



الجمهورية اليمنية
وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جَامِعَةُ الْعُلُومِ وَالتَّكْنَوِلُوجِيَا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التنمية الإدارية
المستدامة من خلال الإبداع الإداري
دراسة ميدانية في شركات الهاتف المحمول في الجمهورية اليمنية -
صنعاء

أطروحة مقدمة من الطالب
عبد الرحمن محمد محمد أحمد عجلان

إلى
مجلس الدراسات العليا والبحث العلمي، وهي جزء من متطلبات الحصول على درجة
دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

إشراف
أ.د/ حمود عبد الله صالح عقلان
أستاذ إدارة الأعمال المشارك
جامعة صنعاء



الجمهورية اليمنية
وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جَامِعَةُ الْعُلُومِ وَالتَّكْنُولُوجِيَا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التنمية الإدارية المستدامة من خلال
الإبداع الإداري: دراسة ميدانية في شركات الهاتف المحمول في الجمهورية اليمنية -
صنعاء

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها الأربعة (استراتيجية تخطيط الموارد البشرية، استراتيجية الاختيار والتعيين، استراتيجية التعويضات، استراتيجية التدريب) في التنمية الإدارية المستدامة من خلال الإبداع الإداري في شركات الهاتف المحمول في الجمهورية اليمنية - صنعاء، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتحدد مجتمع الدراسة ب (1350) موظفاً، في شركات الهاتف المحمول، وتم اختيار عينة الدراسة بناء على جدول العينات لـ (Krejcie & Morgan, 1970)، حيث كان حجم العينة (233) موظفاً يمثلون مجتمع الدراسة، وفي ضوء ذلك تم جمع وتحليل البيانات، وكذلك اختبار جميع الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية العلمية المناسبة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات تمثلت أبرزها أن شركات الهاتف المحمول تطبق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها الأربعة (استراتيجية تخطيط الموارد البشرية، استراتيجية الاختيار والتعيين، استراتيجية التعويضات، استراتيجية التدريب) بمستوى متوسط، وأن الشركات مجال الدراسة تهتم بمستوى متوسط بالتنمية الإدارية المستدامة، كما أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي قوي بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها الأربعة والتنمية الإدارية المستدامة. ووجود أثر أقل من المتوسط بين الإبداع الإداري والتنمية الإدارية المستدامة. كما توصلت الدراسة إلى أن للمتغير الوسيط (الإبداع الإداري) أثراً مكماً يتوسط بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والتنمية الإدارية المستدامة. كما خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات، من أبرزها: ضرورة الاهتمام باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بكافة أبعادها المدروسة؛ لأن ذلك سيسهم في تحسين التنمية الإدارية المستدامة في شركات الهاتف المحمول في الجمهورية اليمنية - صنعاء، كما أوصت الدراسة بتقوية الأثر بين الإبداع الإداري والتنمية الإدارية المستدامة، من خلال تنمية قدرات ومهارات العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات، وتطوير اللوائح والأنظمة والهياكل التنظيمية، ونشر ثقافة تنظيمية مستدامة تواكب التغيرات البيئية.

المشرف

الطالب

أ.د/ حمود عبد الله صالح عقلان

عبد الرحمن محمد أحمد عجلان

أستاذ إدارة الأعمال المشارك
جامعة صنعاء

رجب، 1446هـ

صنعاء

يناير، 2025م

Republic of Yemen
Ministry of Education and Scientific Research
University of Science and Technology
Deanship of Postgraduate Studies and Scientific Research



Based on the study findings, the study recommended the need of paying more attention to human resources management strategies in all its studied dimensions due to its role in improving the sustainable management development in mobile phone companies. The study also recommended strengthening the relationship between administrative creativity and sustainable administrative development, by developing the capabilities and skills of workers and involving them in decision-making, developing regulations, systems and organizational structures, and spreading a sustainable organizational culture that keeps pace with environmental changes.

Candidate

**Abdulrahman Mohammed Mohamed
Ahmed Ajlan**

Supervisor

Dr. Hamoud Abdullah Saleh Aklan
Associate Professor of Business Administration
Sana'a University

January, 2025AD

Sana'a

Rajab, 1446AH



**The Impact of Human Resources Management Strategies on
Sustainable Administrative Development through Administrative
Creativity: A Field Study at Mobile Phone Companies in the Republic
of Yemen - Sana'a**

Abstract

This study aimed to identify the impact of human resource management strategies represented in its four dimensions (planning strategy, selection and appointment strategy, compensation strategy, training strategy) on sustainable administrative development through administrative creativity at mobile phone companies in the Republic of Yemen. The study followed the descriptive analytical method and used the questionnaire as a tool for data collection. The study population involved (1350) employees working in mobile phone companies in Sana'a and the study sample was selected based on the sampling table of Krejcie & Morgan (1970), where the sample size reached (233) employees representing the study population. The study collected data and hypotheses were analyzed and tested using (SPSS) and appropriate scientific statistical methods. The findings of the study revealed that there is an average level of human resource management strategies in its four dimensions (planning strategy, selection and appointment strategy, compensation strategy, training strategy) practiced by mobile phone companies, as well as there is an average level of sustainable administrative development achieved by the companies of the study. The findings also showed that there is a strong positive correlation between human resource management strategies with its four dimensions and sustainable administrative development, however, there is less correlation relationship between administrative creativity and sustainable administrative development. The study also found that the mediating variable (administrative creativity) has a complementary impact on the relationship between human resource management strategies and sustainable administrative development.

Republic of Yemen
Ministry of Education and Scientific Research
University of Science and Technology
Deanship of Postgraduate Studies and Scientific Research



**The Impact of Human Resources Management
Strategies on Sustainable Administrative Development
through Administrative Creativity**

**A Field Study at Mobile Phone Companies in the Republic of
Yemen - Sana'a**

A Thesis Submitted by

Abdulrahman Mohammed Mohamed Ahmed Ajlan

To

**The Council of Postgraduate Studies and Scientific Research,
in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy in Business Administration**

Supervisor

Dr. Hamoud Abdullah Saleh Aklan

Associate Professor of Business Administration

Sana'a University

January, 2025AD

Sana'a

Rajab, 1446AH