

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(1S), 148 – 165. <https://doi.org/10.26389/AISRP.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

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 ميداوشن | دولة الإمارات

المستخلص: إن الشركات العائلية لها دورها الكبير والفاعل في الاقتصاد بشكل عام سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لأنها هي الممثلة لأكبر 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 والتعزيز لكافتها بالمملكة، هنا لأن التدريب هو أداة استراتيجية تساهم في تحسين الأداء التنظيمي للشركة كل، 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 العمل على الوصول لإجابة له، وهذا السؤال هو: ما تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على كفاءة الموظفين في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية؟ وكيف يسهم 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 متطلبات أبعاد استبيانه 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 ويتبين وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية للتدریب 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 عميق. (العرباوي ، 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. هنا 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. (الغامدي ، 2021، ص283)

وفي ظل التحديات المتزايدة والمعتقدات المتنامية التي تواجه منظمات الأعمال اليوم، بدأت الحاجة 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 لتواءك التحديات المتعددة في بيئه الأعمال، حيث أن هذا التدريب يسهم 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. (الجبالي ، 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 كفائتها 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:

تمثل 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 استمراريتها 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 يسهم في تعزيز استدامة وتطور هذه الشركات في بيئه اقتصادية متغيرة.

أسئلة البحث:

- 1- ما تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على كفاءة الموظفين في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية؟
- 2- كيف يسهم 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 مساحتها في إثراء المعرفة حول العلاقة بين التدريب والتطوير المهني واستدامة الشركات العائلية. فتُعد 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 تسهم في تحسين كفافتها 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 لصناعة القرار والمديرين في الشركات العائلية لتطوير استراتيجيات فعالة تساهمن 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 يسهم 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 (الجباري ، 2023) بعنوان *أثر التدريب والتطوير الأخضر في التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في منطقة الجيزة* ، تمثل 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 بتوصي*
أداء 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: الدفع 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، معامل 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 والاهيار بسبب زيادة عدد الشركاء وتباعد 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 استمراريتها، 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 للاستقرار 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 الجزء. وقد أظهرت النتائج مستوىً متواضعاً لتطبيق التدريب الأخضر وأثرًا إيجابياً ملحوظاً 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 إطاراً عملياً لتحسين التنافسية المستدامة للشركات الصناعية في مدينة العاشر من رمضان عبر ممارسات التمكين والتدريب المهني. استخدمت الدراسة برنامج 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 وفقاً 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.

و تستعرض 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 واستبيان لقياس تأثير إستراتيجيات التدريب على الجودة الشاملة، وأظهرت نتائج قوية تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الإستراتيجيات ومبادئ الجودة. التوصيات التي اقتربتها الدراسة، مثل تعزيز الدعم الإداري وزيادة البرنامج التدريبي، تعد ضرورية لتحسين النتائج، لكن العينة الصغيرة قد تؤثر على تعميم النتائج، وقد تكون الدراسة أكثر فائدة إذا تضمنت إستراتيجيات 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 استشاري لحكومة الشركات وتعزيز استمرارتها، 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.

اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

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

ثانياً: الإطار النظري:**• ماهية التدريب والتطوير المبني :**

إن التدريب والتطوير يُعد من الركائز الأساسية في تعزيز أداء الأفراد وتحقيق الأهداف المؤسسية. هو عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية المهارات والكفاءات لدى العاملين بشكل مهني، ومن خلال التدريب، يتم تزويد الأفراد بالمعرفة والخبرة الازمة لتحسين أدائهم الحالي والتحضير لمتطلبات وظائفهم المستقبلية، ويشمل هذا التحفيز على التعلم المستمر، مما يسهم 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 تزويدتهم بالقدرات والمعرفة الازمة 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 تمنع الأفراد استعداداً دائمًا ومتقدماً. فهو يزودهم بالاتجاهات والأفكار التي تساعدهم في تحقيق الأهداف المحددة، ويعزز من قدرتهم على الأداء المتميز، كما يسهم 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 إمكانياتهم الكاملة. فهو لا يقتصر على تعزيز المهارات الفردية، بل يساهم أيضاً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ويدعم النمو والتطور المستدام. (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 الازمة لتطبيقها في سياقات عملهم المختلفة. (يوسف ، 2011، ص 7)

ويُظهر تعريف بيتش أن التدريب ليس مجرد نقل للمعرفة، بل هو عملية متكاملة تهدف إلى تمكّن الأفراد من استخدام مهاراتهم ومعارفهم لتحقيق الأهداف المؤسسية. التدريب بهذا المفهوم يتتجاوز 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 الكفاية 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 يتاسب مع متطلبات العمل وتحديات السوق المتغيرة ، وعلاوة على ذلك، فإن التدريب يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين وتعزيز ولائهم للمنشأة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية. (يوسف ، 2011، ص 8)

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.

وبهذا 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 استدامها ونجاحها على المدى الطويل ..، وتتجلى 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 يسهم في رفع كفاءتهم وانتاجيتهم من خلال تزويد الأفراد بمهارات جديدة، يمكن تحسين الأداء العام وزيادة فعالية العمل، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجية المنظمة ككل.
2. التطوير المؤسسي: من خلال التدريب، تستطيع المؤسسة تطوير إمكانياتها وكفاءاتها، مما يسهم 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 و تستفيد من الفرص الجديدة. (موسى ، 2023 ، ص903)

-3- أهمية التدريب للأفراد العاملين:

إن التدريب يعتبر أداة حيوية في تحسين أداء الأفراد العاملين، وبشكل 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 علىبذل جهد أكبر لتحقيق النجاح.

علاوة على ذلك، يسهم التدريب في تقليل نقاط الضعف التي قد يعاني منها العاملون، ويبتيح 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 وإنماً بالإجراءات السليمة والاحتياطات الازمة 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 تناغماً وتعاوناً.

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

ماهية الشركات العائلية ومميزاتها:

إن الشركات العائلية تعتبر جزءاً هاماً من الاقتصاد، وتتمثل نوعاً مميراً من الشركات التي تتفق 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، ويشاركون في ما ينبع عن هذا المشروع من أرباح أو خسائر. (نظام الشركات السعودية ، 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 المالك لقوتهم التصورية، 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 يعتقد أن الشركة العائلية هي المشروع الذي تكون فيه الإدارة والملكية محصورة ضمن نطاق العائلة.

خصائص وميزات الشركات العائلية:

تشير الدراسات إلى أن الشركات العائلية تميز بأداء يفوق أداء الشركات الأخرى من نواحٍ متعددة، مثل حجم المبيعات والأرباح والمؤشرات الأخرى التي تعكس نمو الشركة. في دراسة أجراها مكتب "تومسن" للمحاسبة لصالح صحيفة نيويورك، تمت مقارنة أداء الشركات العائلية مع نظيرتها 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 بتفانٍ 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 مكانهم 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 الازمة 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 يتجلّ في قدرة المنظمة على التفوق على متوسط أداء الصناعة التي تنتهي 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 تضاعف جهودها لتكرار تلك المزايا بعد فترة انقطاع. (Barnay,j.p,2010,p134)

هذا يشير إلى أن الاستدامة لا تقصر 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 علاقتها مع المجتمع وتوفير بيئة عمل إيجابية لموظفيها ، فالاستدامة هي رحلة مستقبلًا مستدامة لكل من المنظمة والمجتمع المحيط بها. (الحرباوي ، 2019 ، ص30)

والاستدامة في المنظمات تُعنى بعملية تلبية احتياجات جميع المستفيدين سواء على المدى القصير أو الطويل، وذلك ضمن إطار بيئي 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 تنتهي إليها المنظمة، ويرتبط هذا الأداء بعدة عوامل منها دورة حياة المنتج وقوانين حماية براءات الاختراع، وهذا المفهوم يرتبط أيضاً بالتصورات 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 وحاصلة 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 لتشكيل الصورة الكاملة للاستدامة الشاملة للمؤسسة. (الحرباوي ، 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 تتحققه المؤسسة عندما تتجاوز إيراداتها نفقاتها ، بالإضافة إلى أنه يتم النظر إلى السيولة النقدية المتاحة كعامل حاسم، حيث تعكس قدرة المؤسسة على سداد التزاماتها المالية والفوائر 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:

تُعبر الاستدامة المؤسسية عن قدرة المؤسسة على إدارة مواردها بشكل يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها بفعالية ومونة، 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 تُمكّنها 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 المعنية:

تُعد الاستدامة المعنية 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 الأربع 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. (الحراباوي، 2019، ص32)

العلاقة بين التدريب والتطوير المهني والاستدامة:

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

فعندما توفر الشركات فرضاً 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 يواجهوها، 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 الإناتجية التنظيمية بشكل فعال من حيث التكلفة عبر توفير بيئة عمل داعمة وتطوير 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 مهني، ويحصل الموظفون على التعلم اللازم لتنمية كفاءتهم وتطوير قدراتهم بشكل مستدام، هذا الدعم المستمر يعزز من مشاركة العاملين وانخراطهم في مناخ العمل، مما يسهم في تحقيق استدامة الأداء والتفوق على المدى الطويل.

بالناتي 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 الاستثمار 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. (العروني، 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 تمثل 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 اجراء الحصر الشامل لكافة افراد 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 استئلة استمارة الاستبيان الإلكتروني.

الأساليب الإحصائية:

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

- معامل الفاکرونباخ لحساب مستوى ثبات أدلة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أدلة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوى استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أدلة 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 الخطى البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة

فروض الدراسة :

1. 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 النوع الاجتماعي.
2. 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 العمر.
3. 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 المؤهل العلمي.
4. 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 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)، محايدين(3)، غير موافق(2)، غير موافق بشدة (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

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

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

صدق أدلة الدراسة:

تم حساب صدق عبارات 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 الاول: التدريب والتطوير المهني

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول

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

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

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

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

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 استئمارة الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4) نتائج ثبات أدلة الدراسة بأسلوب ألفا كرونباخ

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

يبين جدول (4) نتائج ثبات أدلة الدراسة المستخدمة، حيث أن قيمة ألفا كرونباخ لكافحة محاور أدلة الدراسة أكبر من 0.70 وبالتالي تبين هذه النتيجة أن أدلة 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% و30 من الاناث بنسبة 37.5%.
- العمر: تبين أن 31 من افراد عينة الدراسة اعمارهم اقل من 30 سنة بنسبة 38.8% و 32 فرد اعمارهم من 31 سنة إلى 40 سنة بنسبة 40% و 13 فرد اعمارهم من 41 سنة إلى 50 سنة بنسبة 16.3% و 4 افراد اعمارهم 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 افراد 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 افراد خبرتهم الوظيفية أكثر من 15 سنة بنسبة 11.3%.

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقاً للخصائص الشخصية

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

تحليل استئمارة الاستبيان

المحور الأول: التدريب والتطوير المهني

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

العبارة	النحو	المعنى	الترتيب	مستوى الموافقة
تضع الشركة خططاً تدريبية واضحة لتمكين الموظفين من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للنجاح في أعمالهم.	النحو	المعنى	الترتيب	مستوى الموافقة

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

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 ومستوى الموافقة على عبارات استدامة الشركات العائلية

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

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

تم ترتيب عبارات استدامة الشركات العائلية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تسعي 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 بانحراف معياري 0.656.

اختبار فروض الدراسة

نتائج الفرض الأول

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 تعزيز لمتغير النوع الاجتماعي ".

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

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

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

يلاحظ من الجدول (10) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية 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 ذات دلالة احصائية 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 افراد العينة في درجات استبيان أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية بأبعاده تعزيز لمتغير العمر ".

للحقيق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لدراسة تساوي او اختلاف متواسطات 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 متواسطات استجابات افراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تعزيز للعمر

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

يلاحظ من الجدول (11) عدم وجود فروق معنوية دالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متواسطات أبعاد استبيانه 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

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

للحقيق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لدراسة تساوي او اختلاف متواسطات 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 متواسطات استجابات افراد العينة حول أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تعزيز للمؤهل العلمي

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

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

يلاحظ من الجدول (12) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبيانه 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 تعزيز لغير سنوات الخبرة".

للحقيق 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 تعزيز لسنوات الخبرة

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

يلاحظ من الجدول (13) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبيانه 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					
معامل R^2 Adjusted		معامل التحديد R^2		معامل الارتباط R	
0.511		0.517		0.799	
ANOVA تحليل التباين					
Sig F	F	متوسط المربعات	درجات الحرية Df	مجموع المربعات	النموذج
0.000	**83.632	2127.636	1	2127.636	الانحدار Regression
		25.441	78	1984.364	اليات Residual
		-	79	4112.000	المجموع Total
Sig T	T	Beta	الخطأ المعياري	B	النموذج المتغير التابع
0.000	2.867	-	5.408	4.691	Constant الثابت
0.000	9.145	0.719	0.091	0.829	التدريب والتطوير المهني استدامة الشركات العائلية

تبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير المهني واستدامة الشركات العائلية عند مستوى معنوية 0.01 ويتبع وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المهني على استدامة الشركات العائلية عند مستوى معنوية 0.01 واتضح أن المتغير المستقل (التدريب والتطوير المهني) يفسر 51.7% من التغييرات 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 بالمملكة 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 احصائية 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 لاحظ وجود فروق معنوية دالة احصائية 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 احصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانته 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 احصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانته 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 احصائية عند مستوى معنوية 0.05 في جميع متوسطات أبعاد استبانته 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 ويتبع 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 تلبى 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 لتنمية الاستثمار في هذا المجال.
- العمل على التعاون مع الجامعات والكليات لتطوير برامج تدريب متخصصة للشركات العائلية.

المراجع

المراجع العربية:

- الجباري، 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.
- الحرياوي، 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، السلوذاني، عبد الرحمن. (2022). أثر إستراتيجية التدريب والتطوير ودورها في تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات القطاع العام: الدفع 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 دكتوراه. 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.