

دور التمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء

الاستلام: 22/ديسمبر/2025
التحكيم: 10/يناير/2026
القبول: 17/يناير/2026

بسام علي أحمد مسلم^(1,*)
آية عبدالرحمن أحمد الحمادي^(2,*)
Bassam Ali Ahmed Musallam^(1,*)
Ayah Abdulrhmen Ahmed Al-Hammadi^(2,*)

© 2026 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution \(CC BY\) license](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2026 جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي من فئة (CC BY) شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

1 Assistant Professor of Business Administration, University of Science and Technology, Sana'a, Yemen

2 Scholar in Business Administration, University of Science and Technology, Sana'a, Yemen

1 أستاذ إدارة الأعمال المساعد، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن

2 باحثة في إدارة الأعمال، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن

* عناوين المراسلة: b.musallam@ust.edu.ye، aya.alhammadi2020@gmail.com

دور التمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد دور التمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، ومدى وجود فروق دالة إحصائية حول مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغيري: (حجم الجامعة، وعمر الجامعة). وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في الكادر الإداري والأكاديمي بالجامعات الأهلية محل الدراسة، وتم اختيار عينة حجمها (298) مفردة، بطريقة العينة العشوائية الطبقية، ولتحقيق أهداف الدراسة، واختبار فرضياتها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: أن مستوى التمكين الوظيفي في الجامعات اليمنية محل الدراسة كان عاليا بجميع أبعاده: (الاتصال والمعلومات، وتفويض السلطة، والتدريب والتأهيل، وفرق العمل، والتحفيز) على التوالي، كما أظهرت الدراسة أن مستويات الولاء التنظيمي في هذه الجامعات مرتفع نسبيا بجميع أبعاده: (الولاء الأخلاقي، والولاء العاطفي، والولاء المستمر) على التوالي، كما أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للتمكين الوظيفي بجميع أبعاده في تعزيز الولاء التنظيمي، باستثناء بُعد فرق العمل الذي لم يظهر له أثر معنوي، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الولاء التنظيمي تعزى لمتغيري: (حجم الجامعة، وعمر الجامعة)؛ مما يشير إلى تقارب مستويات الولاء بين الجامعات، بغض النظر عن اختلاف حجمها أو عمرها، وأوصت الدراسة تبعا لذلك الاهتمام بتعزيز ممارسات التمكين الوظيفي كاستراتيجية فعالة لتعزيز الولاء التنظيمي، وتمكين الجامعات من الاستجابة للتحديات والمتغيرات المحيطة، والاستفادة المثلى من الموارد المتاحة، مع الاهتمام ببعدي التدريب والتأهيل والاتصال والمعلومات لتأخيرهما البارز في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التمكين الوظيفي، الولاء التنظيمي، الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.

The Role of Job Empowerment in Enhancing Organizational Loyalty: A Field Study at Private Universities in the Capital Municipality of Sana'a

Abstract:

This study examined the role of job empowerment in enhancing organizational loyalty in private universities within the Capital Municipality of Sana'a and investigated whether statistically significant differences in organizational loyalty levels could be attributed to university size and age. The study adopted the descriptive-analytical method and targeted administrative and academic staff in private universities, from whom a stratified random sample of 298 participants was selected. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings indicated that job empowerment was high across all its dimensions, including training and development, communication and information, motivation, delegation of authority, and work teams, while organizational loyalty levels were relatively high across their dimensions, namely normative loyalty, affective loyalty, and continuance loyalty. The results also revealed a positive effect of job empowerment on enhancing organizational loyalty across all dimensions, except for the work teams dimension, which showed no statistically significant effect. Furthermore, no statistically significant differences in organizational loyalty levels were found attributable to university size or age, suggesting similarity in loyalty levels regardless of institutional characteristics. Accordingly, the study recommends continuing to strengthen job empowerment practices as an effective strategy for enhancing organizational loyalty and enabling universities to respond to emerging challenges and optimally utilize available resources, while emphasizing the need to develop and activate work teams by improving the work environment and increasing effective participation.

Keywords: job empowerment, organizational loyalty, private universities in the Capital Municipality of Sana'a.

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تطوراً متسارعاً في مختلف مجالات الحياة؛ الأمر الذي أحدث تأثيراً بارزاً في منظومة العمل في منظمات الأعمال، وفي سبيل المحافظة على موقعها ومكانتها على المستوى المحلي أو الإقليمي والدولي، أصبح لزاماً عليها مواكبة كل ما هو جديد وامتلاكها مرونة كافية للتكيف مع المستجدات في بيئة عملها والحفاظ على قدرتها التنافسية، وفي ظل هذا الواقع، أصبح الولاء التنظيمي من الأولويات الاستراتيجية والركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات؛ لضمان الاستقرار الوظيفي، والمحافظة على كوادرها المؤهلة، وتعزيز قدرتها على التكيف مع المستجدات، وبالتالي يمكن للمنظمة التي يحظى موظفوها بدرجة عالية من الولاء والالتزام أن تعزز قدرتها على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة؛ لذلك فقد اتجهت المنظمات إلى إيلاء الكادر البشري اهتماماً بالغاً باعتباره العنصر المحوري في تحقيق الفاعلية التنظيمية، ورأس مال معرّف مهم ومستدام يدعم التطوير والإبداع، وفي إطار سعي منظمات الأعمال لتعزيز الولاء التنظيمي لدى موظفيها، ظهرت مجموعة من الممارسات الإدارية الحديثة التي تهدف إلى رفع مستوى التزام العاملين وانتمائهم للمنظمة، ومن بين أحدث هذه الأساليب يأتي أسلوب التمكين الوظيفي الذي يساهم في تحفيز الطاقات الكامنة لدى العاملين، واستخراجها؛ للاستفادة منها في تحقيق الإبداع والتطوير، وتحسين بيئة العمل، وبناء علاقة إيجابية بين العاملين والمنظمة (العوده، 2018).

ولضمان تحقيق الولاء التنظيمي الذي أصبح ضرورة حتمية لا يمكن إغفالها من قبل منظمات الأعمال، لا سيما في ظل تزايد حاجتها الملحة لتحقيق التميز في الأداء، فقد أصبح لزاماً عليها التوظيف الكفاء والفعال لمواردها البشرية، والسعي الجاد للحفاظ عليها، بما يعزز من دافعيّتها لبذل أقصى الجهود في سبيل تحقيق أداء متميز يمكنها من البقاء والاستمرار؛ لذا فقد بات الولاء التنظيمي ضمن سلم أولويات منظمات الأعمال إيماناً منها بتأثيراته الإيجابية على مستويات أدائها (قوز، 2016)، وفي هذا الإطار يؤكد تيم (2018) على أن حرص المنظمة على تحقيق مستوى عالٍ من الولاء التنظيمي يشكل عاملاً أساسياً لتحقيق الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين، ويحقق لها ميزة تنافسية مستدامة، وذلك من خلال توليد نوع من الإبداع والتعاون وحسن المبادرة لدى العاملين؛ مما يقلل من التكاليف والخسائر الناجمة عن الهدر الناشئ من سوء استغلال قدراتها البشرية، ويولد الرغبة في الاستمرار في المنظمة، وبالتالي ينخفض معدل دوران العمالة فيها، مع المحافظة على طاقاتها البشرية التي تمتلئها؛ نظراً لأهميتها الفائقة وقدرتها على المساهمة إيجاباً أو سلباً في تحقيق أهداف المنظمة.

وفي الجانب الآخر، فإن ضعف الولاء التنظيمي يشكل عاملاً قلقاً لمنظمات الأعمال؛ إذ أنه ينتج عنه غالباً انخفاض في الإنتاجية وقصور في كفاءة المخرجات، وقد ينجم عنه صدام مستمر بين الإدارة والعاملين، وفقدان الدافعية للعمل بجدية (عقيلي، 2009)، كما أن ارتفاع معدل دوران العمالة الناتج عن ضعف الولاء مكلف للمنظمة، ويزيد من التكلفة الاستراتيجية للفرصة الضائعة، وهنا تؤكد دراسة زينوني (2016) أن الولاء التنظيمي يعد عاملاً حاسماً في استمرارية المنظمات، وفي زيادته إنتاجها، في حين أن تجاهله يؤدي إلى ضياع فرص تحسين أدائها ونموها.

ولتحقيق مزايا الولاء التنظيمي وتقادي آثاره السلبية، بات من الضروري تبني نماذج إدارية تستند إلى الركائز الأساسية للتمكين، وفي هذا السياق تبرز أهمية منهجية التمكين الوظيفي كأحد المداخل الإدارية الحديثة التي تتحول بموجبها المنظمات من نموذج التحكم والأوامر التقليدي إلى نموذج المؤسسة المتمكنة (Empowerment Organization) الذي يعتمد على منح العاملين السلطة المفوضة، مع تحديد مسؤولياتهم وصلاحياتهم بوضوح ضمن نطاق عملهم، وتوفير فرص فعّالة للتأهيل والتدريب، وضمان سلاسة الاتصال وتدفق المعلومات، وتعزيز العمل ضمن فرق العمل بما يدعم التعاون، إلى جانب تقديم الحوافز المادية والمعنوية التي تساهم في تعزيز شعور الأفراد بقيمتهم ودورهم، حيث إن هذه الممارسات التكاملية توفر بيئة عمل محفزة، وتدعم ارتباط العاملين بالمنظمة (سابق، 2023)، ومع ذلك لا تزال بعض التنظيمات، لا سيما في الدول النامية، تتجاهل تبني هذا المفهوم؛ نتيجة تخوفها من أن يكون تمكين

العاملين على حساب نفوذ وسلطة الإدارة؛ مما يؤدي إلى ضعف الثقة بهم، وعدم إتاحة الفرصة لتطوير مهاراتهم، والتعبير عن قدراتهم الإبداعية (الرقب، 2020).

وبالنظر إلى أن المنظمات التعليمية الجامعية تعد منظمات خدمية تعتمد بشكل أساسي على المورد البشري، فإن تحقيق ولاء تنظيمي عال لدى منتسبيها، يعد شرطاً أساسياً لاستمرارها، وازدهارها، وزيادة قدرتها التنافسية، وضمان جودة التعليم، واستمرارية الأداء المؤسسي، ولما كانت الجامعات معنية بصياغة العقول البشرية، فإنها تؤدي دوراً استراتيجياً في قيادة العملية التعليمية، وحشد الكفاءات المحلية والأجنبية، وتوجيهها نحو البحث العلمي، وهذا بلا شك يتطلب منح العاملين صلاحيات أوسع، ومشاركة حقيقية في صنع القرار، وتزويدهم ببرامج تدريبية وتطويرية، وتحفيز مستمر؛ مما يعزز شعورهم بالمسؤولية والانتماء المؤسسي (الزبارقة وأبو عاشور، 2022).

وعلى المستوى المحلي فإن الجامعات اليمنية باتت في حاجة ماسة لتعزيز قدراتها التنافسية لا سيما في ظل ما تعانيه من ضعف في مواكبة متطلبات العصر، واحتياجات المجتمع نتيجة ضعف الإمكانيات المادية والبشرية لديها، مع القصور في المقومات الدافعة والداعمة للبحث العلمي، وعدم اكتمال الكوادر المتخصصة، وضعف البنى الأساسية الهيكلية، والافتقار إلى البيئة والمناخ الذي يساعد في تحقيق ولاء تنظيمي لدى منتسبيها، ويحقق لها البقاء والاستمرار (المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، 2014)؛ لذا تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع التمكين الوظيفي في الجامعات الأهلية اليمنية، وهل يمكن لهذا التمكين الإسهام في تحقيق الولاء التنظيمي لدى منتسبيها؛ مما يؤدي إلى المحافظة على بقائها واستمراريتها للإسهام في أداء رسالتها؟

مفهوم الولاء التنظيمي:

يعد مفهوم الولاء التنظيمي من المفاهيم المعاصرة، وسمة تميز المنظمات الحديثة، فهو يجمع بين جذور قيمية وأخلاقية أصيلة في الثقافة العربية والإسلامية، مع التأكيد على معاني الانتماء والإخلاص والثبات على العهد، وبين تطبيقات إدارية حديثة تهتم بتعزيز ارتباط العاملين بمنظماتهم من خلال الالتزام القيمي والعاطفي والسلوكي تجاه أهدافها؛ وبناء على ذلك، تناول الباحثون مفهوم الولاء التنظيمي بتعاريف متعددة وفقاً لمداخلهم الفكرية والإدارية؛ ومن أجل ذلك سيتم تناول تعريفات الباحثين الأكثر شمولية لهذا المفهوم.

فقد أشار السليمان (2023، 57) إلى أن الولاء التنظيمي يعرف بأنه: "حالة يتمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة، ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه".

أما سابق (2022، 16) فقد عرفه بأنه "أقصى مشاعر الانتماء والتمثل الطوعي لأهداف المنظمة وقيمه، وذلك من خلال وجود روابط تلاحمية وأخلاقية عالية، مع الرغبة في البقاء والاستمرارية في العمل لصالح المنظمة"، بينما عرفه الصالح وسليمة (2021، 12) بأنه "التفاني والشعور بالارتباط العميق للفرد بالمؤسسة الذي يظهر في الفكر والسلوك، ويعكس ولاء العامل تجاه أهدافها"؛ وبناء عليه يمكن تعريف الولاء التنظيمي بأنه: أقصى الدرجة التي تعكس ارتباط الأكاديميين والإداريين في الجامعات الأهلية ارتباطاً عاطفياً، وانتماء صادقاً للجامعة التي يعملون بها، والتزام أخلاقياً يدفعهم للعمل بجدية وإخلاص، انطلاقاً من شعورهم بالمسؤولية تجاهها، ورغبتهم في الاستمرار في العمل بها على الرغم مما قد يواجهونه من تحديات وظيفية، واستناداً لذلك فإن مضمون الولاء التنظيمي يركز على النقاط الآتية:

1. الارتباط العاطفي: وهو شعور الموظف بالفخر والانتماء تجاه منظمته، وإدراكه لأهميتها في حياته المهنية.
2. الالتزام القيمي والمعياري: وهو تمسك الفرد بقيم المنظمة ومبادئها، واستعداده للدفاع عنها، وتمثيلها بصورة إيجابية.

3. الرغبة في الاستمرار: وهي ميل الموظف للبقاء في المنظمة؛ نتيجة اقتناعه بعدالتها، ورضاه عن بيئة العمل فيها.

4. التفاني في الأداء: وهو استعداد العامل لبذل جهد إضافي؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية، والمحافظة على سمعة المؤسسة.

5. الإسهام في النجاح المؤسسي: وهو مساهمة الموظف بفاعلية في تطوير المنظمة، وتحقيق أهدافها المشتركة بروح الولاء والانتماء.

أهمية الولاء التنظيمي:

يُعدّ الولاء التنظيمي من المفاهيم الجوهرية في الفكر الإداري المعاصر؛ لما له من أثر مباشر في استقرار الموارد البشرية، وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة، وقد أولت العديد من الدراسات الإدارية اهتماماً متزايداً بهذا المفهوم؛ نظراً لنتائجها الإيجابية على مستوى الفرد، والمنظمة، والمؤسسات التعليمية، وتبرز أهمية الولاء التنظيمي من خلال المستويات الآتية (الشرجي وآخرون، 2025؛ القحطاني والعمار، 2021):

أولاً: على مستوى الموظف:

يرتبط الولاء التنظيمي ارتباطاً وثيقاً برضا الموظفين واستقرارهم وتحفيزهم الذاتي، إذ يساهم في تعزيز شعورهم بالانتماء وتقوية ارتباطهم العاطفي بالمنظمة، بما ينعكس إيجاباً على أدائهم المهني، كما يعمل على تعزيز الرضا الوظيفي من خلال الإحساس بالتقدير والثقة، مما يرفع الروح المعنوية والدافعية للعمل، ويقلل من معدلات الغياب ودوران العمل نتيجة شعور العاملين بالاستقرار المهني والرضا عن بيئة العمل، ويرفع من مستوى الالتزام والانضباط الذاتي بما يقلل العبء الإشرافي على الرؤساء ويزيد من الالتزام الطوعي بالتعليمات. كما يُمَيِّن السلوك الإبداعي لدى العاملين، إذ إن الأفراد ذوي الولاء المرتفع يميلون إلى المبادرة وتحسين الأداء، ويساهم في تحقيق التوافق المهني والنفسي الذي يحد من التوتر والاغتراب التنظيمي.

ثانياً: على مستوى المنظمة:

يُعدّ الولاء التنظيمي ركيزة أساسية لاستدامة النجاح المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية؛ إذ أنه يساهم في تحسين الأداء المؤسسي عبر رفع درجة الالتزام والمسؤولية لدى العاملين، كما أنه يؤدي إلى خفض تكاليف التشغيل؛ نتيجة تقليل معدلات دوران العمل وتكاليف التدريب والتوظيف، ويعزز من مستوى التماسك التنظيمي، وبناء بيئة عمل قائمة على الثقة والتعاون، إضافة إلى تعزيز قدرات المنظمة على التكيف مع التغيير بفضل استعداد العاملين لتقبل التحولات الإدارية، ويرفع فعالية جماعات العمل وتماسكها الداخلي؛ بما ينعكس على تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة، ويساعد أيضاً في المحافظة على الكفاءات البشرية المتميزة، وجذب أفضل العاملين؛ بفضل بيئة عمل يسودها الاحترام والانتماء؛ الأمر الذي يعزز صورة المنظمة وسمعتها لدى العملاء والمجتمع؛ مما يرفع ثقة المتعاملين والمستثمرين بها.

وفي المؤسسات الأكاديمية يحظى الولاء التنظيمي بأهمية خاصة؛ إذ أنه يساهم في استقرار الكادر الأكاديمي والإداري، وفي تحسين جودة الأداء الإداري والتربوي والبحثي، وذلك من خلال تعزيز الانتماء المؤسسي لديهم، وتنمية الابتكار والتميز الأكاديمي؛ مما يساهم في تطوير البرامج التعليمية والبحث العلمي، ويحسن المناخ التنظيمي في الجامعات؛ بما يحقق استقرارها واستمراريتها.

أبعاد الولاء التنظيمي:

يمثل تحديد أبعاد الولاء التنظيمي خطوة جوهرية في بناء الإطار المفاهيمي لهذا المتغير؛ إذ أن هذه الأبعاد تعبر عن المكونات الجوهرية التي توضح طبيعة ارتباط الفرد بمؤسسته، ومستوى اندماجه في تحقيق أهدافها، وتُعدّ هذه الأبعاد بمثابة المؤشرات التي يمكن من خلالها قياس مدى قوة الانتماء والولاء الذي يبديه العاملون تجاه منظماتهم، لاسيما في المنظمة التعليمية التي يعتمد نجاحها بدرجة كبيرة

على استقرار كودارها البشرية. ومن خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يتبين أن هناك تنوعاً في تحديد أبعاد قياس الولاء التنظيمي تبعاً لاختلاف البيئات التنظيمية والثقافية، إلا أنهم يتفقون على أن جوهر الولاء التنظيمي يتمحور حول: مشاعر الانتماء العاطفي، والالتزام القيمي، والرغبة في الاستمرار داخل المنظمة (Mardani, 2025؛ البوري والعامري، 2024؛ حمزة وآخرون، 2024)، وبناء عليه يمكن الإشارة إلى أبعاد الولاء التنظيمي بشكل موجز، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الولاء الأخلاقي:

عرف البوري والعامري (2024) الولاء الأخلاقي بأنه "شعور إيجابي لدى الفرد العامل نحو المنظمة التي يعمل فيها، وهو نابع من إيمان الفرد بقيم المنظمة المرتبطة بخصائصه السلوكية أو الدينية"، ويرى مجذوب (2015) بأنه: "الارتباط بمبادئ الجماعة وبمعاييرها، وذلك من خلال تنصل الفرد لمبادئه السابقة واستسلامه الكامل لقرارات الجماعة وسلطانها".

ولأغراض هذه الدراسة يعرف الولاء الأخلاقي بأنه: الشعور العميق لدى الأكاديميين والإداريين في الجامعات الأهلية بالارتباط والالتزام بالمبادئ والقيم الأخلاقية التي تؤطر سلوكه داخل المنظمة؛ مما يدفعه إلى العمل بنزاهة، مع محافظته على المعايير الأخلاقية في كافة الأنشطة المهنية.

ثانياً: الولاء المستمر:

عرف سلام وآخرون (2020، 110) الولاء المستمر بأنه: "عبارة عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة في الاستمرار بالمنظمة، وتحدد درجة الولاء في هذه الحالة بالقيمة النفعية الاستمرارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو بقي في المنظمة"، أما البوري والعامري (2024، 560) فيعرفانه بأنه: "ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها، ورغبته بالاستمرار فيها؛ لشعوره بأهمية القيمة النفعية للمزايا التي تمنحها المنظمة، أو لشعوره بأفضلية البقاء فيها على البحث عن البديل"، ولأغراض هذه الدراسة يعرف الولاء المستمر بأنه: التزام العاملين في الجامعات الأهلية من (إداريين وأكاديميين) بالبقاء في الجامعة، بناء على مدى إدراكهم للقيمة الاستثمارية عند استمراريتهم في العمل، وللمزايا التي يحصلون عليها، مقارنة بالخسائر والتبعات السلبية الناجمة عن تركهم للعمل، وبحثهم عن أعمال أخرى.

ثالثاً: الولاء العاطفي:

عرف البوري والعامري (2024) الولاء العاطفي بأنه: "درجة توافق الفرد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، وتوحده مع هويتها إلى درجة شعوره نفسياً ووجدانياً بارتباطه بها، مع رغبته الشديدة في الاستمرار والاندماج والانتماء لها"، أما السويسي (2018، 135) فقد عرفه بأنه:

شعور العامل بالارتباط في المنظمة والمساهمة فيها، وهذا النوع يتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة في عمله، من استقلالية واكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف أو العامل بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، سواء ما يتعلق بالعمل أو العاملين.

ولأغراض هذه الدراسة يعرف الولاء العاطفي بأنه: شعور العاملين الإيجابي بالانتماء لجامعتهم وإيمانهم العميق بمدى تحقق أهدافهم، من خلال السعي الدؤوب في تحقيق أهدافها، والمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات، استناداً إلى مشاعره الإيجابية تجاهها.

مفهوم التمكين الوظيفي:

عرف حيور وبن دادو (2024، 14) التمكين الوظيفي بأنه:

مفهوم إداري يركز على الاهتمام بالموارد البشرية وتحسين وتوثيق العلاقة بين الرئيس والمؤوسين؛ لأنها أساس نجاح العمل الإداري والثقة بالمؤوسين والعمل على تزويدهم بالمهارات التي تؤهلهم لاكتساب المعارف والخبرات؛ ليكونوا قادرين على ممارسة دور أكبر في المشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

أما سابق (2022، 13) فقد عرفه بأنه: "أسلوب إداري تنظيمي يقوم على إعادة هيكلة المؤسسة، وذلك من خلال تركيز آليات إدارته وتوجيه القوى وتوزيعها وإتاحة هامش الحرية للموظفين، وتضييق نطاق الإشراف والرقابة، ومن خلال السماح بالمشاركة، وتقديم الحوافز لتشجيع روح المبادرة وكسب ولاء العاملين"، ولأغراض هذه الدراسة يعرف التمكين الوظيفي بأنه: عملية استراتيجية تهدف إلى تعزيز قدرة منتسبي الجامعات الأهلية على المشاركة الفعالة في إدارة مهامهم المهنية، ومنحهم صلاحيات اتخاذ القرارات ذات الصلة المباشرة بأعمالهم، وذلك من خلال إثراء معلوماتهم، وتنمية مهاراتهم، وتحفيزهم، مع تعزيز روح العمل الجماعي لديهم، وتحقيق نوع من التوازن بين الأهداف التنظيمية، واحتياجات العاملين، وبناء بيئة عمل صحية ومستدامة، تدعم التطور والنمو الشخصي والمؤسسي.

أهمية التمكين الوظيفي:

يُعد التمكين الوظيفي مدخلا استراتيجيا يساهم في تطوير الموارد البشرية، وتحسين الأداء التنظيمي، وتعزيز الانتماء لدى العاملين، فهو لا يقتصر على منح الصلاحيات، بل إنه يشمل بناء ثقافة مؤسسية تقوم على الثقة والمشاركة والمسؤولية والاحترام المتبادل، بما يحقق التكامل بين قدرات العاملين وأهداف المنظمة (الحربي، 2024)، وتبرز أهمية التمكين بالنسبة للموظف في تنمية المهارات، وزيادة الثقة والانتماء، وتحفيز الإبداع، بينما تظهر أهميته بالنسبة للمؤسسة في تحسين جودة الأداء والإنتاجية، ورفع القدرة التنافسية، وتعزيز المرونة التنظيمية، وبناء بيئة عمل إيجابية قائمة على الثقة والمسؤولية (إبراهيم وآخرون، 2023، 254).

وفي المؤسسات التعليمية على وجه الخصوص، يساهم التمكين الوظيفي في تطوير جودة الخدمات الأكاديمية والإدارية، وتعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ورفع الكفاءة التعليمية، بما يواكب متطلبات التطور العلمي والتقني (العتيبي والشمري، 2021)، فهو يعد بذلك أداة أساسية لضمان استمرارية التميز الأكاديمي والبحثي، وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل محفزة تعزز استقلالية العاملين وثقتهم بقدراتهم، وتزيد من مشاركتهم الفاعلة في اتخاذ القرارات، وتعزز مهارات القيادة والتواصل الداخلي، وترسخ الثقة المتبادلة بين الزملاء (الماضي والشنيقي، 2021، 315).

وبناء عليه يمكن القول: إن التمكين الوظيفي يساهم في تحقيق الكفاءة الفردية من خلال تطوير المهارات والثقة بالنفس، ورفع الولاء والانتماء التنظيمي عبر إشراك العاملين وتقدير جهودهم، وتحسين جودة الأداء المؤسسي من خلال بيئة عمل تقوم على المشاركة والثقة، كما يعزز القدرات الابتكارية والمبادرات التطويرية لدى أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية، ويرفع جودة الخدمات التعليمية، ويزيد الاستقرار الوظيفي والرضا المهني، ويمثل استثمارا استراتيجيا في رأس المال البشري، ويعزز بيئة عمل مستدامة تحقق الأهداف التنظيمية بكفاءة واستمرارية.

أبعاد التمكين الوظيفي:

أولا: تفويض السلطة:

عرف حيور وين دادو (2024، 14) تفويض السلطة بأنه: "درجة تنازل الرئيس عن جزء من سلطته وصلاحياته ومنحها للعاملين لأداء المهام المكلفين بها"، أما (Al-Omari et al., 2020, 841). فقد عرفها بأنها: "عملية إسناد المهام للمرؤوسين ومنحهم الصلاحيات اللازمة حتى يتمكنوا من تحقيق الأهداف المحددة، وأداء العمل دون الرجوع إلى مديرهم، مع استعدادهم لتحمل مسؤولية قبول هذه المهام".

ولأغراض هذه الدراسة يعرف تفويض السلطة بأنه: عملية إدارية يتم من خلالها نقل بعض المهام والمسؤوليات وصلاحيات حق التصرف إلى العاملين في الجامعات الأهلية ضمن نطاق مسؤولياتهم؛ لتمكينهم من اتخاذ القرارات بكفاءة وفعالية، وتحمل تبعاتها؛ من أجل تحقيق أهداف المنظمة والمشاركة الفعالة في إدارتها.

ثانياً: التحفيز:

يعرف التحفيز بأنه: "عملية إدراك العدالة في المكافآت مقارنة بمدخلات ومخرجات الآخرين" (Hoffman-Miller, 2019)، أما تركي (2017، 192) فقد عرفه بأنه: "مجموعة من الممارسات التي يتم من خلالها تحريك دوافع العاملين وإشباع رغباتهم وحاجاتهم لبذل جهد أكبر في سبيل تحقيق مستويات عالية من الأداء والإنجاز في المؤسسة".

ولأغراض هذه الدراسة يعرف التحفيز بأنه: مجموعة السياسات والممارسات التي تعتمدها إدارة الجامعة لدفع العاملين لبذل أقصى جهودهم، وذلك من خلال تحقيق العدالة في توزيع المكافآت، وتلبية احتياجاتهم النفسية والمادية، بما يساهم في رفع مستوى أدائهم، وتعزيز إنجازاتهم داخل المؤسسة التعليمية.

ثالثاً: التدريب والتأهيل:

عرف (Al-Omari et al., 2020) التدريب والتأهيل بأنه: عملية تقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات العاملين ومعارفهم الوظيفية في صنع القرار، وإدارة الصراع، وحل المشكلات، ومهارات الاتصال، والعمل ضمن فرق العمل، أما سني (2020) فقد عرفه بأنه: النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما.

ولأغراض هذه الدراسة يعرف التدريب والتأهيل بأنه: عملية تطوير المهارات والمعرفة الوظيفية للعاملين في الجامعات الأهلية، وذلك من خلال توفير فرص تعلم مستمرة، وبرامج تدريبية متخصصة؛ لتحقيق أداء متميز بكفاءة وفعالية.

رابعاً: الاتصال والمعلومات:

يعرف الاتصال والمعلومات بأنه: "أحد الركائز الأساسية لتمكين الموظفين، بحيث يترجم الحرية وسهولة الوصول إلى المعلومات المهمة في المستويات الإدارية المختلفة داخل المنظمة بطريقة تتيح للموظفين تحديد المعلومات ذات الصلة بأدائهم وأهدافهم واستراتيجياتهم" (Lassoued et al., 2020, 769)، أما القحطاني (2018، 25) فقد عرفه بأنه: "عملية انسياب المعلومات ومشاركتها من الأعلى إلى الأسفل في التنظيم؛ كونها تجعل المستويات الدنيا أكثر فهماً لعملية اتخاذ القرارات، وأكثر التزاماً بقرارات التنظيم؛ ما يجعل العمال يناقشون الأفكار، ويعبرون عن آرائهم بحرية".

ولأغراض هذه الدراسة يعرف الاتصال والمعلومات بأنه: عملية إنشاء قنوات اتصال واضحة وموثوقة بين إدارة الجامعة والعاملين فيها؛ لتسهيل تدفق المعلومات بانسيابية؛ مما يساهم في تنفيذ المهام واتخاذ القرارات بفعالية، وتشجيع التفاعل الإيجابي بين المستويات الإدارية، وضمان الاستجابة الفعالة لكافة الاحتياجات؛ لتحقيق سير العمل بسلاسة وكفاءة.

خامساً: فرق العمل:

عرف شيهاب (2021، 11) فرق العمل بأنها: "عملية أداء المهام والأدوار بكفاءة عالية، والحرص على المشاركة والتعاون والمرونة للحفاظ على روح تكوين الفريق، وذلك من خلال تنميته؛ لتحقيق مخرجات ذات جودة عالية"، أما Hanaysha (2016، 298) فقد عرفها بأنها: "استراتيجية أساسية لتسهيل عمل المنظمة بشكل جماعي، بحيث يساهم الأعضاء في تعزيز مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم، وذلك من خلال التعاون ضمن الفرق مما ينعكس إيجاباً على التنظيم وفعالية الأداء".

ولأغراض هذه الدراسة تعرف فرق العمل بأنها: مجموعة منظمة من الأفراد يتم تمكينهم للعمل بشكل مشترك نحو تحقيق أهداف محددة للجامعة، وذلك من خلال تعزيز التعاون، وتبادل المعرفة؛ لرفع مستوى الإنتاجية والابتكار، وتحسين الأداء العام.

الدراسات السابقة:

- دراسة العريقي وأمين (2025): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع التمكين الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل في الجامعات اليمنية الأهلية في اليمن. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن مستوى تطبيق التمكين الوظيفي جاء بدرجة عالية، ومستوى توافر جودة الحياة الوظيفية جاء بدرجة متوسطة، مع وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية بينهما.
- دراسة Alghamdi (2024): هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة التشاركية على الولاء التنظيمي بأبعاده: (الأخلاقي، والعاطفي، والمستمر) في مؤسسات التعليم العالي في السعودية، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التشاركية، وجميع أبعاد الولاء التنظيمي، لاسيما الولاء العاطفي، كما بينت الدراسة أن "الدعم والاعتبار" و"التطوير والإرشاد" هما الأكثر تأثيراً في التنبؤ بمستوى الولاء، دون وجود فروق دالة إحصائية بحسب الجنس، أو الرتبة، أو سنوات الخبرة.
- دراسة حمزة وآخرون (2024): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى اختلاف مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده: (المسؤولية تجاه جهة العمل، والإيمان بالمؤسسة، والولاء الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام في السودان، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغيرات (المسؤولية تجاه جهة العمل، والإيمان بالمؤسسة، والولاء الوظيفي).
- دراسة هبة (2023): هدفت الدراسة إلى معرفة دور التمكين الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي بجامعة الحديدة في اليمن، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين واقع التمكين الوظيفي المتبع في جامعة الحديدة، والرضا الوظيفي.
- دراسة السليمان (2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في جامعة الملك عبدالعزيز بجدو في السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود أثر للتمكين الوظيفي وأبعاده: (تفويض الصلاحية، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتحفيز الذاتي، وبيئة العمل، وبناء الثقة) في السلوك الإبداعي للعاملين في الجامعة محل الدراسة.
- دراسة علال (2023): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التمكين الوظيفي بأبعاده: (المشاركة في صناعة واتخاذ القرارات، وتفويض السلطة، وتنمية القدرات، ورفع المهارات) ودوره في تعزيز الولاء التنظيمي بأبعاده: (الأداء، والانتماء، والالتزام) بالمؤسسة الجزائرية محافظة الغابات لولاية الوادي في الجزائر، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين التمكين الوظيفي بأبعاده في تحقيق الولاء التنظيمي بأبعاده.
- دراسة سايق (2023): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التمكين الوظيفي بأبعاده: (تفويض السلطة، والتحفيز، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتدريب، وفرق العمل) في تحقيق الولاء التنظيمي بأبعاده: (الأخلاقي، والعاطفي، والمستمر) بمؤسسة المياه المعدنية بقديلة في الجزائر، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مؤشرات التمكين الوظيفي ومؤشرات الولاء التنظيمي).
- دراسة الغامدي (2023): هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى شفافية الإدارة لدى موظفي المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي، وأثره في تعزيز الولاء التنظيمي بأبعاده: (الأخلاقي، والمستمر، والعاطفي) والتعرف على أهم السبل التي تساعد في تطبيق مبدأ الشفافية في المركز الوطني للرقابة في السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الشفافية الإدارية، وتعزيز الولاء التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمركز الوطني للرقابة، وأن الشفافية هي أداة مهمة تساعد في تعزيز الانتماء والولاء للمنظمة.

- دراسة سعيد وداعي (2020): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى امتلاك جامعة السليمانية القيادات ذوي سمات قيادية خادمة بالشكل الذي يساهم في تعزيز سمة الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة السليمانية في العراق، وفيما يتعلق بالنتائج فقد أشارت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للقيادة الخادمة والولاء التنظيمي.
 - دراسة دعفوس (2020): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين العاملين بأبعاده: (مشاركة المعلومات، والاستقلالية، وحرية التصرف، وبناء فرق العمل) في الولاء التنظيمي بأبعاده: (الولاء العاطفي، والولاء المستمر، والولاء الأخلاقي) بفروع مصرف الصحاري بالمنطقة الغربية (ليبيا)، كما توصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها وجود أثر لتمكين العاملين في الولاء التنظيمي لدى أفراد مجتمع الدراسة، وقد بينت الدراسة أن مستوى تمكين العاملين كان إيجابيا بحسب اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة، حيث جاء متوسط مستوى بناء فرق العمل الأعلى بمتوسط بلغ 3.6، كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى الولاء التنظيمي كان مرتفع إلى حد ما بحسب إجابات عينة الدراسة.
 - دراسة سفر (2017): هدفت الدراسة إلى بيان دور التمكين الوظيفي بأبعاده: (تفويض السلطة، والاتصال وتدقيق المعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والنمو المهني، والتحفيز الذاتي، والعمل الجماعي) في تعزيز الولاء التنظيمي بأبعاده: (الأخلاقي، والعاطفي، والمستمتر) لدى موظفات جامعة أم القرى في مكة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من التمكين الوظيفي، ومستوى مرتفع من الولاء التنظيمي لدى موظفات جامعة أم القرى، كما أثبتت النتائج أيضا وجود علاقة إيجابية بين مستوى التمكين الوظيفي، ومستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفات.
- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي أجريت حول التمكين الوظيفي والولاء التنظيمي، وبعد البحث والتدقيق في المصادر والدراسات التي تم الرجوع إليها، فقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدد من النقاط، يمكن إبرازها فيما يأتي:

تُعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت العلاقة بين التمكين الوظيفي والولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء كبيئة أكاديمية يمنية معاصرة تمثل سياقاً جديداً يساهم في إثراء المعرفة الإدارية على المستوى المحلي، حيث إن الدراسات المشابهة أجريت في بيئات أخرى عربية وأجنبية.

غطت هذه الدراسة خمسة أبعاد للتمكين الوظيفي، وهي المتمثلة في: (تفويض السلطة، والاتصال والمعلومات، والتحفيز، والتدريب والتأهيل، وفرق العمل)، والولاء التنظيمي: (الولاء الأخلاقي، والولاء العاطفي، والولاء المستمر)؛ لذا تعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي شملت تلك الأبعاد لتغيري الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تشهد الجامعات الأهلية في الجمهورية اليمنية تحديات متعددة تتعلق بكفاءة الأداء الإداري، وفعالية بيئتها التنظيمية، ويلاحظ أن ضعف الممارسات الإدارية المتعلقة بمنح الموظفين الصلاحيات الكافية، واتخاذ القرارات ضمن نطاق مسؤولياتهم، والقصور في التحفيز المستمر، يؤثر سلباً على المناخ التنظيمي، ويحد من قدره الجامعات على تعزيز الولاء التنظيمي لدى منتسبيها (العريزي، 2019)، كما أظهرت دراسة الصريمي (2015) أن المناخ السائد في الجامعات اليمنية غير ملائم لتحقيق الولاء التنظيمي؛ ما انعكس في ضعف دافعية العاملين، وتراجع مستويات الأداء، وقد أكدت دراسات أخرى هذا الاتجاه، كدراسة قطران (2019)، والصايدي (2022)، وأشارت دراسة العامري والمقرمي (2021) إلى أن أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة منخفض للغاية، باستثناء بعض مجالات التعليم والتدريب، وذلك نتيجة ضعف مستوى الولاء التنظيمي لدى كوادرها.

ومن جانب آخر، تبرز ظاهرة هجره الكوادر المؤهلة كأحد التحديات الرئيسة، إذ تشير الإحصاءات إلى ارتفاع نسبة هجره العقول اليمنية؛ ما أدى إلى نقص الكوادر الأكاديمية المؤهلة، وتدني جودة المخرجات التعليمية؛ الأمر الذي يعكس ضعف الولاء التنظيمي، ويؤثر على قدره الجامعات على المنافسة، واستمرارية الأداء (شرف، 2020؛ الشميري، 2022).

وفي سبيل تعزيز الولاء التنظيمي، لجأت العديد من المؤسسات إلى تبني التمكين الوظيفي كاستراتيجية أساسية؛ مما يتيح للعاملين ممارسة مسؤولياتهم بثقة وكفاءة، وذلك من خلال تفويض الصلاحيات، وتيسير الاتصال، وتدقيق المعلومات، وتوفير برامج التدريب والتأهيل المستمره، وتحفيزهم ماديا ومعنويا، وتعزيز روح العمل الجماعي ضمن فرق العمل المنظمة. ومع ذلك لا زال هناك ضعف في تبني بعض الجامعات لهذا الأسلوب، بدعوى أن تمكين العاملين قد يقلل من نفوذ الإدارة وسلطتها؛ مما يؤدي إلى ضعف الولاء التنظيمي، وتراجع الأداء العام (الرقب، 2020)، وبناء على ما سبق، ومن واقع التحديات والقصور في مستوى الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية اليمنية، وارتباط ذلك بفاعلية التمكين الوظيفي، يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي:

ما دور التمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى التمكين الوظيفي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء.
2. التعرف على مستوى تحقق الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء.
3. تحديد دور التمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء.

أهمية الدراسة:

تنال الدراسة أهميتها من أهمية متغيراتها المتمثلة في: (التمكين الوظيفي، والولاء التنظيمي). ومن أهمية مجتمع الدراسة المتمثل في: (الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء)، ويمكن الإشارة إلى إبراز أهمية الدراسة على النحو الآتي:

أولا: الأهمية العلمية:

يمكن إبراز الأهمية العلمية (النظرية) للدراسة الحالية من خلال النقاط الآتية:

1. قلة الدراسات التي تناولت المتغيرين: (التمكين الوظيفي والولاء التنظيمي) في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.
2. قد تسهم هذه الدراسة في رفد المكتبات العلمية بمرجع إضافي في موضوع الولاء التنظيمي، والتمكين الوظيفي.

ثانيا: الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية (التطبيقية) للدراسة من عدة جوانب، يمكن إبرازها في الآتي:

1. تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية مجتمع الدراسة الذي يؤدي دورا مهما في بناء القدرات، ورفد المجتمع بالطاقات والكوادر البشرية.
2. قد تسهم نتائج الدراسة في مساعدة الجامعات على وضع استراتيجيات تعزز من مستوى الولاء التنظيمي لدى منتسبيها في ضوء التمكين الوظيفي لمواردها البشرية.
3. مساعدة متخذي القرارات في الجامعات محل الدراسة في معالجة أوجه القصور في التمكين الوظيفي للعاملين فيها، وبالتالي تحسين مستويات أدائهم وإنتاجيتهم.

النموذج المعرفي للدراسة

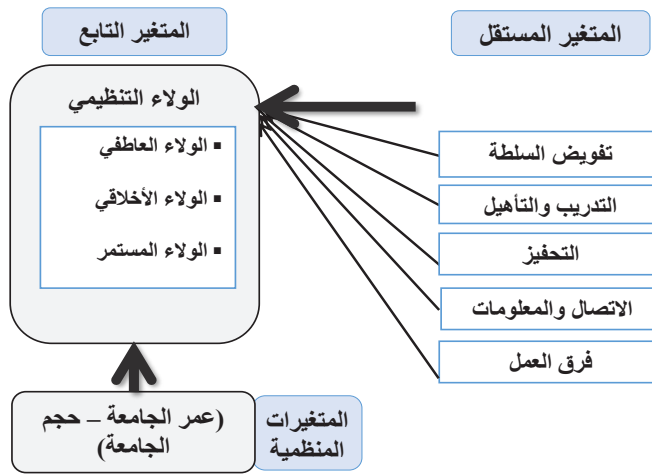
في ضوء مراجعة الأدبيات السابقة والبحوث ذات الصلة، تم تصميم النموذج المعرفي للدراسة؛ لقياس دور التمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة- صنعاء، وذلك على النحو الآتي:

المتغير التابع (الولاء التنظيمي):

تم تحديد أبعاد الولاء التنظيمي الأكثر شيوعاً وتكراراً في عدد من الدراسات السابقة والتي من أهمها دراسة Taniş (2024)، وبلعيدى وبوخالفة (2023)، والغامدي (2023)، والمتمثلة في: (الولاء العاطفي، والولاء الأخلاقي، والولاء المستمر) والتي يقدر أنها أكثر إلحاحاً وأهمية للجهات المبحوثة، بالإضافة إلى انسجام هذه الأبعاد مع مجتمع الدراسة وبيئتها.

المتغير المستقل (التمكين الوظيفي):

تم تحديد أبعاد التمكين الوظيفي المتمثلة في: (تفويض السلطة، والتحفيز، وفرق العمل، والتدريب، والاتصال أو المعلومات) بناء على الأبعاد الأكثر شيوعاً وتكراراً، وبلاستناد على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت هذه الأبعاد، ومن أهمها: دراسة قرين وآخرون (2022)، وحيور وبن دادو (2024)، وشعراوي والسيد (2024)، والتي يقدر أنها أكثر إلحاحاً وأهمية للجهات المبحوثة، بالإضافة إلى انسجام هذه الأبعاد التي تتلاءم مع مجتمع الدراسة وبيئتها، والشكل (1) يوضح النموذج المعرفي للدراسة:



شكل (1): النموذج المعرفي للدراسة

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسة (H1): يوجد دور دال إحصائياً للتمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء. وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد دور دال إحصائياً لتفويض السلطة في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد دور دال إحصائياً للتحفيز في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد دور دال إحصائياً للتدريب والتأهيل في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء.

- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد دور دال إحصائيا لفرق العمل في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء.
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد دور دال إحصائيا للاتصال والمعلومات في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الإدارية والإنسانية.

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة بالكادر الإداري والأكاديمي في خمس جامعات أهلية، وهي: (جامعة العلوم والتكنولوجيا، والجامعة اليمنية، والجامعة الوطنية، وجامعة الرازي، وجامعة السعيدة)، وهي أكبر خمس جامعات أهلية بأمانة العاصمة صنعاء من حيث عدد الطلبة المسجلين للأعوام 2023-2025، واستنادا إلى كونها الجامعات الأكثر جذبا وإقبالا من قبل الطلبة؛ الأمر الذي يُشير إلى مكانتها وسمعتها المؤسسية، ويُعزز من الافتراض بوجود مستوى عالٍ من الولاء التنظيمي لدى كوادرها الأكاديمية والإدارية، وهو ما يرتبط غالبا بوجود مناخ تنظيمي داعم يعزز من انتماء الموظفين، والتزامهم نحو تلك الجامعات، ومن هنا، فإن دراسة العلاقة بين التمكين الوظيفي والولاء التنظيمي في هذه البيئة يوفر إطارا مناسباً لاستخلاص نتائج علمية أكثر دقة وواقعية، والجدول (1) يوضح عناصر مجتمع الدراسة: (الإداريين، والأكاديميين في الجامعات الأهلية محل الدراسة):

جدول (1): مجتمع الدراسة

م	الجامعة	مجتمع الدراسة			
		الإداريين		الأكاديميين	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	العلوم والتكنولوجيا	346	0,56	288	0,63
2	الجامعة اليمنية	81	0,13	20	0,04
3	الجامعة الوطنية	78	0,13	26	0,06
4	جامعة الرازي	80	0,13	100	0,22
5	جامعة السعيدة	35	0,06	22	0,05
		620	% 100	456	% 100

المصدر: إدارات الموارد البشرية في الجامعات الأهلية محل الدراسة.

عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في 5 جامعات أهلية، وهي: (جامعة العلوم والتكنولوجيا، والجامعة اليمنية، والجامعة الوطنية، وجامعة الرازي، وجامعة السعيدة)، ونظرا لكون حجم مجتمع الدراسة فقد اعتمدت الدراسة في اختيارها على أكبر خمس جامعات أهلية بأمانة العاصمة صنعاء من حيث عدد الطلبة المسجلين للعام الدراسي 2023/2022م، وقد بلغ عددها 5 جامعات أهلية من أصل 34 جامعة أهلية في أمانة العاصمة صنعاء، استنادا إلى كونها الجامعات الأكثر جذبا وإقبالا من قبل الطلبة، فالطلاب عادةً يُقبلون على الالتحاق بمؤسسة تعليمية تميزت بجودة خدماتها، وكفاءة كادرها، وسمعة أداؤها، كما اعتمدت الدراسة العينة العشوائية الطبقية غير نسبية من الكادر الإداري والأكاديمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، واستنادا إلى جدول مورجان لاختيار العينات، فإن حجم عينة الدراسة المثلثة لمجتمع الدراسة بلغ 291 مفردة، ولتحقيق شمولية التمثيل، وتجنب الانحياز الناجم عن صغر حجم هذه الفئة مقارنة بالجامعات

الأخرى ذات الكادر الأكاديمي الأعلى، فقد تم استهداف جميع الأكاديميين في الجامعات التي لا يتجاوز عدد كادرها الأكاديمي (30) فرداً، وبناء عليه فقد كان حجم عينة الدراسة 311 مفرداً، وفي إطار جمع البيانات الميدانية، تم توزيع عدد (311) استبانة بشكل مباشر على مفردات العينة، وتم استرداد (298) استبانة، مع استبعاد استبانتين منها غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (296) استبانة، بمعدل استجابة (96%)، وهي نسبة تُعد ملائمة لأغراض الدراسة والتحليل واختبار الفرضيات، والجدول (2) يوضح عينة الدراسة في الجامعات الأهلية محل الدراسة:

جدول (2): حجم عينة الدراسة لكل جامعة

م	الجامعة	عينة الدراسة		المجموع
		الإداريين	الأكاديميين	
1	العلوم والتكنولوجيا	94	40	134
2	الجامعة اليمنية	22	20	42
3	الجامعة الوطنية	21	26	47
4	جامعة الرازي	22	14	36
5	جامعة السعيدة	10	22	32
	المجموع	169	122	291

أداة الدراسة وخطوات بنائها:

اعتمدت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات من الكوادر الإدارية والأكاديمية في الجامعات محل الدراسة؛ بهدف قياس دور التمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي، وقد تم بناء الاستبانة وفق خطوات منهجية دقيقة، شملت تحديد المحاور الرئيسية، وصياغة مؤشرات قياسها، وقد تضمنت أداة الدراسة قسمين أساسيين:

الأول: البيانات الشخصية والوظيفية لمفردات العينة، وقد تتضمن: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، نوع الوظيفة).

الثاني: مؤشرات قياس كل من التمكين الوظيفي والولاء التنظيمي بالجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، والبالغ عددها (55 مؤشراً)، وقد تضمن هذا القسم محورين:

المحور الأول: تناول المؤشرات الخاصة بالمتغير التابع (الولاء التنظيمي)، ويتكون من (20 مؤشراً)، موزعة على ثلاثة أبعاد، وقد تم تحديدها بالاعتماد على دراسات كل من الشرجبي وآخرون (2025)، والغامدي (2023)، والقحطاني والعمار (2021)، وسعيد وداعي (2020)، ودعفوس (2020)، والهوري والعامري (2024)، وبلعدي وبوخالفة (2023).

المحور الثاني: تناول المؤشرات الخاصة بالمتغير المستقل (التمكين الوظيفي)، ويتضمن (35 مؤشراً)، موزعة على خمسة أبعاد، وقد تم تحديدها بالاعتماد على دراسات كل من: باي راقد (2023)، ودعفوس (2020)، وهبة (2023)، وعلال (2023)، وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي لتحديد درجة استجابة مفردات عينة الدراسة حول مؤشرات قياس أبعاد متغيري الدراسة.

مصادقية أداة الدراسة وثباتها:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة ودقة فقرات القياس، وتناسقها مع البُعد الذي أدرجت فيه، بالإضافة إلى ملاءمتها لموضوع الدراسة ووضوحها من الناحية اللغوية، ومدى صلاحيتها لاستخدامها أداة لجمع البيانات، وذلك من خلال الصدق الظاهري لأداة الدراسة، حيث تم تقييم الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات البحث العلمي، وإدارة الأعمال، وقد بلغ عددهم (9) محكمين، وذلك للتأكد من ملاءمة الفقرات ومناسبتها لقياس المتغيرات المستهدفة في

الدراسة، بالإضافة إلى وضوح صياغتها وسهولة فهمها من قبل أفراد العينة، وقد تم إجراء التعديلات اللازمة بناء على ملحوظات وآراء المحكمين؛ لتحسين جودة الأداء، وضمان تمثيلها الحقيقي للمتغيرات والأبعاد المراد قياسها، ولعرفة درجة ثبات متغيرات الدراسة وأبعادها ومصداقية إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة تم إجراء اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، والجدول (3) يوضح نتائج ذلك.

جدول (3): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

البعد / المجال	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha
الولاء العاطفي	7	0.888
الولاء الأخلاقي	7	0.887
الولاء المستمر	6	0.864
إجمالي المتغير التابع: الولاء التنظيمي	20	0.891
تفويض السلطة	7	0.857
الاتصال والمعلومات	7	0.897
التدريب والتأهيل	7	0.927
التحفيز	7	0.942
فرق العمل	7	0.921
إجمالي المتغير المستقل: التمكين الوظيفي	35	0.957

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) جاءت مرتفعة لجميع أبعاد الولاء التنظيمي، حيث تراوحت بين (0.864 و 0.888)، بينما بلغت قيمة معامل الثبات لإجمالي محور الولاء التنظيمي (0.891)، أما بالنسبة لأبعاد التمكين الوظيفي فقد جاءت قيم (ألفا كرونباخ) مرتفعة أيضاً، حيث تراوحت بين (0.857 و 0.942)، وبلغت القيمة الإجمالية لمحوّر التمكين الوظيفي (0.957)، وهذا يشير إلى أن أداة القياس تتمتع بدرجة ثبات عالية؛ مما يؤهلها لتكون أداة مناسبة وفعالة للدراسة، ويمكن الاعتماد على نتائجها في تعميمها على مجتمع الدراسة بدرجة عالية من الثقة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

للتعرف على مستوى تحقق الولاء التنظيمي بأبعاده: (العاطفي، المستمر، الأخلاقي) في الجامعات الأهلية محل الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسبة المئوية، لإجابات عينة الدراسة، كما في الجدول (4).

جدول (4): نتائج التحليل الوصفي لمتغير الولاء التنظيمي

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى التحقق	الترتبة
1	الولاء العاطفي	4.07	0.69	81.42 %	مرتفع	2
2	الولاء الأخلاقي	4.24	0.57	84.74 %	مرتفع جداً	1
3	الولاء المستمر	3.47	0.83	69.32 %	مرتفع	3
	متوسط الولاء التنظيمي	3.92	0.52	78.49 %	مرتفع	

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الكلي للولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة كان مرتفعاً بحسب تقديرات عينة الدراسة، فقد حصل على متوسط حسابي (3.92)، ونسبة مئوية (78.49%)، وانحراف معياري (0.52)، وهذه الدرجة تعكس مستوى مرتفعاً من الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، مع وجود تفاوت في مستوى تحقق الأبعاد الفرعية، حيث جاء بُعد الولاء المستمر أقل الأبعاد تحقّقاً بنسبة بلغت (69.32%)، وهذا يشير إلى أن ما يقارب من (31%) من أفراد العينة لا

يمتلكون دافعا قويا للاستمرار في العمل بالجامعة، وقد يتركونها في حال توافرت لهم فرص بديلة أكثر ملاءمة، وهذا المعطى يعد مؤشرا إحصائيا مهما؛ إذ يوضح أن الولاء التنظيمي ليس متجانسا بين الأبعاد، وأن الولاء المستمر - بوصفه البعد الأكثر ارتباطا بالاحتفاظ بالموظفين واستقرار الكادر - يلامس الحد الأدنى لمستوى التحقق مرتفع، كما يتضح أن الجامعات، على الرغم من تحقيقها درجات جيدة في الولاء الأخلاقي والعاطفي، ما تزال تواجه تحديا في ضمان استمرارية الموظفين على المدى الطويل؛ مما يتطلب تدخلا لتحسين عوامل الاستقرار الوظيفي والحوافز والفرص التطويرية داخل الجامعات الأهلية، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة العريزي (2019) التي أشارت إلى أن القصور في التحفيز المستمر، يؤثر سلبا على المناخ التنظيمي، ويحد من قدرته الجامعات على تعزيز الولاء التنظيمي لدى منتسبيها، ودراسة الصريمي (2015) التي أشارت أيضا إلى أن المناخ السائد في الجامعات اليمينية غير ملائم لتحقيق الولاء التنظيمي؛ ما انعكس في ضعف دافعية العاملين وتراجع مستويات الأداء.

وللتعرف على مستوى التمكين الوظيفي بأبعاده: (تفويض السلطة، والاتصال والمعلومات، والتحفيز، وفرق العمل، والتأهيل والتدريب) في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسبة المئوية، لإجابات عينة الدراسة، كما في الجدول (5).

جدول (5): نتائج التحليل الوصفي لمتغير التمكين الوظيفي

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى التحقق	الترتبة
1	تفويض السلطة	3.88	0.64	77.67 %	مرتفع	2
2	الاتصال والمعلومات	3.92	0.70	78.31 %	مرتفع	1
3	التدريب والتأهيل	3.51	0.87	70.12 %	مرتفع	3
4	التحفيز	3.13	0.97	62.62 %	متوسط	5
5	فرق العمل	3.46	0.82	69.27 %	مرتفع	4
متوسط متغير التمكين الوظيفي		3.58	0.63	71.60 %	مرتفع	

يتضح من الجدول (5) أن التمكين الوظيفي يُمارس بدرجة مرتفعة في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المتغير (3.58)، بانحراف معياري (0.63)، ونسبة مئوية (71.60%)، إلا أن هذا الارتفاع لا يخلو من جوانب ضعف مؤثرة برزت في تباین الأبعاد للتمكين، كما لأمس مستوى التمكين الحد الأدنى من المستوى المرتفع، وبناء عليه يمكن القول: إنه أقرب إلى المستوى المتوسط.

كما يتضح من الجدول (5) أن أبعاد التمكين الوظيفي جاءت جميعها ضمن مستوى الممارسة المرتفع، عدا بعد التحفيز، فقد حصل على درجة متوسطة، حيث احتل بعد الاتصال والمعلومات المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.92)، وانحراف معياري (0.70)، ونسبة مئوية (78.31%)، وقد يكون ذلك انعكاسا لعمل الجامعات على توفير بيئة عمل تفاعلية وواضحة، تتيح للموظفين الوصول إلى المعلومات اللازمة لاتخاذ قراراتهم بفعالية؛ مما يعزز شعورهم بالتمكين والمشاركة في صنع القرار.

وقد احتل بعد التحفيز المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.13)، وانحراف معياري (0.97)، ونسبة مئوية (62.62%)، ويعود ذلك إلى أن الحوافز المادية أو المعنوية قد لا تكون كافية أو متوازنة بشكل يعزز الدافعية، أو أن هناك قصورا في برامج المكافآت والمبادرات التحفيزية مقارنة بما هو متاح في الأبعاد الأخرى؛ مما يحد من تأثير هذا البعد على شعور الموظفين بالتمكين الكامل.

وبشكل عام، يمكن القول: إن مستوى التمكين الوظيفي في الجامعات محل الدراسة كما تراه عينة الدراسة وإن كان ضمن المستوى المرتفع إلا أنه لأمس الحد الأدنى لهذا المستوى، وهذا يؤكد أن التمكين الوظيفي في الجامعات لا يخلو من جوانب ضعف مؤثرة؛ إذ بدا أن بعض الأبعاد لا تصل إلى مستوى الممارسة الفعالة والراسخة، فقد كشف بعد التحفيز - وهو الأدنى بين الأبعاد بنسبة (62.62%) - عن وجود

قصور واضح في منظومة الحوافز المادية والمعنوية، بما يعكس محدودية قدره الجامعات على توفير بيئة داعمة للدافعية والاستمرارية، كما أظهرت النتائج أن بُعد التدريب والتأهيل (70.12%)، وفرق العمل (69.27%) يقتربان أيضا من الحد الأدنى للمستوى المرتفع؛ مما يشير إلى أن الجهود المبذولة في تطوير القدرات وتنمية روح العمل الجماعي لا تزال غير مكتملة، وغير قادرة على تشكيل قاعدة تمكين قوية، وعلى الرغم من أن الاتصال والمعلومات وتفويض السلطة سَجَلَا نسباً أعلى، فإن التباين الواضح بين الأبعاد يكشف فجوة في التطبيق المتوازن للتمكين؛ مما قد يسهم في إضعاف أثره على تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين.

اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الرئيسة:

تنص هذه الفرضية على أنه: يوجد دور دال إحصائياً للتمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط، كما في الجدول (6).

جدول (6): نتائج اختبار الفرضية الرئيسة

Sig.T مستوى الدلالة	اختبار T	معامل الانحدار Beta	Sig.F مستوى الدلالة	اختبار F	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط
0.000	13.993	0.631	0.000	195.803	0.398	0.631

يتضح من الجدول (6) وجود دور ذي دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، حيث تشير قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.398) إلى أن التمكين الوظيفي يفسر ما نسبته (39.80%) من التباين في تعزيز الولاء التنظيمي في هذه الجامعات، وهذا يعني أن نسبة (60.20%) من التغيرات التي تحدث في تعزيز الولاء التنظيمي تعزى إلى عوامل أخرى غير التمكين الوظيفي لم يتم تضمينها في النموذج.

كما تعكس قيمة معامل الانحدار (Beta) التي بلغت (0.631) أنه بافتراض تحييد أثر أي متغيرات أخرى لم تخضع للدراسة، فإن الزيادة بنسبة (100%) في مستوى ممارسة التمكين الوظيفي في الجامعات الأهلية محل الدراسة ستؤدي إلى زيادة بمقدار (63.10%) في تعزيز الولاء التنظيمي، وتؤكد قيمة اختبار (F) التي بلغت (195.803) عند مستوى دلالة (0.05) معنوية هذا الأثر؛ مما يثبت وجود تأثير إحصائي معنوي للتمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، وبناء عليه، تم قبول الفرضية الرئيسة الأولى للدراسة التي تنص على أنه: يوجد دور دال إحصائياً للتمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة.

وتفسر هذه النتيجة أن التمكين الوظيفي يشكل عاملاً رئيساً في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، حيث يؤدي منح الموظفين الصلاحيات، وتوفير المعلومات اللازمة، وإتاحة فرص التدريب والتطوير، وتحفيزهم، ودعم فرق العمل، إلى زيادة ارتباطهم عاطفياً ومهنياً بالجامعة؛ ما يعزز التزامهم واستمراريتهم في العمل داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سفر (2017)، التي أكدت على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ مما يعزز هذه الفرضية، وإضافة إلى ذلك، أوضحت دراسة قنديل (2024) أن القيادة التمكينية تمارس دوراً فاعلاً في تعزيز الولاء التنظيمي، وذلك من خلال تمكين العاملين وإشراكهم في صنع القرار، وتعزيز الثقة المتبادلة،

وهو ما يؤكد على الدور المحوري للتمكين بمستوياته المختلفة في تعزيز الولاء التنظيمي في المنظمة الجامعية، وهذا ما أكدته دراسة مطلق (2020) في أن هناك دورا احصائيا قويا جدا بين التمكين الوظيفي والولاء التنظيمي.

اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى:

تم اختبار الفرضيات الفرعية باستخدام الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) كما هو موضح في الجدولين (7) و(8).

جدول (7): مؤشرات جودة نموذج الانحدار المتعدد

ملخص النماذج Model Summary						تحليل التباين ANOVA		
المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد المعدل Adjusted R ²	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	المحسوبة F	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	0.669	0.437	الانحدار	36.066	5	7.213	47.191	0.000
			البواقي	44.632	292	.153		
			المجموع	80.698	297			

من الجدول (7) يتضح أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت (Adjusted R²) (0.437)، وهو مؤشر يأخذ في الاعتبار عدد المتغيرات في النموذج، ويعكس استقرار وقوة التفسير للنموذج، ويؤكد ذلك قيمة اختبار (F) المحسوبة التي بلغت (47.191) بدلالة إحصائية عند مستوى ثقة أقل من (0.05)؛ مما يدل على صلاحية وقوة نموذج الانحدار المتعدد المستخدم، وموثوقيته في تفسير تأثير أبعاد التمكين الوظيفي على الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة.

والجدول (8) يوضح أثر أبعاد التمكين الوظيفي: (تفويض السلطة، والاتصال والمعلومات، والتدريب والتأهيل، والتحفيز، وفرق العمل) في المتغير التابع (الولاء التنظيمي):

جدول (8): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية

نص الفرضية الفرعية	معامل الانحدار Beta	قيمة T	مستوى الدلالة Sig.
يوجد دور دال إحصائيا لتفويض السلطة في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة	0.110	1.982	*0.048
يوجد دور دال إحصائيا للاتصال والمعلومات في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة	0.272	4.270	*0.000
يوجد دور دال إحصائيا للتدريب والتأهيل في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة	0.289	4.134	*0.000
يوجد دور دال إحصائيا للتحفيز في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة	0.184	2.787	*0.006
يوجد دور دال إحصائيا لفرق العمل في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة	-0.063	-1.058	0.291

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (p ≤ 0.05).

يتضح من الجدول (8) وجود دور إيجابي دال إحصائياً لتفويض السلطة في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (Beta) (0.110)، وجاءت قيمة (T) (1.982) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وهذا يشير إلى أن الزيادة بنسبة (100%) في مستوى الاهتمام بتفويض السلطة ستؤدي إلى زيادة بمقدار (11%) في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، وبذلك تُثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تفويض السلطة بطبيعته يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي، وذلك من خلال تمكين العاملين من اتخاذ القرارات ضمن نطاق مسؤولياتهم والمشاركة في حل المشكلات؛ مما يعزز شعورهم بالمسؤولية والانتماء للجامعة، ومع ذلك يظل أثره محدوداً؛ كون تفويض السلطة قد يتاح في أوقات محددة وغير مستمرة، بعكس عوامل التمكين الأخرى المحققة للولاء التنظيمي والمرتبطة بالأداء بشكل مستمر، كال تدريب والتأهيل، والاتصال والمعلومات إلى جانب التحفيز، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة سفر (2017) التي أظهرت أن تفويض الصلاحيات بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى كان له أثر إيجابي معنوي على مستوى الولاء التنظيمي لديهم، وبالمثل أكدت دراسة مطلق (2020) في الأردن أن تفويض السلطة يرتبط إيجابياً بالولاء التنظيمي، ويتسق ذلك مع ما أشارت إليه الدراسات الحديثة مثل دراسة حصباية وبورقبة (2019)، ودعفسوس (2020)، وبوزنيط وآخرون (2021)، وعلال (2023)، والتي بينت أن منح الموظفين القدرة على اتخاذ القرارات ضمن نطاق مسؤولياتهم يعزز الولاء والانتماء المؤسسي.

كما يوضح الجدول (8) وجود دور ذي دلالة إحصائية للاتصال والمعلومات في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (Beta) (0.272) وكانت قيمة T (4.270) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05) وهذا يعني أن الزيادة بنسبة (100%) في مستوى الاهتمام بممارسة الاتصال والمعلومات ستؤدي إلى زيادة بمقدار (27.20%) في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، وبالتالي ثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة.

يمكن تفسير وجود دور ذو دلالة إحصائية للاتصال والمعلومات في تعزيز الولاء التنظيمي بأن التواصل الفعال وتوفر المعلومات الدقيقة والشاملة يساهمان في تعزيز شعور الموظفين بالوضوح والثقة تجاه مهامهم وأدوارهم؛ مما يزيد من ارتباطهم بالجامعة ورغبتهم في البقاء والمساهمة في تحقيق أهدافها، وبعبارة أخرى، كلما تمكن الموظف من الوصول إلى المعلومات الضرورية بسهولة، وشارك في تبادل المعرفة بفاعلية، ارتفع مستوى التزامه وولائه التنظيمي.

وتدعم هذه الفرضية نتائج دراسة سفر (2017) في جامعة أم القرى، حيث أظهرت أن التواصل الفعال وتوفير المعلومات كان مرتبطاً معنوياً بالولاء التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس، كما أكدت دراسة قنديل (2024) في بيئة تعليمية مشابهة على أن توفير المعلومات الدقيقة وفي الوقت المناسب، إلى جانب تعزيز قنوات الاتصال الداخلي، أسهم بشكل إيجابي ومؤثر إحصائياً في رفع مستويات الولاء التنظيمي لدى الموظفين، وهو ما يؤكد على أهمية التواصل والمعلومات الدقيقة في رفع مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين.

ويوضح الجدول (8) وجود دور ذي دلالة إحصائية للتدريب والتأهيل في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (Beta) (0.289) وجاءت قيمة T (4.134) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، ويشير ذلك إلى أنه في حال زيادة مستوى الاهتمام بممارسة التدريب والتأهيل بنسبة (100%) فإن ذلك سيؤدي إلى ارتفاع بنسبة (28.90%) في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة.

يمكن تفسير وجود دور ذي دلالة إحصائية للتدريب والتأهيل في تعزيز الولاء التنظيمي بأن توفير برامج تدريبية وتأهيلية مناسبة للموظفين يساهم في رفع كفاءتهم ومهاراتهم، ويجعلهم يشعرون بأن الجامعة تستثمر في تطويرهم المهني؛ مما يعزز انتماءهم وولاءهم للجامعة، كما أن كفاءة الموظف وتحقيقه لأداء أفضل نتيجة لهذه البرامج يزيد من شعوره بالرضا الوظيفي والاستقرار؛ مما يفسر كون هذا البعد هو الأكثر تأثيراً بين أبعاد التمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أثبتته دراسة Al-Refaei et al. (2021) التي أكدت على أن التدريب المستمر وتطوير القدرات الوظيفية مرتبطان إيجابياً بالولاء التنظيمي، وفي السياق ذاته، فقد أظهرت مثل هذه النتيجة دراسة علال (2023) التي أشارت إلى أن الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين يعزز الانتماء والسلوك الإيجابي داخل المؤسسة؛ مما يؤكد على أن الاستثمار في برامج التدريب والتأهيل يساهم بشكل فعال في تعزيز الولاء التنظيمي، ورفع مستوى الالتزام، والانتماء المؤسسي داخل بيئة الجامعات.

وبين الجدول (8) وجود دور ذي دلالة إحصائية للتحفيز في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الانحدار Beta قيمة (0.184) وجاءت قيمة اختبار T تساوي (2.787)، وهو مستوى دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، ويشير ذلك إلى أن الزيادة بنسبة (100%) في مستوى الاهتمام بممارسة التحفيز ستؤدي إلى زيادة قدرها (18.40%) في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، وبناء عليه، نقر بصحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة.

ويمكن تفسير وجود دور ذي دلالة إحصائية للبعد التحفيز في تعزيز الولاء التنظيمي بأن توفير الحوافز المناسبة -سواء كانت مادية أو معنوية- يساهم في زيادة رغبة الموظفين في الالتزام بأهداف الجامعة، والانخراط الفعال في أنشطتها، إذ يشعر الموظفون بالتقدير لمجهوداتهم وعملهم؛ ما يعزز شعورهم بالانتماء والولاء للجامعة، ويحفزهم على البقاء والمساهمة بإيجابية في تطوير الأداء المؤسسي.

وقد دعمت هذه الفرضية ما أوضحته دراسة سفر (2017) في أن الحوافز المادية والمعنوية تعد جزءاً من ممارسات التمكين الوظيفي، وهو ما يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي للموظفات، كما أظهرت دراسة قنديل (2024) أن تصميم نظم حوافز عادلة وشفافة يعزز الولاء والانتماء المؤسسي، مؤكدة على أن الاهتمام ببرامج التحفيز يعزز ولاء الموظفين للجامعة، ويقوي التزامهم بأهدافها التنظيمية.

كما يظهر الجدول (8)، أن فرق العمل ليس له دور ذو دلالة إحصائية في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة، حيث بلغت قيمة (T) (-1.058)، وهي غير دالة إحصائياً، إذ بلغ مستوى الدلالة (Sig.) (0.291)، وهو أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما أن قيمة معامل الانحدار (Beta) بلغت (-0.063)، وهي قيمة منخفضة، وتشير إلى ضعف التأثير وبناء عليه، فإن فرق العمل لا يساهم بشكل معنوي في تفسير التباين في تعزيز الولاء التنظيمي، وبالتالي تُرفض الفرضية الفرعية الخامسة (H_1) وتقبل الفرضية العدمية (H_0) المقابلة لها، التي تنص على أنه، لا يوجد دور دال إحصائياً لفرق العمل في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة.

ويمكن تفسير عدم وجود أثر معنوي لفرق العمل في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية محل الدراسة بأن فرق العمل، على الرغم من حضورها التنظيمي الرسمي، فإنه لم تتوافر لها مستويات كافية من الاستقلالية أو الصلاحيات الجماعية التي تمكّنها من ممارسة دورها بصورة فعّالة، فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن تفويض السلطة جاء محدوداً في تأثيره على الولاء التنظيمي، وأن مستوى التحفيز كان متوسطاً؛ الأمر الذي انعكس مباشرة على قدره الفرق على المبادرة وصنع القرار الجماعي، وهو ما قلل من فاعليتها في تعزيز الانتماء والالتزام المؤسسي.

وتشير هذه المعطيات إلى أن الجامعات الأهلية محل الدراسة تمارس شكلاً "تشغيلياً" من فرق العمل، وهو يتركز على المهام الروتينية، بينما تظل الجوانب الأكثر عمقا في التمكين -كالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرار، وتوفير بيئة محفزة، والتحفيز الفعال- تعاني من القصور؛ مما يحد من أثر فرق العمل في تعزيز

الولاء التنظيمي، وفي هذا السياق يبدو أن تعزيز الولاء التنظيمي في هذه البيئة يعتمد بشكل أكبر على العوامل المؤسسية المباشرة والتدابير الفردية والهيكلية مثل التدريب والتأهيل، التحفيز، وتوافر المعلومات والاتصال الفعال، بينما يبقى تأثير الفرق محدوداً حتى في وجودها الرسمي في الهيكل التنظيمي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات التي أشارت إلى محدودية دور فرق العمل في تعزيز الولاء التنظيمي، وذلك عندما تكون الصلاحيات ضيقة، والبيئة التنظيمية غير داعمة، مثل دراسة حصباية وبورقبة (2019)، ودعفوس (2020)، بوزنيط وآخرون (2021).

وفي المقابل، فقد خالفت نتائج الدراسة الحالية ما توصلت إليه دراسة الغامدي (2023)، وسابق (2023)، والتي أثبتت وجود أثر إيجابي لفرق العمل في تعزيز الولاء التنظيمي في بيئات أخرى مستقرة وداعمة، ويمكن تفسير هذا الاختلاف بفرق الظروف البيئية والمالية والتنظيمية للدراسات عن الدراسة الحالية، إذ تمتاز البيئات التي أجريت فيها تلك الدراسات باستقرار مالي وإداري نسبي، ومستويات أعلى من التحفيز الفعال، وصلاحيات أوسع؛ ما مكّن فرق العمل من أداء دورها بفاعلية، بينما في الجامعات اليمنية محل الدراسة، يعاني الوضع العام من تدهور مالي وإداري، وضعف في التحفيز، وتقويض محدود؛ وهو ما جعل فرق العمل غير قادرة على تحقيق تأثير معنوي على الولاء التنظيمي، على الرغم من وجودها الرسمي ضمن الهيكل التنظيمي.

ومن خلال ما سبق تشير نتائج اختبار الفرضيات الفرعية إلى أن هناك أربعة أبعاد من أبعاد التمكين الوظيفي لها دور دال إحصائياً في تعزيز الولاء التنظيمي في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، وهي: (التدريب والتأهيل، وتقويض السلطة، والاتصال والمعلومات، والتحفيز)، في حين لم يُثبت وجود أثر دال إحصائياً لفرق العمل في تعزيز الولاء التنظيمي.

الاستنتاجات:

استناداً إلى النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات الأولية، تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

1. يُظهر العاملون في الجامعات الأهلية مستوى مرتفعاً من الولاء التنظيمي بشكل عام، حيث يبرز الولاء العاطفي والأخلاقي بمستويات أعلى مقارنة ببقية الأبعاد، بينما جاء الولاء المستمر أقل الأبعاد على الرغم من ارتفاعه، ويشير ذلك إلى أن بقاء الموظفين مرتبط بالعوامِل النفسية والأخلاقية أكثر من ارتباطه بالحوافز المادية.
2. يتضح أن مستوى التمكين الوظيفي الممارس في الجامعات الأهلية مرتفع؛ إذ تحرص الجامعات على توفير بيئة عمل داعمة، وذلك من خلال تعزيز الاتصال، وتوفير المعلومات، وإتاحة فرص التدريب والتأهيل، وتطبيق ممارسات مرتبطة بتفويض السلطة والعمل الجماعي، إلا أن تحقيق التوازن بين هذه الأبعاد لا يزال يشهد بعض التفاوت.
3. يعدُّ بُعد التدريب والتأهيل الأقوى ضمن أبعاد التمكين، يليه الاتصال والمعلومات، بينما جاء التحفيز في مستوى متوسط، وكان تأثير تفويض السلطة محدوداً، ولم يُظهر بُعد فرق العمل أثراً معنوياً في تعزيز الولاء التنظيمي؛ وهو ما يعكس الحاجة لتحسين بعض ممارسات التمكين لضمان تأثيرها الفعال على الولاء.
4. يشير ضعف أثر تفويض السلطة وعدم معنوية أثر فرق العمل إلى وجود فجوة في إشراك الموظفين في صنع القرار وفي فعالية فرق العمل، ما يستلزم تطوير آليات تسمح بزيادة الاستقلالية، ومساهمة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم.
5. تؤكد النتائج على أن ممارسة التمكين كمنظومة متكاملة، وليس كأبعاد منفصلة، يحقق أثراً أكبر على الولاء التنظيمي؛ إذ تتكامل أبعاد التدريب، والاتصال، والتحفيز، وتقويض السلطة، وفرق العمل في تعزيز المشاركة، والاندماج، وشعور الموظفين بالانتماء المؤسسي.

6. تُظهر النتائج وجود دور دال إحصائياً للتمكين الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي؛ مما يشير إلى أن ارتفاع مستويات التمكين يرتبط بتحسين مشاعر الانتماء العاطفي والأخلاقي واستمرار الموظف بالعمل.
7. يتفاوت دور أبعاد التمكين على الولاء التنظيمي بشكل واضح، حيث كان التدريب والتأهيل الأكثر تأثيراً، يليه الاتصال والمعلومات، ثم التحفيز، بينما كان تفويض السلطة محدود الأثر، ولم يكن لفرق العمل أثر معنوي، وهذا يعكس الحاجة إلى إعادة النظر في فعالية بعض ممارسات التمكين.
8. يدعم الولاء العاطفي والأخلاقي مستوى العلاقة بين التمكين والولاء؛ إذ أن وجود بيئة تنظيمية تقوم على احترام القيم المهنية، وتشجع المبادرة، وتحفز التفاعل الإيجابي يعزز أثر التمكين في رفع شعور الالتزام المؤسسي.

التوصيات:

1. تعزيز ممارسات التمكين الوظيفي بمختلف أبعاده وذلك من خلال تطوير سياسات واضحة تدعم مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وتمنحهم استقلالية أكبر في أداء المهام التشغيلية.
2. التركيز على التدريب والتأهيل باعتباره أكثر أبعاد التمكين تأثيراً، وذلك عبر توسيع برامج التطوير المهني، وربطها باحتياجات العاملين، مع إشراكهم في تحديد الأولويات التدريبية.
3. تحسين أنظمة الاتصال وتدفق المعلومات داخل الجامعات، لضمان شفافية القرارات الإدارية، وتوضيح الأدوار، وتعزيز التفاعل المؤسسي الفعال.
4. مراجعة آليات التحفيز لتقليل المركزية، وتمكين الموظفين من اقتراح الحوافز واختيارها، وتصميم نظام حوافز قائم على الأداء الفعلي لتعزيز الولاء التنظيمي.
5. تعزيز فعالية تفويض السلطة عبر توسيع نطاق الصلاحيات التشغيلية، وتدريب القيادات الوسطى على التفويض الفعال، بما يقلل من الحاجة إلى الرجوع المتكرر للإدارة العليا، ولاسيما في القرارات العاجلة.
6. إعادة هيكلة عمل فرق العمل؛ لضمان فاعليتها، وتحديد أدوار واضحة لأعضائها، وتوسيع صلاحياتها التشغيلية، بما يسهم في رفع مساهمتها في تحقيق أهداف الجامعة، وتعزيز الولاء التنظيمي.
7. الاستمرار في تعزيز الولاء العاطفي لدى العاملين، وذلك من خلال إشراكهم في الأنشطة التطويرية، وتقدير جهودهم، وتعزيز شعور الفخر بالانتماء للجامعة.
8. ترسيخ الولاء الأخلاقي، وذلك عبر تعزيز القيم المهنية، والالتزام المؤسسي، وترسيخ العدالة والشفافية والثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين.
9. تقوية الولاء المستمر من خلال تطوير الحوافز والفرص الوظيفية، ومنح الموظفين بيئة عمل مستقرة ومرنة، بحيث يكون البقاء قراراً قائماً على الرضا والتحفيز، وليس مجرد الرغبة في الاستقرار.
10. دمج التمكين الوظيفي ضمن فلسفة وسياسات الموارد البشرية للجامعة، بحيث يصبح جزءاً من منظومة العمل اليومي، ويُستخدم لتحسين الأداء المؤسسي.
11. تطوير سياسات الموارد البشرية؛ لضمان تطبيق معايير موحدة للتمكين والولاء التنظيمي، وتقليل تأثير الخصائص الهيكلية، مثل حجم الجامعة أو عمرها.
12. الاستثمار في البيئة التنظيمية كعامل أساسي في رفع مستوى الولاء، وذلك من خلال توفير بيئة تشجع المشاركة، وتحفز الإبداع، وتعزز احترام كفاءه العاملين.
13. إنشاء نظام متابعة وتقييم دوري لقياس مستويات التمكين والولاء التنظيمي، واتخاذ إجراءات تصحيحية مستمرة لتحسين الممارسات الإدارية.

الاسهام البحثي:

قام بسام مسلم وآية الحمادي بوضع المقدمة، وبناء الخلفية النظرية، وصياغة المشكلة البحثية، وتحديد المنهجية، وقامت آية الحمادي بجمع البيانات وتحليلها، وقام كلاهما بعرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها وصياغة الاستنتاجات والتوصيات، ومراجعة المسودة النهائية.

المراجع:

- إبراهيم، مصطفى أمجد، جاسم، أحمد عبدالكريم، وعواد، محمود جميل (2023)، دور التمكين الإداري في تعزيز التفوق التنظيمي: دراسة استطلاعية لأراء القيادات الأكاديمية في جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال للأبحاث التطبيقية، 5(3)، 251-276.
- باي راقد، عبدالرحمن (2023)، التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية: دراسة ميدانية بمدينة الرضنة - المسيلة [رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر].
- بلعدي، دانيا، وبوخالفة، منال (2023)، الحوافز وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة [رسالة ماجستير، جامعة ألكي محند بلحاج، البويرة، الجزائر].
- البوري، مصطفى، والعامري، عبده (2024)، أثر الولاء التنظيمي في أداء العاملين: دراسة ميدانية في البنوك اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 1(2)، 553-586.
- بوزنيط، كنزة، ميببروك، محمد، ولحاجية، عمر (2021)، أثر تمكين العاملين في الولاء التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة من جناح بجميل، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 7(1)، 885-903.
- تركي، سنيه كاظم (2017)، التمكين الإداري وأثره على الإبداع التقني: دراسة تحليلية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23(96)، 186-202.
- تيم، يزن محمد باسم (2018)، إدارة الموارد البشرية: أساليب الإدارة الحديثة، عمان، الأردن: دار فضاءات للنشر والتوزيع.
- الحري، محمد عبدالرحمن (2024)، التأثير الوسيط للتمكين الإداري في العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز، مجلة العلوم الإدارية، 42(1)، 1-20.
- حصباية، رحمة مجدة، وبورقبة، قويدر (2019)، دور تمكين العاملين في تعزيز الولاء التنظيمي بالمنظمات: دراسة ميدانية مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة، مجلة المنظومة الرياضية، 6(16)، 48-74.
- حمزة، تھاني الرشيد، أحمد، حسب النبي رحمة، وصالح، صديق عبدالرحمن (2024)، قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام، المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي، 2(1)، 136-145.
- حيور، أميمة، وبين داد، حورية (2024)، أثر التمكين الوظيفي في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسات العمومية: دراسة حالة في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدد ميله [رسالة ماجستير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصف، ميلة، الجزائر].
- دعفوس، عبدالكريم محمود ضوء (2020)، أثر تمكين العاملين في الولاء التنظيمي [رسالة ماجستير، جامعة الزاوية، ليبيا].
- الرقب، منوؤ زايد محمد (2020)، التمكين الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر مساعدي المديرين والعلمين [رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن].
- الزبارقة، حاتم عودة، وأبو عاشور، خليفة مصطفى (2022)، درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في منطقة بئر السبع من وجهة نظر المعلمين، المجلة التربوية الأردنية، 7(1)، 312-336.

- زينوني، ياسين (2016)، أهمية الولاء التنظيمي في خلق الإبداع الإداري داخل الإدارات الرياضية [رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر].
- سابق، أميرة (2022)، علم الاجتماع الفلسفي، سطيف، الجزائر: دار الماهر للنشر والتوزيع.
- سابق، أميرة (2023)، دور التمكين الإداري في تحقيق الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة المياه العذبة قديلة - ولاية بسكرة [أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر].
- سعيد، ميديا اراس محمد، وداغي، محمد فرج قره (2020)، القيادة الخادمة وتأثيرها على الولاء التنظيمي - دراسة إستطلاعية لأراء عينة من موظفي جامعة السليمانية، المجلة العلمية لجامعة جيهان - السليمانية، 4(2)، 134-160.
- سفر، منال عبدالرحمن (2017)، التمكين الوظيفي ودوره في تعزيز الولاء التنظيمي لدى موظفات جامعة أم القرى، مجلة جامعة أم القرى، 44(4)، 299-313.
- سلام، عبدالرزاق، زروخي، فيروز، وشيخ، هجير (2020)، التمكين الإداري كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي للموظفين: دراسة استطلاعية لأراء عينة من موظفي كلية الاقتصاد بجامعة الشلف، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 6(1)، 104-116.
- السلیمان، ولاء سلمان (2023)، أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الحكومية بجدو: دراسة حالة في جامعة الملك عبدالعزيز، المجلة العربية للنشر العلمي، 6(62)، 445-484.
- سني، فاكية (2020)، محاضرات في مادّة التدريب والتنمية البشرية. سطيف، الجزائر: جامعة محمد لبن دباغين.
- السويسی، أحمد (2018)، تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة [أطروحة دكتوراه، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر].
- الشرجي، عبدالرحمن، البهلوي، بشري، والعبدي، صفاء (2025)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية لدى العاملين في جامعة صنعاء (كلية التربية نموذجاً)، مجلة جامعة البيضاء، 7(2)، 78-91.
- شرف، محمد (2020، مارس 12)، دول الخليج تسرق العقول اليمنية: دراسة تحذر من خطورة النقص الكبير الذي تشهده اليمن في التخصصات القادرة. استرجع من موقع صحيفة الثورة: <https://althawrah.ye/archives/616058>
- شعراوي، حسام حسن، والسيد، أماني صالح (2024)، أثر التمكين الإداري للقيادات النسائية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على أحد القطاعات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 8(10)، 35-53.
- الشميري، عبدالقوي حزام (2022)، هجره العقول اليمنية. استرجع من موقع يمن انفورميشن سنتر: <https://www.yemeninformation.net/articles-22/yemen-brain-die?lang=ar>
- شيهاب، ناصر (2021)، التمكين الوظيفي وعلاقته بفعالية فرق العمل: دراسة ميدانية بالوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر].
- الصالح، نفيسي، وسليمة، بوزيد (2021)، أبعاد تمكين العاملين والولاء التنظيمي في قطاع الخدمات: دراسة ميدانية بمؤسستي الصحة العمومية بعين التوتة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 9(3)، 8-18.
- الصايدى، بشرى ناجي صالح (2022)، الريادة الاستراتيجية بمستوى الأداء المؤسسي في الجامعات اليمنية الأهلية في ضوء التميز التنظيمي [رسالة ماجستير. جامعة صنعاء، صنعاء، اليمن].
- الصريمي، نبيلة حسن (2015)، الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين وعلاقته بالمتنخ التنظيمي في جامعة صنعاء [رسالة ماجستير، جامعة صنعاء، اليمن].

العامري، عبده أحمد، والمقرمي، عبدالقهار عثمان (2021)، دور القيادة الإستراتيجية في إدارة المعرفة : دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية في العاصمة صنعاء، مجلة الآداب للدراسات والبحوث الإنسانية، (19)، 578-535.

العتيبي، مريم إبراهيم، والشمري، عبدالله محمد (2021)، دور التمكين الإداري في تعزيز الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأهلية بالمملكة العربية السعودية : دراسة حالة على كليات عنيزة، مجلة الدراسات التربوية، 24(23)، 160-145.

العريقي، نصيرة عبدالجليل، وأمين، عبدالجبار (2025)، واقع تطبيق التمكين الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في الجامعات اليمنية الأهلية، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 4(7)، 141-103.

العريزي، محمود عبده (2019)، مقترح تطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة، مجلة جامعة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 6(23)، 78-6.

عقبلي، عمر وصفي (2009)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة : بعد استراتيجي، عمان، الأردن : دار وائل للنشر.

علال، فضيلة (2023)، التمكين الوظيفي ودوره في تعزيز الولاء التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية : دراسة حالة محافظة الغابات لولاية الوادي [رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمدة لخضر، الوادي، الجزائر].

العودة، إبراهيم بن سليمان (2018)، تصور مقترح لرفع درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد القيادة الجامعية الخادمة، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 7، 26-1.

الغامدي، بدر فيصل (2023)، أثر شفافية الإدارة في تعزيز الولاء التنظيمي : حالة دراسية على موظفي المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي في جده [رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، جده، السعودية].

القحطاني، شائع بن سعد مبارك (2018)، التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري في المنظمات الأمنية، القاهرة، مصر : المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

القحطاني، محمد سعد، والعمار، عبد الله علي (2021)، أثر تنمية الموارد البشرية في الولاء الوظيفي : دراسة تطبيقية على إمارة منطقة عسير، مجلة الجامعة العراقية، 3(51)، 442-421.

قرين، ربيع، بودماغ، محمد، ويوعلي، رؤوف (2022)، أثر التمكين الإداري على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز جيغل، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، 7(2)، 375-361.

قطران، يحيى عبدالرزاق، والفيقي، عبدالباسط سعيد (2019)، توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في إدارة الجامعات اليمنية : الواقع والمأمول، مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (26)، 50-6.

قنديل، رضا حسين محمد (2024)، دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة، المجلة العلمية لكلية التجارة - البحوث العلمية، 44(80)، 159-99.

قوز، عبدالله أحمد ادم (2016)، التمكين الإداري وأثره على الولاء التنظيمي : دراسة على عينة من المصارف التجارية السودانية [رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان].

الماضي، أشواق بنت سعود، والشنيفي، نجلاء بنت إبراهيم (2021)، التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، 41(4)، 338-313.

مجنوب، أحمد محمد (2015)، *الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا، مجلة رؤية اقتصادية*، 5(9)، 213-232.

المجلس الأعلى لتخطيط التعليم. (2014)، *مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية - مراحل وأنواعه المختلفة، المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، صنعاء، اليمن*.

مطلق، إيمان أحمد (2020)، *التمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس في محافظة المفرق من وجهة نظرهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(10)، 19-39.

هبة، فؤاد حسن (2023)، *دور التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بجامعة الحديدة، مجلة تهامة*، 9(17)، 117-151.

Alghamdi, A. A. (2024, November). Enhancing organizational commitment through shared leadership: Insights from Saudi higher education. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1476709). Frontiers Media SA.

Al-Omari, Z., Alomari, K. A. A., & Aljawarneh, N. (2020). The role of empowerment in improving internal process, customer satisfaction, learning and growth. *Management Science Letters*, 10(4), 841-848.

Al-Refaei, A. H., Zumrah, A. R. B., Bahaj, M. H. A., & (2021). An empirical investigation of the effect of training and development on organizational commitment in higher education sector. *Journal of International Business and Management*, 4(10), 1-15. <https://doi.org/10.37227/JIBM-2021-09-1227>

Hoffman-Miller, P. (2019). *Equity theory*. EBSCO Research Starters. <https://www.ebsco.com/research-starters/politics-and-government/equity-theory>

Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.

Lassoued, K., Awad, A., & Guirat, R. (2020). The impact of managerial empowerment on problem solving and decision making skills: The case of Abu Dhabi University. *Management Science Letters*, 10(4), 769-780.

Mardani, D. (2025). The influence of compensation and empowerment on organizational commitment. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(4), 445-452.

Tanış, Z. S. (2024). The role of talent management in increasing organizational commitment of employees. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (54), 426-438.

Arabic References in Roman Scripts:

- Al-Amiri, Abduh Ahmad, wa Al-Maqrami, Abd al-Qahhar Uthman (2021). Dawr al-qiyadah al-istratijiyyah fi idarat al-ma'rifah: Dirasah maydaniyyah fi al-jami'at al-ahliyyah fi al-'Asimah Sana'a. *Majallat al-Adab lil-Dirasat wa-al-Buhuth al-Insaniyyah*, (19), 535–578.
- Al-Ariqi, Nasirah Abd al-Jalil, wa Amin, Abd al-Jabbar (2025). Waqi' tatbiq al-tamkin al-wazifi wa-'alaqatuh bi-jawdat al-hayah al-wazifiyyah fi al-jami'at al-Yamaniyyah al-ahliyyah. *Majallat Jami'at Sana'a lil-'Ulum al-Insaniyyah*, 4(7), 103–141.
- Al-Awdah, Ibrahim bin Sulayman (2018). Tasawwur muqtarah li-raf' darajat al-wala' al-tanzimi lada a'da' hay'at al-tadris bil-jami'at al-Su'udiyyah fi daw' ab'ad al-qiyadah al-jami'iyyah al-khadimah. *Al-Majallah al-Dawliyyah al-Tarbawiyyah al-Mutakhassisah*, 7, 1–26.
- Al-Azizi, Mahmud Abduh (2019). Muqtarah tatwir ada' al-jami'at al-Yamaniyyah fi daw' iqtisad al-ma'rifah. *Majallat Jami'at al-Andalus lil-'Ulum al-Insaniyyah wa-al-Ijtima'iyyah*, 6(23), 6–78.
- Al-Buri, Mustafa, wa Al-Amiri, Abduh (2024). Athar al-wala' al-tanzimi fi ada' al-'amilin: Dirasah maydaniyyah fi al-bunuk al-Yamaniyyah bi-Amanat al-'Asimah Sana'a. *Majallat Jami'at Sana'a lil-'Ulum al-Insaniyyah*, 1(2), 553–586.
- Al-Ghamdi, Badr Faisal (2023). *Athar shafafiyyat al-idarah fi ta'ziz al-wala' al-tanzimi: Halat dirasiyyah 'ala muwazzafi al-Markaz al-Watani lil-Raqabah 'ala al-Itizam al-Bi'i fi Jeddah* [Risalah majister, Jami'at al-Malik Abd al-Aziz, Jeddah, Al-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Su'udiyyah].
- Al-Harbi, Muhammad Abd al-Rahman (2024). Al-ta'thir al-wasit lil-tamkin al-idari fi al-'alaqah bayna al-rida al-wazifi wa-al-ada' al-tanzimi: Dirasah tatbiqiyyah 'ala muwazzafi Jami'at al-Malik Abd al-Aziz. *Majallat al-'Ulum al-Idariyyah*, 42(1), 1–20.
- Allal, Fadilah (2023). *Al-tamkin al-wazifi wa-dawruh fi ta'ziz al-wala' al-tanzimi bil-mu'assasah al-Jaza'iriyyah: Dirasat halat Muhafazat al-Ghabat li-Wilayat al-Wadi* [Risalah majister, Jami'at al-Shahid Hamma Lakhdar, Al-Wadi, Al-Jaza'ir].
- Al-Madi, Ashwaq bint Saud, wa Al-Shunaifi, Najla' bint Ibrahim (2021). Al-tamkin al-wazifi wa-atharuh 'ala al-irtibat al-wazifi. *Al-Majallah al-'Arabiyyah lil-Idarah*, 41(4), 313–338.
- Al-Majlis al-A'la li-Takhtit al-Ta'lim (2014). *Mu'ashshirat al-ta'lim fi al-Jumhuriyyah al-Yamaniyyah: Marahiluh wa-anwa'uh al-mukhtalifah*. Sana'a, Al-Yaman: Al-Majlis al-A'la li-Takhtit al-Ta'lim.

- Al-Otaibi, Maryam Ibrahim, wa Al-Shammari, Abdullah Muhammad (2021). Dawr al-tamkin al-idari fi ta'ziz al-ibda' lada a'da' hay'at al-tadris fi al-kulliyat al-ahliyyah bil-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Su'udiyah: Dirasat halah 'ala Kulliyat Unaizah. *Majallat al-Dirasat al-Tarbawiyah*, 24(23), 145–160.
- Al-Qahtani, Muhammad Sa'd, wa Al-Ammar, Abdullah Ali (2021). Athar tanmiyat al-mawarid al-bashariyyah fi al-wala' al-wazifi: Dirasah tatbiqiyyah 'ala Imarat Mintaqat Asir. *Majallat al-Jami'ah al-'Iraqiyyah*, 3(51), 421–442.
- Al-Qahtani, Shayi' bin Sa'd Mubarak (2018). *Al-tamkin wa-'alaqatuh bil-ibda' al-idari fi al-munazzamat al-amniyyah*. Al-Qahirah, Misr: Al-Munazzamah al-'Arabiyyah lil-Tanmiyah al-Idariyyah.
- Al-Raqab, Manwah Zayid Muhammad (2020). *Al-tamkin al-idari lada mudiri al-madaris al-asasiyyah al-khassah fi al-'Asimah Amman wa-'alaqatuh bi-akhlaqiyyat al-'amal al-idari min wijhat nazar musa'idi al-mudirin wa-al-mu'allimin* [Risalah majister, Jami'at al-Sharq al-Awsat, Amman, Al-Urdun].
- Al-Saidi, Bushra Naji Salih (2022). *Al-riyadah al-istratijiyyah bi-mustawa al-ada' al-mu'assasi fi al-jami'at al-Yamaniyyah al-ahliyyah fi daw' al-tamayuz al-tanzimi* [Risalah majister, Jami'at Sana'a, Sana'a, Al-Yaman].
- Al-Sharjabi, Abd al-Rahman, Al-Bahlouli, Bushra, wa Al-Obaidi, Safa' (2025). Al-wala' al-tanzimi wa-'alaqatuh bil-'awamil al-shakhsiyyah lada al-'amilin fi Jami'at Sana'a: Kulliyat al-Tarbiyah anmudhajan. *Majallat Jami'at al-Bayda'*, 7(2), 78–91.
- Al-Shumairi, Abd al-Qawi Hizam (2022). *Hijrat al-'uqul al-Yamaniyyah*. Aistarjie min mawqie Yaman Anfurimishan Sinter: <https://www.yemeninformation.net/articles-22/yemen-brain-die?lang=ar>
- Al-Sulaiman, Wala' Salman (2023). Athar al-tamkin al-wazifi fi al-suluk al-ibda'i lada al-'amilin fi al-jami'at al-hukumiyyah bi-Jeddah: Dirasat halah fi Jami'at al-Malik Abd al-Aziz. *Al-Majallah al-'Arabiyyah lil-Nashr al-'Ilmi*, 6(62), 445–484.
- Al-Suraimi, Nabilah Hasan (2015). *Al-ihтираق al-wazifi lada al-muwazzafin al-idariyyin wa-'alaqatuh bil-munakh al-tanzimi fi Jami'at Sana'a* [Risalah majister, Jami'at Sana'a, Al-Yaman].
- Al-Suwaisi, Ahmad (2018). *Ta'thir al-thaqafah al-tanzimiyyah 'ala al-wala' al-tanzimi lil-'amilin bil-mu'assasah* [Utruhāt dukturah, Jami'at Ziane Achour, Djelfa, Al-Jaza'ir].
- Al-Zabariqah, Hatim Awdah, wa Abu Ashour, Khalifah Mustafa (2022). Darajat mumarasat al-ibda' al-idari lada mudiri al-madaris fi Mintaqat Bi'r al-Sab' min wijhat nazar al-mu'allimin. *Al-Majallah al-Tarbawiyah al-Urduniyyah*, 7(1), 312–336.

- Aqili, Omar Wasfi (2009). *Idarat al-mawarid al-bashariyyah al-mu'asirah: Bu'd istr atiji*. Amman, Al-Urdun: Dar Wa'il lil-Nashr.
- Bay Raqid, Abd al-Rahman (2023). *Al-tamkin al-wazifi wa-'alaqatuh bi-ta'ziz al-huwiyyah al-tanzimiyyah: Dirasah maydaniyyah bi-Malbanat al-Hadnah, Al-Masilah* [Risalah majister, Jami'at Muhammad Khaydar, Biskrah, Al-Jaza'ir].
- Belaidi, Dania, wa Boukhalfa, Manal (2023). *Al-hawafiz wa-'alaqatuha bil-wala' al-tanzimi lada 'umm al-Mu'assasah al-Wataniyyah lil-Munazzifat wa-Mawadd al-Siyannah* [Risalah majister, Jami'at Akli Muhand Ulhaj, Al-Buwayrah, Al-Jaza'ir].
- Bouzinith, Kenza, Mebirouk, Mohamed, wa Lahajjiah, Omar (2021). Athar tamkin al-'amilin fi al-wala' al-tanzimi: Dirasat halat Mu'assasat Min Jannah bi-Jamil. *Majallat Idarat al-A'mal wa-al-Dirasat al-Iqtisadiyyah*, 7(1), 885–903.
- Da'fous, Abd al-Karim Mahmud Daw' (2020). *Athar tamkin al-'amilin fi al-wala' al-tanzimi* [Risalah majister, Jami'at al-Zawiyah, Libya].
- Hamzah, Tahani al-Rashid, Ahmad, Hasab al-Nabi Rahmah, wa Salih, Siddiq Abd al-Rahman (2024). Qiyas mustawa al-wala' al-tanzimi lada a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at al-Salam. *Al-Majallah al-Afru-Asyawiyyah lil-Bahth al-'Ilmi*, 2(1), 136–145.
- Hasbayah, Rahmah Majdah, wa Bouragbah, Guider (2019). Dawr tamkin al-'amilin fi ta'ziz al-wala' al-tanzimi bil-munazzamat: Dirasah maydaniyyah bi-Mudiriyyat al-Shabab wa-al-Riyadah bi-Al-Masilah. *Majallat al-Manzumah al-Riyadiyyah*, 6(16), 48–74.
- Hayour, Oumayma, wa Ben Dada, Houria (2024). *Athar al-tamkin al-wazifi fi tanmiyat al-suluk al-ibda'i lil-'amilin fi al-mu'assasat al-'umumiyyah: Dirasat halah fi Mu'assasat al-Jaza'iriyah lil-Miyah, Wahdat Milah* [Risalah majister, Al-Markaz al-Jami'i Abd al-Hafiz Boussouf, Milah, Al-Jaza'ir].
- Hibah, Fu'ad Hasan (2023). Dawr al-tamkin al-idari fi tahqiq al-rida al-wazifi: Dirasah maydaniyyah bi-Jami'at al-Hudaydah. *Majallat Tihamah*, 9(17), 117–151.
- Ibrahim, Mustafa Amjad, Jasim, Ahmad Abd al-Karim, wa Awwad, Mahmud Jamil (2023). Dawr al-tamkin al-idari fi ta'ziz al-tafawwuq al-tanzimi: Dirasah istitla'iyyah li-ara' al-qiyadat al-akadimiyyah fi Jami'at al-Fallujah. *Majallat Iqtisadiyyat al-A'mal lil-Abhath al-Tatbiqiyyah*, 5(3), 251–276.
- Majdhoub, Ahmad Muhammad (2015). Al-wala' al-tanzimi wa-'alaqatuh bil-rida al-wazifi lada a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at Dongola: Dirasah maydaniyyah 'ala 'ayyina min a'da' hay'at al-tadris bi-Jami'at Dongola. *Majallat Ru'a Iqtisadiyyah*, 5(9), 213–232.

- Mutlaq, Iman Ahmad (2020). Al-tamkin al-idari wa-'alaqatuh bil-iltizam al-tanzimi lada mudiri al-madaris fi Muhafazat al-Mafraq min wihat nazarihim. *Majallat al-'Ulm al-Tarbawiyah wa-al-Nafsiyyah*, 4(10), 19–39.
- Nafisi, Al-Salih, wa Bouzid, Salimah (2021). Ab'ad tamkin al-'amilin wa-al-wala' al-tanzimi fi qita' al-khadamat: Dirasah maydaniyyah bi-Mu'assasatay al-Sihha al-'Umumiyyah bi-Ain Touta. *Majallat al-Dirasat wa-al-Buhuth al-Ijtima'iyyah*, 9(3), 8–18.
- Qandil, Rida Husayn Muhammad (2024). Dawr al-qiyadah al-tamkiniyyah fi ta'ziz al-wala' al-tanzimi lada al-'amilin bil-idarah al-'ammah fi ba'd al-jami'at al-khassah. *Al-Majallah al-'Ilmiyyah li-Kulliyat al-Tijarah: Al-Buhuth al-'Ilmiyyah*, 44(80), 99–159.
- Qarin, Rabi', Boudemagh, Mohamed, wa Bouali, Raouf (2022). Athar al-tamkin al-idari 'ala al-istighraq al-wazifi lada al-'amilin bi-Mudiriyyat Tawzi' al-Kahraba' wa-al-Ghaz Jijel. *Majallat al-Afaq lil-Dirasat al-Iqtisadiyyah*, 7(2), 361–375.
- Qouz, Abdullah Ahmad Adam (2016). *Al-tamkin al-idari wa-atharuh 'ala al-wala' al-tanzimi: Dirasah 'ala 'ayyina min al-masarif al-tijariyyah al-Sudaniyyah* [Risalah majister, Jami'at al-Sudan lil-'Ulm wa-al-Tiknulujiya, Al-Khartum, Al-Sudan].
- Qutran, Yahya Abd al-Razzaq, wa Al-Faqih, Abd al-Basit Sa'id (2019). Tawzif taqniyyat al-ma'lumat wa-al-ittisalat fi idarat al-jami'at al-Yamaniyyah: Al-waqi' wa-al-ma'mul. *Majallat al-Andalus lil-'Ulm al-Insaniyyah wa-al-Ijtima'iyyah*, (26), 6–50.
- Sabiq, Amirah (2022). *'Ilm al-ijtima' al-falsafi*. Satif, Al-Jaza'ir: Dar al-Mahir lil-Nashr wa-al-Tawzi'.
- Sabiq, Amirah (2023). *Dawr al-tamkin al-idari fi tahqiq al-wala' al-tanzimi: Dirasah maydaniyyah bi-Mu'assasat al-Miyah al-Ma'daniyyah Qudaylah, Wilayat Biskrah* [Utruhah dukturah, Jami'at Muhammad Khaydar, Biskrah, Al-Jaza'ir].
- Saeed, Media Aras Muhammad, wa Daghi, Muhammad Faraj Qarah (2020). Al-qiyadah al-khadimah wa-ta'thiruha 'ala al-wala' al-tanzimi: Dirasah istitla'iyyah li-ara' 'ayyina min muwazzafi Jami'at al-Sulaymaniyyah. *Al-Majallah al-'Ilmiyyah li-Jami'at Cihan, Al-Sulaymaniyyah*, 4(2), 134–160.
- Safar, Manal Abd al-Rahman (2017). Al-tamkin al-wazifi wa-dawruh fi ta'ziz al-wala' al-tanzimi lada muwazzafat Jami'at Umm al-Qura. *Majallat Jami'at Umm al-Qura*, 44(4), 299–313.
- Salam, Abd al-Razzaq, Zaroukhi, Fayrouz, wa Cheikh, Hadjira (2020). Al-tamkin al-idari ka-madkhal li-ta'ziz al-wala' al-tanzimi lil-muwazzafin: Dirasah istitla'iyyah li-ara' 'ayyina min muwazzafi Kulliyat al-Iqtisad bi-Jami'at Chlef. *Majallat al-Dirasat al-Iqtisadiyyah al-Kammiyyah*, 6(1), 104–116.

- Sani, Fakiyah (2020). *Muhadarat fi maddat al-tadrib wa-al-tanmiyah al-bashariyyah*. Satif, Al-Jaza'ir: Jami'at Muhammad Lamine Debaghine.
- Shaarawi, Hossam Hassan, wa Al-Sayed, Amani Saleh (2024). Athar al-tamkin al-idari lil-qiyadat al-nisa'iyyah 'ala al-ada' al-wazifi: Dirasah tatbiqiyyah 'ala ahad al-qita'at. *Majallat al-'Ulum al-Iqtisadiyyah wa-al-Idariyyah wa-al-Qanuniyyah*, 8(10), 35–53.
- Sharaf, Muhammad (2020, March 12). *Duwal al-Khalij tasriq al-'uqul al-Yamaniyyah: Dirasah tuhadhdhir min khaturat al-naqs al-kabir alladhi tashhaduh al-Yaman fi al-takhassusat al-qadirah*. Aistarjie min mawqie Sahifat al-Thawra: <https://althawrah.ye/archives/616058>
- Shihab, Nasser (2021). *Al-tamkin al-wazifi wa-'alaqatuh bi-fa'iliyyat firaq al-'amal: Dirasah maydaniyyah bil-Wakalah al-Wila'iyyah li-Tasyir al-Qard al-Musaghar* [Risalah majister ghayr manshurah, Jami'at Larbi Tebessi, Tebessa, Al-Jaza'ir].
- Taim, Yazan Muhammad Basim (2018). *Idarat al-mawarid al-bashariyyah: Asalib al-idarah al-hadithah*. Amman, Al-Urdun: Dar Fada'at lil-Nashr wa-al-Tawzi'.
- Turki, Saniyah Kazim (2017). Al-tamkin al-idari wa-atharuh 'ala al-ibda' al-tiqni: Dirasah tahliliyyah fi al-Sharikah al-'Ammah lil-Sina'at al-Kahraba'iyyah. *Majallat al-'Ulum al-Iqtisadiyyah wa-al-Idariyyah*, 23(96), 186–202.
- Zinouni, Yassine (2016). *Ahammiyyat al-wala' al-tanzimi fi khalq al-ibda' al-idari dakhil al-idarat al-riyadiyyah* [Risalah majister, Jami'at Muhammad Boudiaf, Al-Masilah, Al-Jaza'ir].