

The Impact of Training and Professional Development on Enhancing Efficiency, Growth, and Sustainability of Family Businesses in the Kingdom of Saudi Arabia

Dr. Hanan Abdullah Natheer

College of Management | Midocean University | UAE

Received:

23/09/2024

Revised:

03/10/2024

Accepted:

13/10/2024

Published:

30/01/2025

* Corresponding author:

nano_as@hotmail.co.uk

Citation: Natheer, H. F.

(2025). The Impact of Training and Professional Development on Enhancing Efficiency, Growth, and Sustainability of Family Businesses in the Kingdom of Saudi Arabia.

Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, 9(15), 148 – 165.
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.N260924>

2025 © AISRP • Arab

Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: Family businesses have a large and effective role in the economy in general, whether among developed or developing countries, because they represent the largest portion of small and medium enterprises. In light of this general development, the importance of training and professional development has begun to emerge as one of the basic elements for achieving sustainability for these companies and enhancing their efficiency. In the Kingdom, this is because training is a strategic tool that contributes to improving the organizational performance of the company as a whole. Therefore, this research sought to work on the impact of training and professional development on enhancing efficiency, developing and sustaining family businesses in the Kingdom of Saudi Arabia, by asking a question and working to reach to answer him, this question is: What is the impact of training and professional development programs on the efficiency of employees in family businesses in the Kingdom of Saudi Arabia? The research used the descriptive analytical method to answer these questions. The research reached results including: There are no statistically significant differences at the 0.05 level of significance in all average dimensions of the questionnaire on the impact of training and professional development on enhancing efficiency and developing and sustaining family businesses in the Kingdom of Saudi Arabia, meaning that Years of experience do not affect opinions about the impact of training and professional development on enhancing efficiency, developing and sustaining family businesses in the Kingdom of Saudi Arabia. While there is a strong, statistically significant, direct correlation between training and professional development and the sustainability of family businesses at a significance level of 0.01, it is evident that there is a statistically significant direct impact of training and professional development on the sustainability of family businesses at a significance level of 0.01.

Keywords: training and development - sustainability - enhancing efficiency - family businesses.

أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية

في المملكة العربية السعودية

الدكتورة / حنان عبد الله نذير

كلية الإدارة | جامعة ميدووشن | دولة الإمارات

المستخلص: إن الشركات العائلية لها دورها الكبير والفاعل في الاقتصاد بشكل عام سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لأنها هي الممثلة لأكثر جزء من المشاريع الصغيرة والمتوسطة. وفي ظل هذا التطور العام بدأ ظهور أهمية التدريب والتطوير المهني كواحد من العناصر الأساسية لتحقيق سبل الاستدامة لهذه الشركات وتعزيز لكفاءتها بالمملكة، هذا لأن التدريب هو أداة استراتيجية تساهم في تحسين الأداء التنظيمي للشركة ككل، لهذا سعى هذا البحث للعمل على الوصول لأثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال طرح سؤال والعمل على الوصول لإجابة له، وهذا السؤال هو: ما تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على كفاءة الموظفين في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية؟ وكيف يساهم التدريب والتطوير المهني في تطوير أداء الشركات العائلية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية؟ حيث استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول للإجابة عن هذه الأسئلة، وقد توصل البحث لنتائج منها: عدم وجود فروق معنوية دالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانة أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بمعنى أن سنوات الخبرة لا تؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، بينما توجد علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير المهني واستدامة الشركات العائلية عند مستوى معنوية 0.01 وتبين وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المهني على استدامة الشركات العائلية عند مستوى معنوية 0.01.

الكلمات المفتاحية: التدريب والتطوير - الاستدامة - تعزيز الكفاءة - الشركات العائلية.

1- المقدمة:

تلعب الشركات العائلية دوراً جوهرياً في الاقتصاد العالمي، سواء في الدول المتقدمة أو النامية، إذ تمثل هذه الشركات الجزء الأكبر من المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتستمر بعض الشركات الكبرى في العالم تحت إدارة وملكية العائلات التي أسستها. هذه الشركات تشكل العمود الفقري لكثير من الاقتصادات، حيث توظف ما يزيد عن 50% من إجمالي القوى العاملة عالمياً. وعلى الرغم من هذا التأثير الكبير، إلا أن هناك نقصاً ملحوظاً في الدراسات والأبحاث التي تتناول هذا القطاع الاقتصادي الهام بشكل معمق. (الحريوى ، 2019، ص2)

وتشير الإحصائيات إلى أن أكثر من 90% من شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية هي شركات عائلية، حيث تستقطب هذه الشركات أكثر من 80% من القوى العاملة في المملكة، وتساهم بحوالي 60% من الاقتصاد الوطني. هذا الدور المحوري للشركات العائلية يجعلها عنصراً أساسياً في دعم الاقتصاد السعودي وتعزيز استقراره. ومع ذلك، فإن استدامة هذه الشركات وتحقيقها للنمو المستمر يتطلب منهجيات مبتكرة وفعالة تتجاوز الإدارة التقليدية، وهو ما يجعل التدريب والتطوير المهني ركيزة أساسية لتعزيز كفاءة هذه الشركات وضمان استمراريتها. (الغامدى ، 2021، ص283)

وفي ظل التحديات المتزايدة والتعقيدات المتنامية التي تواجه منظمات الأعمال اليوم، بدأت الحاجة تتعاظم لاعتماد منهجيات جديدة تتجاوز الإدارة التقليدية. هنا تبرز الاستدامة كأحد أهم هذه المنهجيات، التي تفرض على الشركات العائلية تبني استراتيجيات شاملة لا تقتصر على إدارة الموارد المالية والبشرية فقط، بل تمتد لتشمل الالتزام بالمسؤولية البيئية والاجتماعية. مفهوم الاستدامة يتطلب من الشركات العمل على تحقيق توازن بين تلبية احتياجاتها الحالية وضمان قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها، مما يعزز من استمرارية هذه الشركات على المدى البعيد.

وفي هذا السياق يظهر التدريب والتطوير المهني كعنصر أساسي في تحقيق الاستدامة وتعزيز كفاءة الشركات العائلية، فالتدريب ليس مجرد عملية لتطوير مهارات الأفراد، بل هو أداة استراتيجية تساهم في تحسين الأداء التنظيمي للشركة ككل، ومن خلال تدريب منظم ومستمر، يتم تنمية مهارات الموظفين وصقل قدراتهم لتواكب التحديات المتجددة في بيئة الأعمال، حيث أن هذا التدريب يساهم في تعزيز الكفاءة العملية للمورد البشري، الذي يعتبر العنصر الأكثر حيوية في أي منظمة، وخاصة في الشركات العائلية التي تعتمد بشكل كبير على أفرادها لتحقيق النجاح والنمو. (الجبالى ، 2023، ص10)

والربط بين التدريب والتطوير المهني والاستدامة في الشركات العائلية يعد ضرورة حتمية لتحقيق التفوق التنظيمي وضمان البقاء في سوق مليء بالمنافسة. من خلال تطوير برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات العاملين ومتطلبات السوق المتغيرة، يمكن للشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تحسين كفاءتها بشكل ملحوظ، حيث أن هذه البرامج التدريبية تعزز من قدرة الشركات على التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وتزيد من قدرتها على الاستدامة من خلال تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة الدراسة في التحديات التي تواجه الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية في تحقيق الكفاءة العالية واستدامة أعمالها على المدى الطويل. وعلى الرغم من الدور الكبير الذي تلعبه هذه الشركات في الاقتصاد الوطني، إلا أن العديد منها يواجه صعوبات في الحفاظ على استمراريته وتطويرها بسبب نقص الاستثمار في التدريب والتطوير المهني لمواردها البشرية. فهذه الدراسة تسعى إلى استكشاف العلاقة بين التدريب والتطوير المهني وكفاءة الشركات العائلية، وكيف يمكن لهذا الاستثمار أن يساهم في تعزيز استدامة وتطور هذه الشركات في بيئة اقتصادية متغيرة.

أسئلة البحث:

- 1- ما تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على كفاءة الموظفين في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية؟
- 2- كيف يساهم التدريب والتطوير المهني في تطوير أداء الشركات العائلية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية؟
- 3- ما العلاقة بين الاستثمار في التدريب والتطوير المهني واستدامة الشركات العائلية على المدى الطويل في المملكة العربية السعودية؟
- 4- ما العوائق التي تواجه الشركات العائلية في تطبيق برامج التدريب والتطوير المهني، وكيف يمكن التغلب عليها لتحقيق الكفاءة والاستدامة؟
- 5- كيف يمكن للشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تصميم برامج تدريب وتطوير مهني فعالة تلبي احتياجاتها الخاصة وتساعد في تحقيق الاستدامة؟

أهمية البحث:

• الأهمية العلمية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية علمية من خلال مساهمتها في إثراء المعرفة حول العلاقة بين التدريب والتطوير المهني واستدامة الشركات العائلية. فتُعَدُّ هذه الدراسة من بين الدراسات القليلة - حسب إطلاع الباحث - التي تستهدف فهم كيفية تأثير التدريب المهني على كفاءة واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، وهو قطاع يساهم بشكل كبير في الاقتصاد الوطني. ومن الناحية العلمية، تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة في الدراسات المتوفرة حول هذا الموضوع، مما يوفر قاعدة معرفية قوية للباحثين والأكاديميين لفهم أعمق لأهمية التدريب والتطوير المهني في هذا السياق.

• الأهمية التطبيقية:

من الناحية التطبيقية، تسهم هذه الدراسة في تقديم حلول عملية للشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، حيث يمكن أن توجه نتائجها تلك الشركات نحو تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تساهم في تحسين كفاءتها واستدامتها. كما توفر الدراسة إطاراً تطبيقياً يساعد الشركات العائلية على التغلب على التحديات المرتبطة بتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني، مما يعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات الاقتصادية وتحقيق الاستدامة والنمو على المدى الطويل. نتائج هذه الدراسة يمكن أن تكون أداة عملية لصناع القرار والمدربين في الشركات العائلية لتطوير استراتيجيات فعالة تساهم في تحقيق التميز التنظيمي.

أهداف البحث:

1. تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على كفاءة الموظفين في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.
2. استكشاف دور التدريب والتطوير المهني في تحسين الأداء العام وتطوير الشركات العائلية بما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
3. تحديد العلاقة بين الاستثمار في التدريب والتطوير المهني واستدامة الشركات العائلية على المدى الطويل.
4. الكشف عن العوائق التي تواجه الشركات العائلية في تطبيق برامج التدريب والتطوير المهني، وتقديم توصيات حول كيفية التغلب عليها لتحقيق الكفاءة والاستدامة.
5. تطوير إطار عمل يساعد الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية على تصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير مهني تتماشى مع احتياجاتها وتدعم استدامتها وتطورها.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة :

دراسة (الجبالي ، 2023) بعنوان أثر التدريب والتطوير الأخضر في التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في منطقة الجيزة ، تتمثل أهداف الدراسة في تقييم مستوى تطبيق برامج التدريب والتطوير الأخضر، وتحديد مدى تأثير هذه البرامج على التميز المؤسسي داخل الشركات الصناعية. شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في الشركات الصناعية بالمنطقة، حيث تم اختيار عينة عشوائية تتكون من خمس شركات، وتم توزيع استبيانات إلكترونية على 250 موظفاً وموظفة. وقد تم استرجاع 229 استبانة صالحة لتحليل البيانات.

وأظهرت الدراسة أن هناك أثراً ملحوظاً للتدريب والتطوير الأخضر على التميز المؤسسي بشكل عام، وعلى كل بعد من أبعاد التميز المؤسسي بشكل خاص. فقد تبين أن التدريب والتطوير الأخضر يؤثر إيجابياً على تحسين الأداء في مجالات القيادة، العمليات، المعرفة، والمالية، وخلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة تعزيز ممارسات الموارد البشرية الخضراء بشكل أكبر، لضمان تحسين التميز المؤسسي وتعزيز الأداء العام في الشركات الصناعية.

دراسة (محجوب ، 2023) بعنوان تأثير ممارسات التمكين والتطوير والتدريب المهني للعاملين على المزايا التنافسية للشركات بتوسيط الأداء التنظيمي والاستدامة الاستراتيجية للشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان بجمهورية مصر العربية استعرضت الدراسة كيفية تحسين التنافسية المستدامة للشركات الصناعية في المدينة من خلال تأثير ممارسات التمكين والتطوير والتدريب المهني.

تهدف الدراسة إلى تقديم إطار عمل يساهم في تعزيز القدرة التنافسية للشركات الصناعية في العاشر من رمضان في كل من الأسواق المحلية والعالمية. تم تصميم الدراسة لاختبار تأثير ممارسات تمكين العاملين وبرامج التطوير والتدريب المهني على الأداء التنظيمي لتلك الشركات، مع تحليل الفروق بين آراء المديرين حول مختلف متغيرات الدراسة، وتخلص الدراسة إلى أن تحسين ممارسات التمكين

والتدريب المهني يمكن أن يسهم بشكل كبير في تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق المزايا التنافسية، مما يدعم الاستدامة الاستراتيجية للشركات الصناعية في مدينة العاشر من رمضان.

دراسة (العزة ، 2022) بعنوان أثر إستراتيجية التدريب والتطوير ودورها في تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات القطاع العام: الدفاع المدني الفلسطيني نموذجا

تستعرض الدراسة الأثر الذي تحدثه إستراتيجيات التدريب والتطوير على تحقيق مبادئ الجودة الشاملة في مؤسسة الدفاع المدني الفلسطيني، وقد أثبتت الدراسة وجود علاقة خطية قوية وإيجابية بين إستراتيجية التدريب والتطوير والجودة الشاملة، بمعامل ارتباط قدره 0.768. كما أكدت النتائج وجود تأثير ملحوظ لنموذج أبعاد إستراتيجية التدريب والتطوير في تحقيق الجودة الشاملة بأبعادها المختلفة في جهاز الدفاع المدني الفلسطيني، كما أوصت الدراسة بعدد من الإجراءات لتعزيز النتائج الإيجابية، مثل الاستمرار في تقديم الدعم من الإدارة العليا لتطبيق إستراتيجية التدريب والتطوير، وزيادة الجهود في تطوير البرامج التدريبية وتوفير المزيد من الدورات التدريبية الداخلية والخارجية.

دراسة (الغامدي ، 2021) بعنوان استدامة الشركات العائلية أوضحت الدراسة أن الشركات العائلية تخضع للقواعد والأحكام العامة للشركات، لكن إدارتها تكون تحت سيطرة عائلة واحدة، ولا يوجد شكل قانوني محدد خاص بها؛ وتشير الدراسة إلى أن مرحلة الجيل الثالث من نمو الشركات العائلية هي الأكثر عرضة للمخاطر والانهيار بسبب زيادة عدد الشركاء وتباين الآراء في إدارة الشركة، بالإضافة إلى كثرة الصراعات الداخلية في هذه المرحلة وما قبلها، هذا الأمر دفع حكومات بعض الدول، مثل المملكة العربية السعودية، ومؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي، إلى وضع ضوابط وقواعد للمساعدة على استدامة الشركات العائلية وتعزيز استمراريته، وخلصت الدراسة إلى أن مصطلح "الشركات العائلية" لا يشير إلى إطار قانوني محدد، بل يعكس سيطرة عائلة معينة على أغلب أو كامل رأس مال الشركة. وأكدت الدراسة أن الشركات العائلية التي تسعى للاستمرارية يجب أن تتخذ شكل الشركات ذات المسؤولية المحدودة أو الشركات المساهمة، خاصة عندما يزيد عدد الشركاء ورأس المال.

التعليق على الدراسات السابقة:

تقدم الدراسات السابقة التي تم استعراضها رؤى متعددة حول تأثيرات التدريب والتطوير على الأداء المؤسسي والتنافسية والاستدامة في سياقات متنوعة. فتسلط دراسة الجبالي (2023) الضوء على أهمية دمج ممارسات التدريب والتطوير الأخضر في تحسين التميز المؤسسي. استخدمت الدراسة الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل بيانات استبيانات تم توزيعها على 250 موظفًا في خمس شركات صناعية في منطقة الجيزة. وقد أظهرت النتائج مستوى متوسطاً لتطبيق التدريب الأخضر وأثرًا إيجابيًا ملحوظًا على التميز المؤسسي بجميع أبعاده. التوصية بتعزيز ممارسات الموارد البشرية الخضراء تعد خطوة مهمة نحو تحسين الأداء العام في الشركات الصناعية، ولكن قد تكون الدراسة مقيدة بنطاقها الجغرافي والميداني، مما يتطلب استكشاف أوسع في سياقات أخرى.

ودراسة محجوب (2023) تقدم إطارًا عمليًا لتحسين التنافسية المستدامة للشركات الصناعية في مدينة العاشر من رمضان عبر ممارسات التمكين والتدريب المهني. استخدمت الدراسة برنامجي SPSS و AMOS لتحليل بيانات استبيانات تم توزيعها على 400 مدير من تسع قطاعات صناعية. وكشفت النتائج عن تأثير إيجابي ملحوظ لممارسات التمكين والتدريب على الأداء التنظيمي للشركات، ووجود فروق معنوية بين المديرين وفقًا لحجم الشركة في ما يتعلق بالاستدامة الاستراتيجية والمزايا التنافسية. رغم أهمية هذه النتائج، قد تكون الدراسة بحاجة إلى توسيع نطاقها لتشمل المزيد من القطاعات والمناطق.

وتستعرض دراسة العزة (2022) تأثير إستراتيجيات التدريب والتطوير على تحقيق مبادئ الجودة الشاملة في مؤسسات القطاع العام، مع التركيز على جهاز الدفاع المدني الفلسطيني. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستبانة لقياس تأثير إستراتيجيات التدريب على الجودة الشاملة، وأظهرت نتائج قوية تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الإستراتيجيات ومبادئ الجودة. التوصيات التي اقترحتها الدراسة، مثل تعزيز الدعم الإداري وزيادة البرامج التدريبية، تعد ضرورية لتحسين النتائج، لكن العينة الصغيرة قد تؤثر على تعميم النتائج، وقد تكون الدراسة أكثر فائدة إذا تضمنت استراتيجيات تطبيقية ملموسة.

كما توضح دراسة الغامدي (2021) التحديات الخاصة بالشركات العائلية، خاصة في مرحلة الجيل الثالث، وتأثيرها على استدامتها، وتسلط الدراسة الضوء على أهمية الأطر القانونية المناسبة مثل الشركات ذات المسؤولية المحدودة أو المساهمة لضمان استمرارية الشركات العائلية. توصلت الدراسة إلى ضرورة تبني الشركات العائلية لدليل استرشادي لحوكمة الشركات وتعزيز استمراريته، رغم أن التركيز على مرحلة الجيل الثالث قد يقتصر على جزء من دورة حياة الشركات. تحليل الأطر القانونية وتأثيراتها يمكن أن يقدم رؤى إضافية حول كيفية دعم استدامة الشركات العائلية في مراحل مختلفة.

إختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

تمتيز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من خلال تركيزها على عنصر التدريب والتطوير المهني كعامل محوري في تحسين الكفاءة واستدامة الشركات العائلية. بينما تناولت الدراسات السابقة جوانب متنوعة مثل التدريب الأخضر، الأداء التنظيمي، والمزايا التنافسية في سياقات مختلفة، وتُبرز هذه الدراسة خصوصيتها من خلال تحليل كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على تعزيز كفاءة الشركات العائلية واستدامتها، بما يتوافق مع الخصائص الفريدة لهذه الشركات في المملكة.

ثانياً: الإطار النظري:

● ماهية التدريب والتطوير المهني :

إن التدريب والتطوير يُعدّ من الركائز الأساسية في تعزيز أداء الأفراد وتحقيق الأهداف المؤسسية. هو عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية المهارات والكفاءات لدى العاملين بشكل منهجي، ومن خلال التدريب، يتم تزويد الأفراد بالمعرفة والخبرة اللازمة لتحسين أدائهم الحالي والتحضير لمتطلبات وظائفهم المستقبلية، ويشمل هذا التحفيز على التعلم المستمر، مما يساهم في تحقيق طموحاتهم الشخصية والمهنية، فالتدريب ليس مجرد سلسلة من الدروس أو الأنشطة المؤقتة، بل هو نظام متكامل يتم تصميمه بناءً على احتياجات الأفراد والمؤسسات على حد سواء ، هذا النظام يهدف إلى زيادة كفاءة الأفراد من خلال تزويدهم بالقدرات والمعرفة اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة أعلى وتحقيق الأهداف المحددة، حيث أن عملية التدريب تركز على إعداد الأفراد للتعامل مع متطلبات وظائفهم الحالية والتحديات المستقبلية، مما يساعدهم على التكيف مع بيئة العمل المتغيرة باستمرار.

كما يعتبر التدريب بمثابة مجموعة من الأفعال التي تمنح الأفراد استعداداً دائماً ومتقدماً. فهو يزودهم بالاتجاهات والأفكار التي تساعدهم في تحقيق الأهداف المحددة، ويُعزز من قدرتهم على الأداء المتميز، كما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للمؤسسة. لهذا، فالتدريب والتطوير يشكلان أساساً مهماً لتأهيل الأفراد وتمكينهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة، فبولا يقتصر على تعزيز المهارات الفردية، بل يساهم أيضاً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ويدعم النمو والتطور المستمر. (الجبالي ، 2023، 10)

وهناك العديد من الآراء حول مفهوم التدريب، وتتنوع تعريفاته وفقاً لوجهات نظر العلماء والباحثين في مجال الإدارة، على الرغم من تباين هذه التعريفات، إلا أن جميعها تتفق على أهمية التدريب كأداة أساسية لتطوير الأفراد والمؤسسات، حيث إن أهمية التدريب تستدعي النظر في بعض هذه التعريفات التي قدمها العلماء، حيث ساهموا بشكل كبير في توضيح مفهوم التدريب وتحديد أهدافه، ومن بين هؤلاء العلماء، نجد العالم بيتش (Beach)، الذي قدم تعريفاً محدداً للتدريب. وفقاً لبيتش، فإن التدريب هو "إجراء منظم يحصل الفرد من خلاله على معلومات ومهارات لغرض معين ومحدد". يهدف هذا التدريب إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك الأفراد والمتدربين، بحيث يمكنهم اكتساب المهارات اللازمة لتطبيقها في سياقات عملهم المختلفة. (يوسف ، 2011، ص7)

ويُظهر تعريف بيتش أن التدريب ليس مجرد نقل للمعرفة، بل هو عملية متكاملة تهدف إلى تمكين الأفراد من استخدام مهاراتهم ومعارفهم لتحقيق الأهداف المؤسسية. التدريب بهذا المفهوم يتجاوز مجرد التعليم النظري، ليشمل التطبيق العملي والتفاعل مع بيئة العمل الفعلية، مما يساعد المتدربين على تطوير قدراتهم بطريقة تتماشى مع احتياجات ومتطلبات عملهم.

1- أهمية التدريب والتطوير

أدى التطور العلمي والتكنولوجي الهائل الذي شهدته مختلف المجالات إلى تغييرات جذرية في كيفية إدارة منشآت الأعمال، حيث باتت المنافسة بين هذه المنشآت أكثر شراسة وسرعة ، ومع هذا التنافس المتزايد، أصبح من الضروري لكل منشأة أن تسعى جاهدة لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة الإنتاجية لضمان البقاء والنجاح في السوق.

وفي هذا السياق، برز العنصر البشري كأحد أهم العوامل التي يمكن أن تحدد مدى قدرة المنشأة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، فالموظفون الذين يمتلكون المهارات الفنية والخبرات العملية هم الذين يمكنهم تحويل موارد المنشأة إلى نتائج ملموسة، سواء كانت على شكل منتجات عالية الجودة أو خدمات متميزة ، ولكن تحقيق هذا المستوى من الأداء لا يأتي تلقائياً؛ بل يتطلب إعداداً دقيقاً وبرامج تدريبية مصممة بعناية، ومن هنا، أصبح التدريب ليس مجرد نشاط تكميلي، بل جزءاً أساسياً من استراتيجية المنشأة. فبرامج التدريب تهدف إلى تطوير قدرات الموظفين وصقل مهاراتهم بما يتناسب مع متطلبات العمل وتحديات السوق المتغيرة ، وعلاوة على ذلك، فإن التدريب يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين وتعزيز ولائهم للمنشأة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية. (يوسف ، 2011، ص8)

ولهذا فإن التدريب يساعد المنشأة على تحقيق التوازن بين أهدافها وأهداف موظفيها، فعندما يشعر الموظفون بأنهم يتلقون التدريب اللازم لتطوير مهاراتهم وتحقيق طموحاتهم المهنية، يكونون أكثر استعداداً للعمل بكفاءة لتحقيق أهداف المنشأة، وهذا التوازن بين تحقيق الأهداف الفردية والمؤسسية يعد عنصراً حاسماً في نجاح أي منشأة في ظل التغيرات السريعة والتحديات المستمرة التي تفرضها البيئة التنافسية الحالية.

وهذا يتضح أن التدريب ليس فقط أداة لتحسين المهارات الفردية، بل هو أيضاً وسيلة استراتيجية تساهم في تعزيز قدرة المنشأة على التكيف مع المتغيرات البيئية، سواء كانت داخلية أو خارجية. فالمنشآت التي تستثمر في تدريب موظفيها بنجاح تكون أكثر استعداداً لمواجهة التحديات المستقبلية والاستفادة من الفرص الجديدة، مما يعزز من استدامتها ونجاحها على المدى الطويل. وتتلجى أهمية التدريب في العديد من الجوانب الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمات وتعزز قدرتها على التكيف مع التحديات والفرص المتغيرة. (موسى ، 2023 ، ص902)

2- أهمية التدريب والتطوير للمنظمة

1. زيادة الإنتاجية: التدريب يعزز من مهارات ومعارف العاملين، مما يساهم في رفع كفاءتهم وإنتاجيتهم من خلال تزويد الأفراد بمهارات جديدة، يمكن تحسين الأداء العام وزيادة فعالية العمل، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجية المنظمة ككل.
2. التطوير المؤسسي: من خلال التدريب، تستطيع المؤسسة تطوير إمكانياتها وكفاءاتها، مما يساهم في تحسين أدائها العام وتلبية احتياجاتها المتزايدة، فنجد أن هذا التطوير يساعد في تحسين القدرة التنافسية للمؤسسة ويعزز من قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
3. الربط بين أهداف المؤسسة والعاملين: التدريب يعزز من توافق الأهداف الفردية مع الأهداف العامة للمؤسسة، مما يساعد في تحقيق انسجام أكبر بين العاملين واستراتيجيات المنظمة، ومن خلال التدريب، يمكن للعاملين فهم كيفية مساهمتهم في تحقيق الأهداف الكبيرة للمؤسسة. (موسى ، 2023 ، ص902)
4. خلق اتجاهات إيجابية: يساهم التدريب في تشكيل اتجاهات إيجابية نحو المنظمة، سواء داخلياً أو خارجياً، ومن خلال تعزيز المعرفة والمهارات يمكن للعاملين تطوير رؤية إيجابية تجاه أهداف المؤسسة وثقافتها، مما يؤدي إلى تحسين الروح المعنوية والالتزام.
5. إثراء وتجديد المعلومات: التدريب يساعد في تحديث المعلومات والمهارات اللازمة لتنفيذ السياسات وصياغة الأهداف الجديدة، ومن خلال إبقاء العاملين على اطلاع بأحدث التوجهات والتقنيات يمكن للمؤسسة أن تظل مبتكرة ومرنة في مواجهة التحديات.
6. وضوح السياسات العامة وبناء قاعدة فعالة: يساهم التدريب في توضيح السياسات العامة للمنظمة وتبسيطها للعاملين، كما يساعد في بناء قاعدة قوية للاستثمارات والاتصالات من خلال تحسين المهارات والقدرات التي تحتاجها المنظمة للتفاعل بفعالية مع البيئة الخارجية.
7. مواكبة التغيرات البيئية: التدريب يعزز من قدرة المنظمة على الانفتاح على العالم الخارجي والتكيف مع التغيرات البيئية المستمرة، وعليه ومن خلال مواكبة التطورات والتغيرات في جميع المجالات، يمكن للمنظمة أن تبقى على اطلاع دائم وتستفيد من الفرص الجديدة. (موسى ، 2023 ، ص903)

3- أهمية التدريب للأفراد العاملين:

إن التدريب يعتبر أداة حيوية في تحسين أداء الأفراد العاملين، ويشكل حجر الزاوية في عملية تطوير مهاراتهم وقدراتهم، فمن خلال التدريب يمكن تحقيق العديد من الفوائد التي تعزز من تميز العاملين وتزيد من فاعليتهم؛ حيث يساعد التدريب في تعزيز قدرات الأفراد ويطور من إمكانياتهم، مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم العام في العمل، كما يلعب التدريب دوراً أساسياً في تحسين دافعية الأفراد، حيث يعزز من رغبتهم في تحسين أدائهم ويحفزهم على بذل جهد أكبر لتحقيق النجاح.

علاوة على ذلك، يساهم التدريب في تقليل نقاط الضعف التي قد يعاني منها العاملون، ويتيح لهم فرصاً للتطوير والترقية، وهذا لا يقتصر فقط على تحسين الأداء الفردي، بل يساهم أيضاً في تقليل معدل حوادث العمل، حيث يصبح الأفراد أكثر دراية وإلماماً بالإجراءات السليمة والاحتياطات اللازمة مما يساهم في رفع مستوى الروح المعنوية للعاملين، حيث يشعرون بالتقدير والدعم من قبل المنظمة. (الجبالي ، 2023 ، ص11)

4- أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية:

إن التدريب لا يؤثر فقط على الأداء الفردي، بل يلعب دوراً مهماً في تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المنظمة. فعندما يتم توفير فرص التدريب، يزداد ولاء العاملين لمنظمتهم، حيث يشعرون بأنهم محل اهتمام وتقدير، هذا بدوره يحسن من العلاقة بين العاملين والإدارة، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر تناغمًا وتعاونًا.

علاوة على ذلك، يساعد التدريب في تسهيل عملية التكيف مع التغييرات، حيث يكتسب العاملون المهارات والمعرفة اللازمة للتعامل مع التحولات والابتكارات التي قد تطرأ على بيئة العمل. هذه القدرة على التكيف تسهم في خلق بيئة عمل أكثر مرونة وتعاونًا، مما يعزز من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بفعالية. (الجبالي ، 2023 ، ص12)

ماهية الشركات العائلية ومميزاتها:

إن الشركات العائلية تعتبر جزءاً هاماً من الاقتصاد، وتمثل نوعاً مميزاً من الشركات التي تنفرد بخصائصها الفريدة، وتُعرف الشركة على أنها عقد يلتزم بموجبه شخصان أو أكثر بالمساهمة في مشروع يهدف إلى تحقيق الربح، حيث يقدم كل منهم حصة من المال أو العمل أو كليهما، ويتشاركون في ما ينتج عن هذا المشروع من أرباح أو خسائر. (نظام الشركات السعودي ، المادة الثانية) ولكن عندما نتحدث عن الشركات العائلية، نجد أنه لا يوجد تعريف واحد متفق عليه لهذا النوع من الشركات، ولم يتم تصنيفها ضمن نوع محدد من الشركات سواء كانت من شركات الأشخاص أو الأموال، وقد تعددت التعريفات التي تصف الشركات العائلية من زوايا مختلفة، لكن جميعها تشير إلى وجود دور محوري للعائلة في إدارة وملكية الشركة.

ومن التعريفات الشائعة للشركة العائلية هي أنها الشركة التي تكون فيها أغلبية الأصوات تحت سيطرة عائلة معينة، بما في ذلك المؤسس الذي يخطط لنقل الشركة إلى الأجيال القادمة، كما تُعرف الشركة العائلية بأنها الكيان الذي تملكه أو تسيطر عليه بالكامل عائلة محددة، وتتفاوت درجات السيطرة وفقاً لكيفية تحديد واستخدام الملاك لقوتهم التصويتية، لكن السيطرة تتضمن عادةً امتلاك أغلبية الأسهم أو الحصص في الشركة. (الغامدي ، 2021 ، ص285)

ونجد أن هناك نظرات عديدة من البعض إلى الشركات العائلية على أنها تلك التي تكون مملوكة لعائلة واحدة، حيث تكون القرارات الهامة بيد هذه العائلة، ويرى البعض الآخر أن الشركة العائلية هي التي يعمل فيها شخصان أو أكثر تجمعهم علاقة عائلية، حيث يمتلك أحدهم أو كلاهما الشركة. كما يُعتقد أن الشركة العائلية هي المشروع الذي تكون فيه الإدارة والملكية محصورة ضمن نطاق العائلة.

خصائص وميزات الشركات العائلية:

تشير الدراسات إلى أن الشركات العائلية تتميز بأداء يفوق أداء الشركات الأخرى من نواحٍ متعددة، مثل حجم المبيعات والأرباح والمؤشرات الأخرى التي تعكس نمو الشركة. ففي دراسة أجراها مكتب "تومسن" للمحاسبة لصالح صحيفة نيويورك، تمت مقارنة أداء الشركات العائلية مع نظيراتها من الشركات المنافسة في أوروبا، حيث تم فحص ستة مؤشرات أساسية، والنتيجة كانت أن الشركات العائلية تفوقت على الشركات المنافسة في جميع هذه المؤشرات، ويرجع الأداء المتميز للشركات العائلية مقارنة بالشركات الأخرى إلى عدة عوامل رئيسية، منها الالتزام الكبير من قبل أفراد العائلة المالكة حيث تعمل العائلات المالكة للشركات العائلية بتفاني وإخلاص كبيرين لضمان نمو وازدهار الشركة، ليس فقط لتحقيق الربح المالي، بل لضمان استمرارية الشركة للأجيال القادمة، فهذا الالتزام ينبع من رؤيتهم المستقبلية التي تهدف إلى الحفاظ على الشركة كأداة لدعم مكانتهم الاجتماعية، مما يجعلهم ينظرون إلى الأهداف بعيدة المدى، بدلاً من التركيز على الربح السريع فقط.

ومنها كذلك أمر توارث الخبرات والمعرفة عبر الأجيال ففي كثير من الأحيان، يبدأ أفراد العائلة في الانخراط في أنشطة الشركة منذ سن مبكرة، مما يمنحهم الفرصة لاكتساب المهارات والخبرات اللازمة لإدارة الأعمال العائلية، وهذا الانتقال الطبيعي للمعرفة من جيل إلى جيل يعزز التزام أفراد العائلة تجاه الشركة، ويساهم في تطوير مقوماتهم القيادية والإدارية. (الغامدي ، 2021 ، ص286)

ماهية الاستدامة في الشركات العائلية:

تعددت آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم الاستدامة، مما أدى إلى ظهور تباين في التفسيرات والتوجهات نحو هذا المصطلح ومع ذلك، يُعتبر المفهوم الذي قدمه "بورتر" (1998) من أكثر المفاهيم وضوحاً في هذا الاتجاه (poter,michael,1998,p15) فقد استخدم بورتر عبارة "الربحية طويلة الأجل" للإشارة إلى الاستدامة، مشيراً إلى أن الاستدامة تتمحور حول الأداء فوق المتوسط. هذا الأداء يتجلى في قدرة المنظمة على التفوق على متوسط أداء الصناعة التي تنتمي إليها.

وبذلك يتضح أن الاستدامة ترتبط بشكل كبير بتحقيق أهداف طويلة الأجل، حيث يجب على المنظمة أن تسعى لتحقيق أداء مستدام يتفوق على منافسيها على مدى فترة طويلة، وقد استخدم الباحث "بارني" مصطلح "الزمن" كعنصر أساسي للاستدامة، وفقاً لبارني تُعتبر الاستدامة عملية مستمرة تعتمد على قدرة المنظمة على الاحتفاظ بمزاياها التنافسية حتى بعد أن تُضاعف جهودها لتكرار تلك المزايا بعد فترة انقطاع. (Barnay,j.p,2010,p134)

هذا يشير إلى أن الاستدامة لا تقتصر على الحفاظ على الأداء الحالي للمنظمة، بل تشمل أيضاً تطوير وتحسين هذا الأداء باستمرار. فالمنظمات التي تسعى للاستدامة تعمل على تحسين جوانبها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بطريقة شاملة ومستدامة. وعليه يتضح أن مفهوم الاستدامة يتجاوز مجرد الحفاظ على الوضع الراهن؛ فهو يتطلب تطويراً مستمراً لأداء المنظمة، مع التركيز على تعزيز الجوانب الاقتصادية من خلال الابتكار وزيادة الكفاءة، وتحسين الجوانب البيئية عبر تبني ممارسات صديقة للبيئة ومستدامة، وكذلك تعزيز الجوانب الاجتماعية من خلال تحسين علاقاتها مع المجتمع وتوفير بيئة عمل إيجابية لموظفيها، فالاستدامة هي رحلة مستمرة من التطوير والتحسين التي تشمل كل جوانب عمل المنظمة، بهدف تحقيق تفوق طويل الأجل في الأداء يتجاوز المنافسين ويبني مستقبلاً مستداماً لكل من المنظمة والمجتمع المحيط بها. (الحريوى ، 2019 ، ص30)

والاستدامة في المنظمات تُعنى بعملية تلبية احتياجات جميع المستفيدين سواء على المدى القصير أو الطويل، وذلك ضمن إطار بيئة تشغيلية متكاملة. يتم تحقيق ذلك من خلال تطوير استراتيجيات فعالة تُعزز من قدرة المنظمة على تحقيق رسالتها ورؤيتها بشكل مستدام. يُشير الباحث ناثانجيل (2008) إلى أن الاستدامة تعني استمرار الأداء المتميز للمنظمة على مدى زمني قد يختلف حسب الصناعة التي تنتمي إليها المنظمة، ويرتبط هذا الأداء بعدة عوامل منها دورة حياة المنتج وقوانين حماية براءات الاختراع، وهذا المفهوم يرتبط أيضاً بالتصرفات التي تتخذها المنظمات لتعزيز قدرتها على استدامة عملها، والتأثير على قدرة المنافسين على التصرف بحرية. الاستدامة ليست مجرد مفهوم نظري، بل هي عملية تتطلب اتخاذ خطوات عملية وحاسمة لضمان استمرارية المنظمة ونموها على المدى الطويل. (Nothnagel, K,2008,p56)

أنواع الاستدامة:

إن الاستدامة تعتبر من المفاهيم الجوهرية التي تلعب دوراً حيوياً في ضمان استمرارية المؤسسات ونجاحها على المدى الطويل. تُقسم الاستدامة إلى أربعة أنواع رئيسية، كل نوع منها يلعب دوراً مختلفاً ولكنها تتكامل جميعها لتشكل الصورة الكاملة للاستدامة الشاملة للمؤسسة. (الحريوى ، 2019 ، ص30)

1. الاستدامة المالية:

تشكل الاستدامة المالية أساس الاستمرارية الاقتصادية لأي مؤسسة و يتم قياس هذه الاستدامة من خلال صافي الدخل، والذي يعكس الفائض الذي تحققه المؤسسة عندما تتجاوز إيراداتها نفقاتها، بالإضافة إلى أنه يتم النظر إلى السيولة النقدية المتاحة كعامل حاسم، حيث تعكس قدرة المؤسسة على سداد التزاماتها المالية والفواتير المستحقة، كذلك فإن العلاقة بين الأصول والديون تعتبر مؤشراً هاماً على الاستدامة المالية، حيث يجب أن تكون المؤسسة قادرة على إدارة ديونها بكفاءة بما يتماشى مع أصولها المتاحة.

2. الاستدامة المؤسسية:

تُعتبر الاستدامة المؤسسية عن قدرة المؤسسة على إدارة مواردها بشكل يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها بفعالية ومرونة، ويتطلب هذا النوع من الاستدامة أن تكون المؤسسة قادرة على العمل باستقلالية دون الاعتماد على مصدر تمويل وحيد، ويشير ذلك إلى أن المؤسسة لديها القدرة على توليد مصادر تمويل متعددة تُمكنها من الحفاظ على أدائها وتحقيق أهدافها حتى في ظل تغير الظروف المالية الخارجية. (العزوني، 2020، ص46)

3. استدامة الخدمات:

يتعلق هذا النوع من الاستدامة بقدرة المؤسسة على ضمان استمرارية الخدمات التي تقدمها حتى بعد انتهاء التمويل الحالي، هذا لأن استدامة الخدمات تعني أن الأثر الإيجابي لهذه الخدمات يستمر لفترة طويلة بعد انتهاء دعم التمويل، مما يدل على قدرة المؤسسة على تحقيق تأثير دائم ومستدام في المجتمع أو السوق الذي تعمل فيه.

4. الاستدامة المعنوية:

تُعد الاستدامة المعنوية من العوامل الحيوية التي تعتمد على القيادة والرؤية داخل المؤسسة، هذا عندما يكون لدى قادة المؤسسة رؤية واضحة والتزام قوي برسالتها، فإنهم يصبحون قادرين على تحفيز فريق العمل ومشاركة هذه الرؤية بفعالية معهم، وهذا النوع من الاستدامة يعزز من الترابط الداخلي ويزيد من الالتزام الجماعي نحو تحقيق الأهداف المشتركة، مما يساهم في استدامة المؤسسة على المدى الطويل، وتعتبر هذه الأنواع الأربعة من الاستدامة مترابطة ومتكاملة، إذ تساهم كل منها في تعزيز قدرة المؤسسة على

البقاء والنمو في بيئة تتسم بالتحديات المستمرة والتغيرات السريعة، فتحقيق الاستدامة يتطلب توجيه الجهود نحو تطوير جميع هذه الجوانب لضمان استمرارية ونجاح المؤسسة في المستقبل. (الحريّاوي، 2019، ص32)

العلاقة بين التدريب والتطوير المهني والاستدامة:

تسعى الشركات الكبرى باستمرار لتحسين أدائها من خلال تعزيز مهارات ومعارف العاملين بها. التدريب والتطوير المهني يلعبان دوراً أساسياً في هذا السياق، حيث يمثلان أحد العوامل الرئيسية في تحقيق الاستدامة داخل المنظمات، ويوفر التدريب فرصاً مستمرة للنمو المهني والتقدم الوظيفي، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة العاملين وقدرتهم على أداء مهامهم بفعالية.

فعندما توفر الشركات فرصاً للتدريب والتطوير فإنها تعمل على تعزيز قدرات العاملين من خلال إكسابهم مهارات جديدة ومعرفة متقدمة، هذا يؤدي إلى زيادة مستوى الإبداع والابتكار حيث يصبح العاملون أكثر قدرة على التفكير بشكل خلاق وإيجاد حلول جديدة للتحديات التي يواجهونها، وهكذا يُسهم تحسين الأداء الفردي في تحسين الأداء الإجمالي للمنظمة، مما يعزز من قدرتها على الاستدامة والنمو على المدى الطويل. (محجوب، 2023، ص724)

علاوة على ذلك، فإن أنشطة التطوير المهني تلعب دوراً مهماً في تعزيز الثقة بالنفس والتنمية الذاتية للعاملين، فهذه المبادرات لا تؤدي فقط إلى تحسين جودة الأداء بل تسهم أيضاً في تحفيز الإنتاجية التنظيمية بشكل فعال من حيث التكلفة عبر توفير بيئة عمل داعمة وتطور مستمر، ويصبح لدى العاملين الدافع والقدرة على المساهمة بشكل إيجابي في تحقيق أهداف المنظمة، فالتدريب والتطوير المهني لا يقتصران على تحسين المهارات الفنية فقط، بل يشملان أيضاً تنمية القيم والقدرات الشخصية من خلال نظام تدريب منهجي، ويحصل الموظفون على التعلم اللازم لتقوية كفاءاتهم وتطوير قدراتهم بشكل مستدام، هذا الدعم المستمر يعزز من مشاركة العاملين وانخراطهم في مناخ العمل، مما يساهم في تحقيق استدامة الأداء والتفوق على المدى الطويل.

بالتالي فالعلاقة بين التدريب والتطوير المهني والاستدامة هي علاقة تكاملية؛ حيث يدعم التدريب والتطوير استدامة الأداء من خلال تحسين المهارات، وتعزيز الإبداع، وتحقيق التنمية الذاتية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة وزيادة قدرتها على الاستمرار والنمو في بيئة العمل المتغيرة، ومن الملاحظ أن التدريب الفعال ليس مجرد عملية تعليمية قصيرة الأمد، بل هو استثمار طويل الأجل يعزز من قدرة المنظمة على التكيف والابتكار، فالتدريب والتطوير لا يقتصران على تقديم مهارات تقنية جديدة، بل يشملان أيضاً تحسين القدرات الإدارية والشخصية للعاملين، مما يسهم في رفع مستوى الأداء العام وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. (العزوني، 2020، ص49)

3- الإطار التطبيقي

منهجية البحث:

يستند البحث على منهج وصفي تحليلي، حيث يركز على فحص الأسس النظرية المتعلقة بالموضوع من خلال استعراض المراجع العربية والأجنبية ذات الصلة، ويتضمن البحث أيضاً تنفيذ دراسة ميدانية تتمثل في توزيع استبيانات على فئات مختلفة من العينة المختارة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من العاملين في الشركات العائلية بالمملكة العربية السعودية ولصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل الحصول على بيانات الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 80 فرد وهم الذين قاموا بالإجابة على اسئلة استمارة الاستبيان الإلكتروني.

الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الفاكورونباخ لحساب مستوى ثبات أداة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة لعبارة أداة الدراسة.

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، لإيجاد الفروق بين متغيرات الدراسة ذات الفئتين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لإيجاد الفروق بين متغيرات الدراسة ذات الثلاث فئات أو أكثر.
- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة

فروض الدراسة :

1. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
2. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزى لمتغير العمر.
3. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
4. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.
5. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المهني على استدامة الشركات العائلية.

أداة الدراسة:

قامت الدراسة باستخدام استمارة الاستبيان كأداة للدراسة والتي تكونت من قسمين يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) ويشتمل القسم الثاني على العبارات المتعلقة بمحور التدريب والتطوير المهني ويتضمن ويشتمل على 14 عبارة، ومحور استدامة الشركات العائلية ويشتمل على 11 عبارة وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من موافق بشدة (5) موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة

الدرجة	المستوى
1 – 1.799	منخفضة جداً
1.800 – 2.599	منخفضة
2.600 – 3.339	متوسطة
3.400 – 4.199	مرتفعة
4.200 – 5.000	مرتفعة جداً

صدق أداة الدراسة:

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة ودرجة العبارة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة حيث جاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: التدريب والتطوير المهني

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
1	تضع الشركة خططاً تدريبية واضحة لتمكين الموظفين من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للنجاح في أعمالهم.	**0.743	0.000
2	تساهم برامج التدريب التي تقدمها الشركة في رفع كفاءة أداء الموظفين.	**0.68	0.000
3	تمكن الدورات التدريبية التي تقدمها الشركة الموظفين من إتقان مهاراتهم وتنفيذ مهامهم بكفاءة عالية.	**0.671	0.000

م	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
4	تتوافق محتويات البرامج التدريبية بالشركة بشكل كامل مع متطلبات الوظائف الحالية.	**0.602	0.000
5	التدريب هو أحد أهم العوامل التي تساهم في زيادة رضا الموظفين عن العمل.	**0.655	0.000
6	تسعى الشركة باستمرار إلى تطوير قدرات موظفيها باستخدام أحدث الأساليب والتقنيات التدريبية.	**0.606	0.000
7	يساهم التدريب في تعزيز المسؤولية الذاتية لدى الموظفين واتخاذ القرارات الصائبة.	**0.702	0.000
8	يعتبر التدريب شرطاً أساسياً لتمكين الموظفين من تولي مسؤوليات أكبر.	**0.594	0.000
9	يوفر التدريب والتطوير المهني بيئة محفزة للإبداع والابتكار بين الموظفين.	**0.662	0.000
10	يعزز التدريب ثقة الموظفين بأنفسهم ويجعلهم شركاء في صنع القرار.	**0.663	0.000
11	يعتبر التدريب ركيزة أساسية لتحقيق أهداف الفرد والشركة.	**0.63	0.000
12	يساهم التدريب في تطوير أداء الموظفين وتحسين إنتاجيتهم.	**0.542	0.000
13	يُعزز التدريب الولاء والانتماء لدى الموظفين تجاه الشركة.	**0.576	0.000
14	يُساهم التدريب في تحقيق طموحات الموظفين المهنية.	**0.632	0.000

ويتبين من الجدول السابق رقم (2) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) وهذا يعني أن ارتفاع مستوى الصدق لعبارات المحور الأول للاستبيان مما يدل إنه صالح للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

المحور الثاني: استدامة الشركات العائلية

جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

م	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
1	تستثمر الشركة قدرات أبنائها ومعارفهم في تعزيز استدامة الشركة.	**0.793	0.000
2	تقوم الشركة بإدارة الموارد البشرية ضمن رؤية واضحة.	**0.831	0.000
3	تحتفظ الشركة بالمراكز التنافسية التي حققتها في الأجيال السابقة.	**0.68	0.000
4	تسعى الشركة إلى تمكين العاملين بشكل متميز.	**0.76	0.000
5	يوجد لدى المؤسسين والإدارة العليا رؤية عن الشركة والمسار الذي ستصل إليه.	**0.794	0.000
6	تسعى الشركة للحصول على مراكز متقدمة في منتجاتها مقارنة بالشركات المنافسة.	**0.596	0.000
7	يوجد عمليات تقييم ومتابعة شاملة ومستمرة داخل الشركة.	**0.875	0.000
8	تعمل الشركة على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في عملها.	**0.849	0.000
9	تحرص الشركة على إجراء تقييم ذاتي لأدائها باستمرار.	**0.821	0.000
10	تعمل الشركة على احترام أخلاقيات العمل.	**0.75	0.000
11	يتم بناء الخطة الاستراتيجية للشركة بالاستعانة بذوي الاختصاص.	**0.815	0.000

ويتبين من الجدول السابق رقم (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) وهذا يعني أن ارتفاع مستوى الصدق لعبارات المحور الثاني للاستبيان مما يدل إنه صالح للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب ثبات استمارة الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4) نتائج ثبات أداة الدراسة بأسلوب ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
التدريب والتطوير المهني	14	0.886
استدامة الشركات العائلية	11	0.936
إجمالي استمارة الاستبيان	25	0.944

يبين جدول (4) نتائج ثبات أداة الدراسة المستخدمة، حيث أن قيمة ألفا كرونباخ لكافة محاور أداة الدراسة أكبر من 0.70 وبالتالي تبين هذه النتيجة أن أداة الدراسة على درجة عالية من الثبات وكافية لتحقيق أغراض الدراسة.

خصائص عينة الدراسة

- النوع الاجتماعي: تبين أن 50 من افراد عينة الدراسة كانوا من الذكور بنسبة 62.5% و 30 من الاناث بنسبة 37.5%.
- العمر: تبين أن 31 من افراد عينة الدراسة أعمارهم اقل من 30 سنة بنسبة 38.8% و 32 فرد أعمارهم من 31 سنة إلى 40 سنة بنسبة 40% و 13 فرد أعمارهم من 41 سنة إلى 50 سنة بنسبة 16.3% و 4 أفراد أعمارهم أكثر من 50 سنة بنسبة 5%.
- المؤهل العلمي: تبين أن 44 فرد من افراد عينة الدراسة مؤهلهم شهادة جامعية بنسبة 55% و 14 فرد من افراد عينة الدراسة مؤهلهم دبلوم بنسبة 17.5% و 14 فرد مؤهلهم ماجستير بنسبة 17.5% و 8 أفراد مؤهلهم دكتوراه بنسبة 10%.
- عدد سنوات الخبرة الوظيفية: تبين أن 31 من افراد عينة الدراسة خبرتهم الوظيفية من 1 إلى 5 سنوات بنسبة 38.8% و 26 فرد خبرتهم الوظيفية من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 32.5% و 14 فرد خبرتهم الوظيفية من 10 سنوات إلى 15 سنة بنسبة 17.5% و 9 أفراد خبرتهم الوظيفية أكثر من 15 سنة بنسبة 11.3%.

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقاً للخصائص للشخصية

الخصائص	الفئات	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكر	50	62.5%
	انثى	30	37.5%
العمر	30 سنة فأقل	31	38.8%
	31 - 40 سنة	32	40%
	41 - 50 سنة	13	16.3%
	أكثر من 50 سنة	4	5%
	شهادة جامعية	44	55%
المؤهل العلمي	دبلوم	14	17.5%
	ماجستير	14	17.5%
	دكتوراه	8	10%
	من 1-5 سنوات	31	38.8%
عدد سنوات الخبرة	من 5 - 10 سنوات	26	32.5%
	من 10 - 15 سنة	14	17.5%
	أكثر من 15 سنة	9	11.3%

تحليل استمارة الاستبيان

المحور الأول: التدريب والتطوير المهني

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات التدريب والتطوير المهني

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تضع الشركة خططاً تدريبية واضحة لتمكين الموظفين من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للنجاح في أعمالهم.	4.04	0.787	13	مرتفع

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
تساهم برامج التدريب التي تقدمها الشركة في رفع كفاءة أداء الموظفين.	4.13	0.802	12	مرتفع
تمكن الدورات التدريبية التي تقدمها الشركة الموظفين من إتقان مهاراتهم وتنفيذ مهامهم بكفاءة عالية.	4.17	0.823	11	مرتفع
تتوافق محتويات البرامج التدريبية بالشركة بشكل كامل مع متطلبات الوظائف الحالية.	3.96	0.906	14	مرتفع
التدريب هو أحد أهم العوامل التي تساهم في زيادة رضا الموظفين عن العمل.	4.33	0.569	3	مرتفع جداً
تسعى الشركة باستمرار إلى تطوير قدرات موظفيها باستخدام أحدث الأساليب والتقنيات التدريبية.	4.21	0.741	10	مرتفع جداً
يساهم التدريب في تعزيز المسؤولية الذاتية لدى الموظفين واتخاذ القرارات الصائبة.	4.26	0.651	8	مرتفع جداً
يعتبر التدريب شرطاً أساسياً لتمكين الموظفين من تولي مسؤوليات أكبر.	4.24	0.68	9	مرتفع جداً
يوفر التدريب والتطوير المهني بيئة محفزة للإبداع والابتكار بين الموظفين.	4.33	0.612	4	مرتفعة جداً
يعزز التدريب ثقة الموظفين بأنفسهم ويجعلهم شركاء في صنع القرار.	4.30	0.604	7	مرتفعة جداً
يعتبر التدريب ركيزة أساسية لتحقيق أهداف الفرد والشركة.	4.34	0.674	2	مرتفع جداً
يساهم التدريب في تطوير أداء الموظفين وتحسين إنتاجيتهم.	4.40	0.587	1	مرتفع جداً
يُعزز التدريب الولاء والانتماء لدى الموظفين تجاه الشركة.	4.31	0.722	6	مرتفع جداً
يُساهم التدريب في تحقيق طموحات الموظفين المهنية.	4.32	0.612	5	مرتفع جداً
الاجمالي	4.24	0.447	-	مرتفع جداً

تم ترتيب عبارات التدريب والتطوير المهني من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يساهم التدريب في تطوير أداء الموظفين وتحسين إنتاجيتهم) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.40 وانحراف معياري 0.587 وبدرجة موافقة مرتفعة جداً بينما كانت العبارة (تتوافق محتويات البرامج التدريبية بالشركة بشكل كامل مع متطلبات الوظائف الحالية) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.96 وانحراف معياري 0.906 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات التدريب والتطوير المهني تبين أن الاتجاه العام للمحور هو مستوى الموافقة المرتفع جداً مما يوضح وجود مستوى مرتفع جداً من التدريب والتطوير المهني في الشركات العائلية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.24 بانحراف معياري 0.447.

المحور الثاني: استدامة الشركات العائلية

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب و مستوى الموافقة على عبارات استدامة الشركات العائلية

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
تستثمر الشركة قدرات أبنائها ومعارفهم في تعزيز استدامة الشركة.	3.95	0.810	10	مرتفع
تقوم الشركة بإدارة الموارد البشرية ضمن رؤية واضحة.	4.00	0.796	7	مرتفع
تحتفظ الشركة بالمراكز التنافسية التي حققتها في الأجيال السابقة.	4.09	0.845	3	مرتفع
تسعى الشركة إلى تمكين العاملين بشكل متميز.	4.07	0.776	6	مرتفع
يوجد لدى المؤسسين والإدارة العليا رؤية عن الشركة والمسار الذي ستصل إليه.	4.09	0.830	4	مرتفع
تسعى الشركة للحصول على مراكز متقدمة في منتجاتها مقارنة بالشركات المنافسة.	4.19	0.658	1	مرتفع
يوجد عمليات تقييم ومتابعة شاملة ومستمرة داخل الشركة.	4.08	0.925	5	مرتفع

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
تعمل الشركة على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في عملها.	3.95	0.940	11	مرتفع
تحرص الشركة على إجراء تقييم ذاتي لأدائها باستمرار.	4.00	0.857	8	مرتفع
تعمل الشركة على احترام أخلاقيات العمل.	4.13	0.832	2	مرتفع
يتم بناء الخطة الاستراتيجية للشركة بالاستعانة بذوي الاختصاص.	3.96	0.934	9	مرتفع
الاجمالي	4.05	0.656	-	مرتفع

تم ترتيب عبارات استدامة الشركات العائلية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تسعى الشركة للحصول على مراكز متقدمة في منتجاتها مقارنة بالشركات المنافسة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.19 وانحراف معياري 0.658 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تعمل الشركة على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في عملها) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.95 وانحراف معياري 0.940 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات استدامة الشركات العائلية تبين أن الاتجاه العام للمحور هو مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع من استدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.05 وانحراف معياري 0.656.

اختبار فروض الدراسة

نتائج الفرض الأول

والذي ينص على أنه "توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزى لمتغير النوع الاجتماعي".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدراسة تساوي أو اختلاف متوسطات استجابات أفراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية داخل الذكور والاناث، والجدول (10) التالي يوضح النتائج.

جدول (10) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تعزى للنوع الاجتماعي

أبعاد الدراسة	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
محور التدريب والتطوير المهني	ذكر	50	58.46	6.846	2.675	0.106	غير دال
	انثى	30	60.8	4.902			
محور استدامة الشركات العائلية	ذكر	50	43.2	7.738	4.522	0.037	دال
	انثى	30	46.67	5.732			
الدرجة الكلية	ذكر	50	101.66	13.59	4.212	0.044	دال
	انثى	30	107.47	9.576			

يلاحظ من الجدول (10) عدم وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في متوسطات محور التدريب والتطوير المهني بمعنى أن النوع الاجتماعي لا يؤثر على الآراء حول محور التدريب والتطوير المهني، بينما نلاحظ وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في متوسطات محور استدامة الشركات العائلية والدرجة الكلية بمعنى أن النوع الاجتماعي لا يؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.

نتائج الفرض الثاني

والذي ينص على أنه "توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزى لمتغير العمر".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لدراسة تساوي أو اختلاف متوسطات استجابات افراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية داخل العمر، والجدول (11) التالي يوضح النتائج.

جدول (11) اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات افراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تعزي للعمر

أبعاد الدراسة	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
محور التدريب والتطوير المهني	30 سنة فأقل	31	58.84	6.1	0.617	0.606	غير دال
	31 - 40 سنة	32	59.69	6.935			
	41 - 50 سنة	13	58.54	5.782			
	أكثر من 50 سنة	4	63	2.16			
محور استدامة الشركات العائلية	30 سنة فأقل	31	45.1	7.413	0.656	0.582	غير دال
	31 - 40 سنة	32	45.06	7.366			
	41 - 50 سنة	13	42.08	6.563			
	أكثر من 50 سنة	4	43.25	7.32			
الدرجة الكلية	30 سنة فأقل	31	103.94	12.704	0.386	0.763	غير دال
	31 - 40 سنة	32	104.75	13.144			
	41 - 50 سنة	13	100.62	11.962			
	أكثر من 50 سنة	4	106.25	8.958			

يلاحظ من الجدول (11) عدم وجود فروق معنوية دالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانة أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بمعنى أن العمر لا يؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.

نتائج الفرض الثالث

والذي ينص على أنه " توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزي لمتغير المؤهل العلمي ".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لدراسة تساوي أو اختلاف متوسطات استجابات افراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية داخل المؤهل العلمي، والجدول (12) التالي يوضح النتائج.

جدول (12) اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات افراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تعزي للمؤهل العلمي

أبعاد الدراسة	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
محور التدريب والتطوير المهني	شهادة جامعية	44	59.25	6.741	1.323	0.273	غير دال
	دبلوم	14	61.5	4.071			
	ماجستير	14	56.93	6.685			
	دكتوراه	8	60.25	5.23			
محور استدامة الشركات العائلية	شهادة جامعية	44	44.66	7.682	2.067	0.112	غير دال
	دبلوم	14	47.93	1.979			
	ماجستير	14	42.43	7.733			

أبعاد الدراسة	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
	دكتوراه	8	41.25	7.888			
الدرجة الكلية	شهادة جامعية	44	103.91	13.383	1.669	0.181	غير دال
	دبلوم	14	109.43	5.787			
	ماجستير	14	99.36	13.454			
	دكتوراه	8	101.5	12.467			

يلاحظ من الجدول (12) عدم وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانة أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بمعنى أن المؤهل العلمي لا يؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.

نتائج الفرض الرابع

والذي ينص على أنه " توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لدراسة تساوي او اختلاف متوسطات استجابات افراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بين سنوات الخبرة، والجدول (13) التالي يوضح النتائج.

جدول (13) اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات افراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تعزى لسنوات الخبرة

أبعاد الدراسة	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
محور التدريب والتطوير المهني	من 1-5 سنوات	31	59.45	6.339	0.078	0.972	غير دال
	من 5 – 10 سنوات	26	58.96	7.006			
	من 10 -15 سنة	14	59.29	5.928			
	أكثر من 15 سنة	9	60.11	4.961			
محور استدامة الشركات العائلية	من 1-5 سنوات	31	45.39	7.535	1.548	0.209	غير دال
	من 5 – 10 سنوات	26	45.73	6.309			
	من 10 -15 سنة	14	42.64	7.281			
	أكثر من 15 سنة	9	40.78	7.807			
الدرجة الكلية	من 1-5 سنوات	31	104.84	13.051	0.374	0.772	غير دال
	من 5 – 10 سنوات	26	104.69	12.648			
	من 10 -15 سنة	14	101.93	11.952			
	أكثر من 15 سنة	9	100.89	12.221			

يلاحظ من الجدول (13) عدم وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانة أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بمعنى أن سنوات الخبرة لا تؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.

نتائج الفرض الخامس

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المهني على استدامة الشركات العائلية.

جدول (14) تأثير التدريب والتطوير المهني على استدامة الشركات العائلية

Model Summary ملخص النموذج						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²			معامل R ⁻² Adjusted	
0.799		0.517			0.511	
ANOVA تحليل التباين						
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F	
الانحدار Regression	2127.636	1	2127.636	**83.632	0.000	
الباقى Residual	1984.364	78	25.441			
المجموع Total	4112.000	79	-			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
استدامة الشركات العائلية	الثابت Constant	4.691	5.408	-	2.867	0.000
	التدريب والتطوير المهني	0.829	0.091	0.719	9.145	0.000

تبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير المهني واستدامة الشركات العائلية عند مستوى معنوية 0.01 ويتبين وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المهني على استدامة الشركات العائلية عند مستوى معنوية 0.01 واتضح ان المتغير المستقل (التدريب والتطوير المهني) يفسر 51.7% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (استدامة الشركات العائلية) وتبين أنه كلما ازداد مستوى تطبيق التدريب والتطوير المهني بمقدار 1% ازداد مستوى استدامة الشركات العائلية بمقدار 0.829% وهو ما يوضح صحة الفرض الخامس للدراسة.

استنتاجات الدراسة

- وجود مستوى مرتفع جداً من التدريب والتطوير المهني في الشركات العائلية بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.24 بانحراف معياري 0.447.
- وجود مستوى مرتفع من استدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.05 بانحراف معياري 0.656.
- عدم وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في متوسطات محور التدريب والتطوير المهني بمعنى أن النوع الاجتماعي لا يؤثر على الآراء حول محور التدريب والتطوير المهني، بينما نلاحظ وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في متوسطات محور استدامة الشركات العائلية والدرجة الكلية بمعنى أن النوع الاجتماعي لا يؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.
- عدم وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانة أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بمعنى أن العمر لا يؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.
- عدم وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانة أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بمعنى أن المؤهل العلمي لا يؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.
- عدم وجود فروق معنوية دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانة أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بمعنى أن سنوات الخبرة لا تؤثر على الآراء حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.

- وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير المهني واستدامة الشركات العائلية عند مستوى معنوية 0.01 ويتبين وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المهني على استدامة الشركات العائلية عند مستوى معنوية 0.01 واتضح ان المتغير المستقل (التدريب والتطوير المهني) يفسر 51.7% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (استدامة الشركات العائلية) وتبين أنه كلما ازداد مستوى تطبيق التدريب والتطوير المهني بمقدار 1% ازداد مستوى استدامة الشركات العائلية بمقدار 0.829%.

التوصيات

- العمل على تصميم برامج تدريب تلبي احتياجات الشركات العائلية بشكل خاص، مع التركيز على تطوير المهارات القيادية والإدارية.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة والاستثمار بها من أهم الطرق لتقديم برامج تدريب فعالة ومرنة.
- خلق بيئة تشجع الموظفين على التعلم المستمر والتطوير الذاتي.
- العمل على قياس العائد على الاستثمار في التدريب والتطوير لتبرير الاستمرار في الاستثمار في هذا المجال.
- العمل على التعاون مع الجامعات والكليات لتطوير برامج تدريب متخصصة للشركات العائلية.

المراجع

المراجع العربية:

- الجبالي، محمد عماد الدين سالم (2023). أثر التدريب والتطوير الأخضر في التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في منطقة الجيزة (رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة). كلية الأعمال، عمان، الأردن.
- الحرابوي، فراس محمد هشام نعمان (2019). دور التنظيم الإداري في تحقيق استدامة الشركات العائلية في مدينة الخليل (رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، برنامج إدارة الأعمال). جامعة الخليل.
- العزة، ولاء، السلوداني، عبد الرحمن (2022). أثر إستراتيجية التدريب والتطوير ودورها في تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات القطاع العام: الدفاع المدني الفلسطيني نموذجاً. مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، 7(2).
- العزوني، هدى سليمان محمود (2020). أثر البرامج التدريبية على استدامة العنصر البشري في المؤسسات الحكومية، (رسالة دكتوراة. جامعة عين شمس). معهد الدراسات والبحوث البيئية، القاهرة.
- الغامدي، حمدان بن درويش (2021). استدامة الشركات العائلية. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، 7(29e)، 1-20. جامعة الطائف.
- محجوب، ابراهيم جمال الدين محمود (2023). تأثير ممارسات التمكين والتطوير والتدريب المهني للعاملين على المزايا التنافسية للشركات بتوسيع الأداء التنظيمي والاستدامة الاستراتيجية للشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان بجمهورية مصر العربية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 4(2)، الجزء الثالث، كلية التجارة، جامعة دمياط.
- موسى، إسراء سمير صابر (2023). دور التدريب والتطوير الأخضر في بناء المنظمة الذكية: دراسة ميدانية على شركات الأدوية في مصر. مجلة الاسم، 14(3)، 1-20.
- يوسف، على أحمد (2011). أثر التدريب على رفع كفاءة أداء الموظفين: دراسة حالة شركة زين السودان (رسالة ماجستير، جامعة النيلين). كلية الدراسات العليا، الخرطوم، السودان.

المراجع الأجنبية:

- Nothnagel, K. (2008). Empirical Research Within Resource-Based Theory: A Meta Analysis of the Central Propositions. Gabler Edition Wissenschaft.
- Porter, E. Michael (1998). Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. New York: The Free Press.
- Barney, J. B. (2010). Gaining and Sustaining Competitive Advantage (4th ed.). Prentice Hall. New York.