

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة أعمال



عنوان البحث:

تأثير الإدارات العائلية على إيرادات شركات المقاولات
في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب:

أنس أيمن ملحم

242000415

إشراف:

د. حسن الفيصل – د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

1. مقدمة:

شهدت المملكة العربية السعودية تطوراً كبيراً في مختلف القطاعات الاقتصادية، وبرزت الشركات العائلية كعنصر محوري في هذا التطور، لا سيما في قطاع المقاولات الذي يعتمد بشكل كبير على استثمارات القطاع الخاص. تمثل الشركات العائلية جزءاً كبيراً من الاقتصاد السعودي، حيث تسهم بشكل ملحوظ في خلق فرص العمل وتنمية البنية التحتية، وقد لعبت هذه الشركات دوراً مهماً في تعزيز الحركة الاقتصادية ودعم أهداف رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز مشاركة القطاع الخاص.

تتميز الشركات العائلية بإدارة خاصة حيث يحتفظ أفراد العائلة بسلطة اتخاذ القرارات الرئيسية، ما يمنحها استقراراً في القيادة وسرعة في اتخاذ القرارات. ومع ذلك، يُمكن أن يؤدي هذا النمط من الإدارة إلى تحديات متعددة، أبرزها سيطرة "القائد الأوحده"، وهو الشخص الذي يتمتع بسلطة نهائية وشاملة في اتخاذ القرارات. يؤدي هذا الأسلوب إلى مركزية القرار وقد يُضعف مرونة الشركة ويؤثر سلباً على قدرتها على الابتكار، خاصة في بيئة تتطلب التكيف السريع مع التغيرات الاقتصادية والتقنية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الإدارة العائلية على إيرادات شركات المقاولات في السعودية، حيث تُعد هذه القضية ذات أهمية كبيرة بالنظر إلى التحديات الفريدة التي تواجهها الشركات العائلية. يتميز قطاع المقاولات بطبيعته التنافسية وارتباطه الوثيق بالأداء المالي والاقتصادي العام للدولة، مما يجعل من الضروري فهم كيفية تأثير هيكل الإدارة العائلية على استدامة ونجاح هذه الشركات. إضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة العوامل الداخلية التي تؤثر على الإنتاجية والربحية في الشركات العائلية، مثل هيكل الحوكمة العائلية والعلاقات الشخصية بين أفراد العائلة، ودورها في تشكيل ثقافة الشركة وتوجهاتها الاستراتيجية.

تأتي هذه الدراسة لتجيب عن تساؤلات مهمة حول إيجابيات وسلبيات الإدارة العائلية، ومدى تأثيرها على إنتاجية الشركات وأدائها المالي، وذلك من خلال استكشاف تجارب شركات عائلية ناجحة في المملكة، إلى جانب مقارنة مع تجارب عالمية من دول أخرى مثل ألمانيا واليابان، حيث تعد الشركات العائلية جزءاً كبيراً من النسيج الاقتصادي. كما تسعى الدراسة إلى تحديد استراتيجيات يمكن أن تساعد في التغلب على التحديات التي تواجه الشركات العائلية، وتعزيز قدرتها على النمو والاستمرارية.

وتتبع أهمية البحث من كونه يسعى إلى تقديم توصيات عملية لدعم أصحاب المصلحة في اتخاذ قرارات رشيدة فيما يخص تطوير الشركات العائلية وضمان استدامتها، بما يساهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية الشاملة للمملكة.

2. مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في أن هذا النموذج الإداري العائلي يمكن أن يؤثر بشكل سلبي على النمو والاستدامة المالية للشركة. فعلى الرغم من أن العلاقات الوثيقة بين أفراد العائلة قد توفر بعض الفوائد، مثل الثقة المتبادلة وولاء الموظفين، إلا أنها قد تؤدي أيضاً إلى عدة قيود، منها صعوبة الوصول إلى المعلومات والشفافية. ففي كثير من الحالات، يُفرض تحكم مشدد على تدفق المعلومات، مما يقلل من إمكانية اتخاذ قرارات مبنية على تحليل موضوعي ودقيق للبيانات.

إضافة إلى ذلك، تواجه الشركات العائلية صعوبة في توظيف واستبقاء الكفاءات المهنية من خارج العائلة، حيث قد يشعر الموظفون غير العائليين بالتمييز أو بتقييد فرص التقدم الوظيفي. ويؤدي هذا الوضع إلى تحديات تتعلق بتحفيز الموظفين والمحافظة على ولائهم للشركة. من ناحية أخرى، يمكن أن تتأثر الشركة بفجوات الأجيال داخل العائلة المالكة، حيث قد تكون الرؤى والأهداف مختلفة بين الأجيال الشابة والقادة الحاليين، مما يخلق صراعات قد تؤثر على استقرار الشركة.

تتعاظم أهمية هذه المشكلة في ظل المنافسة الشديدة في قطاع المقاولات، الذي يتطلب قدرة على الابتكار، ومرونة في اتخاذ القرارات، وإدارة فعالة للأزمات. وبهذا، تبرز الحاجة لفهم كيفية تأثير الإدارة العائلية على إيرادات شركات المقاولات، وما إذا كانت المركزية في اتخاذ القرارات تعيق القدرة على النمو وتحقيق الأرباح المرجوة. تهدف هذه الدراسة إلى فهم وتقييم هذه التحديات، وتقديم رؤى حول سبل التغلب عليها من أجل دعم استدامة الشركات العائلية في قطاع المقاولات بالمملكة.

3. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة نظرًا لدور الشركات العائلية البارز في الاقتصاد السعودي، خاصة في قطاع المقاولات الذي يسهم بشكل فعال في النمو الاقتصادي ويُعد من القطاعات الحيوية لتحقيق رؤية المملكة 2030. تسلط هذه الدراسة الضوء على الأبعاد الإدارية الفريدة للشركات العائلية وكيفية تأثيرها على الأداء المالي للشركة، حيث أن النمط الإداري المتمثل بسيطرة العائلة وتوليها المناصب القيادية قد يكون له تأثير مباشر على تحقيق أهداف الشركة ونجاحها في السوق.

1. إسهام الشركات العائلية في الاقتصاد الوطني:

تعتبر الشركات العائلية جزءاً هاماً من النسيج الاقتصادي، حيث تشكل نسبة كبيرة من الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة، وتلعب دوراً بارزاً في توظيف الشباب السعودي وتدريبهم، مما يعزز من رأس المال البشري المحلي. وبالتالي، فإن تحسين الأداء والكفاءة الإدارية في هذه الشركات يساهم بشكل مباشر في دفع عجلة الاقتصاد الوطني. وتأتي أهمية البحث في توفير رؤى حول كيفية تعزيز كفاءة هذه الشركات وتطوير أدائها بما يدعم استمراريتها ويساعدها في تلبية احتياجات السوق بفعالية أكبر.

2. تعزيز فهم تحديات الإدارة العائلية:

تتيح هذه الدراسة فرصة لفهم التحديات التي تواجهها الشركات العائلية في قطاع المقاولات، من بينها مركزية القرارات وصعوبة الاستعانة بالكفاءات من خارج العائلة، والتي قد تعوق الابتكار والتكيف مع المتغيرات. فمن خلال دراسة نقاط الضعف والقوة في الإدارة العائلية، تقدم الدراسة إسهاماً علمياً يمكن الاستفادة منه في تحليل هذا النمط الإداري وتقديم حلول واقعية تساعد الشركات العائلية في التغلب على التحديات.

3. دعم رؤية المملكة 2030:

في إطار رؤية المملكة 2030، تسعى الحكومة إلى تشجيع الشركات الخاصة على النمو والاستدامة بهدف تقليل الاعتماد على النفط وتنويع الاقتصاد. وتأتي هذه الدراسة لتدعم هذا التوجه من خلال تقديم مقترحات لتحسين أداء الشركات العائلية في قطاع المقاولات، مما يمكنها من الاستجابة لمتطلبات السوق وزيادة قدرتها التنافسية، وبالتالي دعم الأهداف الوطنية على المدى البعيد.

4. تأثير الإدارة العائلية على ثقافة الشركة وعلاقتها مع العملاء:

تؤثر الإدارة العائلية على ثقافة الشركة وعلاقتها بالعملاء والموردين. وغالباً ما تتميز الشركات العائلية بعلاقات شخصية وثيقة مع العملاء والموظفين، مما يمكن أن يساهم في زيادة ولائهم للشركة. ومع ذلك، يمكن أن تكون هذه العلاقات سبباً ذا حدين، حيث يمكن أن تؤدي إلى صراعات داخلية تؤثر على سمعة الشركة وصورتها أمام العملاء. لذا، تبرز أهمية الدراسة في توضيح كيفية تحقيق توازن بين الحفاظ على العلاقات الشخصية وتحقيق أهداف النمو والابتكار في الشركة.

5. إفادة الأجيال القادمة في الشركات العائلية:

توفر هذه الدراسة أيضاً معرفة قيمة للأجيال الشابة في العائلات المالكة للشركات، حيث تساعدهم على فهم التحديات التي يمكن أن تواجههم عند تولي المناصب الإدارية، وتوجههم نحو أفضل الممارسات لإدارة الشركة بمرونة وفعالية. ومن خلال تقديم توصيات حول كيفية تعزيز الحوكمة ووضوح الأدوار داخل الشركات العائلية، يمكن أن تساعد هذه الدراسة في تجنب الصراعات الداخلية وضمان استمرارية الأعمال العائلية لعدة أجيال.

6. الإضافة إلى الأدب العلمي في الإدارة العائلية:

تعتبر الدراسة إضافة علمية هامة في مجال الإدارة العائلية، حيث توفر رؤى جديدة حول الشركات العائلية في البيئة السعودية، وتدرس تحديات قطاع المقاولات المحلي تحديداً، وهو مجال لم يُدرس بشكل كافٍ من قبل. ومن خلال هذا الإسهام، يمكن أن تُبنى دراسات مستقبلية على النتائج التي تقدمها هذه الدراسة، مما يساهم في تطوير البحث العلمي في مجال الشركات العائلية وقطاع المقاولات في المملكة.

4. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تساهم في فهم وتقييم تأثير الإدارة العائلية على أداء شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية. تتناول هذه الأهداف مختلف الجوانب المتعلقة بالإدارة العائلية وتحدياتها وإمكانيات تطويرها، وذلك لدعم نجاح واستدامة هذه الشركات في بيئة عمل تتسم بالتنافسية العالية والمتغيرات المستمرة. تتلخص الأهداف فيما يلي:

1. تحليل التحديات التي تواجهها الشركات العائلية في قطاع المقاولات:

يتعرض قطاع المقاولات في المملكة للعديد من التحديات، مثل المتطلبات القانونية، والتقلبات الاقتصادية، واحتياجات السوق المتغيرة. وتهدف الدراسة إلى تحليل كيفية تفاعل الشركات العائلية مع هذه التحديات، وما إذا كانت الأنماط الإدارية العائلية تسهم في زيادة صعوبة التكيف معها. كما تدرس كيفية تأثير المركزية في اتخاذ القرار على سرعة استجابة الشركة للأزمات والمنافسة الشديدة في السوق.

2. تقييم التأثير المالي للإدارة العائلية على إيرادات وربحية الشركات:

تهدف الدراسة إلى دراسة العلاقة بين نمط الإدارة العائلية وأداء الشركة المالي، بما في ذلك الإيرادات، والربحية، والسيولة المالية. سيشمل التحليل تقييم ما إذا كانت الإدارة العائلية تؤدي إلى تراجع أو ارتفاع في الربحية، وتحديد مدى تأثير القرارات المركزية على أداء الشركة المالي، خاصة في ظل اقتصاد يطمح إلى تعزيز الاستدامة المالية وتوسيع القاعدة الاقتصادية.

3. استكشاف الفوائد والعيوب الرئيسية للإدارة العائلية:

تعد الإدارة العائلية نموذجًا إداريًا شائعًا، حيث تساهم في توفير بعض الفوائد للشركة مثل الالتزام العالي والولاء، لكنها قد تساهم أيضًا في مشكلات أخرى، مثل البيروقراطية وعدم المرونة في اتخاذ القرارات. تهدف الدراسة إلى توضيح هذه الجوانب المتنوعة للإدارة العائلية، مما يساعد أصحاب الشركات والباحثين على فهم أفضل لهذا النموذج الإداري.

4. تقديم توصيات لتعزيز كفاءة واستدامة الشركات العائلية في المملكة:

بناءً على التحليل والنتائج، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية من شأنها مساعدة الشركات العائلية في تعزيز أدائها وكفاءتها، بما يساهم في دعم استمراريتها ونموها على المدى الطويل. تشمل هذه التوصيات مجالات عدة، مثل تحسين عمليات اتخاذ القرار، وتبني سياسات الحوكمة، وتعزيز الشفافية والمساءلة داخل الشركة.

5. فهم تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على أداء الشركات العائلية:

يتأثر أداء الشركات العائلية في المملكة بالعديد من العوامل الاجتماعية والثقافية، مثل العلاقات الأسرية والقيم الاجتماعية والتقاليد. تسعى الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير هذه العوامل على ثقافة العمل داخل الشركات العائلية، وما إذا كانت هذه التأثيرات تسهم في تحسين الأداء أو تعيقه. يمكن لهذا التحليل أن يوفر رؤى مهمة حول كيفية توجيه الشركات العائلية نحو تبني ممارسات إدارية تحقق التوازن بين التقاليد والأداء.

6. تحديد أفضل الممارسات لإعداد الأجيال القادمة لاستلام زمام القيادة:

تسعى الدراسة إلى توضيح الخطوات التي يمكن اتخاذها لتحضير الأجيال الشابة في العائلات المالكة لتولي مناصب قيادية في المستقبل. ويشمل ذلك وضع أطروحة واضحة للحوكمة وتحديد أدوار ومسؤوليات كل فرد داخل الشركة، مع التركيز على استمرارية الأعمال واستدامة الشركات على المدى الطويل. هذا الهدف يضمن أن الشركات العائلية تستطيع التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ويعزز استقرارها.

7. المساهمة في تحسين السياسات التنظيمية للشركات العائلية:

تهدف الدراسة أيضًا إلى توفير معلومات تساهم في تحسين السياسات التنظيمية والرقابية للشركات العائلية، مما يساعد الجهات المعنية على فهم نقاط القوة والضعف في هذا النوع من الشركات. وبهذا يمكن أن تشكل الدراسة مرجعًا مفيدًا لصناع القرار في تطوير سياسات تشجع على تبني ممارسات الإدارة الرشيدة وتعزز من كفاءة ومرونة الشركات العائلية في المملكة.

5. تساؤلات الدراسة:

تركز هذه الدراسة على تحليل تأثير الإدارة العائلية على أداء شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية، من خلال الإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي تستهدف فهم التحديات والفرص المرتبطة بهذا النوع من الإدارة. وتشمل تساؤلات الدراسة ما يلي:

1. ما هي الإيجابيات الرئيسية للإدارة العائلية في شركات المقاولات بالمملكة؟

يهدف هذا التساؤل إلى فهم الجوانب الإيجابية التي قد تأتي بها الإدارة العائلية على الشركة، مثل سرعة اتخاذ القرار، وتعزيز الولاء بين أفراد الشركة، وتوفير بيئة عمل موحدة تقوم على الثقة. كما يستكشف مدى تأثير هذه الإيجابيات على كفاءة التشغيل والربحية واستدامة العلاقات مع العملاء والموردين.

2. ما هي أبرز السلبيات والتحديات التي تواجهها شركات المقاولات العائلية في المملكة؟

يتناول هذا التساؤل التحديات المرتبطة بالإدارة العائلية، مثل محدودية الشفافية، التحيز في اتخاذ القرارات، الصراعات العائلية، وتحديات التوظيف والاحتفاظ بالكفاءات من خارج العائلة. كما يحاول معرفة تأثير هذه السلبيات على القدرة التنافسية للشركات العائلية في سوق المقاولات السعودي.

3. كيف يؤثر نموذج "القائد الأوحده" في الإدارة العائلية على إنتاجية الشركة وأدائها المالي؟

يركز هذا التساؤل على دراسة تأثير مركزية السلطة في الإدارة العائلية، والتي تعتمد على شخص واحد يتخذ القرارات الهامة في الشركة، على إنتاجية الشركة وربحيته. كما يستكشف مدى تأثير الموظفين وتفاعلهم مع هذا النمط الإداري، وكيف يؤثر ذلك على بيئة العمل وثقافة الشركة.

4. هل يمكن تحسين بيئة العمل في الشركات العائلية لتصبح أكثر إنتاجية وكفاءة؟

يسعى هذا التساؤل إلى معرفة ما إذا كان بالإمكان إيجاد سبل لتحسين بيئة العمل داخل الشركات العائلية من خلال إدخال تعديلات على أسلوب الإدارة، تعزيز الشفافية، وزيادة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات. ويستكشف إمكانية خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الابتكار والتفاعل الإيجابي بين أفراد العائلة والموظفين الآخرين.

5. ما هي الآليات الممكنة لتحديد أدوار ومسؤوليات واضحة لأفراد العائلة في الشركة؟

يتناول هذا التساؤل أهمية وضوح الأدوار وتوزيع المسؤوليات بين أفراد العائلة داخل الشركة، وكيف يمكن أن يساعد ذلك في تجنب النزاعات العائلية وتداخل الصلاحيات. ويهدف إلى فهم آليات الحوكمة التي يمكن أن تساهم في تنظيم العمل العائلي وتحقيق الاستقرار التنظيمي، بما يساهم في استدامة الشركة.

6. كيف يمكن للشركات العائلية بناء فريق قيادي قوي يساهم في تحقيق أهداف الشركة ونموها؟

يستهدف هذا التساؤل استكشاف أفضل الممارسات في تشكيل فرق قيادية فعالة داخل الشركات العائلية، والتي تتضمن تحديد معايير تعيين القادة، وضع برامج تدريبية للتطوير، وفتح المجال للكوادر الموهوبة من خارج العائلة. ويسعى إلى فهم كيف يمكن لهذه الفرق القيادية أن تدعم الابتكار والنمو في شركات المقاولات العائلية.

7. ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه الحوكمة المؤسسية في تحسين أداء الشركات العائلية بالمملكة؟

يبحث هذا التساؤل في دور الحوكمة المؤسسية وتطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة في تحسين أداء الشركات العائلية، مع التركيز على كيفية وضع سياسات وإجراءات تعزز الرقابة والتنظيم داخل الشركة. ويسعى إلى معرفة ما إذا كان تبني الحوكمة يمكن أن يقلل من الصراعات الداخلية ويساعد في تحقيق أهداف الشركة.

8. كيف يمكن للشركات العائلية تجاوز الصعوبات التي تواجهها خلال انتقال القيادة من جيل إلى آخر؟

يتناول هذا التساؤل التحديات التي تواجهها الشركات العائلية في عملية نقل القيادة من جيل مؤسس إلى جيل لاحق، وما قد يصاحبها من صراعات أو عدم توافق في الرؤية بين الأجيال المختلفة. ويبحث في أفضل السبل لضمان استمرارية الشركة وتجنب الخلافات الداخلية، مثل التخطيط المبكر للخلافة ووضع معايير واضحة لانتقال السلطة.

9. ما مدى استعداد الشركات العائلية للتكيف مع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية في قطاع المقاولات؟

يهدف هذا التساؤل إلى تقييم قدرة الشركات العائلية على التكيف مع التطورات الاقتصادية والتكنولوجية السريعة التي يشهدها قطاع المقاولات، ومعرفة ما إذا كانت الإدارة العائلية تدعم هذا التوجه أم تعيقه. كما يبحث في السبل التي يمكن من خلالها تعزيز مرونة هذه الشركات وزيادة قدرتها على التكيف مع المتغيرات.

10. ما هو الدور المتوقع للشركات العائلية في تحقيق رؤية المملكة 2030، وكيف يمكن تعزيز هذا الدور؟

يهدف هذا التساؤل إلى فهم إسهام الشركات العائلية في دعم رؤية المملكة 2030، والتحديات التي تواجهها في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية. ويسعى إلى تحديد السياسات والإجراءات التي يمكن أن تساعد الشركات العائلية على تحقيق توافق أكبر مع الأهداف الوطنية وزيادة قدرتها على المساهمة في التنمية المستدامة للمملكة.

6. فروض الدراسة:

تهدف فروض الدراسة إلى تقديم فرضيات أولية حول تأثير الإدارة العائلية على أداء شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية، وتوجيه البحث لاختبار مدى صحة هذه الفرضيات من خلال البيانات والتحليل. الفروض المقترحة هي كما يلي:

1. تؤدي الإدارة العائلية إلى تأثير إيجابي على الولاء والانتماء داخل شركات المقاولات العائلية.

تفترض الدراسة أن العلاقات الشخصية الوثيقة والثقة بين أفراد العائلة والعاملين قد تعزز الولاء والانتماء للشركة، مما يخلق بيئة عمل مستقرة تسهم في تقليل معدل دوران الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. يستند هذا الفرض إلى أن الروابط الأسرية يمكن أن تولد تماسكاً عالياً ودافعية قوية لدى الموظفين المرتبطين بالشركة.

2. تؤدي مركزية اتخاذ القرار في الإدارة العائلية إلى تقييد الابتكار والتكيف السريع مع التغيرات في السوق.

يفترض هذا الفرض أن السيطرة المطلقة للقادة العائليين على القرارات الرئيسية في الشركة قد تؤدي إلى تقييد الإبداع والمرونة في استجابة الشركة للتغيرات السريعة في سوق المقاولات. كما قد يؤدي هذا النمط إلى تجاهل الأفكار الجديدة من الكوادر الشابة أو من خارج العائلة، مما قد يؤثر سلباً على القدرة التنافسية للشركة.

3. يؤثر غياب الحوكمة المؤسسية سلباً على أداء الشركات العائلية واستدامتها المالية.

يشير هذا الفرض إلى أن غياب السياسات والإجراءات المنظمة والمبنية على الشفافية والمساءلة يمكن أن يؤدي إلى ضعف في الأداء المالي وتعرض الشركات لمخاطر النزاعات العائلية والقرارات غير المدروسة. وتفترض الدراسة أن تطبيق الحوكمة المؤسسية يعزز من استقرار الشركة على المدى البعيد ويساهم في تحقيق أهدافها المالية.

4. تواجه الشركات العائلية تحديات متزايدة في توظيف واستبقاء الكفاءات غير العائلية بسبب هيمنة العائلة على المناصب القيادية.

يفترض هذا الفرض أن تفضيل تعيين أفراد العائلة في المناصب العليا وتقييد فرص النمو الوظيفي للموظفين غير العائليين قد يؤدي إلى صعوبة في جذب الكفاءات واستبقائها. وبهذا، قد تعاني الشركة من نقص في المهارات والخبرات اللازمة لدعم النمو والابتكار.

5. عملية انتقال القيادة من جيل إلى آخر في الشركات العائلية تنطوي على مخاطر عالية تهدد استقرار الشركة وأدائها.

يفترض هذا الفرض أن انتقال القيادة داخل الشركات العائلية من جيل مؤسس إلى جيل لاحق يحمل معه تحديات عديدة، مثل اختلاف الرؤى والتوجهات، وعدم استعداد الأجيال الجديدة لتحمل المسؤولية. وتفترض الدراسة أن هذه التحديات قد تؤدي إلى صراعات داخلية تؤثر على استقرار الشركة وقدرتها على مواصلة النمو.

6. تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية للعائلة المالكة سلباً أو إيجاباً على ثقافة العمل داخل الشركة.

يتناول هذا الفرض تأثير القيم والتقاليد العائلية على بيئة العمل وثقافتها داخل الشركات العائلية، حيث يفترض أن بعض هذه العوامل قد تدعم الانضباط والالتزام، بينما قد تؤدي عوامل أخرى إلى تقييد التفاعل والمرونة. تهدف الدراسة إلى اختبار ما إذا كانت العادات والقيم الأسرية تساهم في تحسين ثقافة العمل أم تضع قيوداً تؤثر سلباً على الأداء.

7. تساهم العلاقات الشخصية العائلية في تحقيق علاقات قوية مع العملاء والموردين، مما يعزز من استمرارية العمل.

يفترض هذا الفرض أن العلاقات الشخصية التي تتمتع بها العائلة مع العملاء والموردين تؤدي إلى علاقات تجارية ثابتة وطويلة الأمد، مما يساهم في تعزيز استمرارية العمل وولاء العملاء. ويهدف هذا الفرض إلى التحقق من مدى إسهام الروابط العائلية في تعزيز علاقات العمل الخارجية وتحقيق الأرباح.

8. يمكن للشركات العائلية تحسين أدائها المالي والتشغيلي من خلال إدخال تحسينات في الحوكمة وتوزيع الأدوار.

يفترض هذا الفرض أن تحسين نظام الحوكمة داخل الشركات العائلية، مثل توزيع الأدوار بوضوح وتبني سياسات شفافة، سيساهم في تحسين الأداء المالي والتشغيلي. تستند الدراسة في هذا الفرض إلى أن الحوكمة تعزز من الكفاءة وتقلل من التداخل في الصلاحيات، مما يدعم النمو ويحقق استدامة أكبر للشركة.

9. الإدارة العائلية تعيق الشركات في قطاع المقاولات عن الاستفادة الكاملة من الفرص المرتبطة بالتكنولوجيا والابتكار.

يفترض هذا الفرض أن الإدارة العائلية، التي تفضل تقليدياً الأساليب الإدارية التقليدية والمألوفة، قد تضع قيوداً على تبني التقنيات الحديثة والابتكار. وتهدف الدراسة إلى اختبار ما إذا كانت هذه الشركات تستطيع الاستفادة من الفرص التكنولوجية لتعزيز أدائها أم أن الإدارة العائلية تعيق هذا التوجه.

10. يمكن للشركات العائلية تحسين استدامتها وتكيفها مع الرؤية السعودية 2030 من خلال تطوير ممارسات إدارية حديثة.

يتناول هذا الفرض مدى قدرة الشركات العائلية على مواكبة متطلبات رؤية المملكة 2030 من خلال تبني ممارسات إدارية مبتكرة تتماشى مع أهداف التنويع الاقتصادي. يفترض هذا الفرض أن تبني هذه الممارسات سيسمح للشركات من تحسين استدامتها وزيادة قدرتها على المنافسة في سوق المقاولات.

7. الدراسات السابقة:

تهدف الدراسات السابقة إلى استعراض وتحليل الأبحاث والأدبيات المتاحة حول الإدارة العائلية وتأثيرها على أداء الشركات، مع التركيز على قطاع المقاولات في سياق الشركات العائلية. تساهم هذه الدراسات في توفير خلفية علمية ودعامة نظرية لدعم فرضيات البحث، وتوضيح الثغرات التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها. وتشمل هذه الدراسات ما يلي:

1. دراسات حول تأثير الإدارة العائلية على الأداء المالي للشركات:

استعرضت العديد من الدراسات تأثير الإدارة العائلية على الأداء المالي للشركات، حيث أظهرت بعض الدراسات أن الشركات العائلية تتميز بمرونة أعلى في الأزمات المالية وتحقيق نسب استقرار مالي أعلى مقارنة بغيرها من الشركات. على سبيل المثال، أظهرت دراسة في السياق الأمريكي أجراها أندرسون وريبير (2003) أن الشركات العائلية تحقق عائدات أكبر على المدى الطويل بسبب التزامها بقيم العائلة ورغبتها في الحفاظ على إرث العائلة، ولكن قد تؤدي مركزية القرار فيها إلى إبطاء القدرة على التكيف مع التغيرات السوقية السريعة. (1)

2. دراسات حول مركزية اتخاذ القرار وتأثيرها على الابتكار والتكيف:

ركزت بعض الأبحاث على دراسة مركزية اتخاذ القرار في الشركات العائلية، وتأثير ذلك على قدرتها على الابتكار واستجابتها للظروف الاقتصادية المتغيرة. وفقاً لدراسة أجراها مارتين وزملاؤه (2010)، تبين أن الشركات العائلية التي تعتمد على قائد أوحد في اتخاذ القرارات تواجه تحديات في تحقيق مستويات عالية من الابتكار، إذ يعتمد قرار تطوير منتجات أو خدمات جديدة على شخص واحد، مما يؤثر سلباً على القدرة على التوسع والنمو في الأسواق التنافسية. (2)

3. دراسات حول الحوكمة في الشركات العائلية:

أظهرت دراسة كارسيا وفيلاند (2015) أهمية تطبيق الحوكمة المؤسسية في الشركات العائلية لتحسين أدائها المالي وتجنب النزاعات العائلية. أظهرت النتائج أن تبني نظام حوكمة داخلي، مثل تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة لأفراد العائلة، يساهم في تحقيق تنظيم إداري أفضل ويقلل من الصراعات الداخلية. تعد الحوكمة المؤسسية أحد العوامل الرئيسية التي تساعد الشركات العائلية على مواجهة التحديات الداخلية وتعزيز الاستدامة. (3)

4. دراسات حول تحديات انتقال القيادة بين الأجيال:

تناولت عدة دراسات التحديات التي تواجه الشركات العائلية عند انتقال القيادة من جيل إلى آخر. أظهرت دراسة أجراها شميدت وزملاؤه (2017) أن انتقال القيادة بين الأجيال قد يسبب صراعات واختلافات في الرؤية والتوجهات، مما يؤدي أحياناً إلى انقسامات داخلية تؤثر سلباً على استقرار الشركة. كما أظهرت الدراسة أن التخطيط المبكر واستراتيجيات التدريب وتطوير الأجيال القادمة تساهم في تقليل هذه التحديات وتساعد في ضمان استمرارية الشركة. (4)

5. دراسات حول التأثيرات الاجتماعية والثقافية على ثقافة العمل في الشركات العائلية:

في السياق الثقافي، درست سميث وجونز (2019) تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة العمل داخل الشركات العائلية. خلصت الدراسة إلى أن العائلات التي تعتمد على القيم والتقاليد المحلية في إدارة شركاتها تحقق تماسكاً بين أفراد الشركة، لكنها قد تواجه تحديات تتعلق بالمرونة واحتضان التنوع في بيئة العمل. كما بينت الدراسة أن التأثيرات الثقافية تؤدي إلى تعزيز العلاقات مع العملاء المحليين، لكنها قد تحد من القدرة على التوسع في الأسواق الخارجية. (5)

6. دراسات حول العلاقة بين الولاء الوظيفي وإدارة الشركات العائلية:

أكدت دراسة لي وزملاؤه (2018) أن الإدارة العائلية يمكن أن تعزز الولاء الوظيفي لدى الموظفين، خاصة عندما تتجسد ثقافة العائلة في قيم العمل. أوضحت الدراسة أن الموظفين في الشركات العائلية يظهرون درجة ولاء أعلى واستعداداً أكبر للتعاون مقارنة بالشركات غير العائلية، نظراً للبيئة الأسرية والاهتمام المتبادل بين الإدارة والعاملين. كما تبين أن هذا الولاء يساهم في تحسين استقرار الشركات العائلية وقدرتها على تحقيق أهدافها. (6)

7. دراسات حول تحديات استقطاب الكفاءات في الشركات العائلية:

كشفت دراسات عديدة، مثل دراسة باركر وزملاؤه (2020)، عن التحديات التي تواجهها الشركات العائلية في جذب الكفاءات من خارج العائلة، نظراً لتفضيل أفراد العائلة في المناصب العليا، مما قد يحد من الفرص الوظيفية للموظفين غير العائليين. أظهرت الدراسة أن هذا النهج يحد من استقطاب المواهب ويؤدي إلى نقص في المهارات والخبرات داخل الشركة، مما قد يؤثر سلباً على الأداء والإنتاجية. (7)

8. دراسات حول الإدارة العائلية وتأثيرها على الشركات في بيئات اقتصادية متغيرة:

في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، درست واتسون وزملاؤه (2021) قدرة الشركات العائلية على التكيف مع هذه التغيرات. أشارت الدراسة إلى أن الشركات العائلية تواجه صعوبة في تبني الابتكارات التقنية بسرعة مقارنة بالشركات الكبرى، وذلك نتيجة التردد في تبني التغيير ومركزية القرارات. كما أوضحت أن الشركات التي تتبنى ممارسات إدارية حديثة يمكن أن تحقق توازناً بين قيم العائلة ومتطلبات السوق الحديث. (8)

9. دراسات في السياق المحلي والعربي حول الشركات العائلية:

في الدراسات المتعلقة بالمنطقة العربية، قام الحمادي وزملاؤه (2019) بدراسة تأثير الإدارة العائلية على الشركات في منطقة الخليج، بما في ذلك المملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى أن الإدارة العائلية توفر ميزة في التكيف مع بيانات الأعمال المحلية، حيث تعزز من العلاقات التجارية والاجتماعية وتزيد من الولاء لدى الموظفين والعملاء. ومع ذلك، أوضحت الدراسة أن الشركات العائلية تواجه تحديات عند محاولة التوسع إلى أسواق جديدة تتطلب نماذج إدارية مرنة وحديثة. (9)

8. المنطلقات النظرية للدراسة:

تم بناء الدراسة على عدة نظريات تساعد في فهم تأثير الإدارة العائلية على إيرادات شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

وتتمثل هذه المنطلقات في:

1. نظرية الوكالة:

تشرح العلاقة بين مالكي الشركات ومديريها، حيث تكون القرارات عادة في يد أفراد العائلة في الشركات العائلية. هذا التداخل قد يقلل من تضارب المصالح لكنه يحد من الرقابة المؤسسية ويؤثر على الأداء المالي.

2. نظرية الموارد المستندة إلى الشركة:

تركز على أهمية الموارد الفريدة مثل سمعة العائلة وعلاقاتها الاجتماعية التي تعتبر مزايا تنافسية. إلا أن نقص التنوع الإداري قد يحد من الابتكار ويؤثر على الإيرادات.

3. نظرية الحوكمة المؤسسية:

تبرز أهمية وجود هيكل تنظيمي قوي وآليات للرقابة. في الشركات العائلية، قد تضعف الحوكمة بسبب المركزية في اتخاذ القرارات، مما ينعكس سلباً على الإيرادات.

4. نظرية القيادة:

تدور حول تأثير القيادة على الأداء. في الشركات العائلية، غالباً ما تكون القيادة مركزية، مما يسهم في الاستقرار لكن قد يعيق الابتكار والتكيف مع التغيرات.

5. نظرية الاستدامة:

تسلط الضوء على توازن الأداء المالي مع الأهداف الاجتماعية. في الشركات العائلية، قد تركز العائلة على استدامة الشركة على المدى البعيد.

6. نظرية رأس المال الاجتماعي:

تؤكد على أهمية العلاقات والشبكات في تعزيز الأداء. العلاقات العائلية القوية قد تدعم سمعة الشركة، لكنها قد تحد من التنوع في الكفاءات.

7. نظرية التبعية العائلية:

تفسر تأثير القيم العائلية على قرارات الأعمال. قد تعيق التقاليد العائلية اتخاذ قرارات مرنة أو الابتكار، مما يؤثر على إيرادات الشركة.

9. المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل تأثير الإدارة العائلية على إيرادات شركات المقاولات السعودية. تم جمع البيانات من خلال:

1. المصادر الأولية: باستخدام استبيانات ومقابلات مع مدراء وموظفي شركات المقاولات العائلية، تناولت أسئلة حول الإدارة وتأثيرها على الأداء المالي.
 2. المصادر الثانوية: عبر مراجعة الدراسات السابقة والمقالات العلمية والتقارير المالية التي تناولت الإدارة العائلية.
 3. أدوات البحث: ستشمل استبيانات لتحديد أثر الإدارة العائلية، ومقابلات شخصية للحصول على رؤى معمقة، وتحليل تقارير مالية لبعض الشركات.
 4. تحليل البيانات:
- التحليل الكمي: باستخدام برامج إحصائية لتحليل استجابات الاستبيانات.
 - التحليل النوعي: لتفريغ وتحليل بيانات المقابلات وتحديد الأنماط المتكررة.
5. إجراءات الصدق والثبات: ستشمل مراجعة أسئلة الاستبيان من قبل خبراء وإجراء اختبار تجريبي لضمان وضوح وثبات البيانات.

10. أدوات الدراسة:

تشمل أدوات الدراسة ما يلي:

1. استخدام استبيانات واستطلاعات رأي سابقة للحصول على بيانات حول تجارب الشركات.
2. إجراء مقابلات شخصية مع مدراء بارزين في قطاع المقاولات لاكتساب رؤى ميدانية.
3. مراجعة وتحليل الدراسات السابقة للاستفادة من نتائجها.
4. متابعة وتحليل المحتوى المتاح عبر قنوات التواصل الاجتماعي لاستخلاص رؤى حول انطباعات العملاء والموظفين.

11. حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية:

تركز الدراسة على شركات المقاولات العائلية داخل المملكة العربية السعودية فقط، مما يعني أن النتائج قد تكون غير قابلة للتعميم على شركات المقاولات في دول أخرى.

2. الحدود الزمانية:

تقتصر الدراسة على فترة زمنية محددة تمتد بين عامي 2020 و 2023. تم اختيار هذه الفترة نظراً لتقلبات الاقتصاد العالمي والمحلي والتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال نتيجة لجائحة كورونا وأثرها على القطاعات الاقتصادية..

3. الحدود الموضوعية:

تغطي الدراسة فقط شركات المقاولات التي تتبنى الإدارة العائلية؛ حيث تستثني الشركات العامة أو تلك التي تعتمد على هيكل إداري مختلف عن الإدارة العائلية. وتتمحور الدراسة حول تأثير أنماط الإدارة العائلية على إيرادات هذه الشركات، مما يعني استبعاد جوانب أخرى قد تؤثر على الإيرادات مثل الابتكار أو التكنولوجيا.

4. حدود العينة:

اقتصرت الدراسة على عينة من شركات المقاولات العائلية التي تتوفر عنها بيانات مالية وإدارية كافية. تم اختيار العينة بناءً على حجم الشركة وعدد سنوات نشاطها في السوق السعودي.

5. الحدود المنهجية:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة التأثيرات الناتجة عن الإدارة العائلية، حيث يتم تحليل البيانات التي تم جمعها من مقابلات واستبيانات وتقارير مالية. وقد تواجه هذه المنهجية قيوداً مرتبطة بإمكانية الحصول على معلومات دقيقة من الشركات العائلية بسبب الطابع المغلق لبعضها.

12.المراجع:

ستعتمد الدراسة على مجموعة من المراجع المتنوعة، بما في ذلك المصادر الأكاديمية من كتب ومقالات علمية محكمة، وتقارير من مراكز أبحاث اقتصادية، بالإضافة إلى نتائج دراسات ميدانية سابقة ذات صلة.

المراجع التي تم استخدامها في قسم الدراسات السابقة:

1. Anderson, R., & Reeb, D. (2003). Founding-Family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S&P 500*. *Journal of Finance*, 58(3), 1301–1328

2. Martin, G., Campbell, B., & Fernandez, J. (2010). *Family Influence on Firm Innovation: Evidence from Family-Controlled Firms*. *Journal of Business Venturing*, 25(5), 548–560

3. Garcia, M., & Villanueva, R (2015). Corporate Governance in Family Firms: Improving Financial Stability and Reducing Conflicts. *Family Business Review*, 28(2), 139–160

4. Schmidt, T., & Muller, A (2017). Challenges of Leadership Transition in Family-Owned Businesses. *Journal of Family Business Strategy*, 8(3), 245–259

5. Smith, K., & Jones, R (2019). The Influence of Family Culture on Business Environment: Case Studies in Middle Eastern Family Firms. *International Journal of Cross Cultural Management*, 19(1), 45–63

6. Lee, M., & Kim, J (2018). Employee Loyalty in Family-Owned Businesses: How Family Culture Affects Workplace Relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 39(6), 785–803

7. Parker, D., & Watson, E (2020). Attracting and Retaining Talent in Family Firms: The Role of Organizational Culture and Leadership. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100–120

8. Watson, E., & Zhang, Y (2021). Family Business in Changing Economies: Adaptation and Innovation Challenges. *Journal of Economic Perspectives*, 35(4), 60–82

9. Al-Hammadi, A., & Al-Najjar, S (2019). *The Influence of Family Ownership on Business Performance in the Gulf Region: Case Studies from Saudi Arabia and UAE. *Journal of Arabian Business Research*, 6(2), 120–138