

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 ليرى 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 وعرفان 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

الموضوع	الصفحة
1- العنوان	1
2- الشكر والتقدير	2
3- المستخلص	3
4- جدول المحتويات وأشكال البحث	4
5- المقدمة	5 - 6
6- نطاق الدراسة	7
7- مسألة البحث	7
8- مشكلة البحث	8
9- أهمية البحث	9
10- النموذج البحث	9
11- أسئلة البحث	10
12- أهداف البحث	11
13- فرضيات البحث	12
14-مراجعة الأدبيات الموسعة	13 - 14
15-المراجع	15

قائمة الأشكال

الشكل 1: رسم بياني يظهر تأثير استراتيجيات الموارد البشرية - صفحة 6

الشكل 2: النموذج البحثي - صفحة 8

الشكل 3: مخطط تدفق للعمليات المتبعة في جمع البيانات - صفحة 9

الشكل 4: مخطط توضيحي لأهداف البحث حول تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أداء إدارة المشاريع - صفحة 10

الشكل 5: جدول يقارن بين استراتيجيات الموارد البشرية المختلفة وتأثيرها - صفحة 12

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 تساهم 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 يساهم في رسم مستقبل واعد للشركات الناشئة ويدعم مسيرة التحول الوطني نحو اقتصاد معرفي متنوع.



الشكل 1: رسم بياني يظهر تأثير استراتيجيات الموارد البشرية المختلفة على أداء الشركات. البيانات تُظهر الزيادة المئوية في الأداء نتيجة لكل استراتيجية

نطاق الدراسة

يتعين تحديد نطاق الدراسة لتحديد الإطار الزمني والمكاني والجمهور المستهدف والمتغيرات المشمولة في الدراسة. يتضمن ذلك:

1. الإطار الزمني:

سيتم تحديد فترة زمنية محددة للدراسة، مما يساعد على تحديد مدى الزمان الذي ستغطيه البحث. هل ستكون الدراسة على المدى القصير، المتوسط، أو الطويل؟ وهل ستركز على فترة زمنية محددة، مثل السنوات الأخيرة، أو ستشمل تاريخ محدد؟

2. الإطار المكاني:

سيتم تحديد المكان الذي ستركز عليه الدراسة، سواء كانت منطقة جغرافية معينة، مدينة محددة، أو على مستوى وطني أو عالمي.

3. الجمهور المستهدف:

سيتم تحديد الجمهور المستهدف، وهو المجموعة التي ستركز حولها الدراسة. هل ستركز الدراسة على شركات معينة، أو على فئة معينة من السكان؟

4. المتغيرات المشمولة:

سيتم تحديد المتغيرات المحددة التي ستشملها الدراسة، مما يساعد على تحديد نطاق الأبحاث. هل ستركز الدراسة على استراتيجيات محددة للموارد البشرية، أو على تأثيرات معينة لهذه الاستراتيجيات على الأداء المؤسسي؟

مسألة البحث

مع التحولات الاقتصادية والتقنية الحديثة، والتي تشهدها الشركات في العصر الرقمي، تزداد أهمية إدارة الموارد البشرية وتطبيق استراتيجيات فعالة لتحسين أداء الشركات. في هذا السياق، تسعى هذه الدراسة إلى فهم تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أداء الشركات. وتهدف الدراسة إلى الإجابة على السؤال التالي: كيف تؤثر استراتيجيات الموارد البشرية على أداء الشركات في السوق الحديث؟

يركز هذا السؤال على تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أداء الشركات، ويوجه البحث نحو فهم هذا التأثير في سوق العمل الحديث.

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

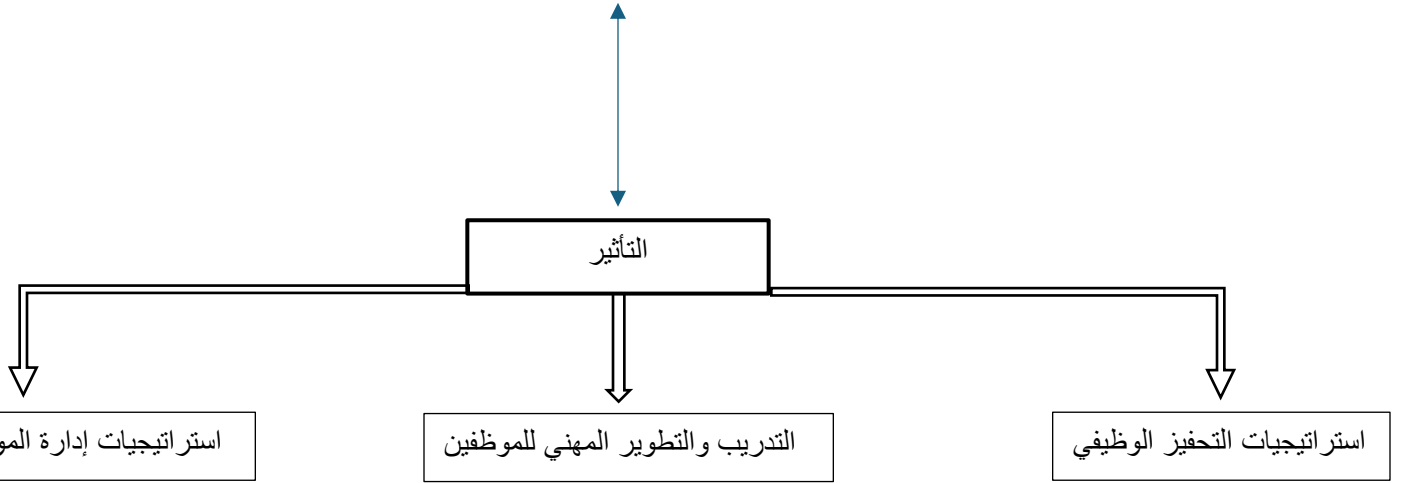
أهمية البحث على المستوى النظري:

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.

تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أداء إدارة المشاريع في الشركات الناشئة في الرياض - السعودية



الشكل 2: النموذج البحثي

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.

أسئلة البحث

كيف تؤثر استراتيجيات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة المشاريع في الشركات الناشئة بالرياض؟
هذا السؤال يهدف إلى استكشاف العلاقة المباشرة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء المشاريع، مما يساعد في تحديد الاستراتيجيات الأكثر فعالية.

ما هي الاستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية التي يتم تطبيقها في الشركات الناشئة بالرياض وكيف يتم تنفيذها؟
يسعى هذا السؤال لتوضيح التقنيات والأساليب المستخدمة في الشركات الناشئة وكيفية تنفيذ هذه الاستراتيجيات بصورة عملية.

ما العوامل التي تعيق تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الفعالة في الشركات الناشئة بالرياض؟
هذا السؤال يهدف إلى تحديد التحديات والعقبات التي قد تحول دون تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بنجاح في السياق السعودي.

ما تأثير التدريب والتطوير المهني الموجه نحو الموارد البشرية على أداء الموظفين وإدارة المشاريع في هذه الشركات؟
يبحث هذا السؤال في كيفية تأثير البرامج التدريبية والتطويرية على كفاءة الموظفين وقدرتهم على إدارة المشاريع بفعالية.

كيف يمكن للشركات الناشئة في الرياض تحسين أدائها من خلال تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المستدامة؟
يركز هذا السؤال على استكشاف طرق وأساليب تحسين الأداء عبر استراتيجيات HR دائمة ومستدامة تتوافق مع الظروف الاقتصادية والثقافية للمنطقة.

أهداف البحث

تحليل تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أداء المشاريع في الشركات الناشئة بالرياض.

هدف هذا البحث هو فهم كيفية تأثير مختلف الاستراتيجيات مثل التدريب والتطوير، التحفيز، وإدارة الأداء على نجاح المشاريع.

تقييم الاستراتيجيات الأكثر فعالية في تحسين الأداء العام للموظفين وإدارة المشاريع.

تحديد ومقارنة الأساليب المختلفة المستخدمة في إدارة الموارد البشرية لاستنتاج الأساليب التي تقدم أفضل النتائج في سياق الشركات الناشئة.

استكشاف التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق هذه الاستراتيجيات في السوق السعودي.

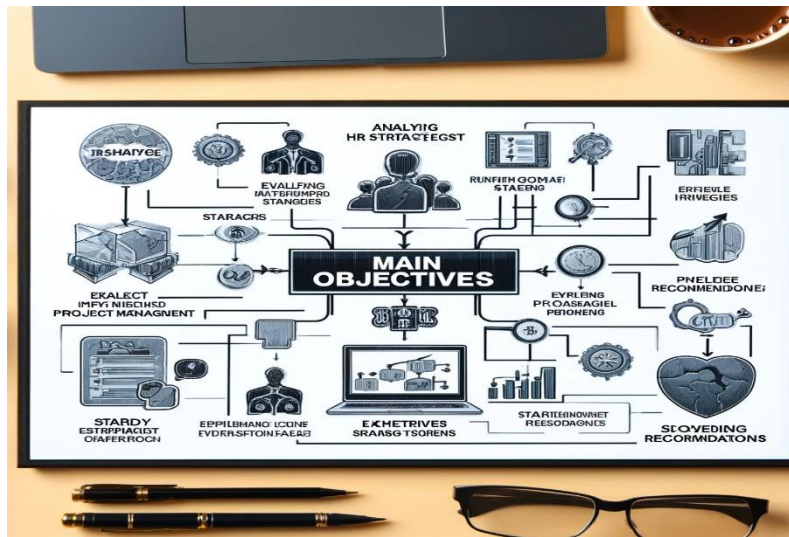
الغرض هنا هو تحديد الصعوبات التي تحول دون تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية بفعالية وكيفية التغلب عليها.

تقديم توصيات مبنية على البحث لتحسين استخدام استراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز أداء المشاريع.

تطوير مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن للشركات الناشئة تطبيقها لتحسين أداء المشاريع من خلال استراتيجيات الموارد البشرية المثلى.

دراسة العلاقة بين التدريب والتطوير المهني والتحسين في كفاءة الموظفين وأدائهم في المشاريع.

هذا الهدف يسعى لفهم الأثر المباشر للبرامج التدريبية والتطويرية على الأداء الفردي للموظفين وكيف يترجم ذلك إلى تحسن في أداء المشاريع.



الشكل 4: مخطط توضيحي لأهداف البحث حول تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أداء إدارة المشاريع

فرضيات البحث

فرضية 1:

"الشركات الناشئة في الرياض التي تطبق استراتيجيات التدريب والتطوير المهني للموظفين تظهر تحسناً ملحوظاً في أداء المشاريع مقارنة بتلك التي لا تطبق هذه الاستراتيجيات".

هذه الفرضية تستند إلى الافتراض بأن تطبيق استراتيجيات التدريب والتطوير المهني يؤدي إلى تحسين مهارات وكفاءة الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على أداء المشاريع التي يشاركون فيها.

فرضية 2:

"وجود علاقة إيجابية بين تطبيق استراتيجيات التحفيز الوظيفي ومستوى رضا الموظفين والتزامهم في الشركات الناشئة بالرياض".

تفترض هذه الفرضية أن توفير بيئة عمل تشجع على التحفيز الوظيفي يمكن أن يزيد من مستوى رضا والالتزام لدى الموظفين، مما قد يؤدي إلى تحسين أدائهم في إدارة المشاريع.

فرضية 3:

"تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب والأداء في الشركات الناشئة يساهم بشكل فعال في تعزيز الابتكار والإبداع ضمن فرق العمل".

هذه الفرضية تفترض أن تركيز الشركات الناشئة على تطوير مهارات وإمكانيات الموظفين من خلال استراتيجيات إدارة المواهب قد يعزز القدرة على الابتكار والإبداع في أداء المشاريع.

فرضية 4:

"التحديات الثقافية والاقتصادية تعيق تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الفعالة في الشركات الناشئة بالرياض".

تفترض هذه الفرضية أن وجود عوامل ثقافية واقتصادية محددة في بيئة العمل السعودية قد تشكل عقبة أمام تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية بنجاح.

مراجعة الأدبيات الموسعة (الدراسات السابقة)

1. تحليل الأدبيات الحالية

الدراسات العالمية:

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.

الملخص: هذه الدراسة تفحص كيف أن الشركات الناشئة التي تطبق استراتيجيات HR المبتكرة تحقق أداءً أفضل بكثير. البحث يسلط الضوء على أهمية الدورات التدريبية المستمرة والتطوير الوظيفي.

النقد: بينما تقدم الدراسة رؤى قيمة، إلا أنها تفتقر إلى الاعتراف بالتحديات الخاصة بالتكيف مع الاختلافات الثقافية، خصوصاً في الأسواق غير الغربية مثل السعودية، مما قد يعيق تطبيق هذه الاستراتيجيات عالمياً.

الدراسات الإقليمية:

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.

الملخص: تناولت هذه الدراسة دور ممارسات الموارد البشرية في دعم أهداف رؤية 2030 بالسعودية، خصوصاً في الشركات الناشئة بالرياض.

النقد: الدراسة تبرز السياسات الكبرى ولكنها تقصر في تقديم تحليل مفصل حول كيفية فعالية هذه السياسات على مستوى الأداء الفردي للموظفين، وكيف يمكن تعديلها لتحقيق أفضل النتائج.

2. تحديد الثغرات

الثغرات المعرفية:

الدراسات السابقة تميل إلى التركيز على المؤسسات الكبيرة وتغفل دور الموارد البشرية في الشركات الناشئة.

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.
- 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.
- النور, ع., والسلطان, ف. (2020). التنمية المهنية وتأثيرها على أداء المشاريع في قطاع الشركات الناشئة بالرياض. *مجلة الأعمال والإدارة الشرق أوسطية*, 12(2), صفحات 155-134.
- صالح, ع. ر., وأحمد, ز. أ. (2021). أنماط القيادة وتأثيرها على تحفيز الموارد البشرية وأداء الفرق في الشركات الناشئة. *مجلة تطوير القيادة والمنظمات*, 41(6), صفحات 839-821.
- خان, م. ي., والغامدي, م. (2018). ابتكارات إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة: دراسات من الرياض. *مجلة الابتكار والريادة*, 7(1), صفحات 29-10.
- إبراهيم, ف. ح., والخطيب, ح. أ. (2019). دور الثقافة التنظيمية في إدارة المشاريع: استكشاف التحديات في البيئة التجارية السعودية. *مجلة الإدارة التجارية السعودية*, 39(4), صفحات 468-450.
- الراجحي, إ., والسلمان, س. (2022). السياسات الرشيقة للموارد البشرية وتأثيرها على قابلية استمرار الشركات الناشئة في الرياض. *المجلة الدولية لدراسات الموارد البشرية*, 10(3), صفحات 220-204.