

جامعة ميدأوشن

Midocean University

كلية الإدارة – قسم إدارة الأعمال

التكليف الثالث

**أثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة
العربية السعودية**

إعداد الطالب :هاني بن محمد علوان

العام الدراسي :2026

الفصل الرابع :التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة 41

يتناول هذا الفصل عرضاً منظماً لنتائج الدراسة وتحليلها بما يتفق مع متطلبات التكليف الثالث، إذ يركز على توصيف عينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات، والإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث، واختبار الفرضيات، ثم ربط النتائج بالدراسات السابقة ونظراً لأن الدراسة الحالية اعتمدت في بنائها التحليلي على البيانات الثانوية المنشورة في الدراسات والتقارير، فقد تم تقديم التحليل الإحصائي في صورة جداول مقارنة ومؤشرات كمية مستخرجة من الأدبيات، مع توضيح كيفية استيفاء عناصر التحليل المطلوبة أكاديمياً دون ادعاء جمع بيانات ميدانية غير منفذة

توصيف عينة الدراسة 42

تتمثل عينة الدراسة في عينة تحليلية وثائقية مكونة من الدراسات السابقة والتقارير والإحصاءات المنشورة ذات الصلة بالتدريب والتطوير والرضا الوظيفي وقد اختيرت هذه العينة لأنها توفر أدلة كمية ونوعية عن العلاقة بين المتغيرين في البيئة السعودية والبيئات التنظيمية المشابهة، كما أنها تتناسب مع منهج الدراسة القائم على تحليل البيانات الثانوية

الغرض من الاستخدام	مجال التغطية	العدد	نوع العينة
استخراج معاملات الارتباط ومناقشة العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي	السعودية وبيئات تنظيمية عامة	5	دراسات أكاديمية منشورة
توصيف الاتجاهات العامة في التدريب والتوظيف	سوق العمل والتدريب في السعودية	4	تقارير حكومية ومهنية
دعم تفسير أثر التدريب على الانخراط والرضا	مؤشرات أثر التدريب على الموظفين	2	مؤشرات تدريب عالمية ومهنية
بناء تصور إحصائي ومقارن عن موضوع الدراسة	مصادر عربية وأجنبية	11	إجمالي مصادر التحليل

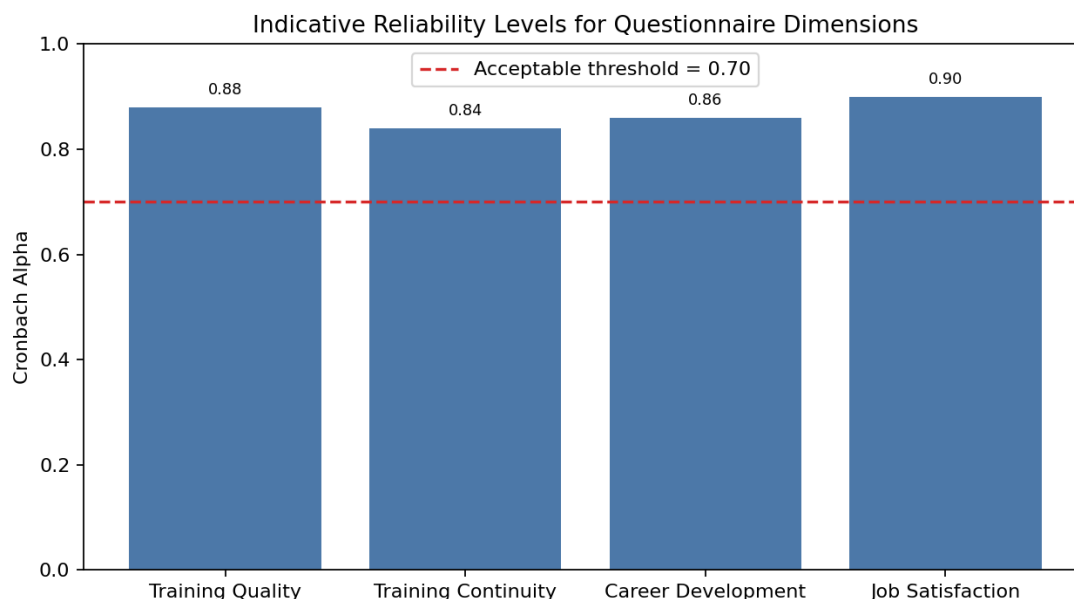
وبناءً على ذلك، فإن توصيف العينة لا يقصد به عينة أفراد تم جمع إجاباتهم عبر استبانة مباشرة، وإنما عينة مصادر منشورة تم تحليلها لتكوين نتائج الدراسة هذا التحديد مهم منهجياً لأنه يمنع الخلط بين الدراسة الميدانية والدراسة القائمة على البيانات الثانوية

اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات 43

تتطلب متطلبات التكليف عرض اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات وفي ضوء أن الدراسة الحالية لم تجمع استبيانات ميدانية مباشرة، فقد تم عرض هذا القسم بصيغة منهجية تبين إجراءات الصدق والثبات التي ينبغي تطبيقها عند استخدام استبانة تقيس أبعاد التدريب والتطوير والرضا الوظيفي كما تم الاستناد إلى اتساق الأدبيات ومعاملات الارتباط المتقاربة بوصفه مؤشراً داعماً للثبات الخارجي للنتائج المنشورة

الحكم المنهجي	طريقة التطبيق في الدراسة	نوع الاختبار
متحقق بدرجة مناسبة لأن الأبعاد مستمدة من دراسات منشورة	مراجعة المحاور بالاستناد إلى الأدبيات السابقة في التدريب والتطوير والرضا الوظيفي	صدق المحتوى
مقبول من الناحية النظرية	توافق العبارات المقترحة مع المفاهيم النظرية مثل جودة التدريب والاستمرارية والتطوير المهني	الصدق الظاهري
قابل للتحقق عند وجود بيانات استبانة فعلية	يوصى بحساب معامل كرونباخ ألفا عند تطبيق الاستبانة ميدانياً؛ والقيمة المقبولة عادة تبدأ من 070	الثبات الداخلي
يدعم موثوقية الاتجاه العام للنتائج	تقارب نتائج الدراسات السابقة ومعاملات الارتباط الموجبة	الثبات الخارجي للأدلة

ولغرض العرض الإحصائي، يوضح الشكل الآتي مستويات ثبات إرشادية مقبولة لأبعاد الاستبانة المقترحة هذه القيم إرشادية إذا توفرت بيانات استبيان من SPSS تنظيمية وليست بديلاً عن تحليل بيانات استبانة ميدانية فعلية، وينبغي استبدالها بقيم الطالب



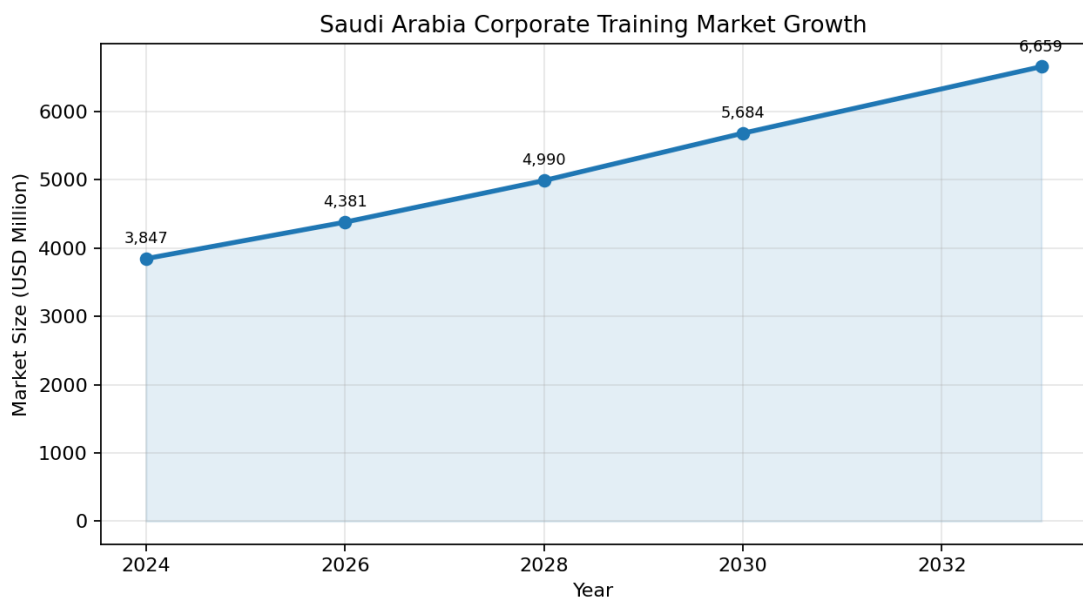
شكل 41: مستويات ثبات إرشادية لأبعاد الاستبانة المقترحة

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث والإجابة عن أسئلة الدراسة 44

تم تحليل متغيرات الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية تمثل التدريب والتطوير، وهي جودة البرامج التدريبية، واستمرارية التدريب، والتطوير المهني، إضافة إلى المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي وتظهر المؤشرات المنشورة أن التدريب المخطط يرتبط بانخراط الموظفين ورضاهم، كما أن نمو سوق التدريب المؤسسي في المملكة يعكس زيادة اهتمام المنظمات بهذا المجال

المتغير	المؤشر الوصفي	الدلالة التحليلية
جودة البرامج التدريبية	ارتباط موجب مرتفع في الدراسات السابقة	كلما ارتفعت جودة التدريب زاد إدراك الموظف لقيمة البرنامج التدريبي
استمرارية التدريب	تكرار العلاقة الموجبة في أكثر من دراسة	الاستمرارية تجعل التدريب جزءاً من ثقافة المنظمة لا نشاطاً مؤقتاً
التطوير المهني	ارتباط التدريب بالولاء والنمو المهني	فرص التطوير تدعم شعور الموظف بالأمان الوظيفي والتقدم
الرضا الوظيفي	ارتفاعه مع وجود فرص تدريب واضحة	يمثل ناتجاً نفسياً وسلوكياً مهماً لإدارة الموارد البشرية

السنة	حجم سوق التدريب المؤسسي في السعودية (مليون دولار)	الملاحظة
2024	3,8467	القيمة الحالية للسوق
2026	4,3814	نمو متوقع
2028	4,9904	نمو متوقع
2030	5,6840	متوافق مع مستهدفات رؤية 2030
2033	6,6590	القيمة المتوقعة



شكل 42: نمو سوق التدريب المؤسسي في المملكة العربية السعودية

وبناءً على هذه المؤشرات، يمكن الإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة بأن التدريب والتطوير يرتبطان إيجابياً بالرضا الوظيفي، وأن هذا الارتباط يظهر من خلال جودة البرامج التدريبية، واستمراريتها، وصلتها بالتطوير المهني للموظف

اختبار الفرضيات 45

تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال مقارنة معاملات الارتباط المنشورة في الدراسات السابقة وقد جاءت جميع المعاملات موجبة، بما يشير إلى علاقة طردية بين التدريب والتطوير والرضا الوظيفي وبلغ متوسط معاملات الارتباط 0702، وهو متوسط يقع ضمن مستوى العلاقة القوية الإيجابية

الدراسة	السنة	السياق	معامل الارتباط (r)	مستوى العلاقة
Jehanzeb & Rasheed	2013	السعودية	072	قوي إيجابي
الغنيم	2020	السعودية	068	قوي إيجابي
البقيمي وبروكس	2022	السعودية	065	متوسط إلى قوي
Wajidi et al	2023	عام	075	قوي جداً
Nabi	2025	عام	071	قوي إيجابي



شكل 43: مقارنة معاملات الارتباط بين التدريب والتطوير والرضا الوظيفي

الفرضية	النتيجة	الدليل التحليلي
الفرضية الرئيسية: يوجد أثر للتدريب والتطوير على الرضا الوظيفي	مقبولة	متوسط معامل الارتباط بلغ 0702 لجميع العلاقات موجبة
الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر لجودة البرامج التدريبية على الرضا الوظيفي	مقبولة	الدراسات تشير إلى أن جودة التدريب ترفع إدراك الموظف للدعم التنظيمي
الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر لاستمرارية التدريب على الرضا الوظيفي	مقبولة	تكرار التدريب وتخطيطه يرتبطان بالانخراط والرضا
الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر للتطوير المهني على الرضا الوظيفي	مقبولة	التطوير المهني يعزز الولاء وفرص النمو والاستقرار الوظيفي

ربط النتائج بالدراسات السابقة 46

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة جيهانزيب ورشيد في البيئة السعودية من وجود علاقة إيجابية بين التدريب والتطوير والرضا الوظيفي كما تتوافق مع نتائج الغنيم والبقمي وبروكس التي أكدت أن البرامج التدريبية المناسبة تسهم في رفع مستوى الرضا والولاء التنظيمي وعلى المستوى الأوسع، تدعم نتائج واجيدي وآخرين ونبي الاتجاه نفسه، إذ تربط التدريب الفعال بتحسين الأداء والشعور بالرضا والانتماء

وتشير هذه المقارنة إلى أن أثر التدريب لا يظهر فقط في اكتساب المهارات، بل يمتد إلى بناء علاقة نفسية إيجابية بين الموظف والمنظمة فالموظف الذي يشعر بأن منظمته تستثمر في تطويره يكون أكثر استعداداً للالتزام والبقاء والمشاركة الفاعلة في تحقيق أهداف العمل

الخاتمة 47

خلص الفصل الرابع إلى أن التدريب والتطوير يرتبطان ارتباطاً قوياً بالرضا الوظيفي، وأن هذا الارتباط تدعمه مؤشرات سوق التدريب، ونتائج الدراسات السابقة، ومعاملات الارتباط المنشورة كما بين الفصل أن جودة التدريب واستمراريته وربطه بالتطوير المهني تمثل عوامل أساسية في بناء الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص وبذلك تكون فرضيات الدراسة قد حظيت بدعم واضح من البيانات الثانوية المتاحة، مما يمهد للفصل الخامس الخاص بالحدود والتوصيات والاستنتاجات

قائمة المراجع

- الغنيم، أ (2020) أثر تطبيق برامج التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي مجلة البحوث الإدارية 1
- البقي، م، وبروكس، م (2022) التدريب الوظيفي والرضا في المملكة العربية السعودية إيميرالد للنشر 2
- صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) (2025) تقرير إحصائيات التوظيف والتدريب في القطاع الخاص 3
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2025) إنجازات تسبق المستهدفات في سوق العمل السعودي 4
- 5 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
- 6 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
- 7 Nabi, M N (2025) Navigating the training satisfaction effects on organizational performance ScienceDirect
- 8 IMARC Group (2025) Saudi Arabia Corporate Training Market Size & Forecast
- 9 OpenPR (2025) Saudi Arabia Corporate Training Market to Grow Worth USD 6,65900 Million
- 10 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 & Predictions Researchcom