történő további kutatások irányát is kijelölhetnék.

Irodalom

- Angelelli, C. 2000. Interpretation as a Communicative Event: A Look through Hymes' Lenses. *Meta* Vol. 45. No. 4. 580–592.
- Amabile, T. 1996. *Creativity in context*. Colorado: Westview Press.
- Atkinson, R. L., Atkinson R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. 1994. *Pszichológia*. Budapest: Osiris-Századvég Kiadó.
- Baard, P. P., Deci, E. L., Ryan, R. M. 2004. Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology* Vol. 34. 2045–2068.
- Berruto, G 1991. *Fondamenti di sociolinguistica*. Bari: Laterza.
- Bochner, S. (ed.) 1981. *Mediating Person: Bridges between Culture.*, Cambridge Mass.: Schenkman Publishing Company.
- Clément, R, Dörnyei Z., Noel, K.A. 1994. Motivation, group cohesion and self confidence in the foreign language classroom. *Language Learning* Vol. 44. 417–448.
- Cooper, J. Davies, R. Tung, R.L. 1982. Interpreting stress sources of job stress among conference interpreters. *Multilingua* Vol. 1. No. 2. 97– 107.
- Csikszentmihályi Mihály 2001. *Flow: Az áramlat*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Fáber András: Speciális személyiségvonások a tolmácsolásban és a fordításban. www.translationconference.com/2009.
- Giles, D. 1995. *Basic concepts and models for interpreter and translator training*. Amsterdam: John Benjamins.
- Gillis, H. 2001. *Conference interpreting. A new student's comparison*. Krakkó: Tertium.
- Gagné, M., Deci, E. L. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* Vol. 26 331–362.
- Dörnyei Z. 2009. *Motivation Language Identity and L2 Self*. Bristol: Multilingual Matters.
- Dweck, C. 1999. *Self-Theories: their role in motivation, Personality, and Development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Forgács J. (szerk) 2003. *Az érzelmek pszichológiája*. Budapest: Kairosz.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. 1980. *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Henderson, J. 1980. Sibling observed. *Babel*. Vol. 26. No. 4. 217–225.
- Herzberg F, Mausner B., Snyderman B. B. 1959. *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Horváth, I. 2010. Creativity in interpreting. *Interpreting* Vol. 12. No. 2. 146–159.
- Goleman, D., Boyatzis, R., Mckee, A. 2003. *A természetes vezető. Az érzelmi intelligencia hatalma*. Budapest: Vince Kiadó.
- Jármai E. 2007. HR. fejlesztés interdiszciplináris alapon. *BGF Tudományos évkönyv*. 95–110.
- Juhász, M, Takács I. (szerk) 2006. *Pszichológia*. Budapest: Typotex 60–70.
- Kalina, S. 2000. Interpreting competences as a Basis and a Goal for teaching the interpreters. *The Interpreter's Newsletter* No. 10. 3–32. old.
- Katan, D. 1999. *Translating across cultures. An introduction for Translators, Interpreters and Mediators*. Manchester: St Jerome Publishing.
- Keiser, W. 1978. Selection and training of conference interpreters. In: Gerver, D., Sinaiko, H.W. (eds.) *Language interpretation and communication*. New York: Plenum Press. 11–24.

- Longley, P. 1978. An integrated programme for training interpreters. In: Gerver, D., Sinaiko, H.W. (eds.) *Language interpretation and communication*. New York: Plenum Press 45–56.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Macnamara, B.N., Moore, A.B., Kegl J.A., Conway, A. 2011. Domain-general cognitive abilities and simultaneous interpreting skill. *Interpreting* Vol.13. No.1. 121–142.
- Oldham, J. 1995. *Why You Think, Work, Love, and Act the Way You Do*. New York: Bantam. Idézi: *The Maryland Interpreter* 2009. tavasz-nyár, 3. oldal.
- Pink, D.H. 2009. *Motiváció 3.0.*, Budapest: HVG Press.
- Pöchhacker, F. 2011. Assessing aptitude for interpreting: The SynCloze test. *Interpreting* Vol. 13. No.1.106–120.
- Rosiers, A., Eyckmans, J., Bauwens, D. 2011. Cognitive and motivational contributors to aptitude: A study of spoken and signed language interpreting students. *Interpreting* Vol. 13. No.1. 53–69.
- Seleskovits, D., Lederer, M. 1978. *Interpreting for international conferences*. Washington D.C.: Pen and Booth.
- Schweda-Nicholson, N. 2005. Personality characteristics of interpreter trainees. The Myers- Briggs type indicator. *The Interpreter's Newsletter* No 13. 109–142.
- Shaw, S. 2011. Cognitive and motivational contributors to aptitude. *Interpreting* Vol. 13. No. 1. 70–84.
- Straniero, F.S. 1998. Notes on cultural mediation. *The Interpreter's Newsletter* No 8. 151–168.
- Szenczi B. 2008. Énkép és tanulás. *Iskolakultúra online*. 2. 2008. 104–118
- Timarová, S., Salaets, H. 2011. Learning styles, motivation and cognitive flexibility in interpreter training: Self-selection and aptitude. *Interpreting*. Vol.13. No. 1. 31–52. old.
- Witte, H. 1994. Translation as a means for a better understanding between cultures? In: Dollerup, C., Lindegaard, A. *Teaching translation and interpreting. Insights, Aims and Visions*. Amsterdam/Philadelphia: Benjamins. 70–75.old.
- Weber, W. K. 1984. *Training translators, and conference interpreters*. New-York: Harcourt Brace Jovanovich.