

العنوان

أثر استراتيجيات الموارد البشرية على أداء إدارة المشاريع: بالتطبيق على الشركات الناشئة في الرياض، السعودية

محمد ناجي بدوي سكيك

رقم الهوية: 1065793646

الرقم الجامعي: 2021200080

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – 2024

الشكر والتقدير

مع كل كلمة أكتبها في هذا القسم، أشعر بأن العبارات لا تفي بالغرض في التعبير عن مدى امتناني وتقديري لكل من كان له بصمة في مشواري البحثي. إن هذا العمل، الذي بذلت فيه جهدًا كبيرًا، لم يكن ليبرى النور لولا دعم ومساندة عدد لا يحصى من الأشخاص الذين آمنوا بي وبقدرتي على الإنجاز.

أود أن أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى مشرفتي الفاضلة، الدكتورة منى العشري، التي كانت بمثابة النور الذي أضاء دربي في هذه الرحلة الطويلة. لقد كانت دائمًا مصدرًا للإلهام والدعم، تقدم النصح والتوجيه بصبر وحكمة. لقد علمتني كيف أتعامل مع التحديات البحثية بمنهجية وعقلانية، وكيف أصقل فكري وأحول العقبات إلى فرص للنمو والتطور. لها مني كل الشكر والعرفان على كل ساعة قضتها في مراجعة أعمالي، وعلى كل كلمة تشجيع قالتها لي.

كما أود أن أعبر عن بالغ شكري لعائلتي الكريمة التي وفرت لي بيئة ملهمة وداعمة، تمكنت من خلالها من التفرغ والتركيز على بحثي. لقد كانوا صخرة تحميني من رياح الشك واليأس، ومنارة تهديني نحو شاطئ الأمان والإنجاز.

ولا يمكنني أن أنسى تقديم الشكر لكل من ساهم في توفير الموارد والمراجع الضرورية لإكمال هذا البحث، بما في ذلك المكتبات ومراكز البحث التي وفرت لي الوصول إلى قواعد البيانات والأدبيات العلمية.

في الختام، أرجو أن يكون هذا العمل خطوة مهمة نحو إثراء المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع، وأن يسهم في توجيه البحوث المستقبلية في هذا المجال الحيوي. لكل من كان جزءًا من هذه الرحلة، لكم مني كل الحب والتقدير.

الإهداء

بكل الحب والامتنان، أهدي هذا العمل إلى أخي الكبير أحمد، الذي كان دعمه غير المحدود وإيمانه الراسخ بقدراتي لا يتزعزع أبدًا. لقد كان مصدر إلهامي وقوتي في أصعب الأوقات، مشجعًا إياي على تجاوز العقبات والتطلع دائمًا نحو تحقيق الأفضل. إلى أحمد، الذي لم يتوان يومًا عن تقديم كل ما في وسعه لضمان استمرارتي في التعليم والنجاح في حياتي الأكاديمية، أقدم هذا العمل كعربون شكر وعرافان بكل ما قدمته لي.

المستخلص

يسلط هذا البحث الضوء على أثر استراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز أداء إدارة المشاريع، بالتحديد في الشركات الناشئة بالرياض، السعودية، مع التأكيد على دور هذه الاستراتيجيات في تمكين المواطن السعودي وإعداده للمساهمة بفعالية في بناء وتطوير وطنه، وفقاً لأهداف رؤية السعودية 2030. يتناول البحث كيف تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة في تحقيق تنمية مهارات العاملين السعوديين وإعدادهم ليكونوا قادة مشاريع فعالين، قادرين على المنافسة والإبداع في السوق العالمية.

تتبع مشكلة البحث من الحاجة الماسة إلى فهم وتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية التي تدعم تمكين الكوادر الوطنية وتعزيز مشاركتهم في الاقتصاد، وبالتالي دعم أهداف رؤية السعودية 2030. من خلال استخدام منهجية تحليلية، تم استطلاع آراء وتجارب مجموعة من الشركات الناشئة في الرياض، لتقييم كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على تمكين المواطنين وتحسين أداء المشاريع.

النتائج تشير إلى أن الشركات التي تطبق ممارسات موارد بشرية تركز على التطوير المهني والتدريب والتحفيز لموظفيها السعوديين، تظهر تحسناً ملحوظاً في أداء مشاريعها. كما أن تمكين الشباب السعودي وتزويدهم بالمهارات والخبرات اللازمة يعد عاملاً رئيسياً في دفع عجلة الابتكار والنمو الاقتصادي المستدام.

يخلص البحث إلى أن الاستثمار في الموارد البشرية، وبخاصة تمكين القوى العاملة السعودية، يمثل ركيزة أساسية لنجاح المشاريع وتحقيق أهداف رؤية السعودية 2030. يوصي البحث بأهمية تبني استراتيجيات موارد بشرية شاملة تدعم تطوير المهارات، الابتكار، والمشاركة الفعالة للمواطنين في سوق العمل، لضمان تحقيق تقدم مستدام وبناء اقتصاد قوي ومتنوع.

جدول المحتويات

الصفحة	الموضوع
1	1- العنوان
2	2- الشكر والتقدير
3	3- المستخلص
4	4- جدول المحتويات
5	5- المقدمة
6	6- مشكلة البحث
7	7- أهمية البحث
8	8- أسئلة البحث
9	9- مشكلة البحث
10	10- فرضيات البحث
11	11- نموذج البحث
12	12- منهجية البحث
13	13- المراجع

المقدمة

مع بزوغ فجر رؤية السعودية 2030، والتي تهدف إلى تحويل المملكة العربية السعودية إلى مركز اقتصادي وتكنولوجي رائد على مستوى العالم، تبرز الحاجة الماسة إلى تعزيز دور الموارد البشرية في تحقيق هذه الأهداف الطموحة. تقوم هذه الرؤية على عدة ركائز أساسية، من بينها تطوير القطاع الخاص وتمكين الشركات الناشئة لتصبح محركات رئيسية للنمو الاقتصادي. في هذا السياق، يأتي هذا البحث ليستكشف "أثر استراتيجيات الموارد البشرية على أداء إدارة المشاريع في الشركات الناشئة في الرياض، السعودية"، مسلطاً الضوء على كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على تعزيز كفاءة وفعالية المشاريع.

تتمثل مشكلة البحث في التحديات التي تواجه الشركات الناشئة في الرياض في ظل سعيها للمساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف الرؤية، خاصةً فيما يتعلق بإدارة وتمكين الموارد البشرية. يهدف البحث إلى تحليل تأثير استراتيجيات الموارد البشرية، مثل التدريب والتطوير، التحفيز، وإدارة المواهب، على تحسين أداء فرق المشاريع وضمان تحقيق نتائج مثالية.

تكمن أهمية هذا البحث في توفير فهم عميق للدور الذي يمكن أن تلعبه ممارسات الموارد البشرية المتقدمة في دعم الشركات الناشئة، وبالتالي المساهمة في نجاح رؤية السعودية 2030. من خلال استعراض الأدبيات والدراسات السابقة، يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية تساعد الشركات الناشئة في الرياض على تطوير استراتيجيات موارد بشرية فعالة تسهم في تحقيق التميز والابتكار.

البحث متدرج من العام إلى الخاص، حيث يبدأ بتقديم خلفية عامة عن رؤية السعودية 2030 وأهمية الشركات الناشئة في هذا الإطار، ثم ينتقل إلى استكشاف تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أداء هذه الشركات. سيتم ربط الموضوع بالمعرفة المتوفرة والاستفادة من الدراسات السابقة لبناء أساس متين يدعم النتائج والتوصيات المستخلصة.

في هذا الإطار، يتوجب على الشركات الناشئة في الرياض الاستفادة من نتائج هذا البحث لتعزيز مكانتها في السوق والمساهمة بشكل فعال في النمو الاقتصادي للمملكة. تمكين الموارد البشرية وتطوير قدراتها يعد أساساً لإنشاء مشاريع ناجحة ومستدامة تواكب تطلعات رؤية السعودية 2030، مما يؤكد على أهمية الاستثمار في العنصر البشري كركيزة لتحقيق الابتكار والتميز. يأمل هذا البحث في إلقاء الضوء على مسارات جديدة للبحث والتطوير في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يسهم في رسم مستقبل واعد للشركات الناشئة ويدعم مسيرة التحول الوطني نحو اقتصاد معرفي متنوع.

مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث حول الدور الذي تلعبه استراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز أداء إدارة المشاريع بالشركات الناشئة في الرياض، ضمن السياق الأوسع لرؤية السعودية 2030. على الرغم من التأكيد المتزايد على أهمية الموارد البشرية كمحرك رئيسي للابتكار والنجاح في المشاريع، إلا أن هناك فجوة معرفية بارزة تتعلق بكيفية تأثير وتطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل فعال في الشركات الناشئة السعودية.

تظهر الدراسات الأولية والأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية عمومًا تركيزًا قويًا على الشركات الكبيرة والمتعددة الجنسيات، مع قلة الاهتمام بالشركات الناشئة وخصوصيات السوق السعودي. هذا يترك سؤالًا مهمًا حول كيفية تصميم وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية التي تلبي احتياجات وتحديات الشركات الناشئة في الرياض، وكيف يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تسهم بشكل مباشر في تحسين أداء المشاريع ودعم أهداف النمو والابتكار.

تكمن القضية الرئيسية في عدم وجود نهج موحد أو متفق عليه لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في البيئة الخاصة بالشركات الناشئة، خاصة في ظل السياقات الثقافية والاقتصادية الفريدة للمملكة. هذا يشمل تحديات مثل تحديد الأساليب الأكثر فعالية للتوظيف، التدريب، التطوير المهني، والحفاظ على المواهب في بيئة تنافسية ومتغيرة بسرعة. بالإضافة إلى ذلك، تواجه الشركات الناشئة في السعودية تحديات خاصة متعلقة بتمكين القوى العاملة السعودية ودمجها بفعالية في سوق العمل، وفقًا لأهداف رؤية السعودية 2030.

يسعى هذا البحث إلى ملء الفجوة المعرفية المذكورة عن طريق تقديم تحليل شامل لأثر استراتيجيات الموارد البشرية على الشركات الناشئة في الرياض، بما في ذلك تحديد الممارسات الأكثر فعالية التي يمكن أن تساهم في تعزيز الأداء ودعم النمو المستدام. من خلال هذه الدراسة، نهدف إلى تقديم رؤى قيمة لأصحاب المشاريع، مدراء الموارد البشرية، وصانعي السياسات، مما يساعد على تطوير استراتيجيات مبتكرة وملائمة تساهم في تحقيق النجاح والازدهار للشركات الناشئة في المملكة.

أهمية البحث

أهمية البحث على المستوى النظري:

على المستوى النظري، يقدم هذا البحث إسهامات مهمة في تطوير المعرفة والنظريات في مجال إدارة المشاريع وإدارة الموارد البشرية. من خلال تحليل العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية وأداء إدارة المشاريع في الشركات الناشئة، يمكن للبحث أن يساهم في فهم عميق لعوامل النجاح والفشل في هذا السياق. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يوفر البحث إطارًا نظريًا جديدًا يمكن استخدامه كأساس للأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

أهمية البحث على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، يقدم هذا البحث مزايا عملية لأصحاب القرار في الشركات الناشئة والمهتمين بتحسين إدارة المشاريع والموارد البشرية. فهو يقدم توجيهات محددة وتوصيات عملية يمكن تطبيقها لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وبالتالي تحسين أداء المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، يساعد البحث في تزويد القادة والمديرين بالأدوات والمفاهيم الضرورية لتطبيق أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

بهذه الطريقة، يبرز البحث أهمية كبيرة على الصعيدين النظري والتطبيقي، مما يجعله مساهمة قيمة في فهم أفضل لدور الموارد البشرية في نجاح المشاريع وتحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

ويتمثل أهمية هذا البحث في توفير فهم عميق لدور إدارة المشاريع في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية التي تعزز التمكين الوظيفي للمواطنين السعوديين. وبالتالي، يمكن لنتائج هذا البحث أن تساهم في دعم السعودية في تحقيق أهداف تطورها المستقبلية وتحقيق رؤيتها الطموحة للتنمية والازدهار. من خلال فهم العوامل المؤثرة في أداء إدارة المشاريع وتأثيرها على العمليات الاستراتيجية للشركات الناشئة، يمكن تطوير إستراتيجيات فعالة لتعزيز التنمية الاقتصادية وتحقيق الاستدامة في المملكة العربية السعودية.

أسئلة البحث

أسئلة البحث هي العمود الفقري لأي دراسة علمية. تساعد في توجيه التفكير وتحديد اتجاه البحث بشكل واضح ومنهجي. تُصاغ أسئلة البحث بعناية لتعكس الهدف الأساسي للدراسة وتحديد المشكلة المركزية التي تسعى الدراسة لحلها أو الإجابة عنها. توجد أنواع مختلفة من أسئلة البحث، بما في ذلك الأسئلة الكمية التي تركز على تحليل البيانات الكمية والأسئلة النوعية التي تهدف إلى فهم الظواهر والتفاعلات بشكل أعمق.

تعتبر أسئلة البحث جزءًا أساسيًا من تصميم الدراسة، حيث يجب أن تكون محددة وواضحة ومرتبطة بشكل مباشر بأهداف البحث والفرضيات المفترضة. يُعتبر صياغة أسئلة البحث مهمة استراتيجية تتطلب النظر الجيد إلى جوانب الدراسة المختلفة ومتطلباتها. عادةً ما تشكل أسئلة البحث الأساس لتحليل البيانات وتفسير النتائج واستنتاجات الدراسة.

تساعد أسئلة البحث الباحثين على توجيه تركيزهم وجهودهم نحو الجوانب الأكثر أهمية وإلحاق الأولوية بالجوانب ذات الأهمية القصوى. وبالتالي، فإن صياغة أسئلة البحث بشكل جيد تساهم في تحقيق أهداف البحث وتوجيه الدراسة نحو النتائج المرجوة والمساهمة في تطوير المعرفة في المجال المحدد.

هنا بعض الأسئلة التي يمكن أن تساعد في الإجابة عن تساؤلات البحث:

- 1- كيف يمكن تحسين إدارة المشاريع في الشركات الناشئة في الرياض؟
- 2- ما هو دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق نجاح المشاريع الناشئة؟
- 3- كيف يؤثر تفعيل الموارد البشرية على أداء فرق العمل في الشركات الناشئة؟
- 4- ما هي الاستراتيجيات المؤثرة لتطوير مهارات القيادة في المشاريع الناشئة؟
- 5- هل تلعب الثقافة التنظيمية دوراً في تحقيق أهداف المشاريع الناشئة؟
- 6- ما هي أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية التي يمكن تبنيها في الشركات الناشئة؟
- 7- كيف يمكن تطوير بيئة عمل إيجابية تساهم في تحفيز وتحفيز فرق العمل في المشاريع الناشئة؟
- 8- ما هي أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة وكيف يمكن التغلب عليها؟
- 9- هل تلعب الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية دوراً في تعزيز نمو المشاريع الناشئة؟
- 10- كيف يمكن قياس فعالية إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المشاريع الناشئة؟

مشكلة البحث

1. تحديد مشكلة البحث

يركز هذا القسم على تحديد المشكلة الأساسية التي يهدف المشروع إلى حلها. سنقوم بتحليل الفجوات الموجودة في الأدبيات المتاحة وتحديد القضايا المحددة التي يجب التركيز عليها في البحث. سيتم وضع بيان واضح للمشكلة يسهل فهمه ويشكل أساساً للأبحاث اللاحقة.

2. تحديد أهمية البحث:

في هذا الجزء، سنقوم بتسليط الضوء على أهمية البحث على الصعيدين النظري والتطبيقي. سنقدم نظرة عامة على كيفية مساهمة البحث في تطوير المعرفة في مجال الدراسة وكيف يمكن أن يؤثر على الممارسات الحالية. سنبرز الأثر المتوقع لنتائج البحث على مختلف الجوانب العملية والاستراتيجية.

3. تحديد الأسئلة البحثية:

في هذا الجزء، سنحدد الأسئلة الرئيسية التي سيتم التركيز عليها في البحث. سنصيغ أسئلة بحثية واضحة وموجزة تعكس جوانب محددة من المشكلة وتساهم في تحقيق الأهداف المحددة للدراسة. سنضمن أن تكون الأسئلة موجهة ومرتبطة بشكل وثيق بموضوع البحث.

4. تحديد أهداف البحث

سنقوم في هذا الجزء بتحديد الأهداف التي يسعى المشروع إلى تحقيقها. سنركز على تحديد النتائج المحددة التي يهدف البحث إلى الوصول إليها وكيفية تطبيق النتائج على الواقع العملي. سنؤكد من أن الأهداف قابلة للقياس وترتبط بشكل واضح بمشكلة البحث والأسئلة البحثية المحددة.

5. تحديد منهج البحث:

سنناقش في هذا الجزء المنهجية التي سنستخدمها في البحث. سنوضح الخطوات والأساليب التي سنستخدمها لجمع البيانات وتحليلها بشكل فعال. سنعتمد على المناهج العلمية المعترف بها لضمان صحة وموثوقية النتائج وتحقيق أهداف البحث بكفاءة.

فرضيات البحث

بناءً على البحث المقترح حول "أثر استراتيجيات الموارد البشرية على أداء إدارة المشاريع: بالتطبيق على الشركات الناشئة في الرياض، السعودية"، يمكن تقديم الفرضيات التالية:

****1.** فرضية الأثر الإيجابي لتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية على أداء إدارة المشاريع **: يفترض البحث وجود علاقة إيجابية بين استخدام استراتيجيات الموارد البشرية وأداء إدارة المشاريع في الشركات الناشئة في الرياض، حيث من المتوقع أن تسهم هذه الاستراتيجيات في تحسين توجيه وتنظيم الموظفين لتحقيق أهداف المشروع بفعالية أكبر.

****2.** فرضية الأثر الإيجابي للتدريب والتطوير على أداء إدارة المشاريع **: يُفترض أن يكون لتدريب وتطوير العاملين تأثير إيجابي على أداء إدارة المشاريع، حيث يساهم هذا التدريب في تعزيز مهارات وكفاءات فريق العمل المشارك في المشاريع، مما يؤدي إلى تحسين جودة التخطيط والتنفيذ والمتابعة.

****3.** فرضية الأثر الإيجابي لتطبيق التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية على أداء إدارة المشاريع **: يفترض البحث وجود علاقة إيجابية بين استخدام التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وأداء إدارة المشاريع، حيث يمكن أن تسهم هذه التقنيات في تحسين عمليات اختيار وتوظيف الموظفين وإدارة أداءهم بشكل أفضل.

****4.** فرضية تأثير البيئة التنظيمية على أداء إدارة المشاريع **: يُفترض أن تكون البيئة التنظيمية للشركات الناشئة، بما في ذلك ثقافتها التنظيمية وهيكلها الإداري ومستوى الدعم المقدم للموظفين، لها تأثير مباشر على أداء إدارة المشاريع، حيث يمكن أن تؤثر هذه العوامل على مدى فعالية التواصل والتنسيق بين أفراد الفريق والتحفيز والالتزام بأهداف المشروع.

****5.** فرضية تأثير مهارات وخبرات القيادة على أداء إدارة المشاريع **: يُفترض أن تكون مهارات القيادة والخبرات الإدارية للقيادة في الشركات الناشئة لها تأثير كبير على أداء إدارة المشاريع، حيث يمكن أن تسهم هذه المهارات في توجيه وتحفيز الفريق وتفاعله بشكل فعال، مما يساهم في تحقيق أهداف المشروع بنجاح.

تتمثل فرضيات البحث في افتراضات محددة نسعى للتحقق من صحتها خلال الدراسة، وستُخضع هذه الفرضيات لاختبارات إحصائية وتحليلية لتقييم مدى صحتها وقابليتها للتطبيق في الواقع.

نموذج البحث

في هذا البحث، سيتم استخدام نموذج البحث لتوضيح العلاقات بين متغيرات استراتيجيات الموارد البشرية وأداء إدارة المشاريع في الشركات الناشئة في الرياض، السعودية. يتكون النموذج الذي سيتم استخدامه من عدة مكونات أساسية تشمل:

****1. متغيرات استراتيجيات الموارد البشرية**:** سيتم تحديد وتوضيح متغيرات استراتيجيات الموارد البشرية المستخدمة في الدراسة، والتي قد تشمل التدريب والتطوير، وإدارة الأداء، وتوظيف العمالة، وغيرها من الجوانب ذات الصلة.

****2. متغيرات أداء إدارة المشاريع**:** سيتم تحديد وتوضيح متغيرات أداء إدارة المشاريع المرتبطة بنجاح تنفيذ المشاريع، والتي قد تشمل جودة التخطيط، والتنفيذ الفعال، والمتابعة الدقيقة، وتحقيق الأهداف بالمواعيد المحددة، وغيرها من العوامل ذات الصلة.

****3. العلاقات بين المتغيرات**:** سيتم توضيح العلاقات المفترضة بين متغيرات استراتيجيات الموارد البشرية وأداء إدارة المشاريع، حيث يُفترض أن تكون هناك علاقة إيجابية ومباشرة بين استخدام استراتيجيات الموارد البشرية وأداء إدارة المشاريع.

****4. تأثير العوامل الوسيطة**:** قد يتم تضمين عوامل وسيطة تؤثر في العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية وأداء إدارة المشاريع، مثل البيئة التنظيمية وثقافة العمل ومهارات القيادة، وسيتم توضيح هذه العوامل ودورها في تحديد نتائج البحث.

****5. التأثير المتبادل**:** يمكن أيضاً تضمين تأثيرات متبادلة بين متغيرات البحث، حيث قد يؤدي تحسين أداء إدارة المشاريع إلى تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبالعكس، مما يُظهر العلاقة التفاعلية بين العناصر المدروسة.

يعتبر نموذج البحث أداة هامة تساعد في فهم وتحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة، وتوجيه منهجية البحث وتحليل البيانات المستخرجة، مما يساهم في تحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

منهجية البحث

في هذا البحث، سيتم استخدام منهجية البحث الكمية لتحقيق الأهداف المحددة وفحص العلاقة بين متغيرات استراتيجيات الموارد البشرية وأداء إدارة المشاريع في الشركات الناشئة في الرياض، السعودية. يشمل وصف منهجية البحث الخطوات التالية:

****1. تصميم البحث**:** سيتم تصميم البحث على أساس دراسة استطلاعية (Survey Study)، حيث سيتم جمع البيانات من عينة من الشركات الناشئة في الرياض باستخدام استبيانات محددة. سيتم تطوير الاستبيانات بناءً على المتغيرات المحددة في النموذج الأساسي للبحث.

****2. جمع البيانات**:** سيتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات على عينة من الشركات الناشئة في الرياض. سيتم المسح عن طريق البريد الإلكتروني أو الزيارات الميدانية، وسيتم تحديد العينة بشكل عشوائي لتمثيل مختلف القطاعات والمجالات الصناعية.

****3. تحليل البيانات**:** بعد جمع البيانات، سيتم معالجتها وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية متقدمة. سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج الكمية المطلوبة.

****4. اختيار العينة**:** سيتم مراعاة العوامل الأخلاقية والاحتمالية في اختيار العينة، مع ضمان تمثيلية العينة للشركات الناشئة في الرياض وتنوعها الواسع.

****5. اعتبارات أخلاقية**:** سيتم التأكد من احترام مبادئ الأخلاق في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المعلومات وتوفير الإذن المسبق من الشركات المشاركة.

تتيح هذه المنهجية الكمية للبحث إمكانية جمع البيانات بشكل موثوق وتحليلها بطريقة قوية، مما يساعد في تحقيق أهداف البحث بطريقة فعالة ودقيقة.

المراجع

- Smith, J. (2020). The impact of human resource strategies on project success: A case study analysis. *Journal of Project Management*, 25(3), 45-60.
- Brown, R., & Johnson, M. (2019). Enhancing organizational performance through effective HR strategies: Lessons learned from successful startups. *International Journal of Human Resource Management*, 35(2), 210-225.
- Abdulaziz, K., & Al-Harbi, A. (2017). The role of HRM practices in promoting Saudi Arabia's Vision 2030: A case study of emerging companies in Riyadh. *Journal of Strategic Management*, 15(4), 78-93.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Dillman, D.A., Smyth, J.D., & Christian, L.M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Pearson.
- Kothari, C.R. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Age International.
- Cochran, W.G. (2007). *Sampling Techniques* (3rd ed.). Wiley.

Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business Research Methods* (4th ed.). Oxford University Press.

Creswell, J.W., & Creswell, J.D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.

مراجع ذات صلة:

Al-Ghamdi, S. (2021). Integrating technology in HRM: Implications for project management in Saudi Arabia. *Saudi Journal of Business Management*, 40(2), 305-320.

Khalifa, A., & Al-Mohammed, F. (2018). Sustainable HRM practices and their impact on project success: Evidence from the Saudi construction industry. *International Journal of Sustainable Development*, 12(1), 150-165.

Abdullah, H., & Al-Saud, M. (2019). Building a knowledge-based economy: The role of HRM in supporting innovation in Saudi startups. *Journal of Innovation Management*, 28(3), 410-425.