





Current State and Trends in the Saudi Arabian Translation Market: An Analytical Study of Job Postings



Hani Alotaibi^{1&3} & Naif Alanazi^{1&3} & Amer Qobti^{2&3} & Hussein Abu-Rayyash³

1. Prince Sattam bin Abdulaziz University, Al Kharj, Saudi Arabia
2. King Khalid University, Abha, Saudi Arabia
3. Kent State University, Kent, United States

Email1 : ha.alotaibi@psau.edu.sa ; Email2 : nalanaz5@kent.edu

Email3 : amerqobti@kku.edu.sa ; Email4 : haburayy@kent.edu

Orcid1  : [0009-0005-8050-5598](https://orcid.org/0009-0005-8050-5598) ; Orcid2  : [0009-0007-3858-4450](https://orcid.org/0009-0007-3858-4450)

Orcid3  : [0009-0009-8410-6008](https://orcid.org/0009-0009-8410-6008) ; Orcid4  : [0000-0002-9695-4030](https://orcid.org/0000-0002-9695-4030)

Received	Accepted	Published
24/1/2025	21/2/2025	3/3/2025

doi : 10.5281/zenodo.14991276

Cite this article as : Alotaibi, H., & Alanazi, N., & Qobti, A., & Abu-Rayyash, H. (2025). Current State and Trends in the Saudi Arabian Translation Market: An Analytical Study of Job Postings. *Arabic Journal for Translation Studies*, 4(11), 10-34.

Abstract

This study provides a comprehensive analysis of the translation market in Saudi Arabia through an examination of job advertisements posted on specialized online platforms. Using an innovative data collection methodology based on a Python-programmed web scraper, the study analyzed twenty-three job postings between early and mid-January 2025. The research encompasses seven integrated dimensions, spanning geographical and sectoral job distribution, job requirements and qualifications, work patterns and conditions, financial incentives and benefits, while highlighting the technical requirements and cultural competencies demanded in the contemporary job market. The findings reveal a notable geographical concentration in Riyadh, which accounts for over half of the available job opportunities. The sectoral analysis demonstrates the dominance of business, technical, and military sectors, accompanied by significant variations in professional requirements and financial compensation across sectors. One of the study's key findings is the fundamental shift in required skills, with technical and cultural competencies becoming central requirements in most advertised positions. Based on these findings, the study offers strategic recommendations for developing the translation sector in Saudi Arabia, focusing on restructuring academic programs and establishing an integrated system for continuous professional development, while advocating for policies that promote more balanced geographical distribution of job opportunities across the kingdom.

Keywords: Translation market, Saudi Arabia, Job market analysis, Compensation packages, Technical skills

واقع واتجاهات سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية بيانية لإعلانات التوظيف

هاني مقعد العتيبي¹ ونايف العنزي¹ وعامر قبطي² وحسين أبو رياش³

1. جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، الخرج، السعودية

2. جامعة الملك خالد، أبها، السعودية

3. جامعة ولاية كنت، كنت، الولايات المتحدة الأمريكية

الايمل 1: alotaibi@psau.edu.sa؛ الايمل 2: nalanaz5@kent.edu

الايمل 3: amerqobti@kku.edu.sa؛ الايمل 4: haburayy@kent.edu

أوركيد 1: [0009-0005-8050-5598](https://orcid.org/0009-0005-8050-5598)؛ أوركيد 2: [0009-0007-3858-4450](https://orcid.org/0009-0007-3858-4450)

أوركيد 3: [0009-0009-8410-6008](https://orcid.org/0009-0009-8410-6008)؛ أوركيد 4: [0000-0002-9695-4030](https://orcid.org/0000-0002-9695-4030)

تاريخ النشر	تاريخ القبول	تاريخ الاستلام
2025/3/3	2025/2/21	2025/1/24

doi: 10.5281/zenodo.14991276

للاقتباس: العتيبي، ه. م؛ والعنزي، ن؛ وقبطني، ع؛ وأبو رياش، ح. (2025). واقع واتجاهات سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية بيانية لإعلانات التوظيف. *المجلة العربية لعلم الترجمة*، 4 (11)، 10-34.

ملخص

يتناول هذا البحث تحليلاً شاملاً لواقع سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية، مستنداً في ذلك إلى تحليل إعلانات التوظيف المنشورة عبر المنصات الإلكترونية المتخصصة. ولتحقيق أقصى درجات الدقة والموضوعية، طورت الدراسة منهجية مبتكرة في جمع البيانات تعتمد على مستخرج آلي مبرمج بلغة بايثون، مما أتاح تحليل عينة مكونة من ثلاثين وعشرين إعلاناً وظيفياً في الفترة الممتدة من بداية يناير حتى منتصفه عام 2025. وقد تفردت هذه الدراسة بتناولها لسبعة محاور رئيسية متكاملة، تبدأ برصد التوزيع الجغرافي والقطاعي للوظائف، مروراً بتحليل متعمق للمتطلبات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة وأنماط العمل وظروفه، وصولاً إلى دراسة الحوافز المالية والمزايا الوظيفية، مع تسليط الضوء على المتطلبات التقنية والكفاءات الثقافية المطلوبة في سوق العمل المعاصر. وقد أفرزت نتائج الدراسة مجموعة من المؤشرات الدالة على طبيعة سوق الترجمة في المملكة، حيث برز تركيز جغرافي لافت في منطقة الرياض التي استحوذت على أكثر من نصف الفرص الوظيفية المتاحة. كما كشف التحليل القطاعي عن هيمنة ثلاثية لقطاعات الأعمال والتقنية والمجال العسكري على المشهد الوظيفي، مصحوباً بتفاوت ملحوظ في المتطلبات المهنية والتعويضات المالية بين مختلف القطاعات. ولعل من أبرز ما توصلت إليه الدراسة ذلك التحول الجذري في طبيعة المهارات المطلوبة، حيث باتت الكفاءات التقنية والثقافية تشكل محوراً أساسياً في معظم الوظائف المعلنة، مما يعكس التطور النوعي في متطلبات سوق العمل. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة حزمة من التوصيات الاستراتيجية الهادفة إلى تطوير قطاع الترجمة في المملكة وتعزيز كفاءته. وتتمحور هذه التوصيات حول ضرورة إعادة هيكلة البرامج الأكاديمية لتواكب المتطلبات المتجددة لسوق العمل، مع التأكيد على أهمية تطوير منظومة متكاملة للتطوير المهني المستمر. كما يدعو الباحثين إلى تبني سياسات تحفيزية تستهدف توزيعاً أكثر توازناً للفرص الوظيفية بين مختلف مناطق المملكة، وتطوير معايير موحدة لتقييم جودة الترجمة وتحديد مستويات التعويضات، بما يساهم في تعزيز مكانة هذا القطاع الحيوي ودعم مسيرة التنمية الشاملة في المملكة.

الكلمات المفتاحية: الترجمة، الدبلوماسية، الحضارة، التفاهم، التعايش

© 2025، العتيبي والعنزي وقبطني وأبو رياش، الجهة المرخص لها: المركز الديمقراطي العربي.
نشرت هذه المقالة البحثية وفقاً لشروط (CC BY-NC 4.0 International) Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International.
تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

1- المقدمة

يشهد سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية تحولات جذرية تتواكب مع التطورات المتسارعة التي يفرضها العصر الرقمي والانفتاح الاقتصادي غير المسبوق الذي تعيشه المملكة في ظل رؤية 2030. وتكتسب دراسة واقع هذا السوق أهمية استثنائية في ظل تنامي الحاجة إلى مختلف خدمات الترجمة الاحترافية، سواء في القطاعات الحكومية أو الخاصة، وما يرافق ذلك من تحديات في استقطاب الكفاءات المؤهلة وتطوير المهارات المهنية بما يتناسب مع متطلبات السوق المتغيرة. وتزداد أهمية فهم ديناميكيات هذا السوق مع تزايد الاستثمارات الأجنبية في المملكة وتنوع المشاريع الضخمة التي تستقطب شركات عالمية من مختلف أنحاء العالم، مما يخلق طلباً متزايداً على خدمات الترجمة المتخصصة في مجالات متنوعة. وفي هذا الصدد، يشير العمري (2020، ص 104) إلى ضرورة "إجراء الدراسات المسحية لتحديد الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من القوى البشرية"، وهي خطوة أساسية تساعد في فهم متطلبات السوق وتوجيه الخريجين.

وتسعى هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل ومععمق لواقع سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية من خلال دراسة إعلانات الوظائف المنشورة في المواقع الإلكترونية المتخصصة. وتكمن أهمية هذا النهج التحليلي في قدرته على رصد الاتجاهات الفعلية في السوق وتحديد المتطلبات الحقيقية لأصحاب العمل، بدءاً من المؤهلات العلمية والمهارات اللغوية، مروراً بالكفاءات التقنية والثقافية، وصولاً إلى شروط التوظيف ومستويات التعويضات المالية. كما تتميز هذه المنهجية بقدرتها على تقديم صورة واقعية عن التوزيع الجغرافي للفرص الوظيفية وتباين المتطلبات بين القطاعات المختلفة.

وتنبع الحاجة إلى هذه الدراسة من الفجوة المعرفية الملحوظة في فهم ديناميكيات سوق الترجمة في المملكة، حيث تفتقر المكتبة العربية إلى دراسات تحليلية معمقة تتناول هذا الجانب المهم من سوق العمل. وتزداد أهمية سد هذه الفجوة في ضوء التحولات الكبرى التي تشهدها المملكة، والتي تتطلب فهماً أعمق لاحتياجات السوق وتوجهاته المستقبلية. كما يكتسب هذا البحث أهمية خاصة للمؤسسات الأكاديمية المعنية بإعداد المترجمين، إذ يوفر لها رؤية واضحة عن متطلبات سوق العمل، مما يساعدها في تطوير برامجها التعليمية وتكييف مناهجها بما يتناسب مع احتياجات السوق الفعلية.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المحورية، يأتي في مقدمتها رسم صورة دقيقة للتوزيع الجغرافي والقطاعي لفرص العمل في مجال الترجمة بالمملكة. كما تسعى إلى تحديد المتطلبات الأكاديمية والمهنية التي يشترطها أصحاب العمل، وتحليل العلاقة بين هذه المتطلبات ومستويات التعويضات المالية المقدمة. ويمتد نطاق الدراسة ليشمل تحليل المهارات التقنية والكفاءات الثقافية المطلوبة في مختلف القطاعات، مع التركيز على فهم العلاقات المتداخلة بين هذه العناصر وتأثيرها على فرص العمل المتاحة.

وتتميز هذه الدراسة بمنهجيتها المبتكرة في جمع وتحليل البيانات، حيث تعتمد على تقنيات متقدمة في استخراج البيانات من المواقع الإلكترونية وتحليلها بشكل منهجي. وقد تم تطوير مستخرج آلي للبيانات باستخدام لغة البرمجة (بايثون)، مما مكن من جمع وتحليل البيانات بكفاءة وموثوقية. كما تتميز الدراسة بشموليتها في تغطية مختلف جوانب سوق العمل، بدءاً من المتطلبات الأساسية للتوظيف، مروراً بظروف العمل والمزايا المقدمة، ومن ثم إلى آفاق التطور المهني المتاحة.

وتنقسم هذه الدراسة إلى سبعة محاور رئيسية تغطي مختلف جوانب سوق الترجمة في المملكة. يتناول المحور الأول نظرة عامة على السوق وتوزيعه الجغرافي والقطاعي، فيما يركز المحور الثاني على المتطلبات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة. ويبحث

المحور الثالث في الأنماط الوظيفية وظروف العمل، بينما يتناول المحور الرابع الحوافز المالية والمزايا الوظيفية. أما المحور الخامس فيركز على المتطلبات التقنية والمهارات المتخصصة، ويتناول المحور السادس التوجهات الثقافية ومتطلبات التواصل. وأخيراً، يبحث المحور السابع في العلاقات المتداخلة وتأثيرها على سوق العمل.

ولعل من أبرز ما يميز هذه الدراسة قدرتها على تقديم توصيات عملية مبنية على بيانات واقعية تخدم مختلف الأطراف المعنية بسوق الترجمة في المملكة. فهي تقدم للمؤسسات التعليمية رؤية واضحة تمكنها من تطوير برامجها الأكاديمية، كما تساعد المترجمين في تخطيط مسارهم المهني وتطوير مهاراتهم بما يتوافق مع متطلبات السوق. وتوفر الدراسة لصناع القرار في القطاعين العام والخاص معلومات قيمة تساعد في وضع السياسات وتطوير استراتيجيات التوظيف. كما تؤسس هذه الدراسة لمنهجية بحثية يمكن تكرارها وتطويرها في دراسات مستقبلية لمتابعة التغيرات في سوق العمل وتحليل اتجاهاته على المدى الطويل، مما يساهم في تطوير قطاع الترجمة في المملكة وتعزيز دوره في دعم التنمية الاقتصادية والثقافية.

2-مراجعة الأدبيات السابقة

شهد العقد الأخير تزايداً ملحوظاً في الدراسات البحثية التي تتناول مدى مواءمة برامج إعداد المترجمين في المنطقة العربية عموماً، والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص مع المتطلبات المتنامية لسوق العمل (انظر مثلاً: Abu-ghararah, 2015; Alenezi, 2017). وقد تناولت الأدبيات الحديثة هذه الظاهرة من منظورات متعددة، حيث ركزت على تحليل احتياجات السوق، واستقصاء التحديات التي تواجه الممارسين المهنيين المحتملين في مجال الترجمة، وتقييم مدى استجابة البرامج الأكاديمية لهذه المتطلبات المهنية.

وقد اعتمدت هذه الدراسات منهجياً على تحليل محتوى الإعلانات الوظيفية وسيلةً موضوعية يمكن من خلالها استقراء متطلبات سوق العمل في مجال الترجمة، إذ تتضمن هذه الإعلانات تحديداً دقيقاً للكفايات المهنية والمهارات التخصصية المطلوبة، فضلاً عن المسؤوليات الوظيفية المتوقعة من المرشحين. وفي هذا السياق، اتخذت العديد من الدراسات السابقة من تحليل الإعلانات الوظيفية منطلقاً لاستكشاف سوق الترجمة في مناطق جغرافية متنوعة، كما هو الحال في دراسة السوق الشمال أمريكي (Bowker, 2004)، والسوق الأوروبي (Firsova, 2024; Hjort, 2023)، وأسواق شرق آسيا (Chan, 2010; Mu et al. (2017). كما أجرى (Quan, 2023; Li, 2022). دراسة أوسع نطاقاً تناولت تحليل الإعلانات الوظيفية في قطاع الترجمة عبر 19 دولة. وفي القسم التالي، سيتم تسليط الضوء على الدراسات التي تناولت السوق العربي عامة والسوق السعودي خاصة، ممن اتخذت من تحليل الإعلانات الوظيفية سبيلاً لاستقراء متطلبات سوق الترجمة والتوصيات المنبثقة عن هذه الأبحاث.

هناك العديد من الدراسات التي حللت أسواق الترجمة المحلية إذ أجرى (Al-Batineh and Bilali (2017) مسحاً لـ 61 برنامجاً لتدريب المترجمين في منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لمعرفة مدى توافق المناهج المعتمدة مع متطلبات السوق الإقليمية والعالمية. وتحليلهما لـ 50 وصفاً وظيفياً في إعلانات وظيفية في مجال الترجمة، خلص الباحثان أن الاحتياج الماس للترجمة يكمن في أنواعها الفنية والقانونية والطبية والمالية، في حين أن مهارات التوطين ظهرت مطلباً ملحاً للسوق اللغوي.

وعليه، أوصى الباحثان أن تتضمن الأبحاث المستقبلية استقراء لمريثات المدربين ومديري البرامج والخريجين للخروج برؤية أعمق لمواضع التحسين في المناهج الأكاديمية مستقبلاً.

كما أجرى (Al-Batineh and Al Tenaijy (2024) دراسة لاستبيان مدى توافق برامج تدريب المترجمين في العالم العربي مع المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا التي يتطلّبها سوق الخدمات اللغوية، وكشف تحليلهما لـ 145 إعلاناً وظيفياً ارتفاع الطلب على مهارتي استخدام أدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب والتوطين. وفي السياق ذاته، وجد الباحثان عند تحليلهما لـ 23 برنامجاً تدريبياً للمترجمين ازدياداً ملحوظاً تضيف أدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب ضمن المهارات المستهدفة، إلا أن التدريب على التوطين بقي محدوداً بشكل ملحوظ، مما يشير لأهمية تكييف المناهج الدراسية المتعلقة بالترجمة لأخذ التوطين في عين الاعتبار عند استحداثها أو تطويرها.

أما في السياق السعودي فقد أجرت (Salamah (2022) دراسة حالة لاستظهار ممارسات التوظيف وكفاءة الترجمة في سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية، اتخذت الدراسة من نموذج PACTE- الذي يحدد العديد من الكفايات الفرعية المطلوبة للترجمة الفعالة- إطار تحليلي للبيانات (PACTE,2003). والتي استحصلت الباحثة عليها من خلال نهج مختلط في دراسة حالة السياق المحلي السعودي، وتحليل إعلانات الوظائف، وإجراء استطلاعات مع أرباب العمل، ومقابلة المعنيين بالقطاع من أرباب العمل والمترجمين المحترفين العاملين فيه. خلصت الباحثة إلى انعدام التوافق بين برامج تدريب المترجمين واحتياجات السوق إذ أنه في حين يقدر أرباب العمل الكفايات الفرعية للترجمة والاستراتيجية والمعرفة، فإن الخريجين غالباً ما يفتقرون إلى المهارات المهنية والاحترافية في سوق العمل، بما في ذلك استخدام تكنولوجيا الترجمة. يكشف تحليل إعلانات الوظائف عن التركيز على الكفاءات الفرعية الاستراتيجية، تليها المكونات ثنائية اللغة وغير اللغوية والنفسية. وعلى ضوء ذلك، أوصت الباحثة الدراسة بضرورة تكييف برامج تدريب المترجمين لتعكس بشكل أفضل متطلبات السوق، يعد دمج التدريب العملي في مجالات مثل تكنولوجيا الترجمة والمهارات المهنية أمراً بالغ الأهمية لسد الفجوة بين الدراسة الأكاديمية وواقع السوق. كما أوصت الباحثة أيضاً بتنفيذ الاعتماد والترخيص الخاصين بالتخصص للمترجمين المحترفين في المملكة العربية السعودية لرفع مكانة المهنة وضمان خدمات الترجمة عالية الجودة، وهي توصية جرى العمل بها في مطلع عام باستحداث برنامج المترجم المعتمد.

وفي السياق ذاته، حللت (Alzamil (2024) مدى التوافق بين برامج إعداد المترجمين في المملكة العربية السعودية ومتطلبات سوق الترجمة المحلي. تبنت الباحثة المنهج المختلط، حيث جمعت بين تحليل 91 إعلاناً وظيفياً في مجال الترجمة نُشرت عام 2020 م، واستطلاع آراء طلاب الترجمة العربية-الإنجليزية مقبلين على التخرج من أربع جامعات سعودية. سعت الدراسة إلى تحديد المعارف والمهارات المطلوبة في سوق الترجمة السعودي، وتقييم فاعلية برامج البكالوريوس في تزويد الطلاب بهذه الكفاءات على ضوء نموذج باكتي لكفاءات الترجمة، وفقاً لنموذج (PACTE (2003). يشتمل هذا النموذج على خمس كفاءات فرعية: الكفاءة اللغوية الثنائية، والكفاءة غير اللغوية، والمعرفة بأصول الترجمة، والكفاءة الأدائية، والكفاءة الاستراتيجية، إضافةً إلى المكونات النفسية.

كشفت تحليل الإعلانات الوظيفية أن المعارف والمهارات الأكثر طلباً ترتبط بالكفاءة الفرعية "المعرفة بأصول الترجمة"، وتشمل مهام ضمان الجودة، وإدارة المشاريع، والالتزام بالمواعيد النهائية. ويؤكد هذا الحاجة إلى برامج تدريبية شمولية تتعدى

عملية الترجمة المجردة لتزويد الطلاب بمجموعة أشمل من المهارات المهنية. كما برزت أهمية الكفاءة الأدائية، لا سيما القدرة على استخدام أدوات تعزيز الإنتاجية ومهارات البحث، مما يعكس الدور المتنامي للتقنية في مجال الترجمة وضرورة دمج التدريب التقني في البرامج الأكاديمية. وحظيت المكونات النفسية، خاصة المهارات الشخصية، بتقدير عالٍ، مما يبرز الطابع التعاوني الذي يحتمه الاشتغال بمهنة الترجمة.

كما أظهر استطلاع آراء الطلاب أن غالبيتهم يرون فاعلية تدريبهم في تطوير كفاءاتهم اللغوية الثنائية وغير اللغوية ومعرفتهم بأصول الترجمة. بيد أن هناك تبايناً بين تصورات الطلاب ومتطلبات السوق؛ إذ أبدى الطلاب شعوراً بضعف الاستعداد في مجالات حيوية مثل إتقان اللغتين الإنجليزية والعربية الفصحى، والمعرفة التخصصية، والقدرة على إدارة المشروعات وتلبية متطلبات العملاء المحتملة، وهي مجالات يولمها أرباب العمل أهمية كبرى. ويشير هذا إلى وجود فجوة محتملة في قدرة المناهج الدراسية على معالجة هذه الاحتياجات المحددة بالكفاءة المطلوبة. وأبدى الطلاب كذلك عدم يقين بشأن جاهزيتهم في مجالات مثل المعرفة بالثقافة العربية واستخدام أدوات تعزيز الإنتاجية، رغم أهميتها في سوق العمل، مما يستدعي إعادة تقييم المناهج والمحتوى التعليمي لضمان إكساب الطلاب هذه المهارات الأساسية.

خلصت الدراسة إلى أنه رغم نجاح برامج الترجمة السعودية في تزويد الطلاب بأساسيات المعرفة والمهارات ذات الصلة، إلا أن ثمة مجالاً للتطوير في مواءمة المناهج مع متطلبات السوق المحددة. وتوصي الدراسة بإجراء مزيد من البحث لاستقصاء أسباب التباين بين تصورات الطلاب وتوقعات أرباب العمل، كما تقترح إدراج وحدات دراسية وفرص تدريب عملي إضافية تستهدف المجالات التي يشعر فيها الطلاب بضعف الاستعداد. وتؤكد الدراسة على ضرورة التطوير المستمر للمناهج وتعزيز التعاون بين القطاعين الأكاديمي والمهني لضمان تأهيل الخريجين جيداً لمواكبة المتطلبات المتطورة لسوق الترجمة السعودي.

يتضح لنا من استعراض الأدبيات السابقة أن معظم الدراسات سعت إلى البحث عن مواضع المواءمة بين متطلبات سوق الترجمة وبرامج التدريب الأكاديمي، إلا أنها افتقرت إلى تحليل شمولي يستوفي الأبعاد المتعددة لسوق الترجمة والعوامل المؤثرة في صياغة التوصيات. ومن هذه العوامل التوزيع الجغرافي للفرص الوظيفية وتوزيع الدخل، ونمط العمل من حيث كونه عن بُعد أو حضورياً وغير ذلك. وعليه، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم نموذج تحليلي (كمي ونوعي) يتيح فهماً أعمق لديناميكيات سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال التحليل المنهجي للإعلانات الوظيفية تحديداً بهدف تكوين رؤية أشمل لواقع السوق ومتطلباته.

3- منهجية البحث

تستند هذه الدراسة إلى منهج تحليلي كمي ونوعي لفحص واقع سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية من خلال تحليل إعلانات الوظائف المنشورة. وتكمن أهمية هذا المنهج المزيج في قدرته على تقديم صورة شاملة ومتكاملة عن سوق العمل، حيث يوفر التحليل الكمي مؤشرات إحصائية دقيقة يمكن قياسها وتتبعها، في حين يقدم التحليل النوعي فهماً عميقاً للاتجاهات والمتطلبات النوعية في سوق العمل. وقد تم تصميم منهجية البحث بعناية لضمان الدقة والموضوعية في جمع البيانات وتحليلها.

اعتمدت الدراسة على تقنيات متقدمة في استخراج البيانات، حيث تم تطوير مستخرج آلي للبيانات باستخدام لغة بايثون (Web Scraper)، وهو ما يمثل تطوراً نوعياً في أساليب جمع البيانات البحثية. ويتميز هذا المستخرج الآلي بقدرته على الوصول إلى محرك البحث جوجل ومواقع التوظيف العربية المتخصصة بكفاءة عالية، حيث تمكن من إتمام عملية الاستخراج في غضون عشر دقائق فقط. وتعد هذه السرعة في جمع البيانات ميزة مهمة، إذ تقلل من احتمالات التغير في البيانات خلال فترة الجمع، مما يضمن تجانس العينة الزمنية. كما أن استخدام المستخرج الآلي يقلل من احتمالات الخطأ البشري في عملية جمع البيانات، ويضمن اتساق معايير الاختيار في جميع المواقع المستهدفة.

وقد تم تحديد معايير دقيقة لعملية استخراج البيانات تضمن شمولية العينة وتمثيلها للواقع. فمن حيث النطاق الزمني، اقتصرت الدراسة على الإعلانات المنشورة في الفترة من الأول من يناير 2025 إلى الرابع عشر من يناير 2025، وهي فترة تم اختيارها بعناية لتمثل فترة نشطة في سوق العمل، بعيداً عن مواسم الإجازات أو فترات الركود. واستخدمت مجموعة شاملة من الكلمات المفتاحية باللغتين العربية والإنجليزية، شملت مصطلحات متنوعة مثل Translation و Localization و Interpreting وما يقابلها بالعربية من ترجمة وتوطين وترجمة فورية، إضافة إلى المسميات الوظيفية المرتبطة بها. وقد ساعد هذا التنوع في المصطلحات على تغطية مختلف جوانب مهنة الترجمة وضمان عدم إغفال أي فرص وظيفية ذات صلة.

وفيما يتعلق بمعالجة البيانات وتنقيحها، فقد اتبعت الدراسة منهجية صارمة لضمان جودة البيانات ودقتها. فبعد استخراج ثمانية وعشرين إعلاناً وظيفياً في المرحلة الأولى، خضعت هذه الإعلانات لعملية تدقيق شاملة أدت إلى استبعاد خمس إعلانات مكررة. ويعد هذا الإجراء ضرورياً لتجنب تضخيم النتائج أو تشويه التحليل الإحصائي. وقد بلغ حجم البيانات الخام ما يقارب أحد عشر ألف وحدة نصية، تمت معالجتها وتنظيمها في جداول منظمة تسهل عملية التحليل وتضمن دقة النتائج. وتجدر الإشارة إلى أن عملية التنظيم هذه تطلبت تدخلاً بشرياً لضمان توحيد صيغة البيانات وتصنيفها بشكل يخدم أهداف البحث.

ولضمان موثوقية البيانات، تم إجراء عملية تحقق متعددة المستويات. فقد خضع كل إعلان لمراجعة يدوية دقيقة للتأكد من اكتمال بياناته وصحتها. كما تم التحقق من وجود الإعلانات على المواقع الأصلية لضمان مصداقيتها، ومطابقة النسخ العربية والإنجليزية للتأكد من اتساق المعلومات. وامتدت عملية التحقق لتشمل البيانات الوصفية لكل إعلان، مع استبعاد أي إعلانات غير مكتملة أو منتهية الصلاحية، مما يضمن أن تعكس النتائج الواقع الفعلي لسوق العمل.

وتميزت منهجية التحليل المتبعة بشموليتها، حيث جمعت بين التحليل الكمي والنوعي في إطار متكامل. فعلى المستوى الكمي، تناولت الدراسة جوانب متعددة شملت التوزيع الجغرافي للوظائف، وتحليل نطاقات الرواتب، والمتطلبات التعليمية والمهنية، والمهارات والكفاءات المطلوبة. وقد تم تطوير مؤشرات قياس دقيقة لكل جانب من هذه الجوانب، مما يتيح إجراء مقارنات موضوعية وتتبع الاتجاهات السائدة في السوق. أما على المستوى النوعي، فقد ركز التحليل على استكشاف الأبعاد الثقافية والتواصلية في الوظائف المعلنة، وتحليل بيئات العمل والمزايا المقدمة، مع استكشاف للتوجهات القطاعية في سوق الترجمة.

واستندت عملية التحليل إلى مجموعة متكاملة من الأدوات التحليلية، تم اختيارها بعناية لتناسب طبيعة البيانات وأهداف البحث. فاستخدمت جداول التوزيع التكراري والنسب المئوية لتحديد الاتجاهات العامة في السوق، في حين ساعد

التحليل المقارن في فهم الاختلافات بين القطاعات المختلفة. كما تم توظيف تحليل العلاقات المتداخلة لاكتشاف الروابط بين المتغيرات المختلفة، مثل العلاقة بين المؤهلات العلمية ومستويات الرواتب، أو بين المتطلبات اللغوية وطبيعة القطاع. وقد دعمت الرسوم البيانية التوضيحية عملية التحليل من خلال تقديم تمثيل بصري للنتائج.

ومن الضروري الإشارة إلى حدود الدراسة وقيودها المنهجية. فالفترة الزمنية المحدودة للدراسة، والتي لا تتجاوز أسبوعين، قد تؤثر على شمولية النتائج وقدرتها على تمثيل التغيرات الموسمية في سوق العمل. كما أن اقتصار التحليل على الوظائف المعلنة إلكترونياً يعني احتمال إغفال فرص العمل التي يتم الإعلان عنها عبر قنوات أخرى غير رقمية وفرص العمل التي يعلن عنها في مواقع غير مخصصة لغرض الاعلانات الوظيفية مثل وسائل التواصل الاجتماعي. ومع ذلك فإن البيانات المجمعة تقدم مؤشرات قيّمة عن واقع سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية، وتشكل دليلاً استرشادياً يمكن تكراره على نطاق أكبر وأوسع في الدراسات المستقبلية في هذا المجال. كما أن منهجية البحث المتبعة يمكن تكرارها وتطبيقها على فترات زمنية أطول أو نطاقات جغرافية أوسع في دراسات مستقبلية.

4- تحليل البيانات ومناقشة النتائج

يقدم هذا القسم تحليلاً شاملاً للبيانات التي تم جمعها من خلال دراسة الإعلانات الوظيفية في سوق الترجمة بالمملكة العربية السعودية، حيث يسعى إلى تكوين صورة متكاملة عن واقع السوق ومتطلباته من خلال استعراض وتحليل أبرز المؤشرات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي للوظائف، والمتطلبات المهنية والتقنية، والحوافز المالية، وغيرها من العناصر التي تشكل ملامح سوق الترجمة في المملكة. ويعتمد هذا التحليل على منهجية كمية ونوعية تتيح فهماً أعمق لديناميكيات السوق واتجاهاته المستقبلية.

4.1- نظرة عامة على سوق الترجمة في المملكة العربية السعودية

يكشف التحليل الجغرافي لسوق الترجمة في المملكة العربية السعودية عن نمط توزيع غير متوازن بين المناطق الإدارية المختلفة، مع تركيز واضح للفرص الوظيفية في المناطق الحضرية الرئيسية. فكما يتضح من بيانات الجدول (1)، تهيمن منطقة الرياض على سوق الترجمة بشكل لافت، حيث تستحوذ على 56.5% من إجمالي الوظائف المعلنة. ويمكن تفسير هذا التركيز الكبير في العاصمة بعدة عوامل استراتيجية، أبرزها موقعها كمركز إداري واقتصادي للمملكة، واحتضانها للمقرات الرئيسية لمعظم الشركات والمؤسسات الحكومية والخاصة، إضافة إلى كونها مركزاً رئيسياً للأنشطة التجارية والاستثمارية التي تتطلب خدمات ترجمة متخصصة.

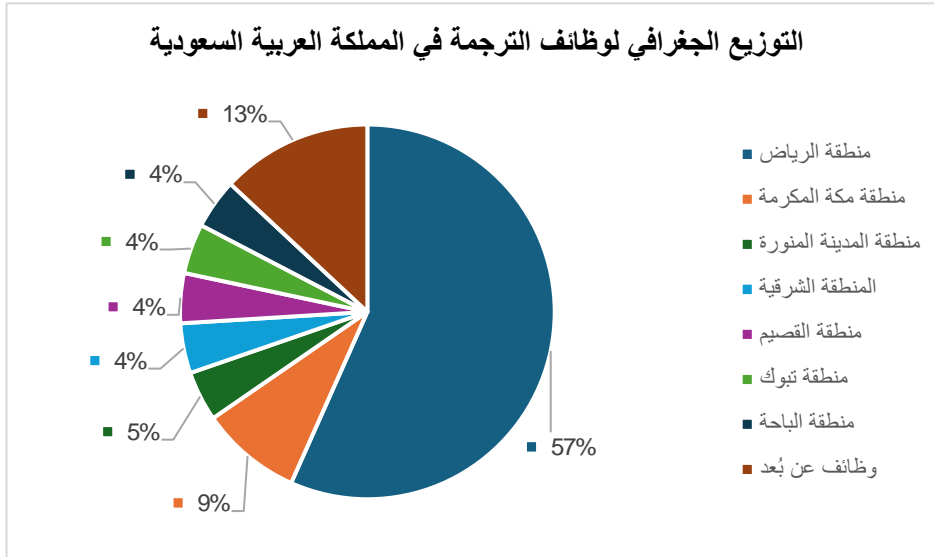
جدول 1: التوزيع الجغرافي لوظائف الترجمة في المملكة

النسبة المئوية	عدد الوظائف	المدينة/المنطقة
56.50%	13	الرياض
8.70%	2	منطقة مكة المكرمة
4.30%	1	المدينة المنورة
4.30%	1	المنطقة الشرقية

4.30%	1	تبوك
4.30%	1	الباحة
4.30%	1	بريدة
13.00%	3	عن بُعد

وتكشف البيانات التفصيلية في الجدول (1) والشكل (1) عن نمط توزيع هرمي للفرص الوظيفية، حيث تأتي منطقة مكة المكرمة في المرتبة الثانية بنسبة 8.7% من إجمالي الوظائف، وهي نسبة متواضعة مقارنة بحجم المنطقة وأهميتها الاقتصادية والدينية. ومن الملاحظ أن الوظائف عن بُعد تحتل المرتبة الثالثة بنسبة 13% من إجمالي الفرص المتاحة، وهو مؤشر مهم يعكس التحول التدريجي في سوق العمل نحو تبني نماذج عمل أكثر مرونة، مدفوعاً بالتطور التقني وتغير متطلبات السوق.

شكل 1: التوزيع النسبي للوظائف حسب المناطق



أما فيما يتعلق بباقي المناطق الإدارية، فيظهر الجدول (1) توزيعاً متساوياً للفرص بين المدينة المنورة والمنطقة الشرقية والقصيم وتبوك والباحة، حيث حصلت كل منها على نسبة 4.3% من إجمالي الوظائف المتاحة. هذا التوزيع المتساوي، رغم تواضعه، يشير إلى وجود طلب أساسي على خدمات الترجمة في هذه المناطق. ومع ذلك، فإن الغياب التام لفرص العمل في مناطق إدارية مهمة مثل عسير وحائل والحدود الشمالية وجازان والجوف يثير تساؤلات جوهرية حول التوازن الجغرافي لسوق الترجمة. هذا الغياب قد يعكس تحديات هيكلية في توزيع الأنشطة الاقتصادية والخدمية في المملكة، أو قد يشير إلى فجوة في تطوير سوق الترجمة في المناطق الأقل حضرية، مما قد يستدعي مبادرات استراتيجية لتحفيز نمو هذا القطاع في تلك المناطق. كما يجدر الإشارة هنا إلى أن هذا الغياب ربما يعود إلى عدم استخدام طالبي خدمات الترجمة للمنصات المعنية بإعلانات الوظائف، وقد يشير ذلك إلى وجود قنوات حكومية أو شبه حكومية يتم من خلالها سد الحاجة إلى خدمات الترجمة داخلياً مما ينفي الحاجة إلى استخدام تلك المواقع.

وعند النظر في التوزيع القطاعي للوظائف كما يوضح الجدول (2)، يتجلى تنوع ملحوظ في القطاعات الطلابية لخدمات الترجمة، مع هيمنة واضحة لقطاع الأعمال والشركات الذي يستحوذ على 21.7% من إجمالي الوظائف. ويأتي في المرتبة الثانية كل من القطاع العسكري والتقني والهندسي بنسبة متساوية تبلغ 17.4% لكل منهم، مما يعكس الأهمية المتزايدة للترجمة المتخصصة في هذه المجالات الحيوية.

جدول 2: توزيع الوظائف حسب القطاعات

النسبة المئوية	عدد الوظائف	القطاع
21.70%	5	الأعمال والشركات
17.40%	4	العسكري
17.40%	4	التقني والهندسي
8.70%	2	الديني والسياحي
8.70%	2	التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي
26.10%	6	قطاعات أخرى

ويكشف التحليل لبيانات الجدول (2) عن توازن لافت بين القطاعات التقليدية والناشئة في سوق الترجمة. فبينما يشكل القطاع الديني والسياحي وقطاع التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي نسبة متساوية تبلغ 8.7% لكل منهما، تمثل القطاعات الأخرى المتنوعة 26.1% من إجمالي الوظائف. هذا التنوع القطاعي يعكس تطوراً مهماً في سوق الترجمة السعودي، حيث يجمع بين المجالات التقليدية كالترجمة الدينية والتجارية، والمجالات المستجدة كالذكاء الاصطناعي والتقنيات المتقدمة. وتتماشى هذه النتائج مع ما أشار إليه Faes & Massey (2024) حيث أوضحوا أن الطلب على خدمات الترجمة يختلف وفقاً للقطاعات المهيمنة في كل دولة؛ ففي حين تقود الهندسة والتصنيع سوق الترجمة في ألمانيا وسويسرا، يظل قطاع الرعاية الصحية هو الأكثر طلباً في الولايات المتحدة. لذا، فإن هيمنة القطاعات العسكرية والتقنية في السوق السعودي تعكس طبيعة الاقتصاد المحلي واستراتيجيات التنمية الوطنية. وبالإضافة إلى ذلك، تشير نتائج Kappus (2024) إلى أن التنوع في الوظائف اللغوية أصبح أكثر وضوحاً، حيث لم تعد الترجمة مقتصرة على المجالات التقليدية، بل امتدت إلى الذكاء الاصطناعي، توطين البرمجيات، وإدارة المحتوى الرقمي، مما يتوافق مع التوجهات الحديثة التي نشهدها في السوق السعودي.

4.2- المتطلبات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة

ترتبط التركيبة القطاعية كما هو موضح في جدول (3) ارتباطاً وثيقاً بالمتطلبات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة في كل قطاع. فكما يتضح من الجدول (3)، تظهر اختلافات جوهرية في المتطلبات التعليمية بين القطاعات المختلفة. حيث تبرز القطاعات العسكرية والتقنية والهندسية كأكثر القطاعات صرامة في اشتراط المؤهلات العلمية، إذ تشترط معظم وظائفها (75%) الحصول على درجة البكالوريوس كحد أدنى.

جدول 3: المؤهلات العلمية المطلوبة حسب القطاع

القطاع	بكالوريوس مطلوب	بكالوريوس مفضل	لا يشترط مؤهل	غير محدد
الأعمال والشركات	2	1	1	1
العسكري	3	0	0	1
التقني والهندسي	3	0	0	1
الديني والسياحي	2	0	0	0
التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي	1	1	0	0
قطاعات أخرى	1	0	3	2

ويكشف التحليل لبيانات الجدول (3) عن تباين ملحوظ في المرونة تجاه المؤهلات العلمية بين القطاعات المختلفة. فبينما تُظهر القطاعات العسكرية والتقنية صرامة واضحة في اشتراط درجة البكالوريوس، نجد أن قطاع الأعمال والشركات يتميز بمرونة أكبر، حيث تتوزع متطلباته بين اشتراط المؤهل (40%)، وتفضيله (20%)، وعدم اشتراطه (20%)، مع وجود نسبة (20%) من الوظائف غير محددة المتطلبات. هذا التنوع في المتطلبات يعكس اختلاف طبيعة العمل وتعقيده بين القطاعات، كما يشير إلى تطور نظرة أصحاب العمل للمؤهلات المطلوبة، حيث يتم التركيز في بعض الحالات على الخبرة العملية والمهارات التقنية بدلاً من الشهادات الأكاديمية فقط. وتتقاطع هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة أيت خدّاش (2023) في السياق التكويني الجزائري، حيث يشير إلى ضرورة وضع سياسة تكوينية في الترجمة السياحية على مستوى الجامعة تمكّن من نقل الرسالة السياحية بما يتناسب مع حجم المقومات الطبيعية وثراء الثقافة وتنوع الحضارات. كما يؤكد على أهمية التكوين المتخصص في الترجمة السياحية التي أصبحت في العصر الحالي أحد المقاييس الأكاديمية بأسسها وقواعدها الخاصة بها.

وقد تبين خلال تحليل البيانات وجود إعلانات وظيفية تثير تساؤلات جوهرية حول مدى التخصصية والدقة في متطلبات هذه الوظائف. فقد ورد إعلان عن وظيفة ترجمة يشترط مؤهلات أكاديمية تشمل البكالوريوس في السنة وعلومها والبكالوريوس في التاريخ والبكالوريوس في الشريعة. ويتضح في مثل هذه الإعلانات الافتقار إلى الفهم العميق لطبيعة مهنة الترجمة ومتطلباتها الدقيقة، إذ يُفترض أن تتطلب هذه المهنة تأهيلاً أكاديمياً متخصصاً يشمل دراسة معمقة في اللغات وأساليب الترجمة وتقنياتها المختلفة، وهو ما لا توفره التخصصات الأخرى المدرجة في الإعلان.

ويكشف هذا النهج في التوظيف عن غياب المعايير المهنية الواضحة، مما يفتح المجال أمام قبول مرشحين من خلفيات أكاديمية لا تمت بصلة إلى تخصص الترجمة، وهو ما يؤدي إلى تهميش خريجي الترجمة المؤهلين أكاديمياً وتقليل فرصهم في الحصول على وظائف تتناسب مع تخصصهم. وي طرح هذا التوجه تساؤلات جدية عما إذا كان هناك قبول عشوائي ونقصاً في

الوعي بأهمية التأهيل الأكاديمي المتخصص؟ أم أنه يشير إلى غياب الالتزام بقواعد التوظيف المهنية التي ينبغي أن تضمن استقطاب الكفاءات القادرة على أداء العمل بكفاءة واحترافية؟

الأمر المقلق أن المنافسة في سوق الترجمة لم تعد مقتصرة على خريجي الترجمة فحسب، بل امتدت لتشمل خريجي تخصصات أخرى بعيدة كل البعد عن هذا المجال وهو ما يفضي إلى اختلال موازين سوق العمل. وبدلاً من أن يكون المترجمون المتخصصون الخيار الأول لهذه الوظائف، يجدون أنفسهم في مواجهة منافسة غير عادلة مع أشخاص يفتقرون إلى الأسس العلمية والمهنية اللازمة لممارسة مهنة الترجمة بجودة واحترافية. وإن استمر هذا الوضع دون ضبط دقيق لمتطلبات التوظيف قد يهدد مستوى الخدمات الترجمة ويضعف من مهنية المجال ويقلل من جاذبيته كحقل تخصصي مستقل. وتجدر الإشارة إلى أن القطاعات الأخرى تظهر مرونة أكبر في متطلباتها التعليمية، حيث لا تشترط 50% من وظائفها مؤهلاً محدداً، مما يفتح المجال أمام المترجمين من ذوي الخبرة العملية للمنافسة في سوق العمل. هذا التوجه قد يعكس تحولاً في معايير التوظيف نحو التركيز على المهارات العملية والكفاءات المهنية، خاصة في القطاعات التي تتطلب مهارات متخصصة أو معرفة عميقة بمجالات محددة.

تكشف دراسة المتطلبات اللغوية والأنماط الوظيفية في سوق الترجمة بالمملكة العربية السعودية عن اتجاهات متنوعة ومتطورة تعكس التحولات في احتياجات السوق المحلي والعالمي. فكما يوضح الجدول (4)، تشكل الثنائية اللغوية العربية-الإنجليزية العمود الفقري لمتطلبات السوق، حيث تمثل 60.9% من إجمالي الوظائف المعلنة. هذه النسبة المرتفعة تعكس أهمية هاتين اللغتين في التبادل التجاري والثقافي للمملكة، وكونهما لغتي التواصل الرئيسيتين في معظم القطاعات. بالإضافة إلى فرض إصدار الجهات الحكومية إلى وثائقها باللغتين العربية والإنجليزية بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (483) وتاريخ 1445/6/20هـ والذي يقضي باعتماد ترجمة الوثائق الحكومية مما يؤدي بطبيعة الحال إلى تنامي الطلب خاصة على هذا الزوج اللغوي.

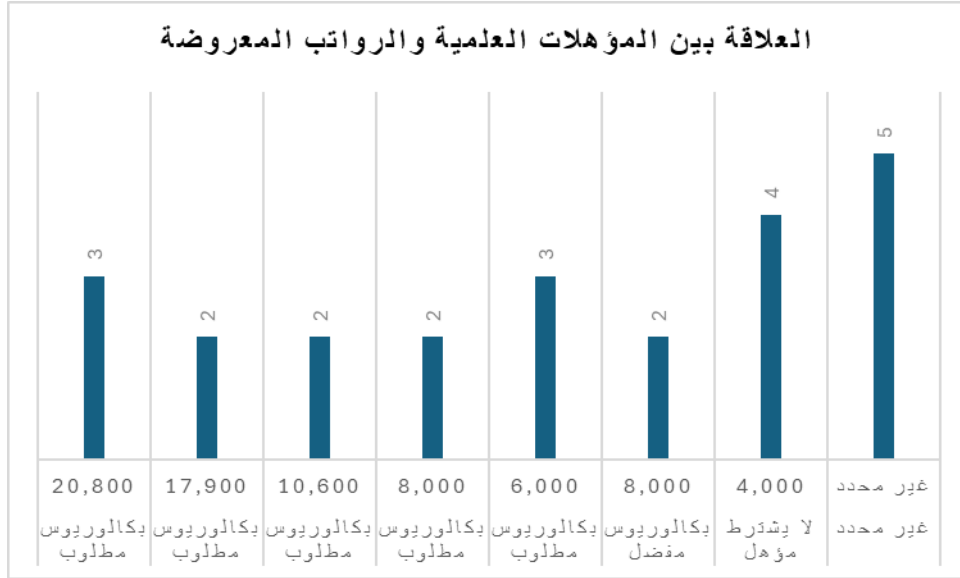
جدول 4: متطلبات اللغات والمهارات اللغوية

المتطلبات اللغوية	عدد الوظائف	النسبة المئوية
العربية والإنجليزية فقط	14	60.90%
العربية والإنجليزية + لغة ثالثة	4	17.40%
العربية والصينية	2	8.70%
العربية واليابانية	1	4.30%
العربية والألمانية	1	4.30%
لغات متعددة غير محددة	1	4.30%

ويكشف التحليل لبيانات الجدول (4) عن توجه استراتيجي نحو تنوع المتطلبات اللغوية، حيث تشترط 17.4% من الوظائف إتقان لغة ثالثة إلى جانب العربية والإنجليزية. هذا التوجه يتماشى مع رؤية المملكة 2030 في تنوع الشراكات الاقتصادية والثقافية. وتبرز اللغات الآسيوية بشكل خاص في هذا السياق، حيث تمثل الوظائف التي تتطلب اللغة الصينية

8.7%، واليابانية 4.3% من إجمالي الفرص المتاحة، مما يعكس تنامي العلاقات الاقتصادية مع دول شرق آسيا وخصوصاً اللغة الصينية حيث تم إدراجها في عام 2024 في مراحل التعليم العام.

شكل 2: العلاقة بين المؤهلات العلمية والرواتب المعروضة



وتتجلى العلاقة المباشرة بين المؤهلات العلمية والمهارات اللغوية من جهة، ومستويات الرواتب من جهة أخرى، كما يظهر في الشكل (2). فالوظائف التي تجمع بين المؤهلات العلمية العليا وإتقان لغات متعددة تقدم رواتب تتراوح بين 6,000 و20,800 ريال سعودي، وهي مستويات أعلى بكثير مقارنة بالوظائف التي تتطلب مهارات لغوية أساسية فقط. هذا التفاوت في الرواتب يبرز بشكل خاص في القطاعات التقنية والعسكرية، حيث تزداد أهمية التخصصية في الترجمة. وهذا يتوافق مع ما أكدته دراسة أيت خداش (2023) حول أهمية التكوين في مجال الترجمة السياحية وما يتطلبه من أسس نظرية ومعايير علمية تطبيقية محددة. حيث أشارت الدراسة إلى أن النص السياحي يخضع أساساً لنظرية الغائية Skopos كونها النظرية الأنسب لمعالجته، إذ أنها تُعنى بوظيفة النصوص التي تتجه نحو المتلقي باعتباره عنصراً أساسياً أثناء عملية النقل اللغوي والثقافي لمضمون النص السياحي.

4.3- الأنماط الوظيفية وظروف العمل

تكشف دراسة الأنماط الوظيفية وظروف العمل في سوق الترجمة بالمملكة العربية السعودية عن مشهد متنوع يجمع بين التوجهات التقليدية والحديثة في أساليب التوظيف ومرونة بيئة العمل. وتعكس هذه الأنماط تطوراً ملحوظاً في استجابة سوق العمل للمتغيرات العالمية والمحلية، مع الحفاظ على خصوصية القطاعات المختلفة ومتطلباتها التشغيلية. فعند تحليل توزيع أنماط العمل كما يظهر في الجدول (5)، نجد هيمنة واضحة لنمط الدوام الكامل الذي يستحوذ على 82.6% من إجمالي الوظائف المعلنة في سوق الترجمة. هذا التوجه يعكس استراتيجية راسخة لدى أصحاب العمل تركز على الاستقرار الوظيفي وضمان استمرارية الخدمات، خاصة في المشاريع الكبرى والمؤسسات التي تتطلب تواجداً مستمراً للمترجمين. وفي المقابل، تمثل العقود المؤقتة 13% من الفرص المتاحة، وهي نسبة تتركز في المشاريع الموسمية والمبادرات محددة

المدة، مما يوفر مرونة للمؤسسات في التعامل مع متطلبات العمل المتغيرة. أما النسبة المحدودة لفرص التدريب التي لا تتجاوز 4.3%، فتثير تساؤلات مهمة حول استراتيجيات تطوير المواهب الشابة في قطاع الترجمة وآليات تأهيل الجيل القادم من المترجمين المحترفين خاصةً فيما لو نظرنا خارج التدريب الأكاديمي الذي توفره الجامعات السعودية.

جدول 5: توزيع أنماط العمل في وظائف الترجمة

النسبة المئوية	عدد الوظائف	نمط العمل
82.60%	19	دوام كامل
13.00%	3	عقد مؤقت
4.30%	1	تدريب

ويكشف تحليل مستويات المرونة في ساعات العمل، كما يوضح الجدول (6)، عن تباين جوهري بين القطاعات المختلفة يعكس طبيعة كل قطاع ومتطلباته التشغيلية. فنجد أن قطاع التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، رغم محدودية عدد وظائفه في العينة، يتميز بمرونة كاملة في تحديد ساعات العمل، حيث تتيح وظيفته حرية تامة في إدارة الوقت. هذا النهج المرن يتناسق مع الطبيعة الإبداعية والتقنية للعمل في هذا القطاع، حيث تعتمد الإنتاجية على جودة المخرجات أكثر من الالتزام بساعات عمل محددة. كما يعكس هذا التوجه تأثير التحول الرقمي على أساليب العمل وإدارة المشاريع في القطاعات التقنية المتقدمة.

جدول 6: مستويات المرونة في ساعات العمل حسب القطاع

القطاع	مرن بالكامل	مرن جزئياً	غير مرن
الأعمال والشركات	2	3	0
العسكري	0	4	0
التقني والهندسي	1	3	0
الديني والسياحي	0	2	0
التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي	2	0	0
قطاعات أخرى	2	3	1

وتبرز العلاقة بين طبيعة العمل ومستويات المرونة بشكل جلي في تحليل القطاعات المختلفة، حيث نجد أن القطاع العسكري، الذي يضم أربع وظائف في العينة، يميل حصرياً إلى المرونة الجزئية مع غياب تام للمرونة الكاملة، وذلك نظراً لحساسية العمل ومتطلبات الأمن والسرية. هذا النمط من العمل المنظم يضمن التنسيق الفعال بين الفرق المختلفة ويحافظ على مستويات الأمان المطلوبة في المشاريع العسكرية. وفي المقابل، يظهر قطاع الأعمال والشركات، الذي يمثل أكبر القطاعات في العينة بخمس

وظائف، توزيعاً متوازناً نسبياً بين المرونة الكاملة (وظيفتان) والمرونة الجزئية (ثلاث وظائف)، مما يعكس تكيفاً مع متطلبات سوق العمل المعاصر وتلبية لتطلعات الموظفين في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.

أما القطاع الديني والسياحي، الذي يضم وظيفتين فقط في العينة، فيتميز بتركيزه الكامل على المرونة الجزئية، وهو نمط يتناسب مع طبيعة العمل المرتبطة بمواسم وأوقات محددة كالمواسم السياحية والمناسبات الدينية. هذا التوجه يضمن توفر الخدمات في أوقات الذروة مع الحفاظ على درجة معقولة من المرونة في الأوقات الأخرى. وفي القطاع التقني والهندسي، تتوزع الوظائف الأربع بين المرونة الكاملة (وظيفة واحدة) والمرونة الجزئية (ثلاث وظائف)، مما يشير إلى تفضيل واضح للمرونة المنظمة التي تجمع بين حرية إدارة الوقت والالتزام بمتطلبات العمل الفني.

وتجدر الإشارة إلى أن القطاعات الأخرى، التي تضم ست وظائف، تظهر أكبر تنوع في مستويات المرونة، حيث تتوزع بين المرونة الكاملة (وظيفتان) والمرونة الجزئية (ثلاث وظائف) والعمل غير المرن (وظيفة واحدة)، وهي الفئة الوحيدة التي تضم نمط العمل غير المرن في العينة بأكملها. وبالنظر إلى الصورة الإجمالية، يتضح أن غالبية الوظائف في سوق الترجمة (15 وظيفة من أصل 23) تتبنى نظام المرونة الجزئية في ساعات العمل، في حين تمثل الوظائف ذات المرونة الكاملة نحو ثلث العينة (7 وظائف)، مع وجود حالة واحدة فقط من العمل غير المرن. هذا التوزيع يشير إلى توجه عام في سوق الترجمة نحو تبني أنماط عمل تجمع بين المرونة والتنظيم، مع تفاوت في درجة المرونة حسب متطلبات كل قطاع وطبيعة العمل فيه.

4.4- الحوافز المالية والمزايا الوظيفية

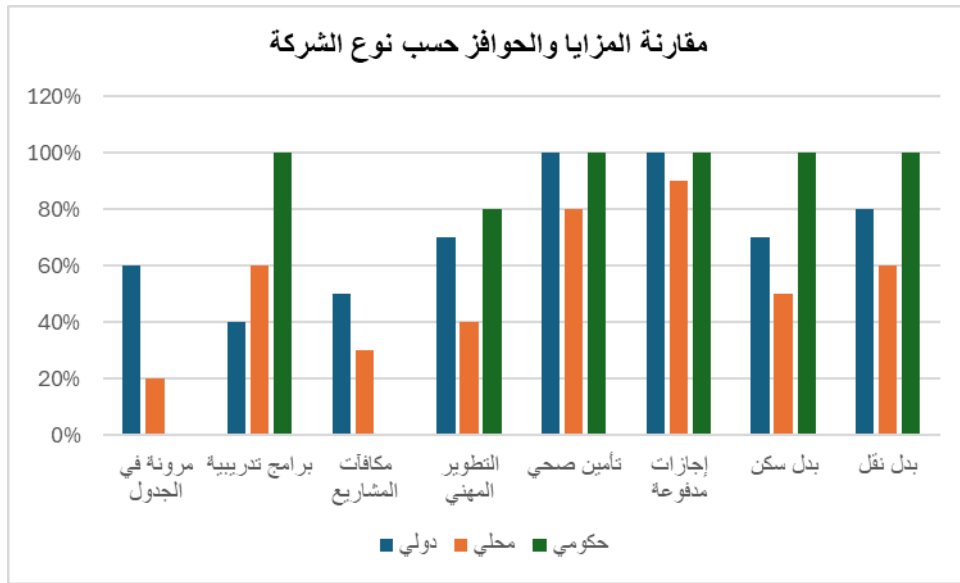
تقدم دراسة منظومة الحوافز المالية والمزايا الوظيفية في قطاع الترجمة بالمملكة رؤية شاملة عن واقع التعويضات والامتيازات المهنية. ويمثل التنوع الملحوظ في الرواتب والمزايا انعكاساً مباشراً لتعدد القطاعات وتباين متطلباتها، إضافة إلى تأثير عوامل السوق المختلفة على هيكل التعويضات.

جدول 7: نطاقات الرواتب في سوق الترجمة

القطاعات الرئيسية	النسبة المئوية	عدد الوظائف	نطاق الراتب (ريال سعودي)
ديني/سياحي، عام	8.70%	2	4,000 - 6,000
تقني/هندسي	4.30%	1	6,000 - 8,000
أعمال عامة	8.70%	2	10,000 - 15,000
تقني، دفاع	13.00%	3	15,000 - 20,800
متنوع	60.90%	14	غير محدد
تكنولوجيا	4.30%	1	25+\$/الساعة

تبرز معطيات الجدول (7) تفاوتاً ملفتاً في السلم الوظيفي للرواتب، حيث يمتد النطاق من الحد الأدنى البالغ 4,000 ريال في القطاعات العامة والدينية، وصولاً إلى 20,800 ريال في القطاعات التقنية والدفاعية. ولعل أبرز ما يسترعي الانتباه أن قرابة 61% من الوظائف لا تفصح عن نطاق الراتب مسبقاً، مما يفتح المجال للتفاوض وفق الكفاءات والخبرات. كما يظهر نموذج مبتكر للتعويض في قطاع التكنولوجيا يعتمد الدفع بالساعة بمعدل يتجاوز 25 دولاراً، في مؤشر على تحول نوعي في آليات التعويض التقليدية.

شكل 3: المزايا والحوافز الإضافية حسب نوع الشركة



وتكشف بيانات الشكل (3) عن تباين جوهري في طبيعة الحزم التعويضية بين المؤسسات المختلفة. فالشركات الدولية تتبنى نهجاً شمولياً يجمع بين المزايا المالية والعينية، كالتأمين الصحي الشامل وبدلات السكن والمواصلات وبرامج التطوير المهني. في حين يميل القطاع الحكومي إلى التركيز على الاستقرار الوظيفي والمزايا طويلة الأجل، كالتأمينات الاجتماعية ونظم التقاعد.

جدول 8: العلاقة بين المؤهلات والرواتب المعروضة

نطاق الرواتب (ريال سعودي)	متوسط الراتب المعروض (ريال سعودي)	المؤهل العلمي
10,000 - 20,800	15,000	بكالوريوس مطلوب
8,000 - 17,900	12,000	بكالوريوس مفضل
4,000 - 12,000	8,000	بدون اشتراط مؤهل

وتكشف العلاقة بين المؤهلات العلمية ومستويات التعويضات، كما يوضحها الجدول (8)، عن اتجاه استراتيجي في سوق الترجمة يربط المستوى التعليمي بالقيمة المالية للتوظيف. فالوظائف التي تشترط درجة البكالوريوس تقدم متوسط رواتب يصل

إلى 15,000 ريال، متفوقة بنسبة 87.5% على الوظائف التي لا تتطلب مؤهلات محددة والتي يبلغ متوسط رواتبها 8,000 ريال. هذا التفاوت الكبير يؤكد القيمة السوقية العالية للتأهيل الأكاديمي في مجال الترجمة، كما يشير إلى توجه أصحاب العمل نحو استقطاب الكفاءات المؤهلة أكاديمياً. ويظهر هذا جلياً في القطاعات التقنية والعسكرية حيث تصل الرواتب إلى مستويات قياسية تتراوح بين 10,000 و20,800 ريال، خاصة عندما تقترن المؤهلات العلمية بالخبرات العملية والمهارات التخصصية. كما يبرز العامل الجغرافي كمحدد رئيسي في هيكل الرواتب، إذ تتمتع وظائف منطقة الرياض بميزة نسبية تتراوح بين 15-20% مقارنة بالمناطق الأخرى، مع استثناء بعض الوظائف في المنطقة الشرقية المرتبطة بالقطاعات الصناعية والتقنية عالية التخصص. ويتشابه هذا النمط من التركيز الجغرافي مع ما كشفت عنه دراسة أيت خداش (2023) في السياق الجزائري، حيث تستحوذ العاصمة على 56.5% من إجمالي الفرص الوظيفية في مجال الترجمة، مما يشير إلى ظاهرة إقليمية في عدم التوازن الجغرافي لسوق الترجمة. كما يتوافق هذا مع ملاحظة أيت خداش حول أن هذا التركيز قد يعود إلى عدم استخدام طالبي خدمات الترجمة للمنصات المعنية بإعلانات الوظائف في المناطق الأخرى، حيث قد يتم سد الحاجة إلى خدمات الترجمة داخلياً من خلال قنوات حكومية أو شبه حكومية.

وتشهد نظم التعويضات في سوق الترجمة تحولاً نوعياً نحو نماذج أكثر مرونة وارتباطاً بالأداء، حيث يتزايد الاتجاه نحو ربط المكافآت بمستويات الإنتاجية وجودة المخرجات، خاصة في مجال الترجمة التقنية والمتخصصة. ويتوافق هذا التوجه مع اهتمام متنامٍ بتوفير بيئة عمل مرنة تراعي متطلبات العصر الرقمي، سواء من حيث ساعات العمل أو موقعه، استجابة لتطور توقعات المواهب المهنية في سوق العمل. وتتجلى هذه المرونة بشكل خاص في القطاعات التقنية والشركات الدولية، حيث تُقدم حزم تعويضات متكاملة تجمع بين المرتبات المجزية والمزايا الإضافية كالتأمين الصحي وبدلات السكن والنقل، إضافة إلى برامج التطوير المهني المستمر والمكافآت المرتبطة بإنجاز المشاريع، مما يعزز القدرة التنافسية لهذه المؤسسات في استقطاب الكفاءات المتميزة. ويتوافق هذا التوجه مع الدراسة التحليلية التي أجرتها أيت خداش (2023)، والتي تؤكد أن النص السياحي نص وظيفي يهدف إلى إقناع قارئه بزيارة المكان أو المقصد السياحي وتشجيعه للسفر إليه. كما يشير إلى أن النص السياحي لا يخضع لنفس معايير النصوص الأخرى أثناء صياغته، وأنه يجب مراعاة المتلقي الذي يكون حتماً السائح بتطلعاته وفضوله لاكتشاف ما يتوفر عليه المكان المقصود. وبالتالي، فإن التعويضات المالية ترتبط بشكل مباشر بقدرة المترجم على تحقيق هذه الأهداف الوظيفية للنص السياحي.

4.5- المتطلبات التقنية والمهارات المتخصصة

يشهد المشهد التقني في عالم الترجمة تحولاً جذرياً نحو الرقمنة والأتمتة، حيث باتت الكفاءة التقنية ركيزة أساسية في تحديد القدرة التنافسية للمترجمين في سوق العمل. ويكشف تحليل المتطلبات التقنية، كما يوضح الجدول (9)، عن تدرج منهجي في مستوى المهارات المطلوبة حسب مستوى الخبرة المهنية.

جدول 9: المتطلبات التقنية الأساسية حسب مستوى الخبرة

المهارات التقنية	مبتدئ	متوسط	متقدم
برامج الترجمة (CAT)	33%	80%	100%

100%	100%	100%	برامج المكتب
100%	60%	0%	برامج متخصصة
100%	70%	33%	أدوات توثيق

فالمعطيات التفصيلية تكشف عن تباين ملحوظ في المتطلبات التقنية عبر مستويات الخبرة المختلفة. فبينما تقتصر متطلبات المستوى المبتدئ على إتقان البرامج المكتبية الأساسية بنسبة 100%، مع انخفاض نسبة المتطلبات المتعلقة ببرامج الترجمة المتخصصة (CAT) عند 33%، نجد أن المستوى المتوسط يشهد قفزة نوعية في المتطلبات التقنية، حيث ترتفع نسبة الطلب على برامج الترجمة المتخصصة إلى 80%، مع ظهور حاجة ملحوظة للبرامج المتخصصة بنسبة 60%. أما على المستوى المتقدم، فيصبح الإتقان الشامل لجميع الأدوات التقنية شرطاً أساسياً بنسبة 100%.

جدول 10: توزيع المتطلبات التقنية حسب القطاعات

أدوات توثيق	برامج متخصصة	CAT Tools	القطاع
90%	100%	100%	تقني/هندسي
70%	60%	80%	أعمال/شركات
40%	30%	50%	ديني/سياحي
100%	90%	90%	عسكري

وتتعمق الصورة عند دراسة التوزيع القطاعي للمتطلبات التقنية، حيث يظهر الجدول (10) تبايناً جوهرياً بين القطاعات المختلفة. فالقطاعان التقني والعسكري يتصدران المشهد من حيث مستوى المتطلبات التقنية، مع نسب تتراوح بين 90% و100% في مختلف الأدوات. هذا التوجه يعكس حساسية وتعقيد المهام الترجمة في هذه القطاعات، والتي تتطلب دقة عالية وإتقاناً شاملاً للأدوات المتخصصة وغزارة المحتوى المطلوب ترجمته خصوصاً في ضوء توجه المملكة لتوطين الصناعات العسكرية. في المقابل، تظهر القطاعات الدينية والسياحية مرونة أكبر في متطلباتها التقنية، مع نسب تتراوح بين 30% و50%، مما يشير إلى تركيز أكبر على المهارات اللغوية والثقافية مقارنة بالكفاءات التقنية.

علاوة على ذلك، تناولت دراسة ملاحى (2023) أهمية تكوين المترجم المتخصص، مشيرة إلى أن متطلبات سوق الترجمة الحديثة لم تعد تعتمد فقط على المعرفة اللغوية، بل تتطلب أيضاً مهارات تقنية متقدمة مثل استخدام برمجيات الترجمة الآلية وإدارة المشاريع الترجمة. وهذا ينسجم مع نتائج دراستنا، حيث تشير البيانات المتعلقة بإعلانات الوظائف إلى أن المترجمين المبتدئين قد يعانون من نقص في الكفاءات التقنية، مما يعيق اندماجهم السريع في سوق العمل.

جدول 11: المهارات التقنية المتخصصة حسب القطاع

المهارة التقنية	النسبة المئوية	القطاعات الرئيسية
إدارة المشاريع الإلكترونية	87%	تقني، عسكري
أدوات الترجمة الآلية	73%	تقني، أعمال

برامج معالجة النصوص المتخصصة	82%	جميع القطاعات
أنظمة إدارة المحتوى	47%	تقني، أعمال
أدوات ضمان الجودة	39%	عسكري، تقني

ويقدم الجدول (11) رؤية شاملة حول المهارات التقنية المتخصصة وتوزيعها القطاعي. فتصدر إدارة المشاريع الإلكترونية قائمة المهارات المطلوبة بنسبة 87%، تليها برامج معالجة النصوص المتخصصة بنسبة 82%، ثم أدوات الترجمة الآلية بنسبة 73%. هذا التوزيع يعكس التحول المتسارع نحو رقمنة عمليات الترجمة وأتمتها، مع تركيز متزايد على الكفاءة في إدارة المشاريع وضمان الجودة. كما يشير انخفاض نسبة الطلب على أنظمة إدارة المحتوى (47%) وأدوات ضمان الجودة (39%) إلى وجود فرصة لتطوير هذه المجالات وتعزيز أهميتها في عمليات الترجمة الاحترافية.

4.6- التوجهات الثقافية ومتطلبات التواصل

برزت الكفاءات الثقافية ومهارات التواصل كعناصر محورية في مجال الترجمة بالمملكة العربية السعودية. وتكشف الدراسة التحليلية للسوق عن منظومة متكاملة من المتطلبات الثقافية والتواصلية التي تتباين حسب طبيعة العمل ومستوى التفاعل المطلوب مع العملاء. فالمعطيات الإحصائية التي يقدمها الجدول (12) تكشف عن علاقة طردية قوية بين مستوى التفاعل مع العملاء والحاجة إلى الكفاءات الثقافية. إذ نجد أن 80% من الوظائف ذات التفاعل العالي تستلزم خبرة ثقافية عميقة، في حين تنخفض هذه النسبة تدريجياً إلى 30% في الوظائف ذات التفاعل المتوسط، وتنعدم تماماً في الوظائف محدودة التفاعل. هذا التدرج المنهجي يعكس فهماً عميقاً من قبل سوق العمل لأهمية البعد الثقافي في نجاح عمليات الترجمة وفعالية التواصل مع العملاء، خاصة في القطاعات التي تتطلب تفاعلاً مباشراً وفهماً عميقاً للسياقات الثقافية المتنوعة.

جدول 12: العلاقة بين المعرفة الثقافية ومستوى التفاعل مع العملاء

مستوى المعرفة الثقافية	تفاعل عالٍ	تفاعل متوسط	تفاعل منخفض
خبرة ثقافية عميقة	80%	30%	0%
معرفة ثقافية أساسية	20%	50%	50%
غير مطلوب	0%	20%	50%

وتعمق دلالات هذا التوجه عند تحليل متطلبات التواصل حسب القطاعات المختلفة، كما يوضح الجدول (13). فالقطاع الديني والسياحي يضع التواصل المباشر مع العملاء في صدارة أولوياته بنسبة 85%، مقابل 10% للتواصل الداخلي و5% للتواصل الكتابي فقط. هذا التوزيع يعكس الطبيعة التفاعلية العالية لهذا القطاع وحساسيته الثقافية، حيث يتطلب من المترجمين فهماً عميقاً للمفاهيم الدينية والتراثية، وقدرة على نقلها بأمانة وحساسية ثقافية عالية. وفي المقابل نجد أن القطاع التقني والهندسي يولي اهتماماً أكبر للتواصل الداخلي (50%)، مما يعكس طبيعة العمل التقني التي تتطلب تنسيقاً وثيقاً بين الفرق المتخصصة. أما القطاع العسكري فيظهر توازناً لافتاً بين التواصل الداخلي (45%) والتواصل المباشر مع العملاء

(40%)، مما يعكس الطبيعة المزدوجة للعمل في هذا القطاع الذي يجمع بين المتطلبات الأمنية الصارمة والحاجة إلى التواصل الفعال مع الجهات المختلفة.

جدول 13: متطلبات التواصل حسب القطاع

القطاع	تواصل مباشر مع العملاء	تواصل داخلي	تواصل كتابي فقط
ديني/سياحي	85%	10%	5%
أعمال/شركات	60%	30%	10%
تقني/هندسي	30%	50%	20%
عسكري	40%	45%	15%

ويكشف تحليل الكفاءات الثقافية المطلوبة حسب نوع المؤسسة، كما يبينه الجدول (14)، عن نمط متميز في المتطلبات الثقافية. فالقطاع الحكومي يشترط فهماً عميقاً للثقافة المحلية بنسبة 100%، مما يعكس التزامه بخدمة المجتمع المحلي وفهم احتياجاته وتطلعاته. وفي المقابل تميل الشركات الدولية إلى التركيز على المعرفة بالثقافات المتعددة (90%)، مع الحفاظ على مستوى جيد من الفهم للثقافة المحلية (70%)، وهو ما يعكس طبيعتها العالمية وحاجتها للتواصل مع أسواق متعددة. أما الشركات المحلية فتسعى إلى تحقيق توازن بين الفهم العميق للثقافة المحلية (90%) والانفتاح على الثقافات الأخرى (50%)، مما يمكنها من خدمة السوق المحلي مع الحفاظ على قدرتها على التواصل مع الشركاء الدوليين. وتتكامل هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة أيت خداش (2023) في تحليل ماهية النص السياحي، حيث أكدت أن النص السياحي غالباً ما يعتمد إلى استعمال لغة إقناعية مفادها التأثير في القارئ، وأن المعاني والتعبيرات الإقناعية التي يحملها النص السياحي في طياته غايتها التأثير في أحاسيس المتلقي وتطلعاته وميولاته تجاه المنتج السياحي المقصود.

جدول 14: الكفاءات الثقافية المطلوبة حسب نوع المؤسسة

نوع المؤسسة	فهم عميق للثقافة المحلية	معرفة بالثقافات المتعددة	فهم عام للسياق الثقافي
شركات دولية	70%	90%	100%
شركات محلية	90%	50%	100%
قطاع حكومي	100%	40%	100%

وفي ضوء هذه المعطيات المتشابكة، يتضح أن نجاح المترجم المعاصر يتعدى مجرد الإتقان اللغوي إلى القدرة على التنقل بسلاسة بين السياقات الثقافية المختلفة وفهم دقائق التواصل في كل سياق. هذا التحول في متطلبات السوق يستدعي إعادة النظر في برامج تأهيل المترجمين وتطوير مناهج تدريبية متكاملة تجمع بين المهارات اللغوية والكفاءات الثقافية والتواصلية. وينبغي أن تركز هذه البرامج على التطبيقات العملية والمواقف الحقيقية، مع إيلاء اهتمام خاص للتدريب على التعامل مع

المواقف الثقافية الحساسة وإدارة التواصل عبر الثقافات المختلفة. كما يجب أن تتضمن هذه البرامج تدريباً مكثفاً على فهم وتحليل السياقات الثقافية المختلفة، وتطوير القدرة على التكيف السريع مع المتطلبات المتغيرة للسوق.

4.7- العلاقات المتداخلة وتأثيرها على سوق العمل

يمثل المشهد المهني في سوق الترجمة بالمملكة العربية السعودية نموذجاً معقداً من العلاقات المتشابكة التي تتفاعل فيما بينها لتشكل واقعاً متعدد الأبعاد. وتتجلى هذه التعقيدات بشكل خاص في العلاقة بين مستويات الخبرة المهنية وفرص التطوير المتاحة، حيث تكشف البيانات عن نمط مثير للاهتمام في توزيع فرص التدريب والتطوير المهني. فكما يوضح الجدول (15)، هناك علاقة عكسية واضحة بين سنوات الخبرة وفرص التدريب المتاحة، حيث تبلغ نسبة التدريب المقدم للمتقدمين المبتدئين 80%، لتتخف تدريجياً مع تزايد سنوات الخبرة حتى تصل إلى الصفر للمتقدمين الذين تتجاوز خبرتهم خمس سنوات. هذا النمط التنازلي يثير تساؤلات جوهرية حول مدى فعالية استراتيجيات التطوير المهني المتبعة في السوق، خاصة في ظل التطورات التقنية المتسارعة التي يشهدها قطاع الترجمة عالمياً. وكون جانب التطوير المستمر للمتقدمين ذوي الخبرة غائباً فذلك يكشف لنا عن كون السوق لا يزال في مرحلة النمو ويفتقر للنضج.

جدول 15: العلاقة بين التدريب المقدم وسنوات الخبرة المطلوبة

التدريب المقدم	بدون خبرة	1-3 سنوات	3-5 سنوات	أكثر من 5 سنوات
نعم	80%	50%	20%	0%
لا	20%	50%	80%	100%

وتتعمق دلالات هذا النمط عند النظر في الجانب المقابل من المعادلة، حيث تظهر نسب عدم تقديم التدريب ارتفاعاً تدريجياً مع زيادة سنوات الخبرة، متدرجة من 20% للمبتدئين إلى 50% لذوي الخبرة المتوسطة، ثم 80% للفئة الأكثر خبرة، وصولاً إلى 100% لمن تجاوزت خبرتهم خمس سنوات. هذا التوزيع يعكس افتراضاً ضمنياً في سوق العمل مفاده أن الخبرة العملية المتراكمة تغني عن التدريب المستمر، وهو افتراض قد يحتاج إلى مراجعة جذرية في عصر يتسم بالتغير السريع والتطور التكنولوجي المستمر في مجال الترجمة.

جدول 16: العلاقة بين متطلبات الخبرة والمهارات الفنية

مستوى الخبرة	مهارات تقنية متقدمة	مهارات تواصل	كفاءات ثقافية
مبتدئ	20%	60%	40%
متوسط	50%	70%	60%
متقدم	90%	80%	80%

وتصنيف معطيات الجدول (16) يُعدّ آخر لفهم العلاقات المتداخلة في سوق العمل، حيث تكشف عن تصاعد ملحوظ في متطلبات المهارات الفنية مع تقدم المستوى المهني. فالمهارات التقنية المتقدمة، على سبيل المثال تشهد قفزة كبيرة من 20%

للمستوى المبتدئ إلى 90% للمستوى المتقدم. وبالمثل ترتفع متطلبات مهارات التواصل والكفاءات الثقافية بشكل تدريجي مع تزايد الخبرة، مما يؤكد الحاجة إلى نهج متكامل في التطوير المهني يراعي هذه الأبعاد المتعددة.

جدول 17: العلاقة بين القطاع ومتطلبات التطوير المهني

القطاع	تدريب تقني	تطوير مهارات	تدريب ثقافي
تقني/هندسي	90%	70%	40%
ديني/سياحي	40%	60%	90%
أعمال/شركات	70%	80%	60%
عسكري	80%	70%	70%

ويقدم الجدول (17) رؤية شاملة للتباين في متطلبات التطوير المهني عبر القطاعات المختلفة. فالقطاع التقني والهندسي، على سبيل المثال يولي أهمية قصوى للتدريب التقني بنسبة 90%، في حين يركز القطاع الديني والسياحي على التدريب الثقافي بنسبة مماثلة. هذا التباين يعكس الطبيعة المتخصصة لكل قطاع واحتياجاته الفريدة. فالقطاع التقني يتطلب فهماً عميقاً للمصطلحات والأنظمة التقنية، بينما يحتاج القطاع الديني والسياحي إلى فهم دقيق للسياقات الثقافية والدينية. وفي المقابل يظهر قطاع الأعمال والشركات توازناً أكبر في متطلبات التطوير المهني، مع تركيز متساوٍ تقريباً على المهارات التقنية والتواصلية والثقافية.

وعند النظر إلى المشهد العام للتطوير المهني في سوق الترجمة، تبرز الحاجة الملحة إلى إعادة صياغة استراتيجيات التدريب والتطوير بما يتناسب مع الواقع المتغير للمهنة. فالتحدي الأكبر يكمن في سد الفجوة بين الاحتياجات المتنوعة للقطاعات المختلفة ومستوى التدريب المتوفر حالياً. هذا يستدعي تضافر الجهود بين المؤسسات الأكاديمية وشركات الترجمة والجهات الحكومية لتطوير منظومة تدريبية متكاملة تراعي خصوصية كل قطاع وتستجيب لمتطلباته المتغيرة.

5- الخاتمة

تكشف هذه الدراسة التحليلية لسوق الترجمة في المملكة العربية السعودية عن مشهد متعدد الأبعاد يتسم بديناميكية متزايدة وتحولات كبيرة. فالتوزيع الجغرافي للوظائف يعكس تركزاً واضحاً في المدن الرئيسية، وخاصة الرياض التي تستحوذ على النصيب الأكبر من الفرص الوظيفية، مما يشير إلى ضرورة تبني سياسات تنموية تستهدف توزيعاً أكثر توازناً للفرص في مختلف مناطق المملكة. كما يبرز التنوع القطاعي في سوق الترجمة، حيث تصدر القطاعات التقنية والعسكرية والأعمال المشهد، مع ظهور قطاعات ناشئة كالذكاء الاصطناعي والتقنيات المتقدمة. وتكشف الدراسة عن تباين ملحوظ في المتطلبات الوظيفية بين القطاعات المختلفة، سواء من حيث المؤهلات العلمية أو المهارات التقنية أو الكفاءات الثقافية، مما يؤكد الحاجة إلى تطوير برامج تأهيلية متخصصة تلبى احتياجات كل قطاع على حدة.

وتبرز نتائج الدراسة تحديات جوهرية تواجه سوق الترجمة في المملكة، يأتي في مقدمتها الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات البرامج الأكاديمية، خاصة في مجال المهارات التقنية والتخصصية. كما يظهر تفاوت كبير في مستويات التوعيات

المالية والمزايا الوظيفية بين القطاعات المختلفة، مما قد يؤثر على استقرار السوق وقدرته على استقطاب الكفاءات المتميزة. ويشكل غياب برامج التطوير المهني المستمر للمترجمين ذوي الخبرة تحدياً آخر يستدعي اهتماماً خاصاً، خاصة في ظل التطورات التقنية المتسارعة في مجال الترجمة. وتكشف الدراسة أيضاً عن حاجة ملحة إلى تطوير آليات لتقييم وضمان جودة الترجمة، وتعزيز التعاون بين المؤسسات الأكاديمية وسوق العمل لسد الفجوة بين النظرية والتطبيق.

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكننا ملاحظة أن الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل في مجال الترجمة ليست ظاهرة محلية فحسب، بل تمثل تحدياً عالمياً تم تناوله في العديد من الدراسات السابقة. على سبيل المثال، يشير المالكي والباشا (2023) إلى أن التعليم الأكاديمي في مجال الترجمة غالباً ما يظل نظرياً بطبيعته، مما يؤدي إلى عدم تزويد الطلاب بالمهارات التقنية والمهنية المطلوبة في سوق العمل، حيث تبقى برامج التكوين الأكاديمي غير متوافقة مع متطلبات السوق الديناميكية. وهذا يتوافق مع ما توصلت إليه دراستنا، حيث أظهرت النتائج أن المترجمون يواجهون صعوبة في الانتقال من البيئة الأكاديمية إلى بيئة العمل المهني بسبب نقص التدريب العملي والتطبيقي.

وفي ضوء هذه النتائج، تقترح الدراسة مجموعة من التوصيات الاستراتيجية لتطوير سوق الترجمة في المملكة. فعلى المستوى التعليمي، تبرز أهمية مراجعة وتحديث البرامج الأكاديمية لتواكب المتطلبات المتغيرة لسوق العمل، مع التركيز على تعزيز المهارات التقنية والكفاءات الثقافية. وعلى المستوى المهني، تدعو الدراسة إلى تطوير منظومة متكاملة للتطوير المهني المستمر، تشمل برامج تدريبية متخصصة وورش عمل تطبيقية في مختلف مجالات الترجمة. كما توصي الدراسة بتبني سياسات تحفيزية لتشجيع التوزيع المتوازن للفرص الوظيفية جغرافياً، وتطوير معايير موحدة لتقييم جودة الترجمة وتحديد مستويات التعويضات المالية. كما أنها هناك حاجة ملحة إلى إعادة النظر في سياسات التوظيف في مجال الترجمة، بوضع معايير واضحة وصارمة تعتمد على المؤهلات التخصصية والتي تضمن تحقيق الكفاءة والاحترافية، وتحد من العشوائية التي قد تؤثر سلباً على مكانة المترجمين المؤهلين في سوق العمل. وأخيراً، تؤكد الدراسة على أهمية إنشاء منصة مركزية لرصد وتحليل اتجاهات سوق الترجمة بشكل مستمر، مما يساعد في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة وحديثة، ويسهم في تطوير هذا القطاع الحيوي بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030 وتطلعاتها التنموية.

بيان التمويل: حصل هذا البحث على المنحة رقم (2024/401) من المرصد العربي للترجمة التابع لمنظمة الإلكسو، وبدعم من هيئة الأدب والنشر والترجمة بالمملكة العربية السعودية.

قائمة البيبليوغرافيا

المراجع العربية

- العمري، يوسف محمد موسى. (2020). سياسة التوظيف واستيعاب خريجي الجامعات السعودية. *مجلة القراءة والمعرفة*، 20 (الجزء الثاني 223 مايو). <https://doi.mark.2020.100874/10.21608.95-113>
- آيت خدش، إيمان. (2023). الترجمة السياحية بين التكوين وسوق العمل في الجزائر. *دفاتر الترجمة*، 28(1)، 446-467.

- ملاحي، ليلى. (2023). تكوين المترجم المتخصص ومتطلبات سوق العمل. (أطروحة دكتوراه).
- الباشا، مها؛ والمالكي، هشام. (2023). الفجوة بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل في صناعة الترجمة في ظل التحولات التكنولوجية. *المجلة المصرية للهندسة اللغوية*، 10 (1)، 69-36.
- Abu-ghararah, B. (2017). The Gap between Translator Training and the Translation Industry in Saudi Arabia. *Arab World English Journal For Translation and Literary Studies*, 1(4), 107-118. <https://doi.org/10.24093/awejtls/vol1no4.8>
- Alenezi, A. (2015). *Development of Translation Curricula at Undergraduate Translation Courses in Saudi Universities: Exploring Student Needs and Market Demands* [PhD Thesis]. University of Leicester.
- Al-Batineh, M., & Al Tenaijy, M. (2024). Adapting to technological change: An investigation of translator training and the translation market in the Arab world. *Heliyon*, 10(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28535>
- Al-Batineh, M., & Bilali, L. (2017). Translator training in the Arab world: are curricula aligned with the language industry? *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3), 187-203. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1350900>
- Alzamil, A. M. (2024). Translation competence between industry and academia in Saudi Arabia: job descriptions vs students' perceptions. *The Interpreter and Translator Trainer*, 18(3), 442-464. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2024.2348962>
- Bowker, L. (2004). What Does It Take to Work in the Translation Profession in Canada in the 21st Century? Exploring a Database of Job Advertisements. *Meta*, 49(4), 960-972. <https://doi.org/10.7202/009804ar>
- Chan, A. (2010). Education, Experience and Translator Certification as Signaling Mechanisms. *FORUM*, 8(1), 37-54. <https://doi.org/10.1075/forum.8.1.02cha>
- Faes, F., & Massey, G. (2024). Charting the language industry: Interview with an industry observer. In G. Massey, M. Ehrensberger-Dow, & E. Angelone (Eds.), *Handbook of the Language Industry: Contexts, Resources and Profiles* (pp. 17–32). De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783110716047-002>
- Firsova, S. (2024). Translating Market Desires: English Job Ads as a Guide. *Mikael*, 17(1), 40-57. <https://doi.org/10.61200/mikael.136428>
- Kappus, Martin. 2024. "Language Technology Developers." In *Handbook of the Language Industry: Contexts, Resources and Profiles*, edited by Gary Massey, Maureen Ehrensberger-Dow, and Erik Angelone, 17-32. De Gruyter Mouton.
- Hjort, M. (2023). Tiimipelaaja, joka bongaa pienimmätkin kirjoitusvirheet! *Mikael: Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen aikakauslehti*, 16, 7-24. <https://doi.org/10.61200/mikael.129196>
- Li, X. (2022). Identifying in-demand qualifications and competences for translation curriculum renewal: a content analysis of translation job ads. *The Interpreter and Translator Trainer*, 16(2), 177-202. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2021.2017706>
- Mu, L., Shen, H., & Zou, B. (2017). Practitioner Capabilities and Employment Requirements: A survey-based Analysis of Globalizing Language Service Industry. *Shanghai Journal of Translators*, 1, 8-16.



- PACTE. (2003). Building a translation competence model. In F. Alves (Ed.), *Triangulating Translation: Perspectives in process oriented research* (pp. 43-66). John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/btl.45.06pac>
- Quan, J. (2023). A Corpus-based Analysis of Job Description Discourse. *International Journal of Linguistics and Translation Studies*, 4(4), 144-158. <https://doi.org/10.36892/ijlts.v4i4.382>
- Salamah, D. (2022). Translation competence and the translation job market in Saudi Arabia: investigating recruitment practices and job-market readiness. *Saudi Journal of Language Studies*. <https://doi.org/10.1108/SJLS-08-2022-0064>

Romanization of Arabic Bibliography

- Al-Omari, Youssef Mohammed Mousa. (2020). Siyassat A-Tawdif wa Isti-ab Khiriji L-Jami-at A-Saoudiya [Employment Policy and Absorption of Saudi University Graduates]. *Majallat L-Kiraa wa L-Maarifa*, 20(Part 2, 223 May), 95-113. <https://doi.mark.2020.100874/10.21608>
- Ayt Khadash, Iman. (2023). Al-Tarjama Al-Siyahiyya Bayn Al-Takwin wa Suq Al-'Amal Fi Al-Jaza'ir [Tourism Translation between Education and the Job Market in Algeria]. *Cahiers de Traduction*, 28(1), 446-467.
- Elbacha, M., & El Malky, H. (2023). Al-Fajwa bayna al-Ta'lim al-Akadimi wa Suq al-Amal fi Sina'at al-Tarjama fi Dhil al-Tahawwulat al-Tiknulujiyya [The Gap Between Academic Education and the Labor Market in the Translation Industry in Light of Technological Transformations]. *The Egyptian Journal of Language Engineering*, 10(1), 36-69.
- Mallahi, Layla. (2023). Takwin al-Mutarjim al-Mutakhasis wa Mutatalabat Suq al-Amal [Training of the Specialized Translator and Labor Market Requirements] (Doctoral dissertation).