



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

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الولاء التنظيمي

دراسة ميدانية في شركات التأمين بأمانة العاصمة صنعاء

رسالة مقدمة من الطالب
طاهر محمد طاهر ناجي الظاهري

إلى

مجلس الدراسات العليا والبحث العلمي وهي جزء من متطلبات الحصول على درجة
الماجستير في إدارة الأعمال

المشرف

أ.د. علي حسين
علي الأشول

أستاذ إدارة الأعمال المشارك
جامعة العلوم والتكنولوجيا

جمادى الآخرة، 1446 هـ -

صنعاء

ديسمبر، 2024 م



الجمهورية اليمنية
وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
دراسات العليا والبحث العلمي



المُلخص

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي، ومعرفة مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، ومعرفة مستوى تحقق الولاء التنظيمي في شركات التأمين بأمانة العاصمة – صنعاء، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات التأمين، والبالغ عددهم (864) عامل، ومنهم تم اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية بلغ عدد أفرادها (265) عاملاً تم توزيع الاستبانة عليهم، حيث تم استرجاع (231) استبانة، وكان الصالح للتحليل منها (230) استبانة، وتم التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي في شركات التأمين بأمانة العاصمة صنعاء، وكان أكثر أبعاد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تأثيراً بعد استراتيجيات التعويضات يليه بعد استراتيجيات تقييم الأداء، كما أظهرت الدراسة عدم وجود أثر لكل من أبعاد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة (استراتيجية التوظيف، واستراتيجية التدريب والتطوير) في تحقيق الولاء التنظيمي، بينما تبين أن مستوى ممارسة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية حسب مستوى ممارستها التأمين كان عالياً، وجاء ترتيب أبعاد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية حسب مستوى ممارستها كما يلي: (استراتيجية التوظيف، استراتيجية تقييم الأداء، استراتيجية التدريب والتطوير، وأخيراً استراتيجية التعويضات). وأما مستوى تحقق الولاء التنظيمي في شركات التأمين فجاء بدرجة عالية، وكان ترتيب أبعاد الولاء التنظيمي حسب مستوى تحققها كالآتي: (الولاء الأخلاقي، الولاء العاطفي، الولاء المستمر. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: تعزيز اهتمام شركات التأمين بممارسة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية خصوصاً استراتيجية التدريب والتطوير واستراتيجيات التعويضات، وتعزيز الاهتمام باستراتيجيات التعويضات ومراجعتها من وقت لآخر لأن الأجور والمرتبات التي تعتمد عليها إدارة الشركة لا تتناسب مع توقعات العاملين، وكذلك على شركات التأمين تكثيف جهودها للحفاظ على الولاء التنظيمي لدى العاملين خصوصاً ما يتعلق بالولاء المستمر.

الطالب

ظاهر محمد ظاهر ناجي الظاهري

المشرف

أ.د. علي حسين علي الأشول

أستاذ إدارة الأعمال المشارك
جامعة العلوم والتكنولوجيا

ذو القعدة، 1446هـ

صنعاء

مايو، 2025م



الجمهورية اليمنية
وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

Abstract

This study aimed to identify the impact of Human Resources Management Strategies (HRMS) on achieving Organizational Loyalty (OL), and to determine the level of practicing HRMS and the achieved level of OL at insurance companies in the Capital Municipality of Sanaa. The study used the descriptive analytical approach and developed a questionnaire as a tool for collecting the study primary data. The study population involved (864) employees working in the insurance companies, where (265) elements have been selected as the study sample and (231) questionnaires were retrieved (230) of them were valid for the data analysis. The statistical analysis conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. Based on the data analysis the study findings revealed that there is a statistically significant positive impact of HRMS on OL in insurance companies in the Capital Municipality of Sanaa, where the most influential dimension of HRMS was the compensation strategy dimension, followed by the performance evaluation strategy dimension. The study also revealed that there is no impact on OL from two dimensions of HRMS, namely; (recruitment strategy, training and development strategy). The study also found that the level of practicing HRMS by insurance companies was high, as the order of the dimensions of HRMS according to the level of their practice was as follows: (recruitment strategy, performance evaluation strategy, training and development strategy, and finally compensation strategy). As well as the achieved level of OL at insurance companies was high, as the order of the dimensions of OL according to the level of achievement was as follows: (moral loyalty, emotional loyalty, continuous loyalty). Based on the study conclusions the study recommended the need for insurance companies to enhance the practicing of HRMS, especially the training and development strategy and the compensation strategy. And to enhance the compensation strategy and review it from time to time because the wages and salaries adopted by the company's management are not corresponding with the employees' expectations. Moreover, the study recommended that insurance companies must increase their efforts and strive to maintain OL among their employees, especially the dimension of continuous loyalty.

Candidate

Taher Mohammed Taher Naji
Al-Dhaheri

Supervisor

Dr. Ali Hussain Ali Al-Ashwal
Associate Professor of Business
Administration University of Sciences and
Technology

December, 2024AD

Sana'a

Jumada II,



الجمهورية اليمنية
وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

vii

Human Resource Management Strategies and its Impact on Achieving Organizational Loyalty

**A Field Study at Insurance Companies in the Capital Municipality
of Sana'a**

A Thesis Submitted by

Taher Mohammed Taher Naji Al-Dhaheri

To

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

Supervisor

Dr. Ali Hussain Ali Al-Ashwal

**Associate Professor of Business Administration
University of Sciences and Technology**

December, 2024AD

Sana'a

Jumada II, 1446AH