

# 翻譯能力與人格特質之關連：以臺灣的科技大學學生為例<sup>\*</sup>

鍾玉玲<sup>\*\*</sup> 黃芸新<sup>\*\*\*</sup>

## 摘 要

根據臺灣高等教育現況，本文認為大學翻譯教學應提供翻譯職涯考量的相關訊息。本研究目的在瞭解翻譯能力與人格特質的關連；並與大學生主觀認為適合從事譯者的特質比對，瞭解其認知是否符合客觀側寫。以科技大學學生為對象的結果發現：(1) 翻譯表現良好學生具有高嚴謹性、低情緒性、高開放性三項特質，前兩項特質與過去跨職業研究一致，但高開放性可能是特別屬於「譯者」的人格特質；(2) 學生主觀認為高外向性最適合從事譯者，高嚴謹性次之，較不重視開放性，與前述客觀側寫有差距。結果主張在翻譯職涯選擇上，人格是否具有「高開放性」特質，可能是重要考量條件，然大學生對於人格特質與翻譯工作適性之看法並不正確，可能影響其職涯規劃。

**關鍵詞：**翻譯教學、翻譯能力、翻譯表現、譯者、人格特質、職涯規劃

---

<sup>\*</sup> 本研究由國科會經費補助，計畫編號 NSC 101-2410-H-011-020，特此致謝。

<sup>\*\*</sup> 國立臺灣科技大學應用外語系

<sup>\*\*\*</sup> 國立臺灣大學心理學系

## **Relationship between Translation Competence and Personality Trait: In the Case of Undergraduate Students in Taiwan**

Chung, Yu-Ling\*    Huang, Yun-Hsin\*\*

### **Abstract**

Translation Studies is not viewed as an independent discipline in the universities of Taiwan. Professional translator training does not begin until graduate schools. Considering the current prevalence of higher education in Taiwan, it seems important to add more information about translation career planning to the translation teaching in universities. Previous studies have found a strong connection between certain personality traits and job performance, but few researches explored the relationship between translation competence and personality traits. This study investigated the relationship between these two constructs based on Six-Factor personality trait model. University students were assessed their translation performance, personality trait, and subjective evaluation of adaptive personality for translators. The aims of this study include (1) to explore the personality traits related to higher translation performance; (2) to explore what personality traits were subjectively regarded as adaptive for translators by students, and whether there is difference between this result and research question (1). It was discovered that (1) students' translation performance were positively

---

\* Department of Applied Foreign Languages, National Taiwan University of Science and Technology

\*\* Department of Psychology, National Taiwan University

correlated to higher conscientiousness, lower emotionality, and higher openness to experience. Conscientiousness and emotionality were consistent to previous findings, but openness seems to be unique to translation competence; (2) students subjectively regard higher extraversion as the most adaptive for translators, next conscientiousness, and then openness; this pattern was different from the result of question (1). This result showed that openness might be especially important to a career choice in translation. If students do not correctly perceive adaptive personality traits for translators, their career decisions may be influenced.

**Keywords:** translation teaching, translation competence, translation performance, translator, personality traits, career decision

## 壹、研究背景

翻譯教學在臺灣的大學院校中向來被視為外語教學的一環，被視為輔助外語學習的工具性角色，翻譯甚至被認為可能干擾學生對原文的閱讀而影響外語學習（廖柏森 2004）。儘管翻譯的專業性已逐漸提升，但由於種種因素，翻譯工作與教學在臺灣長久以來不受重視，連帶影響整個國家的整體知識提升（汝明麗 2009；林慶隆，劉欣宜，吳培若，與丁彥平 2011；馮國扶 2012；賴慈芸 2008）。在做為「輔助工具」的脈絡之下，臺灣的翻譯教學較著重翻譯的內容與歷程（廖柏森 2003）；但在語言教學之外，與翻譯實務相關的願景資訊：如翻譯產業和政策等整體性介紹，則相對欠缺，導致學生對於翻譯的認知和適性發展產生分歧，進而影響其未來的職涯規劃和進路。

大學教育在促使翻譯邁向專業化的過程中所扮演的角色值得觀察。在美國，大學所提供的翻譯課程自一九八〇年代以來持續增加。同一時間在歐洲，提供翻譯課程的機構則由原先的語言學校和技職學院轉移到大學（Cordero 1994）。美國自從二次世界大戰以後，有很多譯者投入翻譯這一行，因為移民多，翻譯可以做為謀生方法，這是老一輩譯者的背景。到了下一代譯者，則多半是美國出生、受過大學教育、主修語言的人從事，其中有多數譯者曾有海外居留經驗。他們之所以會從事翻譯這一行，是因為可以運用他們的語言技能，是從事語言教學的另一出路。最新一代的譯者則是受過大學裡的翻譯訓練，因為提供翻譯課程的美國大學日益增加（Hammond 1994）。在歐洲大陸（英國除外）的情況則是，譯者通常在大學內提供的翻譯課程接受四到五年的專業訓練（Schäffner 2000: 143）。由此看來，翻譯專業訓練在美國和歐洲多半是從大學階段開始提供。然而，臺灣各大學院校的提供的翻譯課程，大多是零星分布在外文科系的選修課，

唯二的例外是長榮大學翻譯系和文藻外語大學翻譯系，專設有「翻譯系」。以長榮大學翻譯系的教學目標為例：「……培養初級翻譯人才以從事一般翻譯及擔任各種公私機構在職之翻譯工作及外語相關工作；以及提供基礎翻譯訓練和專業課程以利進入各種研究所深造。」換言之，該系設定大學階段的翻譯課程目標在於提供基礎翻譯課程、培養初級翻譯人才，並使之得以進入研究所繼續接受深造。由此推論，在臺灣，大學階段提供的翻譯課程定位為初階翻譯訓練，專業的翻譯訓練要到研究所階段才會提供。到目前為止，臺灣提供口筆譯課程的研究所共有六所，這也使得翻譯教學在臺灣有菁英化的走向。

從臺灣學生的角度來看，從中學階段為了加強英語能力所做的翻譯句型練習，到大學階段修習以短文實作為主的翻譯課程，已經經歷了一次翻譯學習的落差；從大學再到研究所階段接受進階的專業口筆譯課程，又經歷了一次職涯規劃的落差。有志於從事口筆譯工作的學生，可能要在大學畢業後立即就業，或是繼續接受研究所翻譯訓練之間做選擇。更多的情況是，學生對於自己適不適合成為譯者的性向和興趣，是從大學階段的翻譯課程才開始探索，但是臺灣各大學院校提供的翻譯課程定位不明也欠缺整體性，學生無法取得未來是否從事口筆譯行業的足夠資訊加以判斷，也並未受到基礎的翻譯能力 (translation competence) 訓練。況且，如果未在大學階段接受過翻譯教學的啟發，如何判斷自己適不適合繼續追求研究所階段的翻譯進階訓練。

以臺灣的現況來看，大學階段的翻譯教學僅是外語教學的一環，難以利用少數幾個學分的課程就培養出專業譯者（胡家榮與廖柏森 2009）；因此，大學階段的翻譯教學應更著重於職涯規劃，協助學生選擇是否要投入於翻譯專業。例如使大學生瞭解能夠協助譯者在翻譯市場中有良好表現的人格特質（范家銘 2012），以便讓翻譯學生能夠評估自己這個「人」適不

適合投入譯者工作。

## 貳、文獻回顧

### 一、翻譯能力 (translation competence)

能力 (competence) 這個概念在不同的學科皆有討論 (Albir 2010: 55)，在語言學的理論架構下，能力偏向於天賦的自發性，討論的是天生的語言能力。能力和表現 (performance) 不同，表現偏向於社會性，語言表現通常在環境中建構，因此能力和表現是兩個不同的概念 (Malmkjær 2008: 297)。在翻譯研究中，有人把能力視為表現，把翻譯能力定義為運用既有知識、技巧和方法，在特定情境下得以完成翻譯工作的綜合能力 (e.g. Kaminskienė & Kavaliauskienė 2012: 138)。也有人把能力視為表現的潛在基礎 (e.g. Malmkjær 2008: 300)，換言之，翻譯能力是翻譯表現的基礎 (Fox 2000: 129)，習得翻譯能力有助於增進翻譯表現。綜合以上，一般在討論翻譯能力這個概念時，也包含了翻譯表現的成份。

在翻譯研究的領域，有關「翻譯能力」的研究基本上可以分為兩大走向：自然翻譯論 (natural translation) 和專家翻譯論 (expertise translation)。自然翻譯論是以雙語兒童為研究對象，研究人類在「前翻譯階段」(pretranslation stage) 的雙語能力，此走向的翻譯能力偏向伴隨雙語者 (bilingual) 的天賦 (innateness) 和特質研究 (Malmkjær 2008: 295-6)，主張翻譯能力與雙語能力同步發展 (Bowen 1994: 182)。專家翻譯論則主張翻譯能力是經由學習而得，是以專家能力為參照而習得的一組專業知識和系統 (Albir 2010)。此後，這兩大理論走向各自再衍生出不同的翻譯能力模型。

翻譯能力這個概念自 1970 年代以來歷經演變：從初期以雙語兒童為

對象探討翻譯能力，認為翻譯是天性，為人類的基本語言能力之一。代表學者像是 Harris 和 Sherwood，他們提出了自然翻譯論，主張前翻譯階段是之後發展翻譯技巧的重要基礎 (Malmkjær 2008: 299)。Toury 質疑這種說法，認為不具雙語成長背景的譯者無法適用上述理論，因而提出修正，主張語際能力 (interlingual competence) 不同於雙語能力 (bilingual competence)，且需具備轉換能力 (transfer competence) 之後，才能繼續發展出翻譯能力 (Malmkjær 2008: 303)。

最早針對「翻譯能力」提出定義的學者之一是 Bell，他在 1991 年首先主張翻譯能力是一種專家系統，意指「譯者在從事翻譯過程中所需具備的各種知識和技巧」(Albir 2010: 57)。此後，翻譯學界發展出許多企圖定義「翻譯能力」的分類系統，希望全面地涵蓋這個概念的各個面向，運用各種彈性的模型來突顯這個概念的複雜性和多元性，視翻譯能力為多元能力的綜合。以西班牙的 PACTE 研究團隊所提出的翻譯能力模型為例 (PACTE 2003, 2005, 2009, 2011)：PACTE 自 1997 年開始以實證的方法探究翻譯能力習得 (the acquisition of translation competence)，屬於翻譯過程研究 (translation process research)，並將翻譯能力定位為專家知識，透過翻譯學者和外語教師組成的研究團隊，進行長期的實證研究，目的是為了設計更好的翻譯課程、改善翻譯評量方法、統合翻譯教學標準等。PACTE 將翻譯能力定義為從事翻譯活動所需的一套知識系統，可分為六個子能力：雙語能力 (bilingual sub-competence)、超語言能力 (extra-linguistic sub-competence)、翻譯知識 (knowledge about translation)、工具能力 (instrumental sub-competence)、策略能力 (strategic sub-competence)、心理生理能力 (psycho-physiological competences)。

然而，也有學者企圖簡化「翻譯能力」這個概念，例如 Pym 在 2003 年提出極簡論 (a minimalist concept)，把翻譯能力化約為兩項關鍵技巧：

譯者要能對原文文本產出一系列可行的譯文版本，並且要能迅速、自信地從中選出一個最可行的譯文 (Albir 2010: 58; Malmkjær 2008: 302)。其他翻譯學者還試圖從專家研究 (expertise studies)、翻譯教學法 (translation didactics)、關聯理論 (relevance theory)、行為研究 (behavioural studies) 等角度切入，以定義翻譯能力這個概念 (Albir 2010: 57-8)。近年來，翻譯能力這個概念逐漸為人接受，並且經常和譯者訓練一併討論 (Kaminskienė & Kavaliauskienė 2012: 140)。換言之，這些有關翻譯能力的研究，泰半是為了翻譯教學鋪路，因為有關翻譯教學的理論和研究方法目前尚在發展中。

而本研究欲探索之翻譯能力與人格特質之關聯，接近 PACTE 翻譯能力模型中第六項子能力「生理心理能力」的範圍。PACTE 欲探究的是翻譯過程中，譯者在心理和生理方面的認知和態度層面及心理運動機制 (psychomotor mechanism) 上，如何影響其翻譯成品，其中認知層面包括記憶、認知、注意力、情感；態度層面包括好奇心、耐心、精確、批判能力；心理運動機制包括創造力、邏輯推理、分析與綜合能力等 (PACTE 2011)，這些心理和生理因素都會影響翻譯過程及翻譯成品。人格特質研究源自人格心理學，本研究試圖把翻譯過程中譯者的認知和態度擴大到人格特質 (trait)，探討譯者人格特質與其翻譯能力之關聯，屬於翻譯過程研究中的新興走向之一。

## 二、譯者人格特質與工作表現

有關譯者人格特質的研究，比較多出現在各種職涯規劃的出版品上，常見的結果為簡化的「口譯者多半外向且積極、筆譯者多半內向、譯者多半有好記性」等 (Bowen 1994: 189)，在翻譯研究中有關譯者人格特質的研究反而並不多見。近年來隨著翻譯過程研究 (process studies) 興起，譯者成為熱門的研究對象，翻譯心理學也成為研究取徑之一。



有關個別差異的研究屬於人格心理學 (personality psychology) 的分支，稱為人格特質理論 (trait theory)，特質理論於一九四〇年代源於美國，認為特質 (trait) 是決定個體行為的基本特性，是人格的有效組成元素，也是評測人格常用的基本單位。之後，人格特質研究發展到以系統方式收集資訊、統計和分析資訊、提出可測試的理論和因素分析，促成了人格測驗 (personality tests) 的發展，心理測驗學 (psychometrics) 被視為能夠客觀地、有效地探索個別差異，也是理解觀察個人行為的有效方法 (Hubscher-Davidson 2009)。

最早開始有系統地研究譯者人格與翻譯之間關聯的學者包括 Reiss 和 Barboni：Reiss 首先探索譯者的人格型態，Barboni 首先開始用心理分析的角度來研究翻譯 (Hubscher-Davidson 2009)。Reiss 在研究翻譯評論 (translation criticism) 時，把譯者的個性也納入考量。她套用 Spranger (1920) 的六種人格類型，藉以分析譯者的行為，主張譯者的人格多元且複雜，運用人格分類研究譯者主要是想找出個别人格的主要特質，想找出哪些人格特質較常出現在譯者身上 (Reiss 2000)。Reiss 的研究雖然缺乏實證，但卻是率先主張譯者性格不同於作者，和作者一樣，是翻譯過程中的影響因素之一，建立了人格研究和翻譯研究的關聯 (Hubscher-Davidson 2009)。Barboni 主張特定的性格適合翻譯特定的文本，例如偏執型的人較適合從事專利翻譯這種高度制式的文本。她認為翻譯過程中譯者的心理因素並未受到足夠的注意和調查，像是譯者在翻譯過程中可能採取一些防衛機制來保護自己，其背後隱藏的原因和源由都值得探索 (Barboni 1999, quoted in Hubscher-Davidson 2009)。

比較新近的是 Hubscher-Davidson 進行的譯者人格特質如何影響其翻譯表現的研究 (Jääskeläinen 2012: 193)，她調查翻譯學生進行文學翻譯的過程，並配合人格測驗與其譯作的評估，分析哪些人格特質的翻譯學生

在文學翻譯上有相對較佳的翻譯表現。結果顯示，具有「直覺型人格特質」（the intuitive type，意指傾向於認知可能性、關係和經驗意義）的學生要比「知覺型人格特質」（the sensing type，意指傾向於認知立即的、真實的、實際的經驗和生活事實）在文學翻譯上有較佳的翻譯表現。Hubscher-Davidson 對此的詮釋是：知覺型的翻譯學生喜歡採取實際的方法，對於需要運用想像力的情境會覺得不自在，因此翻譯表現不如直覺型的翻譯學生，她並推論文學翻譯可能比較適合由具有直覺型人格特質的譯者進行 (Hubscher-Davidson 2009: 186)。

在心理學研究方面，已有相當多的文獻支持人格特質能夠預測個人專業工作表現。Barrick, Mount 與 Judge (2001) 針對心理學領域中，在人格特質論上最有影響力的五因素人格模型 (Five-Factor Model) 的後設分析指出，過去針對人格特質與工作表現的研究，絕大部分支持高嚴謹性以及低情緒性能夠穩定的預測各種工作的優良表現，其中又以高嚴謹性的預測力更強，幾乎能夠預測所有工作的優良表現。低情緒性（亦即情緒較穩定、不易起伏）也能有效預測絕大部分的優良工作表現，但預測強度 (power) 不及高嚴謹性。其餘三項人格特質則無法廣泛、跨領域的預測各種工作表現，而僅能預測特定工作或特定項目表現。例如外向性能夠預測管理者與警官的工作表現，亦能預測團隊合作效能，但無法預測過去研究中其他的職業工作表現；親和性則僅稍能預測團隊合作表現；開放性幾乎完全無法有效的預測任何職業的工作表現，僅對受訓效果有微弱的預測力。然而，過去這類研究多著重於企業或機構中的各種職位，例如銷售員、管理者、專業者（如工程師）、警官、技師、或作業員。就研究者的回顧所得，並未有研究以五因素人格模型嘗試探討翻譯工作表現與人格特質的關係。然而，五因素人格模型是心理學領域中相對悠久且具有影響力的人格特質理論 (Alessandri and Vecchione 2012)，因此，若要探索翻譯工作表

現與人格特質間的關係，此方面的研究不可或缺。

有關翻譯能力與譯者人格特質這個研究方向，值得進一步探索，因為這類研究除了有助於人們理解在翻譯過程中有哪些不同的心理機制在運作之外，也有利於翻譯教學，研究結果將可協助翻譯學生評估自己從事翻譯的強項和弱項 (Jääskeläinen 2012: 194)，以及其與翻譯職涯的適性。

### 三、人格特質

「特質」是心理學與一般語彙中相當常用來說明「人格」的概念建構。「人格」之概念是用來說明人的個別獨特性，以及跨時間、跨情境所展現出的穩定性。Allport (1961, 引自 Hall, Lindzey, and Campbell 1998) 對人格的主張是「個體內部有許多能夠決定其獨特行為與思想的身心系統 (psychological systems)，而人格即為此等身心系統的動力性組織 (dynamic organization)」。這樣的看法將人格視為人所擁有的「實存」。延續這樣的看法，目前研究中最廣為使用的人格理論為「特質論」，將前述動力性組織視為存於個人內在的、個別性特徵組成，這些特徵組織即為特質。本研究採用 Lee 與 Ashton (2004) 的六因素人格理論，Lee 與 Ashton 根據語彙假說 (Lexical Hypothesis)，針對七種不同語言（荷蘭語、義大利語、法語、匈牙利語、韓語及波蘭語）中的性格相關形容詞進行比對、分析、與歸類，主張人格特質應可分為六個向度：誠實—謙卑、情緒性、外向性、親和性、嚴謹性與開放性。其中「誠實—謙卑」之外的五特質，與前節所述的五因素人格特質相同，重複地驗證了五因素人格模型的有效性。但在文化及語彙的更迭與更多的跨文化研究之下，六因素人格模型更進一步擴展並細分人格特質的向度。因此，本研究採用此一包含五因素人格模型，且可提供更多新訊息的六因素人格模型，以將譯者人格特質與過去研究比對，並嘗試更全面的瞭解譯者人格特質與其翻譯表現間的關連。

此理論六因素的描述如下：

- (1) 誠實—謙卑 (**Honesty-Humility**)：此項特質高分者較不會因個人利益而利用他人，較不願破壞規則，對於奢侈性的享受與提昇自己的社會地位皆較無興趣。相反地，低分者則較易將他人視為達成自己目的的工具，易為了己身利益而破壞規則，並重視物質享受，較為自戀或誇大自身重要性。
- (2) 情緒性 (**Emotionality**)：在此向度得到高分者易經驗到害怕、焦慮的感受，較需要他人的情緒支持，且對他人易有同理、感性或依附等情緒連結之感受。相反地，低分者對於各種實質傷害或生活壓力較不易感到害怕或擔心，較不需要將自己的感受或想法分享給他人，與人相處時較為情緒疏離。
- (3) 外向性 (**eXtraversion**)：此項特質高分者對人抱持著較正面的感受，對於領導團體較有自信，對於參與社交活動或與他人相處都感到愉悅，充滿熱情、精力充沛，且容易經歷到正向的感受。反之，低分者認為自己較不受歡迎，受到眾人注意時會感到彆扭不安，對社交活動較乏興趣，較不正向樂觀。
- (4) 親和性 (**Agreeableness**)：此向度之兩端為親和相對於憤怒 (**Anger**)，高分者（親和者）易寬宥自己遭受到的不幸與寬恕他人，願意妥協並與他人合作，且可以輕易的控制憤怒。反之，低分者（憤怒者）對於傷害自己的人傾向於抱持著怨恨，易批評他人的短處，較為固執己見，對於不公的對待會很快的感到憤怒。
- (5) 嚴謹性 (**Conscientiousness**)：在此向度得到高分者在生活及時間安排上都較有組織性，行事有規律且有目標，做任何事都傾向於追求正確與完美，做決定時會審慎的三思而後行。相反地，低分者不會特別去

規劃生活或作息，易避免困難的工作或具挑戰性的目標，較不會追求完美，易在衝動或缺乏反思的狀態下做出決定。

- (6) 開放性 (Openness to Experience)：在此向度上獲得高分者能欣賞藝術與自然之美，也對各式各樣的知識感到好奇，在日常生活中能自由的運用想像力，且對不尋常的念頭或人物感到興趣。反之，低分者不易被各種藝術或創作所感動，較乏智性上的好奇，避免接觸有創造性或新奇的事物，且對於較為激進或不傳統的念頭不感興趣。

人格特質對職業生涯的選擇與適應有相當重要的影響。過去研究發現，某些人格特質會影響職業選擇 (e.g. Bullock-Yowell, Andrews and Buzzetta 2011; Garcia-Sedeno, Navarro and Menacho 2009; Gunkel Schlaegel, Langella, and Peluchette 2010; 張紹勳 1997)，或造成職業選擇的困難 (Gati, Asulin-Peretz and Fisher 2012; Gati et al. 2011; Pociute and Isiunaite 2011)。然而，這些研究較著眼於人格特質本身對「選擇」與「適應」的效果，前節所述職業工作表現與人格特質間的關連亦較缺乏譯者的相關探討，無法提供特定於「譯者」此行業的適性基準。本研究即希望進一步探索翻譯能力 / 表現與人格特質間的關連，以在未來提供學生翻譯職涯規劃的相關訊息。

#### 四、前驅研究結果與研究問題

為了瞭解翻譯學生對翻譯實務工作領域之認識，研究者在教授翻譯課之前先進行一項前驅研究，調查翻譯學生對翻譯行業的看法，以及認為自己在畢業後是否可能從事翻譯工作。對翻譯行業的看法之測量方式為從「前途大有可為」、「普通」、「悲觀」、「沒意見」四選項中勾選一項，並請受測學生寫下勾選理由；而未來是否可能從事翻譯工作之測量方式為在

「可能」、「不可能」、「不知道」三選項中勾選一項，亦請受測者寫下理由。

在 155 名受測學生中，有 44 位 (28.4%) 勾選「前途大有可為」，85 位 (54.8%) 勾選「普通」，15 位 (9.7%) 勾選「悲觀」，10 位 (6.5%) 勾選「沒意見」，1 位 (0.6%) 則未勾選。在受測學生寫下的理由中，有不少學生皆提及他們對「市場需求」或「職業收入」的看法，例如：「取代性高，薪水不多」、「因為有時有 case 有時沒有，不太一定」、「認為趨近飽和」、「因為這個行業人才應該沒有非常多，是比較小的行業」、「供需已經固定了」、「據說翻譯工作在臺灣所得到的收入與付出的時間不太成正比」、「薪水高，可多和外國文化交流」、「錢很好賺」、「需要很久的時間打出知名度，才有機會接到案子」等等，亦有許多學生指出他們對翻譯行業的實際情形並不瞭解，因此對翻譯行業沒有特別的看法。

在未來是否可能從事翻譯工作之回答中，有 67 位 (43.2%) 勾選「可能」，22 位 (14.2%) 勾選「不可能」，66 位 (42.6%) 則勾選「不知道」。其中亦有許多學生指出對翻譯工作及其所需條件不夠瞭解，因此對於是否可能從事翻譯工作感到茫然。

前驅研究結果指出，大學翻譯學生對於翻譯行業瞭解甚少，甚至可能有所誤解，顯示翻譯學生對於翻譯這一行的看法以及未來是否會從事翻譯皆模糊不清，對於口譯和筆譯的不同也不甚了解，此現象可能影響或誤導他們的職涯規劃和選擇。因此本研究嘗試進一步探索翻譯學生對於譯者人格特質之認識，並建立可能較為適合從事翻譯工作的人格特質側寫，嘗試瞭解翻譯學生對此是否有所誤解，以協助學生獲得正確認識，進行較為符合現實情況的職涯規劃。易言之，本研究主要研究問題有二：

1. 何種人格特質者有較優良的翻譯表現？
2. 翻譯學生對於譯者條件的主觀認知為何？亦即翻譯學生主觀認為「適

合從事譯者」的人格特質為何，是否和翻譯表現較良好學生展現出的人格特質（即「客觀譯者條件」）有所差異？

## 參、研究方法

### 一、研究程序

本研究以臺灣一所科技大學 129 名修習翻譯課程的學生為受測者，考察其對於譯者條件的主客觀認知。調查期間為 2010-2013 年間，修習研究者開設之各門翻譯課程的學生，於每班正式上課前透過問卷調查的方式，調查受測者對於譯者條件的主觀認知。此外，研究者於 2012 年針對修習「翻譯理論與技巧」這門課的 36 名大學生，進行譯者條件的客觀調查，受測者接受人格特質問卷調查，並與其修課成績表現比對，建立譯者條件的客觀側寫。接著，再分析主客觀譯者條件的結果。

### 二、研究方法

#### 1. 測量工具

##### （1）客觀譯者條件：譯者人格特質

HEXACO 人格量表修訂版 (HEXACO Personality Inventory-Revised) 為六因素人格特質量表，中文版由許功餘翻譯 (Lin et al. 2012)。此量表經一系列針對測驗計量特性之研究進行修訂與相關研究，具有良好的信度與效度 (Lee and Ashton 2004)。該量表共有 200 題、100 題與 60 題三種版本，並皆可採用自陳式或他人觀察填答。

本研究採用自陳式 100 題 HEXACO 人格量表修訂版，採李克特式計分（1 分為極端不同意，5 分為極端同意），此版本有 4 題為利他性向度之評分，本研究不納入考量。六向度中每一向度皆有 16 題項，分數範圍在

16 至 80 間。此量表擁有良好的信效度。在信度方面，各因素之內部一致性在.89 至.92 間。效度分析則包括建構效度與聚斂效度之檢驗，在建構效度的部分，經由驗證性因素分析，驗證了該量表分為六個因素，六因素共能解釋 63.2%的變異量，各題之最高因素負荷量在.54 至.73 間，且次高因素負荷量皆未超過.30，顯示該量表擁有良好的因素結構。各因素與各文化間廣為使用的新大五人格特質量表 (Neo-Five Factor Inventory) 中相對應因素之相關在.68 至.86 間，顯示 HEXACO 人格量表修訂版擁有良好的聚斂效度。由於著作權考量，本研究無法隨附整份問卷，僅就六因素各舉列一範例題目如下：

- (1) 誠實—謙卑 (Honesty-Humility)：我不想要別人對待我的方式好像我比他們優秀。
- (2) 情緒性 (Emotionality)：我有時會為一些小事而有些焦躁不安。
- (3) 外向性 (eXtraversion)：在團體討論中，我很少表達自己的意見（反向題）。
- (4) 親和性 (Agreeableness)：當別人不同意我的時候，我通常能讓自己的意見保持相當的彈性。
- (5) 嚴謹性 (Conscientiousness)：即使要花很多的時間，在工作上，我還是力求精確。
- (6) 開放性 (Openness to Experience)：我喜歡去學習外國的歷史和政治。

## (2) 客觀譯者條件指標：翻譯課成績

本研究以受測學生的翻譯課成績作為翻譯能力表現指標，包括翻譯練習平均分數（五次課堂翻譯實作的平均分數）、期中考試、期末報告、以及學期成績等四項成績，各項滿分皆為 100 分。其中翻譯練習平均分數是學生在課堂上針對指定文本進行翻譯練習共五次的平均分數，最能夠反映



翻譯工作表現。期中考試、期末報告與學期成績則同時反映翻譯表現、對翻譯的知識性認知、對翻譯相關事項願意投注的心力等，是較為複雜的長期表現；因此，本研究主張，這三項成績（尤其是學期成績），可能反映的是較長期地從事「譯者」工作的人格特質，而不僅包含「翻譯工作表現」。

### （3）主觀譯者條件

根據先前教學經驗，本研究列舉常在課堂中出現的「譯者相關特質」，讓翻譯學生勾選心目中「適合作為譯者的先天或個性上的條件」（複選）。此一系列使用的是學生較為熟悉的「一般性語言描述」，嘗試貼近學生心目中對譯者的「描述性知識」。在這些描述性的特質中，可根據前述 **HEXACO-PI-R** 之定義，抽取並整合出「外向性」、「嚴謹性」、與「開放性」三項人格特質。每項人格特質包含三項一般性語言描述，外向性包括「表達能力」、「自信」、「反應快」；嚴謹性包括「耐心」、「細心」、「責任感」；開放性則包括「創意」、「求知慾」、「好奇心」。將每一人格特質的三項一般性描述相加，可得到學生主觀認為該人格特質是否適合作為譯者之分數（0 至 3 分）。並將三項人格特質進行重複量數單因子變異數分析，比較在學生主觀認知中，三項人格特質何者較適合從事翻譯行業。

本研究特意使用「譯者」此一較為廣泛、模糊的概念，而不特別區分筆譯或口譯，主要目的在於盡量反映學生的認知。在研究者與大學生會談的經驗中，可以發現多數大學生在思考職涯時，傾向於思考自己是否願意從事「翻譯行業」，鮮少特別區分筆譯與口譯，而是將筆譯與口譯視為「翻譯行業」中不同的業務項目。因此，在研究調查工具上，本研究保留此模糊性，以嘗試更真實的反映大學生在進行職涯選擇時的相關思考內容。

## 2. 受測樣本

## (1) 客觀譯者條件

接受客觀譯者條件：譯者人格特質測量之受試者共有 36 位修習翻譯課程的大學生，平均年齡為  $21.19 \pm 1.49$  歲，其中有 12 位男性 (33.33%)，24 位女性 (66.67%)。

## (2) 主觀譯者條件

共有 129 位修習翻譯課程的大學生，平均年齡為  $20.70 \pm 2.45$  歲，其中有 25 位男性 (19.4%)，104 位女性 (80.6%)。

## 肆、研究結果

## 一、客觀譯者條件：翻譯表現良好學生的人格特質

## 1. 人格特質 (HEXACO-PI-R)

HEXACO-PI-R 六向度之平均值與標準差列於下表一。

表一 翻譯學生人格特質各向度分配 (N = 36)

人格特質向度	平均值 $\pm$ 標準差
誠實—謙卑 ( <i>Honesty-Humility</i> )	$55.69 \pm 7.91$
情緒性 ( <i>Emotionality</i> )	$56.94 \pm 8.04$
外向性 ( <i>eXtraversion</i> )	$53.00 \pm 11.38$
親和性 ( <i>Agreeableness</i> )	$48.08 \pm 5.97$
嚴謹性 ( <i>Conscientiousness</i> )	$49.06 \pm 9.27$
開放性 ( <i>Openness to Experience</i> )	$53.31 \pm 6.92$

由表一可知，在 16 至 80 分的區間內，本研究受試者在各項人格特質上的得分平均值在 48 至 57 分之間，其中又以外向性的個別差異最大，親

和性差異最小。

## 2. 翻譯課成績

接受譯者人格特質測量的 36 位學生翻譯課成績分配如表二。

表二 受測學生翻譯課成績 (N = 36)

評分項目	平均值 $\pm$ 標準差
翻譯練習平均分數	77.11 $\pm$ 6.59
期中考試	79.44 $\pm$ 6.95
期末報告	79.81 $\pm$ 13.87
學期成績	79.34 $\pm$ 7.34

各項翻譯成績範圍在 77 至 80 分間，以翻譯練習平均分數的個別差異最小，期末報告的個別差異較大。

## 3. 客觀譯者條件

在表三中，每一格的數字反映行與列呈現的兩概念之間的 Pearson 相關係數，此係數的變化範圍在-1 至 1 間，數字的絕對值越大表示兩者越有關連；數值的正負則表示關連的方向性，正值表示當一方變大時，另一個分數也會變高，負值則表示當一方變大時，另一方的數字會變小。有「\*\*」符號者代表這兩個建構間「彼此無關」的可能性小於 0.01%；「\*」符號則表示兩者「彼此無關」的可能性小於 0.05%；「\*\*」與「\*」符號皆表示在統計上支持這兩個概念是彼此有關的，稱為「顯著相關」。「+」符號則表示兩個建構間「彼此無關」的可能性小於 0.1%，統計意義為兩者「可能有關」，稱為「微顯著相關」。

Pearson 相關分析結果發現有三項人格特質與翻譯成績有顯著相關：

(1) 嚴謹性與四項成績皆有顯著正相關，顯示性格越嚴謹者成績越佳；(2) 情緒性與期末考成績有顯著負相關、與學期成績的負相關達微顯著水準，表示情緒越穩定成績越佳；(3) 開放性則與翻譯練習平均分數成績成顯著正相關，亦即性格越開放成績越佳（詳見表三）。誠實—謙卑、外向性、與親和性三項人格特質則與翻譯成績無統計顯著或微顯著相關。

表三 受測者人格特質與其翻譯表現

	翻譯練習平均分數	期中考試	期末報告	學期成績
嚴謹性	.39 <sup>*</sup>	.47 <sup>**</sup>	.39 <sup>*</sup>	.50 <sup>**</sup>
情緒性	-.13	.13	-.39 <sup>*</sup>	-.30 <sup>+</sup>
開放性	.42 <sup>*</sup>	-.12	.05	.05

<sup>\*\*</sup> $p < .01$ , <sup>\*</sup> $p < .05$ , <sup>+</sup> $p < .10$

由表三結果可以推測，嚴謹性仍是最能預測優良翻譯工作表現的人格特質，也適於長期投注心力於翻譯的譯者；低情緒性者（亦即情緒較穩定不易起伏）能夠長期維持優良工作表現。此兩項結果與過去研究（Barrick, Mount and Judge 2001）相當一致。本研究的進一步發現是，開放性最能預測優良翻譯工作表現，亦即保持開放態度者的翻譯工作品質較佳。

## 二、主觀譯者條件及其與客觀譯者條件之差距

### 1. 描述統計

各題項被勾選頻率與比例請參見表四。由於主觀譯者條件勾選方式為複選，故表四呈現勾選人次，亦即在該組中，有多少人認為此項描述是適合從事譯者之特質。將三題項之勾選與否相加，則可獲得該項人格特質之

主觀重要性。

表四 翻譯組各題項勾選人次與有效比例 (N = 129)

人格特質	一般性描述	勾選人次 (百分比)	主觀重要性 (平均值±標準差)
外向性	表達能力	112 (86.8%)	1.64 ± .91
	自信	44 (34.1%)	
	反應快	56 (43.4%)	
嚴謹性	耐心	68 (52.7%)	1.40 ± 1.05
	細心	71 (55.0%)	
	責任感	41 (31.8%)	
開放性	創意	29 (22.5%)	.78 ± .91
	求知慾	49 (38.0%)	
	好奇心	22 (17.1%)	

重複量數單因子變異數分析結果顯示，翻譯學生主觀認為三項人格特質於「從事翻譯」之適合度有顯著差異 ( $F = 85.98, p < .001$ )。根據重複量數單因子變異數分析結果，本研究利用相依樣本  $t$  檢定進行事後比較，進行三項特質間的兩兩比較，發現學生主觀認為外向性較嚴謹性更適合從事翻譯 ( $t = 2.02, p < .05$ )，也認為外向性較開放性更重要 ( $t = 9.27, p < .001$ )，嚴謹性亦優於開放性 ( $t = 4.27, p < .001$ )。易言之，在翻譯課學生的主觀認知中，具有「高外向性」的人較適合從事「譯者」，高嚴謹性次之，高開放性則最不重要。此結果與研究問題一（客觀譯者條件）所得之結果並不一致。

## 伍、討論與結論

### 一、討論

結果顯示，客觀上高嚴謹性最能穩定的預測翻譯工作表現與長期投入翻譯相關工作，低情緒性能使人較穩定的投入翻譯相關工作；此兩者在過去其他職業研究中亦被發現能穩定預測各種工作表現，可能不特別針對「翻譯」(Alessandri and Vecchione 2012; Barrick, Mount and Judge 2001)。針對翻譯，與其他職業工作有所區別的人格特質是高開放性，高開放性能夠預測優良的翻譯表現。由於翻譯工作需要瞭解、甚至是熟悉各種不同的文化以及多重觀點，方能進入原文文本所欲表達的意見脈絡，進而運用新的參考架構重塑譯文文本，因此必然需要抱持著開放的心態，接納各種可能與譯者原先經驗不一致的訊息，才能透徹地瞭解翻譯素材，進而良好、有效地傳達訊息。

然而，本研究受測的翻譯學生卻認為「高外向性」是最適合從事譯者的人格特質，「嚴謹性」次之，相對地認為「開放性」並不那麼重要。在對「外向性」與「開放性」兩項人格特質的認知，不同於本研究所建立的客觀側寫。雖然本研究在主觀條件調查中的「外向性」一項包含了譯者相當需要的「表達能力」，然而，即便不考量表達能力，僅考慮「自信」與「反應快」兩題項，平均勾選百分比 (38.8%) 仍高於開放性 (25.8%)。此一認知落差很可能會影響翻譯學生對於自己是否適合從事譯者工作的判斷，造成不恰當的職涯規劃。

造成如此主客觀認知差距的原因，可能是因為受測學生對於「翻譯」和「譯者」的認知不夠深入，翻譯學生由於自身欠缺翻譯實作經驗，對「譯者」的認知也多半來自其社會環境，例如主流媒體報導 (McDonough 2011)。媒體報導的譯者多半具有高知名度，其所呈現出來的形象多半是

正面、積極的光鮮亮麗面，對於譯者實際從事翻譯工作所付出的心力和所需達到的要求，則少有著墨，因此使得翻譯學生忽略優良翻譯工作表現需要的「開放性」，而可能高估了外向性的重要性，進而影響學生的職涯選擇。

本研究的一些限制同時指出未來研究的方向。在研究調查中，研究者的問題是「適合做『翻譯』的條件」，此一問題並未細分筆譯與口譯。然而，筆譯及口譯工作型態差異大，適合的人格特質可能也有所不同。因此未來研究上，可以進一步區分適合筆譯與口譯的人格特質。一個相關的限制是，本研究在測量「翻譯能力」時，由於課程內容與時間的限制，較為偏重筆譯，未能全面性的測量口譯能力。但是在研究者對業界口譯工作者的訪談中（2013，尚未發表之資料），可以發現多數口譯工作者在進入翻譯行業時，是由筆譯開始，並且許多全職口譯工作者，仍會進行零星的筆譯工作。此訪談資料顯示筆譯工作仍是口譯工作者的重要工作內容，因此，本研究主張即便未測量口譯能力，仍可符合部分口譯工作者的工作內容。後續研究可更進一步的分別測量口譯與筆譯能力，以進行更細緻之區分。本研究以翻譯表現佳的學生做為適合從事翻譯工作的指標，畢竟無法完全反映長期從業譯者，尤其是長期從事翻譯工作的堅持性。因此，未來可以進一步探索真正長期從業譯者的人格特質，作為學生職涯規劃的參考。

## 二、結論

判定翻譯是否為一門專業領域的關鍵之一，在於其是否具有整體性的專門知識（Cordero 1994）。從業譯者與學界應在此共識之上，互相瞭解知識供給與業界實務情況，致力於提升翻譯產業專業化。產業專業化的條件，除了制度的進展之外（汝明麗 2009），足夠的專業人才無疑是重要的

先決條件：足夠的人才方能顯現出專業性，並支持制度的有效性，促使政府投入更多人力與經費於翻譯專業。

在翻譯學界致力培訓未來譯者的同時，需要來自業界的合作和支持，共同為提升譯者的專業性和社會地位而努力。本研究結果支持臺灣大學生對於翻譯能力與人格特質間的認識可能並不精確，因此臺灣大學院校的翻譯教學應更強調協助修習翻譯課程的大學生，對於譯者條件能有充份且正確的認知，讓學生認識自己與翻譯行業的適性，以便對日後可能的翻譯進路做出適當的職涯規劃，使得翻譯產業獲得更恰當的人才，提升整體專業性。



## 參考書目

- 汝明麗。〈臺灣口譯產業專業化：Tseng 模型之檢討與修正〉，《編譯論叢》，2.2 (2009): 105-25. Print.
- 林慶隆，劉欣宜，吳培若，與丁彥平。〈臺灣翻譯發展相關議題之探討〉，《編譯論叢》，4.2 (2011): 181-200. Print.
- 胡家榮與廖柏森。〈臺灣大專中英口譯教學現況探討〉，《編譯論叢》，2.1 (2009): 151-78. Print.
- 范家銘。〈口譯員潛質：口譯員觀點〉，《編譯論叢》，5.2 (2012): 117-51. Print.
- 張紹勳。〈專科生人格特質、職業定向、職業自我概念及其相關因素之研究〉，《管理評論》，16.2 (1997): 28. Print.
- 馮國扶。〈從翻譯產業看國家編譯之發展〉，《編譯論叢》，5.2 (2012): 201-06. Print.
- 廖柏森。〈探討翻譯在外語教學上之應用〉，《翻譯學研究集刊》，8 (2003): 225-44. Print.
- 廖柏森。〈論翻譯在外語學習上之角色〉，《翻譯學研究集刊》，9 (2004): 21. Print.
- 賴慈芸。〈學院的翻譯與禁忌—檢驗臺灣學界對翻譯的看法〉，《翻譯學研究集刊》，11 (2008): 187-210. Print.
- Albir, Amparo Hurtado. "Competence." *Handbook of Translation Studies*. Eds. Gambier, Yves and Luc Van Doorslaer. Vol. 1: John Benjamins Publishing, 2010. 55-59. Print.
- Alessandri, Guido, and Michele Vecchione. "The Higher-Order Factors of the Big Five as Predictors of Job Performance." *Personality and Individual Differences* 53.6 (2012): 779-84. Print.

- Barrick, Murray R., Michael K. Mount, and Timothy A. Judge. "Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?" *International Journal of Selection and Assessment* 9.1-2 (2001): 9-30. Print.
- Bowen, Margareta. "Ingredients to Success as a Language Specialist." *Professional Issues for Translators and Interpreters* (1994): 181-92. Print.
- Bullock-Yowell, Emily, Lindsay Andrews, and Mary E. Buzzetta. "Explaining Career Decision-Making Self-Efficacy: Personality, Cognitions, and Cultural Mistrust." *The Career Development Quarterly* 59.5 (2011): 400-11. Print.
- Cordero, Anne. "The Role of the University in the Professionalization of the Translator." *Professional Issues for Translators and Interpreters*. Ed. Hammond, Deanna L. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 1994. 171-79. Print.
- Fox, Olivia. "The Use of Translation Diaries in a Process-Oriented Translation Teaching Methodology." *Developing Translation Competence*. Eds. Schäffner, Christina and Beverly Adab. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, 2000. 115-30. Print.
- Garcia-Sedeno, Manuel, Jose I. Navarro, and Inmaculada Menacho. "Relationship between Personality Traits and Vocational Choice." *Psychological Reports* 105.2 (2009): 633-42. Print.
- Gati, Itamar, Lisa Asulin-Peretz, and Ahinoam Fisher. "Emotional and Personality-Related Career Decision-Making Difficulties: A 3-Year Follow-Up." *The Counseling Psychologist* 40.1 (2012): 6-27. Print.
- Gati, Itamar, et al. "Emotional and Personality-Related Aspects of Career

- Decision-Making Difficulties: Facets of Career Indecisiveness." *Journal of Career Assessment* 19.1 (2011): 3-20. Print.
- Gunkel, Marjaana, et al. "Personality and Career Decisiveness: An International Empirical Comparison of Business Students' Career Planning." *Personnel Review* 39.4 (2010): 503-24. Print.
- Hall, CS, G Lindzey, and JB Campbell. "Theories of Personality." Wiley, New York, 1998. Print.
- Hammond, Deanna L. *Professional Issues for Translators and Interpreters*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 1994. Print.
- Hubscher-Davidson, Séverine Emmanuelle. "Personal Diversity and Diverse Personalities in Translation: A Study of Individual Differences." *Perspectives: Studies in translation* 17.3 (2009): 175-92. Print.
- Jääskeläinen, Riitta. "Translation Psychology." *Handbook of Translation Studies*. Eds. Gambier, Yves and Luc Van Doorslaer. Vol. 3. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, 2012. 191-97. Print.
- Kaminskienė, Ligija, and Galina Kavaliauskienė. "Competences in Translation and Interpreting." *Studies about Languages*.20 (2012): 138-44. Print.
- Lee, Kibeom, and Michael C Ashton. "Psychometric Properties of the Hexaco Personality Inventory." *Multivariate Behavioral Research* 39.2 (2004): 329-58. Print.
- Lin, Wei-Lun, et al. "The Relations of Gender and Personality Traits on Different Creativities: A Dual-Process Theory Account." *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts* 6.2 (2012): 112-23. Print.
- Malmkjær, Kirsten S. "Translation Competence and the Aesthetic Attitude."

- Beyond Descriptive Translation Studies*. Eds. Pym, Anthony, et al. Amsterdam, Netherlands: Benjamins, 2008. 293-309. Print.
- McDonough, Julie. "A Window into the Profession: What Translation Blogs Have to Offer Translation Studies." *The Translator: studies in intercultural communication* 17.1 (2011): 77-104. Print.
- PACTE. "Building a Translation Competence Model." *Triangulating Translation: Perspectives in Process Oriented Research*, Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins, 2003. 43-66. Print.
- PACTE. "Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues." *Meta* 5.2 (2005): 609-19. Print.
- PACTE. "Results of the Validation of the Pacte Translation Competence Model." *Methods and Strategies of Process Research: Integrative Approaches in Translation Studies* 94 (2011): 317. Print.
- PACTE. "Results of the Validation of the Pacte Translation Competence Model: Acceptability and Decision Making." *Across Languages and Cultures* 10.2 (2009): 207-30. Print.
- Pociute, Birute, and Valdone Isiunaite. "Problems of Career Choice and Personality Traits." *Psichologija* 43 (2011): 78-91. Print.
- Reiss, Katharina. *Translation Criticism---the Potentials and Limitations: Categories and Criteria for Translation Quality Assessment*. Trans. Rhodes, Erroll F. Manchester: St. Jerome Publishing, 2000. Print.
- Schäffner, Christina. "Running before Walking? Designing a Translation Programme at Undergraduate Level." *Developing Translation Competence*. Eds. Schäffner, Christina and Beverly Adab. Amsterdam, Netherlands: John Benjamins, 2000. 143-56. Print.