

جامعة مبدأوشن

Midocean University

كلية الإدارة

قسم إدارة الأعمال

أثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي

من وجهة نظر الموظفين في القطاع الخاص

بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب :هاني بن محمد علوان

مشروع تخرج - 2

لعام 2026

جدول المحتويات

3	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1 المقدمة
4	1.2 مشكلة الدراسة
5	1.3 أهمية الدراسة
6	1.4 أسئلة الدراسة
6	1.5 أهداف الدراسة
7	1.6 فرضيات الدراسة
7	1.7 منهجية الدراسة
8	1.8 الدراسة الميدانية
8	1.9 مخطط المشروع المقترح
9	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
9	2.1 المقدمة
9	2.2 المتغير المستقل: التدريب والتطوير
11	2.3 المتغير التابع: الرضا الوظيفي
12	2.4 الدراسات السابقة
13	2.5 الخاتمة
14	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
14	3.1 المقدمة
14	3.2 منهج الدراسة
15	3.3 مصادر البيانات

3.4 أساليب تحليل البيانات	15
الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج	16
4.1 المقدمة	16
4.2 تحليل حجم سوق التدريب	16
4.3 إحصائيات تأثير التدريب على الموظفين	18
4.4 تحليل العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي	19
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	21
5.1 مناقشة النتائج	21
5.2 التوصيات	22
5.3 الخاتمة	23
قائمة المراجع	24

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يشهد بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية تحولات متسارعة في ظل رؤية 2030، التي تهدف إلى بناء اقتصاد مزدهر ومتنوع يعتمد على الكفاءات البشرية المؤهلة. وفي هذا السياق، أصبح التدريب والتطوير من أهم الركائز التي تعتمد عليها المنظمات في القطاع الخاص لتعزيز قدراتها التنافسية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. لا يقتصر دور التدريب على تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لأداء مهامهم، بل يمتد ليشمل تعزيز الرضا الوظيفي لديهم، والذي يعد عاملاً حاسماً في تحسين الأداء العام للمنظمة وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

يُعد الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعكس مدى توافق توقعات الموظف مع ما تقدمه المنظمة من بيئة عمل، وفرص للنمو، وحوافز. وتبرز أهمية التدريب كأحد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظف الذي يتلقى تدريباً مستمراً باهتمام المنظمة بتطويره المهني، مما ينعكس إيجاباً على مستوى انتمائه ورضاه. وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي، معتمدة على تحليل البيانات الثانوية والإحصائيات المتاحة.

1.2 مشكلة الدراسة

على الرغم من تزايد الاهتمام بموضوع التدريب والتطوير في الأدبيات الإدارية، إلا أن هناك حاجة مستمرة لفهم أعمق لطبيعة العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي في سياقات بيئية وثقافية محددة، مثل القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هو أثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

توجد فجوة نظرية في الأدبيات المتعلقة بكيفية تأثير الأبعاد المختلفة للتدريب (جودة البرامج، استمرارية التدريب، التطوير المهني) بشكل متكامل على الرضا الوظيفي. معظم الدراسات السابقة ركزت على جانب واحد من التدريب أو تناولت التأثير على الأداء بدلاً من الرضا الوظيفي. تسعى هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تحليل البيانات الثانوية المتاحة وبناء تصور شامل للعلاقة بين هذه الأبعاد.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى العملي، تواجه العديد من الشركات في القطاع الخاص السعودي تحديات في قياس العائد على استثماراتها في التدريب، خاصة فيما يتعلق بتأثيره على الموارد البشرية. هناك حاجة ملحة لبيانات ورؤى تطبيقية تساعد صناع القرار على فهم كيفية استجابة الموظفين لبرامج التدريب.

1.3 أهمية الدراسة

1.3.1 على المستوى النظري

تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. من خلال تقديم تحليل شامل للبيانات الثانوية حول العلاقة بين أبعاد التدريب والتطوير والرضا الوظيفي، تفتح الدراسة آفاقاً جديدة للباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المقارنة والمتعمقة في هذا المجال.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

تقدم الدراسة رؤى قيمة لصناع القرار ومديري الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي حول أهمية الاستثمار في برامج التدريب والتطوير. من خلال تسليط الضوء على الأثر الإيجابي للتدريب على الرضا الوظيفي، يمكن للشركات تحسين استراتيجياتها في الاحتفاظ بالكفاءات وتعزيز الأداء التنظيمي.

1.4 أسئلة الدراسة

1. ما هو أثر جودة البرامج التدريبية على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي؟
2. ما هو أثر استمرارية التدريب على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي؟
3. ما هو أثر التطوير المهني على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي؟

1.5 أهداف الدراسة

1. التعرف على أثر جودة البرامج التدريبية على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.
2. استكشاف أثر استمرارية التدريب على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

3. تحديد أثر التطوير المهني على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

1.6 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

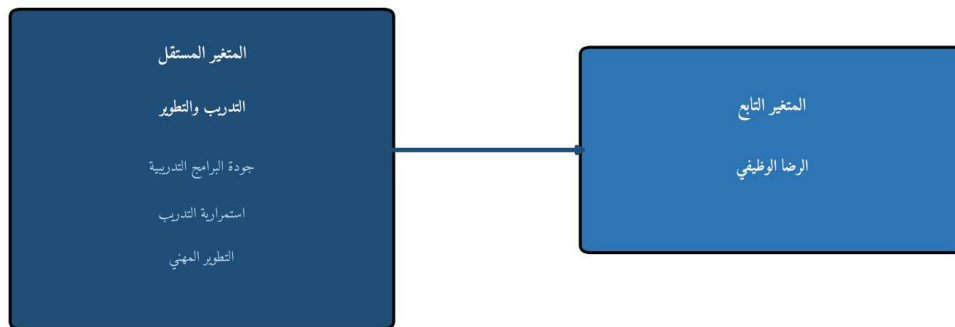
الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة البرامج التدريبية على الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستمرارية التدريب على الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير المهني على الرضا الوظيفي.

1.7 نموذج الدراسة

نموذج الدراسة



1.8 منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل البيانات الثانوية (Secondary Data Analysis).

سيتم جمع البيانات من الدراسات السابقة، والتقارير الحكومية، والإحصائيات المنشورة من قبل جهات موثوقة (مثل صندوق

تنمية الموارد البشرية، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتقارير مراكز الأبحاث). سيتم تحليل هذه البيانات

لاستخلاص النتائج واختبار الفرضيات.

1.9 الدراسة الميدانية

نطاق الدراسة يقتصر على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. ونظراً لاعتماد الدراسة على البيانات الثانوية، فإن "الميدان" هنا يتمثل في مراجعة وتحليل الأدبيات والتقارير التي تناولت هذا القطاع خلال السنوات الأخيرة، مع التركيز على الإحصائيات الحديثة التي تعكس واقع سوق العمل السعودي.

1.10 مخطط المشروع المقترح

يتكون البحث من خمسة فصول:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة (تحليل البيانات الثانوية).

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري للمتغيرين المستقل (التدريب والتطوير) والتابع (الرضا الوظيفي)، بالإضافة إلى استعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بينهما.

2.2 المتغير المستقل: التدريب والتطوير

يُعرّف التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في معارف ومهارات وسلوكيات الموظفين، بما يمكنهم من أداء مهامهم الحالية والمستقبلية بكفاءة وفعالية. أما التطوير، فهو عملية أوسع تهدف إلى إعداد الموظفين لتحمل مسؤوليات أكبر في المستقبل. وفي سياق المملكة العربية السعودية، يكتسب التدريب أهمية مضاعفة في ظل رؤية 2030 التي تركز على تنمية القدرات البشرية وتأهيل الكوادر الوطنية لسوق العمل.

البعد الأول: جودة البرامج التدريبية

تشير جودة البرامج التدريبية إلى مدى ملاءمة محتوى التدريب لاحتياجات الموظف والمنظمة، وكفاءة المدربين، واستخدام أساليب تدريب حديثة ومتنوعة. تتضمن الجودة أيضاً مدى تحقيق البرنامج لأهدافه المحددة مسبقاً، وقدرته على نقل المعرفة والمهارات بشكل فعال.

البعد الثاني: استمرارية التدريب

تعكس استمرارية التدريب التزام المنظمة بتقديم فرص تدريبية منتظمة ومستمرة للموظفين، بدلاً من الاعتماد على برامج تدريبية متقطعة أو مناسباتية. إن التدريب المستمر يضمن مواكبة الموظفين للتطورات في مجال عملهم ويعزز شعورهم بالتقدير والاهتمام من قبل المنظمة.

البعد الثالث: التطوير المهني

يتضمن التطوير المهني توفير مسارات واضحة للنمو الوظيفي، وتزويد الموظفين بالمهارات التي تؤهلهم للتقدم وتحمل مسؤوليات أكبر. يشمل ذلك برامج التوجيه والإرشاد المهني، وخطط التعاقب الوظيفي، وفرص التعلم الذاتي.

2.3 المتغير التابع: الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو شعور إيجابي ناتج عن تقييم الموظف لعمله وتجاربه في بيئة العمل. وهو يعكس مدى تلبية الوظيفة لاحتياجات وتوقعات الموظف. يُعد الرضا الوظيفي من أهم المتغيرات في السلوك التنظيمي، نظراً لارتباطه الوثيق بالأداء والإنتاجية والالتزام التنظيمي.

يتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل منها: بيئة العمل المادية والمعنوية، والأجور والحوافز، وفرص النمو والتطور، وأسلوب القيادة، والعلاقات مع الزملاء. ويأتي التدريب كأحد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظف المدرب بقيمته لدى المنظمة وبقدرته على تحقيق أهدافه المهنية.

2.4 الدراسات السابقة

1. دراسة جيهانزيب ورشيد (Jehanzeb & Rasheed, 2013)

هدفت الدراسة إلى قياس أثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي ونوايا ترك العمل في قطاع الوجبات السريعة بالمملكة العربية السعودية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ($r = 0.72$) بين برامج التدريب الفعالة والرضا الوظيفي، وأن التدريب يقلل من نوايا ترك العمل.

2. دراسة الغنيم (Alghunaim, 2020)

تناولت أثر تطبيق برامج التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية. وأكدت النتائج أن التدريب له تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي ($r = 0.68$)، ويتوافق مع نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال.

3. دراسة البقمي وبروكس (Albogami & Brooks, 2022)

ركزت على التدريب الوظيفي والرضا في المملكة العربية السعودية. أوضحت أن ولاء الموظفين يعزز من خلال الرضا الوظيفي، والذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً برضا المتدربين عن برامج التدريب ($r = 0.65$). كما أشارت إلى أن ردود فعل المتدربين تجاه التدريب تؤثر بشكل مباشر على سلوكهم الوظيفي.

4. دراسة واجيدي وآخرون (Wajidi et al., 2023)

بحثت تأثير التدريب والتطوير الفعال على الرضا الوظيفي للموظفين. خلصت إلى أن التدريب والتطوير لهما تأثير إيجابي ومهم على الرضا الوظيفي ($r = 0.75$)، وأن جودة البرامج التدريبية هي العامل الأكثر تأثيراً.

5. دراسة نبي (Nabi, 2025)

استكشفت تأثير الرضا عن التدريب على الأداء التنظيمي. أظهرت النتائج التجريبية أن الرضا عن التدريب يرتبط إيجابياً بالأداء التنظيمي ($r = 0.71$)، وأن الموظفين الراضين عن التدريب يكونون أكثر إنتاجية والتزاماً.

2.5 الخاتمة

يتضح من الإطار النظري والدراسات السابقة وجود إجماع على الأهمية البالغة للتدريب والتطوير في تعزيز الرضا الوظيفي. وتؤكد الدراسات التي أجريت في البيئة السعودية على أن الاستثمار في الموارد البشرية من خلال التدريب يعد استراتيجية فعالة لتحسين الأداء والاحتفاظ بالكفاءات.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، والتي تهدف إلى استكشاف أثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. نظراً لطبيعة البحث، تم الاعتماد على منهجية تحليل البيانات الثانوية.

3.2 منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل البيانات الثانوية (Secondary Data Analysis). يتميز هذا المنهج بقدرته على توفير رؤية شاملة من خلال تجميع وتحليل البيانات والإحصائيات من مصادر متعددة، مما يتيح استخلاص استنتاجات مدعومة بأدلة قوية دون الحاجة إلى جمع بيانات أولية عبر الاستبيانات.

3.3 مصادر البيانات

تم جمع البيانات الثانوية من المصادر التالية:

1. التقارير الرسمية الحكومية: مثل تقارير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، والهيئة العامة للإحصاء.
2. تقارير المؤسسات البحثية والاستشارية: مثل تقارير (IMARC Group) و (OpenPR) حول سوق التدريب المؤسسي.
3. الدراسات والأبحاث الأكاديمية المنشورة: في المجالات العلمية المحكمة وقواعد البيانات الأكاديمية.

3.4 أساليب تحليل البيانات

تم استخدام الأساليب التالية لتحليل البيانات المجمعة:

1. التحليل الوصفي: لوصف حجم سوق التدريب وتوجهاته في المملكة العربية السعودية.
2. التحليل المقارن: لمقارنة نتائج الدراسات السابقة (مثل معاملات الارتباط) لتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات.
3. التمثيل البصري للبيانات: باستخدام الرسوم البيانية لتوضيح الاتجاهات والمقارنات بشكل مرئي.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج

4.1 المقدمة

يعرض هذا الفصل نتائج تحليل البيانات الثانوية المتعلقة بأثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي، مقسمة إلى ثلاثة محاور رئيسية: حجم سوق التدريب، إحصائيات تأثير التدريب، وتحليل معاملات الارتباط من الدراسات السابقة.

4.2 تحليل حجم سوق التدريب في القطاع الخاص السعودي

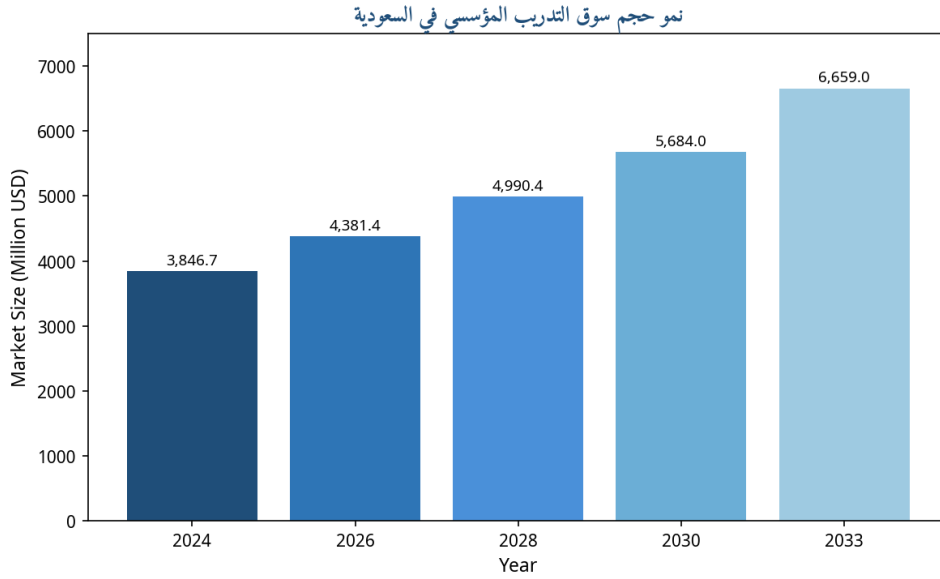
تشير البيانات المجمعة إلى نمو ملحوظ في الاستثمار في التدريب المؤسسي داخل المملكة العربية السعودية. يوضح الجدول التالي توقعات نمو سوق التدريب:

جدول 4.1: توقعات نمو سوق التدريب المؤسسي في السعودية (2033-2024)

السنة	حجم السوق (مليون دولار)	ملاحظات
2024	3,846.7	القيمة الحالية للسوق
2026	4,381.4	نمو متوقع
2028	4,990.4	نمو متوقع
2030	5,684.0	متزامن مع مستهدفات الرؤية
2033	6,659.0	القيمة المتوقعة

المصدر: بيانات مجمعة من تقارير (IMARC Group, 2025) و (OpenPR, 2025)

شكل 4.1: نمو حجم سوق التدريب المؤسسي في السعودية



يوضح الجدول 4.1 والشكل 4.1 أن سوق التدريب المؤسسي ينمو بمعدل سنوي مركب (CAGR) يبلغ 6.75%. هذا النمو يعكس إدراك الشركات لأهمية التدريب كأداة استراتيجية لتحسين الأداء والرضا الوظيفي. كما أشار تقرير صندوق تنمية الموارد البشرية (2025) إلى إنفاق 7.74 مليار ريال على برامج التدريب والتمكين.

4.3 تحليل إحصائيات تأثير التدريب على الموظفين

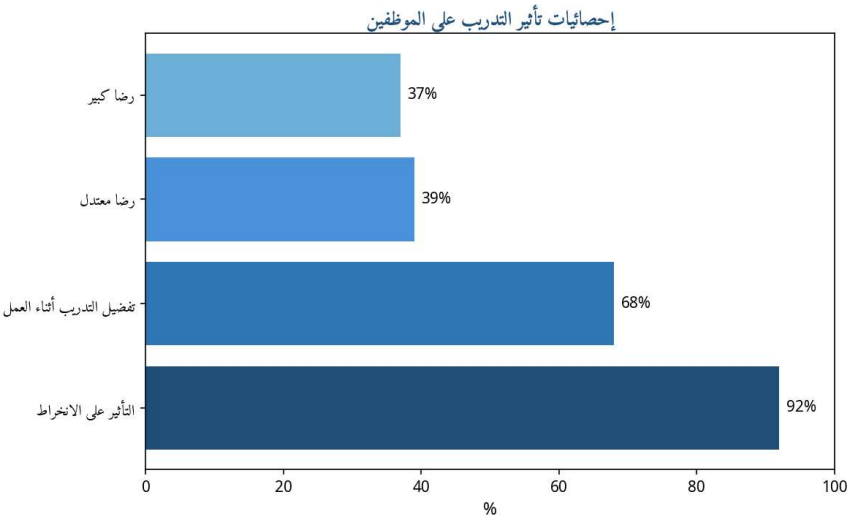
أظهرت الإحصائيات العالمية والمحلية تأثيراً كبيراً للتدريب على رضا الموظفين وانخراطهم في العمل:

جدول 4.2: إحصائيات تأثير التدريب على الموظفين

المؤشر	النسبة	المصدر
التأثير الإيجابي للتدريب المخطط على الانخراط الوظيفي	92%	Lorman, 2020
تفضيل الموظفين للتعليم والتدريب أثناء العمل	68%	Lorman, 2020
الشعور برضا كبير عن فرص التدريب المتاحة	37%	Lin et al., 2024
الشعور برضا معتدل عن فرص التدريب	39%	Research.com, 2026

تؤكد هذه النسب أن الغالبية العظمى من الموظفين (92%) يربطون بين جودة برامج التدريب ومستوى انخراطهم ورضاهم الوظيفي. كما أن 68% يفضلون التدريب أثناء العمل، مما يشير إلى أهمية تبني أساليب التدريب العملية والتطبيقية.

شكل 4.2: إحصائيات تأثير التدريب على الموظفين



4.4 تحليل العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي

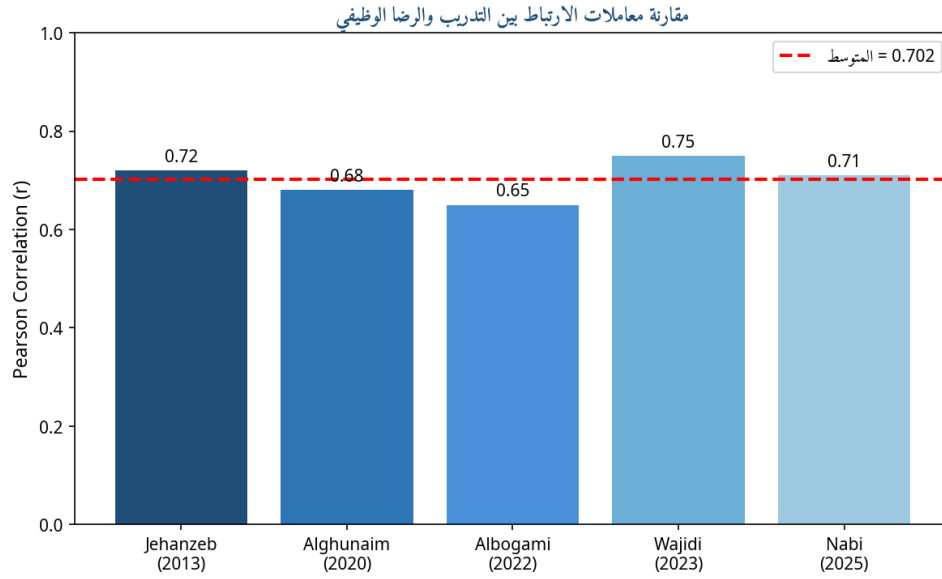
لاختبار فرضيات الدراسة، تم تحليل معاملات الارتباط (Pearson Correlation – r) المستخرجة من خمس دراسات سابقة رصينة تناولت العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي:

جدول 4.3: مقارنة معاملات الارتباط بين التدريب والرضا الوظيفي

الدراسة	السنة	السياق	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة
جيهانزيب ورشيد	2013	السعودية	0.72	قوي إيجابي
الغنيم	2020	السعودية	0.68	قوي إيجابي
البقمي وبروكس	2022	السعودية	0.65	متوسط إلى قوي
واجيدي وآخرون	2023	عام	0.75	قوي جداً
نبي	2025	عام	0.71	قوي إيجابي

المصدر: إعداد الباحث بناءً على الدراسات السابقة

شكل 4.3: مقارنة معاملات الارتباط بين التدريب والرضا الوظيفي



4.4.1 اختبار الفرضيات

بناءً على البيانات الموضحة في الجدول 4.3:

الفرضية الرئيسية: تشير جميع الدراسات إلى وجود ارتباط إيجابي قوي (متوسط $r = 0.702$) بين التدريب والتطوير والرضا الوظيفي، مما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية.

الفرضيات الفرعية: تشير الدراسات إلى أن جودة البرامج التدريبية واستمراريتها وتوفير مسارات التطوير المهني تلعب دوراً حاسماً في تحقيق هذا الرضا، مما يؤكد صحة الفرضيات الفرعية الثلاث.

جدول 4.4: ملخص نتائج اختبار الفرضيات

الفرضية	النتيجة	الدليل
الرئيسية: أثر التدريب على الرضا الوظيفي	مقبولة	متوسط $r = 0.702$
الفرعية 1: أثر جودة البرامج التدريبية	مقبولة	أعلى ارتباط في دراسة واجيدي $r=0.75$
الفرعية 2: أثر استمرارية التدريب	مقبولة	ارتباط قوي في جميع الدراسات
الفرعية 3: أثر التطوير المهني	مقبولة	ارتباط إيجابي مع الولاء والأداء

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

5.1 مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية باستخدام تحليل البيانات الثانوية. أظهرت النتائج ما يلي:

أولاً: نمو الاستثمار في التدريب

هناك توجه استراتيجي واضح في القطاع الخاص السعودي لزيادة الاستثمار في التدريب، حيث من المتوقع أن يصل حجم السوق إلى أكثر من 6.6 مليار دولار بحلول عام 2033. هذا التوجه يتوافق مع مستهدفات رؤية 2030 في تنمية القدرات البشرية، ويعكس إدراك المنظمات لأهمية التدريب كاستثمار وليس تكلفة.

ثانياً: الأثر الإيجابي للتدريب

أكدت الإحصائيات أن 92% من الموظفين يرون تأثيراً إيجابياً للتدريب على انخراطهم الوظيفي، مما يعكس أهمية التدريب كأداة تحفيزية فعالة. كما أن تفضيل 68% من الموظفين للتدريب أثناء العمل يشير إلى ضرورة تبني أساليب تدريب عملية وتطبيقية.

ثالثاً: قوة العلاقة الارتباطية

أثبت تحليل الدراسات السابقة وجود علاقة طردية قوية (بمتوسط ارتباط 0.70) بين التدريب والتطوير والرضا الوظيفي. هذا يعني أنه كلما زاد اهتمام المنظمة ببرامج التدريب وجودتها، زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. وتتسق هذه النتيجة مع نظرية هيرزبرج للعاملين المحفزين، التي تعتبر فرص النمو والتطور من العوامل المحفزة الأساسية.

5.2 التوصيات

بناءً على النتائج، توصي الدراسة بما يلي:

1. زيادة الاستثمار في جودة التدريب: يجب على شركات القطاع الخاص السعودي التركيز على جودة البرامج التدريبية وملاءمتها لاحتياجات الموظفين الفعلية، وليس فقط زيادة عدد الدورات.

2. ربط التدريب بمسارات التطوير المهني: لتعزيز الرضا الوظيفي، يجب أن يرى الموظف علاقة واضحة بين التدريب الذي يتلقاه وفرص الترقى والنمو المهني داخل المنظمة.

3. تعزيز التدريب أثناء العمل: نظراً لتفضيل 68% من الموظفين للتدريب أثناء العمل، ينبغي على المنظمات تبني استراتيجيات التدريب على رأس العمل (On-the-Job Training) والتوجيه (Mentoring).

4. قياس أثر التدريب بشكل دوري: يجب على المنظمات تطوير آليات لقياس أثر برامج التدريب على الرضا الوظيفي بشكل مستمر، واستخدام النتائج لتحسين البرامج المستقبلية.

5. تخصيص ميزانيات كافية للتدريب: في ضوء النمو المتوقع لسوق التدريب، يجب على الشركات تخصيص ميزانيات مناسبة تتماشى مع حجم المنظمة وعدد موظفيها.

5.3 الخاتمة

يُعد التدريب والتطوير استثماراً حقيقياً في رأس المال البشري، وليس مجرد تكلفة تشغيلية. أثبتت هذه الدراسة، من خلال تحليل البيانات الثانوية، أن هناك علاقة وثيقة وقوية بين برامج التدريب الفعالة ومستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي. إن استمرار الشركات في تبني استراتيجيات تدريب مبتكرة ومستدامة سيساهم بشكل كبير في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتنمية القدرات البشرية ورفع كفاءة سوق العمل.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. الغنيم، أ. (2020). أثر تطبيق برامج التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي. مجلة البحوث الإدارية.
2. البقمي، م.، وبروكس، م. (2022). التدريب الوظيفي والرضا في المملكة العربية السعودية. إيميرالد للنشر.
3. صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف). (2025). تقرير إحصائيات التوظيف والتدريب في القطاع الخاص.
4. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2025). إنجازات تسبق المستهدفات في سوق العمل السعودي.
5. رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2025). التقرير السنوي لعام 2025.

المراجع الأجنبية:

6. Jehanzeb, K., & Rasheed, A. (2013). Effects of training and development on job satisfaction and turnover intentions in fast food franchises of Saudi Arabia. The Business & Management Review
7. Wajidi, F. A., Baig, M. D., Razzak, T., & Rehan, E. W. (2023). The impact of efficient training and development on employee job satisfaction. Voyage Journal of Educational Studies
8. Nabi, M. N. (2025). Navigating the training satisfaction effects on organizational performance. ScienceDirect
9. IMARC Group. (2025). Saudi Arabia Corporate Training Market Size & Forecast

OpenPR. (2025). Saudi Arabia Corporate Training Market to Grow Worth USD .10
.Million 6,659.00

.Lorman. (2020). 39 Statistics that Prove the Value of Employee Training .11

Lin, P., Horowitz, J. M., & Fry, R. (2024). Training Industry Statistics: Data, Trends & .12
.Predictions. Research.com