



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر رأس المال البشري في الأداء المنظمي
من خلال الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي
دراسة ميدانية في شركات الهاتف النقال - الجمهورية اليمنية

أطروحة مقدمة من الطالب
محمد علي محمد العنسي

إلى

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

المشرف المشارك

أ.د/ مراد محمد عبدالله النشمي

أستاذ إدارة الأعمال المشارك
جامعة العلوم والتكنولوجيا

المشرف

أ.د/ توفيق سريع علي باسرده

أستاذ إدارة الأعمال المشارك
جامعة عدن



الجمهورية اليمنية
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

"أثر رأس المال البشري في الأداء المنظمي من خلال الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي: دراسة ميدانية في شركات الهاتف النقال - الجمهورية اليمنية"

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال البشري في الأداء المنظمي من خلال رأس المال الاجتماعي، في جميع شركات الهاتف النقال في الجمهورية اليمنية وعددها أربع شركات (شركة MTN، شركة يمن موبايل، شركة سبأفون، وشركة Y)، استخدم فيها الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولغرض جمع البيانات تم تصميم استبانة لعينة الدراسة البالغ عددها (327) موظف وموظفة من جميع المستويات الإدارية التي تم اختيارها بناء على جدول العينات لـ Morgan و Krejcie (1970) وفي ضوء ذلك تم جمع وتحليل البيانات وكذا اختبار جميع الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار البسيط ماعدا الفرضية الرابعة حيث تم استخدام تحليل الانحدار البسيط والمتعدد بحسب طريقة Baron و Kenny (1986) وذلك لاختبار اثر المتغير الوسيط و بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، وجود اثر ذو دلالة احصائية لرأس المال البشري في الأداء المنظمي، بالإضافة إلى وجود اثر ذو دلالة احصائية لرأس المال الاجتماعي في الاداء المنظمي ولكن بمستوى اقل، كما اشارت النتائج إلى وجود اثر ذو دلالة احصائية لرأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي بمقدار (51.2%) وهذه النسبة تشير إلى صحة الفرضية في أن رأس المال الاجتماعي في شركات الهاتف النقال ناتج من رأس المال البشري، وقد توصلت الدراسة ايضا إلى وجود اثر ذو دلالة احصائية لرأس المال البشري في الاداء المنظمي من خلال رأس المال الاجتماعي، أي أن الأداء المنظمي لشركات الهاتف النقال في الجمهورية اليمنية ناتج من رأس المال البشري والاجتماعي، وهذا يشير إلى أن رأس المال الاجتماعي يعزز من رأس المال البشري في التأثير على الأداء المنظمي.

هذا وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة استنتاجات من أهمها: انه مهما تطورت الأنظمة والبرامج وتعقدت العمليات فإن العوامل السلوكية سواء للأفراد او الجماعات هي المحرك الفعال لكفاءة الأداء المنظمي، بالإضافة فإنه يجب على المنظمات الاهتمام برأس المال البشري والاجتماعي على حد سواء.



الجمهورية اليمنية
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

فالاهتمام بمحور دون الآخر لا يحقق النتيجة المرجوبة، كما توصلت إلى انه يجب الاهتمام والتركيز على رأس المال البشري وتدريبه بشكل مستمر بما يتناسب مع المتغيرات البيئية الدائمة كونه عنصرا حيويا لا يمكن للمنظمة المنافسة والتفوق بدونه، كما انه تبين في الدراسة ان رأس المال الاجتماعي في منظمات الأعمال مازال مفهوما غامضا حتى اللحظة، ومن أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة ان كفاءة وفاعلية الأداء المنظمي ناتج من كفاءة وفاعلية رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي وفي ضوء ذلك فقد اوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بشكل كبير على رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي على حد سواء وذلك من خلال تنمية رأس المال البشري وتطويره وتأهيله بالدورات التدريبية وورش العمل التي تزيد من مهاراته وتعزيز إمكاناته، بالإضافة إلى تفعيل ونشر ثقافة رأس المال الاجتماعي داخل المنظمة وتعزيز مستوى العلاقة بين العاملين في جميع المستويات الإدارية، كما اوصت الدراسة بأهمية مشاركة العاملين وفي رسم السياسات وعمل الخطط والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم بما يعزز من مستوى المنظمة، وقد اوصت الدراسة ايضا أهمية ان يكون للإدارة العليا معرفة ودراية كافية حول إدارة رأس المال البشري والاجتماعي وتوظيفه بما يخدم المنظمة ويساعدها على تحسين مستوى ادائها بشكل دائم.

المشرف

أ.د/ توفيق سريع علي باسرده

أستاذ إدارة الأعمال المشارك

جامعة عدن

الطالب

محمد علي محمد العنسي

المشرف المشارك

أ.د/ مراد محمد عبدالله النشمي

أستاذ إدارة الأعمال المشارك

جامعة العلوم والتكنولوجيا

جماد أول، 1440هـ

صنعاء

يناير، 2019م



**“The Impact of Human Capital on Organizational Performance through
the Mediating Role of Social Capital: A Field Study at the Mobile Phone
Companies in Yemen”**

Abstract

The study aimed at identifying the impact of human capital on organizational performance mediated by social capital in the four mobile companies in Republic of Yemen (MTN, Yemen Mobile, SabaFon, and Y). The study used the descriptive analytical design. For the purpose of data collection, a questionnaire was developed and distributed to the sample of the study, 327 employees selected from all administrative levels. The sample size was determined according to the sample size model of (Krejcie & Morgan, 1970). The study data were collected and analyzed using SPSS statistical package. The study first three hypotheses were tested using linear regression; however, the fourth hypothesis was tested by using the simple and multiple regressions according to (Baron & Kenny, 1986) in order to test the effect of the mediator variable.

The main results of this study indicated that there is a statistically significant effect of human capital on organizational performance. In addition, there is a statistically significant effect of social capital on organizational performance but the effect was lower than that of the human capital. The results also showed that there is a statistically significant effect of human capital on social capital by (51.2%). This rate of effect supports the hypothesis that states, "The social capital in the mobile phone companies is the result of human capital". Furthermore, the results revealed that there is a statistically significant effect of human capital on organizational performance mediated by the social capital. Thus, the organizational performance in mobile phone companies in the Republic of Yemen is the result of the human and social capital as well. This also indicates that social capital significantly mediates the effect of the human capital on the organizational performance.

The study has reached a set of conclusions, the most important of which is that whatever the level of systems and programs' advancement is; and whatever the degree of the operations complexity is, behavioral factors- individuals or groups- are the effective drivers of efficient organizational performance.

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



Therefore, Organizations should pay attention to human and social capitals. The study, furthermore, concluded that organizations must take into account the human capital and training them constantly in line with the environmental variables; this is because human capital is a dynamic element without which the organization cannot compete. Moreover, the results of the study showed that social capital in the Business organizations is still a vague concept to this point. Finally, one of the most important results of this study is that the efficiency and effectiveness of the Organizational performance is the output of the efficiency and effectiveness of the human capital and social capital as well.

In light of the study results, it is recommended that there is a need to pay great attention to human capital and social capital as well. This can be achieved through improving human capital skills and capabilities by training courses and workshops. This can be also achieved by activating and spreading the culture of social capital within the organization and strengthening the level of relationship between employees' at all administrative levels. The study also recommended that the senior management should have sufficient knowledge about managing the human and social capital and using them to serve the organization and improve their performance permanently.

Candidate

Mohamed Ali Mohamed Al-Ansi

Supervisor

Dr. Tawfiq Sarea Ali Basrdah

Associate Prof. of Business Administration
Aden University

Co-Supervisor

Dr. Murad Mohammed AL Nashmi

Associate Prof. of Business Administration
University of Science and Technology

Jun, 2019AD

Sana'a

Jumad I, 1440AH



**The Impact of Human Capital on Organizational
Performance through the Mediating Role of
Social Capital**

A Field Study at the Mobile Phone Companies in Yemen

A Thesis Submitted by

Mohamed Ali Mohamed Al-Ansi

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. Tawfiq Sarea Ali Basrdah

Associate Prof. of Business Administration
Aden University

Co-Supervisor

Dr. Murad Mohammed AL Nashmi

Associate Prof. of Business Administration
University of Science and Technology

Jun, 2019AD

Sana'a

Jumad I, 1440AH