



مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة

رنا الساعوس*



* مشرفة أكاديمية متفرغة، في منطقة نابلس التعليمية، جامعة القدس المفتوحة.

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة، وكذلك معرفة دور بعض المتغيرات مثل الوضع الوظيفي وسنوات الخبرة والبرنامج والمؤهل العلمي والعمر على مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة. ومن أجل تحقيق ذلك قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الميداني، فتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين الأكاديميين المتفرغين وغير المتفرغين حيث اختيرت عينة مؤلفة من (١٧٧) مشرفاً، وقامت الباحثة بتصميم الاستبانة وتوزيعها عليهم، وتتألف الاستبانة من (اثنتين وثلاثين) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وهي الولاء للجامعة والولاء للعملية التعليمية التعلمية، والولاء للزملاء في الجامعة. ومن أجل استخراج النتائج استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للعينات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي. وأشارت النتائج إلى أن مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة مرتفع، وبمتوسط حسابي (٥٦, ٣)، وكذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى إلى متغير الوضع الوظيفي ولصالح المشرف الأكاديمي المتفرغ، وكذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء المهني تعزى إلى متغيرات الخبرة وعدد سنواتها والبرنامج والمؤهل العلمي والعمر.

Abstract

This study aimed at identifying the level of professional allegiance of academic supervisors to Al-Quds Open University. The impact of some variables such as the professional position, years of experience, program, education level, age on professional allegiance level for academic supervisors were identified.

In conducting and constructing the study the researcher used the field descriptive methodology. The population of the study was all the academic supervisors at Al- Quds Open University. totalling 177 academic supervisors. One tool was used to collect the data, and it was a questionnaire designed by the researchers. The questionnaire formad of(32) items, that cover three dimensions related to (allegiance to: the university, the learning process, colleagues).

In order to analyze the data, the mean was measured, and a t-test and the one way anova were used. The results indicated that the level of professional allegiance was extremely high (the mean level was 3.56). It was also concluded that there were a statistically significant differences at the professional allegiance level with respect to the professional position among full time academic supervisors of QOU, The results also indicated that there were no statistically significant differences at the professional allegiance level with respect to the years of experience, type of program, the educational level and age.

مقدمة:

يوجد ميل فطري عند الإنسان إلى الولاء وحب الاجتماع وبناء علاقات اجتماعية مع الآخرين، فالإنسان اجتماعي بالطبع كما قال عالم الاجتماع العربي ابن خلدون، وفي الوقت الذي يشعر فيه الإنسان بحاجته إلى الولاء للجماعة والمجتمع، فإنه يظل من ناحية أخرى حريصاً على الحفاظ على شخصيته المستقلة، ومن هنا يمكن القول إن النزعة الفطرية عند الإنسان موجودة جنباً إلى جنب مع الرغبة الملحة في الإنسان في بناء كيانه الاجتماعي المستقل (منصور وأبو عبا، ١٩٩٦).

ويتفق هذا الرأي مع آراء علماء الاجتماع الذين ينظرون إلى الإنسان على أنه كائن اجتماعي يعيش في مجتمع متلاحم تربطه مع الآخرين من حوله علاقات مختلفة تشعره بالمسؤولية تجاه غيره والولاء للمجتمع الذي يعيش فيه، ويرون أن الولاء المهني جزء من الولاء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، بما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم (عورتاني، ٢٠٠٣).

تعد عملية تكوين الولاء المهني عند الأفراد العاملين في المؤسسات عملية معقدة، وذات تأثير وأبعاد مختلفة ومتداخلة. وقد تعددت الآراء بشأن العوامل التي تسبب في تكوين الولاء المهني تبعاً لتعدد الدراسات والمجتمعات التي تجرى فيها (سلامة، ٢٠٠٣) فأصبحت التنظيمات الكبيرة تهتم كثيراً بالأفراد العاملين فيها وتوليهم العناية المناسبة، وتبذل الجهد، وتنفق الأموال الطائلة لاختيار أفضلهم كفاءة، فتقوم بتدريبهم تدريباً مناسباً يتفق مع متطلبات العمل، وتمنحهم الحوافز المادية والمعنوية التي من الممكن أن تسهم في سد احتياجاتهم المختلفة، وفي المقابل فإن ما هو مطلوب من هؤلاء الأفراد هو الولاء لهذه التنظيمات والإخلاص في خدمتها، وتقديم الأداء والجهد المتميز لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وإظهار رغبة قوية في عدم تركها والانتقال منها إلى غيرها فيما يعود عليها بالفوائد الكثيرة (القريوتي، ٢٠٠١).

والولاء المهني صفة جماعية كما أنه صفة فردية على حد سواء، وهو ظاهرة نفسية كغيرها من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة، والتي تأتي من داخل الفرد، ويمكن الإحساس به من خلال آثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة معاً في عمل واحد ومشترك التي يرتبط أفرادها فيما بينهم بمجموعة من الأغراض المحددة والواضحة، بحيث يشعر الأفراد داخل هذه الجماعة بأهمية هذه الأغراض، وانسجامها وتكاملها وتوافقها مع الأغراض الخاصة بهم، وأيضاً في الوسائل المتبعة في تحقيقها، وفي القادة القائمين على الجماعة، وفي جماعة الزملاء في العمل والمتعاونين على تحقيق هذه الأغراض. وقد أفادت معظم الدراسات التي أجريت في مجال الولاء المهني أن أكثر الأفراد ولاءاً لمؤسساتهم هم الذين تقل نسب غيابهم عن عملهم ويكون رضاهم

الوظيفي في ازدياد مستمر، وبما أن نسبة الاضطرابات والاضرابات في العمل تكون قليلة، وعلى هذا الأساس، فإن القدرة على الإنجاز والإبداع تكون نتيجة ضرورية وحتمية لما سبق، وهو ما تسعى إليه معظم المؤسسات بتوفير المناخ والجو التنظيمي والمهني المناسب، وهذه الأمور ضرورية لزيادة الإنتاج وغزو الأسواق والحصول على الشهرة التي هي هدف كل مؤسسة (المدهون والجزراوي، ١٩٩٥).

ويعزى الاهتمام بالولاء المهني إلى قوة ارتباطه بعدد من الظواهر السلوكية ذات العلاقة باتجاه الموظف وسلوكياته سواء منها ما كان يخص الفرد أم منظمته أم المجتمع كافة، فالولاء كأى متغير سلوكي، لا يمثل واقعا ملموسا، بل يمثل اصطلاحا مطلقا غير محسوس في ذاته، ويستدل عليه من الظواهر أو الآثار الناتجة عن توافره لدى الفرد أو عدمه، ثم إنه لا يمكن الحصول على الولاء جاهزا، أو يفرض فرضا بوسائل الإكراه المختلفة، بل إنه نتيجة لتفاعلات كثير من العوامل والمتغيرات، فهو ليس عاملا أو نظاما، بل هو نتيجة للعديد من النظم والسياسات والسلوكيات المتفاعلة، ويؤثر عليه العديد من المتغيرات (الفهداوي والقطاونه، ٢٠٠٤). ولكن أيا من هذه المتغيرات لا يمكن أن يكون مساويا لمفهوم الولاء وحده، فهناك السمات الشخصية مثل الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة في المنظمة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والحاجة للإنجاز، وهناك السمات الخاصة بالعمل مثل تحديد المهمات، ودرجة الاستقلالية في أثناء العمل، والمعلومات المرتدة عن الأداء. وهناك الأبعاد التنظيمية مثل الأجرة، والسلوك القيادي للمشرف، وحرية اختيار جماعة العمل، ثم هناك العوامل الخارجية مثل فرص العمل المتوافرة خارج المنظمة، وكل تلك المتغيرات وغيرها تؤثر في الولاء ولكن أيا كان منها لا يمكن أن يستخدم بديلا عن الولاء (غنام، ٢٠٠٥) ولكون الولاء نتيجة للعديد من المتغيرات، فإن ذلك لا يمنع أن يكون في العديد من الحالات سببا للعديد من الظواهر، كرجبة الفرد في البقاء بالمنظمة، والحضور للعمل في أوقات محددة، والأداء أو الإنجاز الجيد للعمل، والاحتفاظ بالعاملين أو شعور العاملين بالأمان (الأحمدي، ٢٠٠٤).

مشكلة الدراسة:

تستخدم جامعة القدس المفتوحة أسلوبا تعليميا مختلف عما هو معمول به في الجامعات الانتظامية في فلسطين، وهو أسلوب التعليم المفتوح والتعلم عن بعد، ويتطلب هذا الأسلوب إعداد كتب منهجية ملائمة للدارسين في الجامعة، وإعداد وسائل تعليمية داعمة للكتب الدراسية، ومشرفون أكاديميون يقومون بدور المسهل والميسر والمرشد للتعليم، وتوظف الجامعة مشرفين متفرغين للعمل فيها، كما توظف نسبة عالية من المشرفين غير المتفرغين الذين يلتحقون بمؤسسات مختلفة من أبرزها الجامعات الانتظامية، وهؤلاء المشرفون الأكاديميون

المتفرغون وغير المتفرغين نشأوا وتربوا في مؤسسات انتظامية حيث أساليب التعليم والعمل مختلفة عما هو في جامعة القدس المفتوحة، لذلك ارتأت الباحثة أن تفحص الولاء المهني عند هؤلاء المشرفين، وعلاقة هذا الولاء ببعض المتغيرات، وتتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤالين الآتيين:

١. ما مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة؟
٢. هل هناك اختلاف في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة باختلاف متغيرات الوضع الوظيفي، وسنوات الخبرة، والبرنامج الدراسي، والمؤهل العلمي، والعمر؟

فرضيات الدراسة:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير الوضع الوظيفي.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير البرنامج.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير العمر.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة:

١. مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة.
٢. معرفة دور بعض المتغيرات مثل الوضع الوظيفي وسنوات الخبرة والبرنامج والمؤهل العلمي والعمر على مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة.

أهمية الدراسة:

تعد الدراسة الحالية - في ضوء علم الباحثة - الأولى في فلسطين التي اهتمت بدراسة مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة ، كما أن أهمية هذه الدراسة تنبع من طبيعة موضوعها وهو الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة حيث يعد الولاء المهني من أهم العوامل التي تؤثر على الأداء ، كما تأتي أيضاً أهمية هذه الدراسة من أهمية جامعة القدس المفتوحة في فلسطين حيث أنها تعد الجامعة المميزة في مجال التعليم المفتوح ، كما أنها تضم أكثر من (٤٠٪) من طلبة التعليم العالي الفلسطيني ، كما تأتي هذه الدراسة من كونها تناولت المشرفين الأكاديميين كونهم صانعي رجال المستقبل الذين هم نواة هذا المجتمع .

حدود الدراسة:

حُدِّد إطار هذه الدراسة بالأبعاد الآتية :

- ١ . البعد الزمني : إجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ م
- ٢ . البعد البشري : إجريت هذه الدراسة على عينة من المشرفين الأكاديميين المتفرغين وغير المتفرغين في جامعة القدس المفتوحة .
- ٣ . البعد المكاني : إجريت هذه الدراسة في جامعة القدس المفتوحة على مختلف مناطقها في فلسطين
- ٤ . بعد الأداة : تحددت أداة الدراسة بثلاثة أبعاد وهي : الولاء للجامعة ، والولاء إلى عملية التعلم والتعليم ، والولاء للعاملين في الجامعة .

مصطلحات الدراسة:

الولاء المهني: professional allegiance

الحالة التي يتمثل الفرد فيها بقيم المنظمة وأهدافها ويرغب في المحافظة على عضويته فيها ، وتسهيل تحقيقه لأهدافها بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها . (المعاني ، ١٩٩٩) و يقصد به في هذه الدراسة الدرجة التي تحدد على أداة الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة .

المشرف الأكاديمي: Academic supervisor

هو اختصاصي يحمل مؤهلا علميا (ماجستير أو دكتوراه) في أحد الاختصاصات العلمية، ويقوم بالإشراف على سير الدارس في عملية التعلم والتعليم حيث يقوم بمساعدته في حل المشكلات الدراسية التي تواجهه في أثناء دراسته، ويشجعه على الاستمرار في الدراسة، وهو إما ان يكون مشرفا متفرغا أو غير متفرغ. (الحنوي، ٢٠٠٥)

جامعة القدس المفتوحة Al-Quds Open University

جامعة فلسطينية في مجال التعليم المفتوح والتعلم عن بعد تهدف إلى توفير التعليم العالي والتدريب لأكبر عدد ممكن من أبناء الشعب الفلسطيني مراعية الظروف الخاصة واحتياجات المجتمع الآنية والمستقبلية، مستفيدة في ذلك من التطور التكنولوجي والمعرفي العالمي ووسائل نقل المعرفة. (الخطيب، ١٩٩٩).

الإطار النظري:

لقد أشار مفكرو الإدارة إلى الفرد في التنظيم باعتباره عنصرا أساسيا يساعد في تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، ولذلك ركز على هذا العنصر ودراسة سلوكه ومحاولة التأثير على هذا السلوك، ليتوافق مع سلوك التنظيم، وهناك متغيرات متعددة تؤثر بشكل واضح على سلوك الفرد، وتختلف هذه المتغيرات من شخص إلى آخر، وعند البحث في الولاء المهني نجد أن هناك تعريفات ومفاهيم كثيرة اكتنفها نوع من الصعوبة لاختلاف المتغيرات التي تؤثر فيه وتعددتها، وقد زاد اهتمام الباحثين بالولاء المهني في نهاية الستينات وأوائل السبعينات (غنام، ٢٠٠٥).

ويعد بورتر ورفاقه (Porter, and et. al, ١٩٧٤) من أهم الباحثين الذين اهتموا بتوضيح ماهية الولاء المهني وتحديدته، وقد ركزوا على أن الفرد الذي يبدي ولاءً للتنظيم الذي يعمل به تظهر لديه حالة من الانسجام والتفاعل مع منظمته والعاملين فيها، وأشاروا إلى صفات لها اثر في تحديد ولاء الفرد المهني ومن أهم هذه الصفات: القبول بأهداف المنظمة وقيمها، والاستعداد لبذل أقصى جهود ممكنة نيابة عن التنظيم، وكذلك الرغبة في الاستمرار بالبقاء في عضويته في المنظمة.

وأما موريس وشيرمان (Morris and Shermman, ١٩٨١) فقد ركزا على التوافق والارتباط النفسي للفرد في التنظيم أو المؤسسة ومدى شعوره بالأمان مما يزيد في فعاليتها، ويصبح أكثر ولاءً للتنظيم، وأشارا إلى أن الولاء هو موقف الفرد تجاه منظمته وحددا

مجموعة من الصفات التي يتمتع بها الفرد المنتمي للمؤسسة التي يعمل فيها، وهي التطابق مع أهداف المنظمة وقيمها وارتباط عال وفعال في العمل، والإخلاص للمنظمة. وتختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للولاء المهني وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء فإنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد (الأحمدي، ٢٠٠٤).

هذا وقد تمحورت الدراسات المبكرة في هذا المجال حول مدخلين رئيسين لدراسة الولاء المهني، فالمدخل الأول يركز على الاتجاهات، ويقصد به العمليات التي من خلالها تتطابق أهداف المؤسسة وقيمها مع أهداف الفرد وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار فيها، ويسميه بعضهم المدخل النفسي (المعيوف، ٢٠٠٤) وينظر مدخل الاتجاهات إلى الولاء على أنه يعكس الارتباط بين الفرد والمنظمة، من حيث طبيعته ونوعيته، وبناءً على ذلك يمكن تعريف الولاء المهني بأنه القوة النسبية لتمائل الفرد مع منظمة معينة، وانغماسه فيها (رشيد، ٢٠٠٤).

أما المدخل الثاني فهو المدخل السلوكي، ويقصد به جميع العمليات التي يصبح بها الفرد مرتبطاً مع المنظمة نتيجة لسلوك سابق، فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتمسك بها وبعضويتها، (المعيوف، ٢٠٠٢). ووفقاً لهذا المدخل يحس الموظف بالولاء للمؤسسة التي يعمل بها من خلال الاستثمارات المادية والمعنوية التي يستثمرها في المؤسسة، فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه حققها نتيجة استمراره في المنظمة، أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها (رشيد، ٢٠٠٤) وسماها بعضهم الآخر بالاتجاه التبادلي، وذلك كون العلاقة بين العاملين والتنظيم علاقة تبادلية إيجابية من الأخذ والعطاء (عورتاني، ٣، ٢٠٠٠) فأصحاب هذا الاتجاه ينظرون إلى الولاء في المؤسسات التي تهدف إلى الربح على أنه ظاهرة تبادلية تعتمد على إدراك الأفراد للتوازن بين الإغراءات التي تقدمها المؤسسة والمساهمات للأفراد في العمل (إبراهيم، ١٩٩٦).

الدراسات السابقة:

١. دراسة شاين ورييس (Shin and Reyes، ١٩٩١) هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة السببية بين التزام المعلم بنظام المدرسة والرضا الوظيفي كنموذج للالتزام التعليمي باستخدام بيانات سلم المهنة، وقد استخدمنا في تحليل هذه الدراسة مقياسين مركزيين (إنتما ورضاً) والصفات السكانية ل(٨٥٤) معلماً ومعلمة وباستخدام ارتباط التقاطع العكسي وتحليل الانحراف لتحديد السبب الرئيسي لولاء المعلم والرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلى أن الولاء يختلف عن الرضا وأن الرضا هو السبب الغالب على الولاء بقوة

تنبؤية أكثر من الولاء، كما أشارت النتائج إلى أن الرضا هو الذي يحدد شكل الانتماء، فالمضمون العملي في هذه الدراسة أن مديري المدارس بحاجة للعمل على خلق الرضا المهني للمعلم قبل تطوير إحساس انتماء المعلم تجاه المؤسسة .

٢. قام سيليب (Celep، ٢٠٠٠) بدراسة هدفت إلى التعرف على الانتماء التنظيمي للمدرسين في النظام التربوي، واستخدم مقياس مؤلف من (٢٨) فقرة وُزِعَ على (٣٠٢) معلم في المدارس الحكومية الثانوية، وأشارت النتائج إلى أن المعلمين يبذلون جهداً مميزاً من أجل مصلحة مدارسهم، فقد كان المدرسون ملتزمين جداً بجدول التعليم اليومي وبمهنة التعليم، وراعوا بان تكون علاقاتهم أكثر حميمية وقرباً مع الآخرين في المدرسة، كما كانت علاقاتهم بين متغيرات انتماء المدرسين ومجموعة العمل ومهنة التعليم، وظهر أن هناك علاقة مباشرة بين انتماء المدرسين التنظيمي واعتزازهم بأنهم جزء من المدرسة ومجموعة العمل .

٣. وهدفت دراسة سوميتش وبوجلر (Somech & Bogler، ٢٠٠٢) إلى فحص العلاقة المميزة بين الولاء المهني والتنظيمي للمعلم ومشاركته في اتخاذ القرار، وجمعت البيانات باستخدام استبانة من (٩٨٣) معلماً من ٢٥ مدرسة إعدادية و (٢٧) مدرسة ثانوية في تركيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الولاء التنظيمي والمجال الإداري والحضاري المنظم في التعامل مع التلاميذ والفرق والمنظمة . وقد أشارت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين الولاء المهني والمجال الفني فقط .

٤. وفي دراسة لياسين (٢٠٠٣) بعنوان درجة الالتزام التنظيمي والمهني لدى المعلمين نحو المدرسة والمهنة في المدارس الحكومية في محافظتي رام الله والبيرة، وتكون مجتمع الدراسة من (٢٤٢٤) معلماً ومعلمة اختار الباحث منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (٣٦٢) معلماً وزعت عليهم استبانة مؤلفة من (٥٠) فقرة، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن درجة الالتزام التنظيمي عند المعلمين نحو المدرسة والمهنة مرتفعة، ووجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس .

٥. دراسة عورتاني (٢٠٠٣) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الفلسطينية، ومن أجل تحقيق ذلك قام الباحث باختيار عينة مؤلفة من (٣٦٣) إدارياً من مختلف الوزارات الفلسطينية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الولاء المهني عند الإداريين في الوزارات الفلسطينية مرتفع جداً . وكذلك تبين وجود

- فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء المهني تعزى للجنس والمؤهل العلمي، والخبرة.
٦. دراسة سلامة (٢٠٠٤) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتكون مجتمع الدراسة من (١٠٤٦) عضو هيئة تدريس، اختيرت منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (٣٠٢) وزعت عليهم الباحثة استبانتين: الأولى لقياس الانتماء المهني، والثانية لقياس الرضا الوظيفي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية مرتفع، بينما كان مستوى الرضا متوسطاً، وكما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية.
٧. وقام الأحمدى (٢٠٠٤) بدراسة هدفت إلى معرفة الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة، فأظهرت الدراسة توافر ولاء تنظيمي متوسط عند العاملين في التمريض ووجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تعزى للحالة الاجتماعية، كما وجدت علاقة طردية بين كل من الدخل الشهري والخبرة والولاء التنظيمي، وكذلك كانت العلاقة عكسية بين المستوى التعليمي والولاء التنظيمي، ولم تظهر علاقة بين الولاء والعمر.
٨. كما قامت غنام (٢٠٠٥) بدراسة هدفت إلى معرفة السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الأساسية في مدينة نابلس فبلغ عددهن (١٠٨٨) واختيرت عينة بلغ عدد أفرادها (١٨٣) واستخدمت الباحثة مقياس جوردن للشخصية اشتمل على (٣٩) فقرة، ومقياس الولاء التنظيمي اشتمل على (٢٨) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن درجة الولاء التنظيمي لدى المعلمات كبيرة جداً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي تعزى لمكان العمل والمؤهل العلمي ومكان السكن وسنوات الخبرة ومعدل الدخل.
٩. وفي دراسة أجراها وين ورتشرد (Wayne and Richard، ٢٠٠٥) بعنوان ولاء التابع للمسئول المباشر كمفهوم مهم في مجال الإدارة التربوية، فحصت هذه الدراسة ولاء المعلم لمدير المدرسة من حيث علاقات الخضوع وتأثير التسلسل الهرمي، والاستقلال الوجداني، وذلك لمعلمي ومديري المدارس الثانوية ووجدت هذه الدراسة علاقة سلبية بين ولاء المعلم والخضوع لمدير المدرسة، وعلاقة إيجابية بين ولاء المعلم وتأثير التسلسل الهرمي والاستقلال الوجداني.

١٠. وأجرى علاونه (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى تعرف الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس. وقد تحدد مجتمع الدراسة في معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس جميعا، واختيرت عينة منهم بلغ حجمها (١٢٦) معلما ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس مرتفع، وأن مستوى الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة أيضا مرتفع، وكذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر، كما وجدت فروقا ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

لقد أفادت الباحثة من هذه الدراسات السابقة وموضوعاتها ومجالاتها ونتائجها سواء من حيث الإطلاع على الأدب التربوي أو النظري المرتبط بالولاء المهني ومفهومه الحديث، أو من حيث بناء الاستبانة،. وتأتي هذه الدراسة مكتملة للدراسات السابقة في الولاء المهني؛ لأنها تبحث في جانب على قدر كبير من الأهمية، وهو ولاء المشرف الأكاديمي في جامعة القدس المفتوحة، بالإضافة إلى كونها من الدراسات الرائدة في الولاء المهني في جامعة القدس المفتوحة في حدود علم الباحثة.

منهجية الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يهتم بتحديد الوضع الحالي للمشكلة، ومن ثم العمل على وصفها وتحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى. وذلك لمناسبتها لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة (متفرغين وغير متفرغين) خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (٢٠٠٥/٢٠٠٦) واختارت الباحثة عينة منهم مؤلفة من (٢١٥) مشرفا استرجع منها (١٩٦) استبانة، وبعد تدقيقها استبعد منها (١٩) استبانة لعدم صلاحيتها، وبذلك بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل

(١٧٧) استبانة اعتمدها الباحثة عينة الدراسة ، وفيما يأتي عرض لخصائص أفراد العينة حسب المتغيرات المستقلة .

جدول (١)
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
الوضع الوظيفي	متفرغ	٨٣	٤٦,٩
	غير متفرغ	٩٤	٥٣,١
	المجموع	١٧٧	١٠٠,٠
الخبرة	اقل من خمس سنوات	١٠٣	٥٨,٢
	من ٥ - اقل من ١٠ سنوات	٥٥	٣١,١
	أكثر من ١٠ سنوات	١٩	١٠,٧
	المجموع	١٧٧	١٠٠,٠
البرنامج الدراسي	التربية	١٠٦	٥٩,٩
	الإدارة	٣٩	٢٢,٠
	الخدمة الاجتماعية	١٠	٥,٦
	التكنولوجيا والعلوم التطبيقية	٢٢	١٢,٤
	المجموع	١٧٧	١٠٠,٠
المؤهل العلمي	ماجستير	١١٩	٦٧,٢
	دكتوراه	٥٨	٣٢,٨
	المجموع	١٧٧	١٠٠,٠
العمر	اقل من ٣٠ سنة	٢٧	١٥,٣
	٣٠-اقل من ٤٠ سنة	٧٠	٣٩,٥
	٤٠-اقل من ٥٠ سنة	٦٠	٣٣,٩
	أكثر من ٥٠ سنة	٢٠	١١,٣
	المجموع	١٧٧	١٠٠,٠

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتطوير أداة لقياس مستوى الولاء المهني ، وذلك بالاستعانة بالأدب التربوي والدراسات السابقة في هذا المجال ، وبخاصة دراسة كل من (Celep ، ٢٠٠٠) (ياسين ،

٢٠٠٣) و (سلامة ٢٠٠٤) و (غنام ٢٠٠٥) ، . واشتملت الاستبانة، في صورتها الأولية، على (٣٥)فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وهي : الولاء للجامعة، والولاء إلى عملية التعلم والتعليم، والولاء للعاملين في الجامعة. وقد حددت الاستجابات في حال كونها ايجابية على النحو الآتي: كبيرة جداً (٥) درجات وكبيرة (٤) درجات، ومتوسطة (٣) درجات، وقليلة (٢) درجتان، وقليلة جدا (١) درجة واحدة، هذا وقد عكس المقياس في حالة كون الفقرة سلبية.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة قامت الباحثة بعرض الأداة على لجنة من المتخصصين مؤلفة من خمسة أفراد يحملون درجة الدكتوراه في التربية، وطلبت منهم قراءة فقرات الاستبانة بتمعن لبيان شموليتها، ومدى ارتباط كل فقرة بالبعد الذي أدرجت تحته، وإضافة فقرات جديدة إلى القائمة أو حذفها أو تعديلها، وبناء على آراء المحكمين قامت الباحثة بتعديل الاستبانة، فأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مؤلفة من (٣٢)فقرة واعتبرت هذه الإجراءات كافية للتحقق من صدق الأداة

وللتأكد من الصدق الداخلي للأداة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية، والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول (٢)

نتائج معامل الارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة والدرجة الكلية

الرقم	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	الولاء للجامعة	٠,٧٦	٠,٠٠٠
٢.	الولاء لعملية التعلم والتعليم	٠,٨١	٠,٠٠
٣.	الولاء للعاملين في الجامعة	٠,٧٣	٠,٠٠٠

ثبات الأداة

لقد حسب معامل الثبات لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة والدرجة الكلية باستخدام معادلة كرونباخ الفا، وجاءت نتائج معامل الثبات كما هو موضح في الجدول:

جدول (٣)
معاملات الثبات لمجالات الأداة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة الفا
١	الولاء للجامعة	١٠	٠,٨٦
٢	الولاء لعملية التعلم والتعليم	١٣	٠,٨٨
٣	الولاء للعاملين في الجامعة	٩	٠,٨٥
**	الدرجة الكلية	٣٢	٠,٩٣

المعالجة الإحصائية:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبانات فرغت وأدخلت للحاسب الآلي وعولجت باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية spss واستخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الآتية:

١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية
٢. اختبار (ت) للعينات المستقلة
٣. تحليل التباين الأحادي ANOVA
٤. اختبار شيفية للمقارنات البعدية

نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول:

ما مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة؟ من اجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الولاء المهني وذلك حسب استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفين ، وفيما يلي بيان ذلك :

المجال الأول: الولاء للجامعة

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الولاء المهني للجامعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
١.	أحدث أصدقائي بان الجامعة التي اعمل بها عظيمة جدا.	٣,٨٠	١,١٥	مرتفع
٢.	اشعر بولاء كبير نحو جامعتي.	٣,٥٦	١,١١	مرتفع
٣.	أتقبل برحابة صدر أي واجب يلقي علي في هذه الجامعة.	٣,٦١	١,١٥	مرتفع
٤.	اشعر بالفخر والاعتزاز عندما اخبر الآخرين عن انتمائي لجامعتي.	٣,٢٢	١,٢٨	متوسط
٥.	لن اقبل العمل في جامعة أخرى غير جامعة القدس المفتوحة حتى لو كانت ظروف العمل فيها أفضل من ظروف العمل في جامعتي	٣,٢٩	١,٣٣	متوسط
٦.	سأبقى في هذه الجامعة حتى لو أن الآخرين فضلوا العمل في جامعات أخرى.	٣,٣٩	١,٠٣	متوسط
٧.	هناك توافق بيني وبين جامعتي يشجعني على الالتزام نحوها.	٣,٦٧	١,١٠	مرتفع
٨.	اهتم بمصير جامعتي واحرص على مستقبلها.	٣,٦٨	٠,٩٥	مرتفع
٩.	أحب أن يعرف الجميع أنني اعمل في جامعة القدس المفتوحة.	٣,٨٠	١,٠٢	مرتفع
١٠.	كان قرارى للعمل في هذه الجامعة قراراً صائباً وحكيماً.	٣,٨٤	١,٠٨	مرتفع
**	الدرجة الكلية	٣,٥٨	٠,٧٦	مرتفع

من البيانات الواردة في الجدول السابق نلاحظ أن مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في مجال الولاء للجامعة مرتفع في الفقرات (١، ٢، ٣، ٧، ٨، ٩، ١٠) بينما كان مستوى الولاء متوسطاً في الفقرات (٤، ٥، ٦) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمستوى الولاء في مجال الولاء للجامعة، فقد كانت مرتفعة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (٣, ٥٨) وهذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة كان مرتفعاً في مجال الولاء للجامعة أي أن المشرفين الأكاديميين عندهم ولاء للجامعة.

المجال الثاني: الولاء إلى عملية التعلم والتعليم

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الولاء إلى عملية التعلم والتعليم

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
١.	أقضي وقتا طويلا مع الدارسين خارج اللقاءات الصفية في نقاش المواضيع الصعبة.	٣,٨٣	٠,٩٨	مرتفع
٢.	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني مشرفا أكاديميا.	٣,٦٢	١,١٨	مرتفع
٣.	أقوم بالاطلاع على مقررات خارجية غير المقررات التي اشرف عليها في الجامعة.	٣,٦٦	١,١٤	مرتفع
٤.	أبذل مجهودا كبيرا من اجل إنهاء المقررات التي اشرف عليها في الوقت المحدد.	٣,٦٤	١,١٩	مرتفع
٥.	استمتع مع الدارسين في اللقاءات الصفية وحلقات النقاش.	٣,٥٨	١,١٠	مرتفع
٦.	سأستمر في العمل في مهنة الإشراف الأكاديمي حتى وان كانت دافعية الدارسين نحو التعلم منخفضة.	٣,٣٠	١,٢٢	متوسط
٧.	سأستمر في العمل في مهنة الإشراف الأكاديمي في جامعة القدس المفتوحة حتى وان لم يكن لدي حاجة اقتصادية.	٣,٣٢	١,٢٣	متوسط
٨.	لدي رغبة أن أصبح مشهورا في مهنة الإشراف الأكاديمي بين العاملين في الجامعة.	٣,٣٨	١,٣٢	متوسط
٩.	أحرص على الاطلاع على آخر المستجدات في مجال تخصصي.	٣,٤١	١,٢٨	متوسط
١٠.	أحرص على تطوير ذاتي مهنيا حتى أستطيع القيام بواجبي على أكمل وجه.	٣,٨٠	١,٠٢	مرتفع
١١.	التزم بتحضير جيد للقاءات التعليمية.	٣,٦٠	١,٠٠	مرتفع
١٢.	استخدم استراتيجيات متنوعة في الإشراف الأكاديمي مع الدارسين.	٣,٦٠	١,١٣	مرتفع
١٣.	أراعي الأسس النفسية والمعرفية والاجتماعية في تعلم الدارسين في الجامعة.	٣,٧٤	١,١٦	مرتفع
**	الدرجة الكلية	٣,٥٧	٠,٧٥	مرتفع

من البيانات الواردة في الجدول السابق نلاحظ أن مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في مجال عملية التعلم والتعليم مرتفع على الفقرات (١) ،

٢، ٣، ٤، ٥، ١٠، ١١، ١٢، ١٣) بينما كان مستوى الولاء متوسطاً على الفقرات (٦، ٧، ٨، ٩) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمستوى الولاء إلى عملية التعلم والتعليم فقد كانت مرتفعة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (٥٧، ٣) وهذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة كان مرتفعاً في مجال الولاء إلى عملية التعلم والتعليم أي أن المشرفين الأكاديميين عندهم ولاء إلى عملية التعلم والتعليم/

المجال الثالث: الولاء للعاملين في الجامعة

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الولاء إلى العاملين في الجامعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
١.	أحرص على مشاركة زملائي مناسباتهم.	٣,٦٧	١,١٢	مرتفع
٢.	أتعامل مع زملائي بلطف واحترام.	٣,٦٧	١,١٤	مرتفع
٣.	أحرص على التعامل مع زملائي بروح الفريق.	٣,٥٤	١,٢٠	مرتفع
٤.	أشيد بكفاءة زملائي في الجامعة.	٣,٣٤	١,١٧	مرتفع
٥.	أشيد بالممارسات التربوية الجيدة التي يقوم بها زملائي في الجامعة.	٣,٦٧	١,٠١	مرتفع
٦.	أبادر إلى المشاركة في حل المشكلات التي تحدث بين زملائي.	٣,٥٩	١,١٧	مرتفع
٧.	أشعر بأنني صديق عزيز للمشرفين.	٣,٧٣	١,١١	مرتفع
٨.	أشعر بأن جميع المشرفين الأكاديميين أصدقاء أعزاء.	٣,٣٣	١,٠٩	متوسط
٩.	أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي خارج الجامعة.	٣,٢٤	١,١٣	متوسط
**	الدرجة الكلية	٣,٥٣	٠,٧٦	مرتفع

من البيانات الواردة في الجدول السابق نلاحظ أن مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في مجال الولاء للعاملين في الجامعة مرتفع في الفقرات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧) بينما كان مستوى الولاء متوسطاً في الفقرات (٨، ٩) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمستوى الولاء إلى عملية التعلم والتعليم فقد كانت مرتفعة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (٥٣، ٣) وهذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة كان مرتفعاً في مجال الولاء للعاملين في الجامعة أي أن المشرفين الأكاديميين عندهم ولاءً للعاملين في الجامعة.

الدرجة الكلية للمجالات

جدول (٧)

ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الولاء المهني
عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
١.	الولاء للجامعة	٣,٥٨	٠,٧٦	مرتفع
٢.	الولاء لعملية التعلم والتعليم	٣,٥٧	٠,٧٥	مرتفع
٣.	الولاء للعاملين في الجامعة	٣,٥٣	٠,٧٦	مرتفع
**	الدرجة الكلية	٣,٥٦	٠,٦٦	مرتفع

باستعراض الجدول السابق نلاحظ ترتيب مجالات ولاء المشرفين الأكاديميين في مجالات الدراسة فقد جاء مجال الولاء للجامعة في المرتبة الأولى، فبلغ المتوسط الحسابي عليه (٣, ٥٨) ثم جاء مجال الولاء لعملية التعلم والتعليم فبلغ المتوسط الحسابي (٣, ٥٧) في حين جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال الولاء للعاملين في الجامعة، فبلغ المتوسط الحسابي (٣, ٥٣).

كما نلاحظ أيضا من الجدول الدرجة الكلية لولاء المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة فقد بلغ المتوسط الحسابي عليها (٣, ٥٦) ومثل هذه الدرجة تعبر عن مستوى ولاء مرتفع عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سيليب (Celep, ٢٠٠٠) التي أشارت إلى أن المعلمين في المدارس لديهم انتماء قوي لمدارسهم. كما اتفقت أيضا مع نتيجة دراسة (الياسين، ٢٠٠٣) التي بينت أن هناك التزاما تنظيميا مرتفعا عند المعلمين نحو المدرسة والمهنة. وكذلك اتفقت مع نتيجة دراسة (عورتاني، ٢٠٠٣) التي توصلت إلى أن هناك ولاءً مهنيًا مرتفعا عند الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (سلامة، ٢٠٠٤) التي بينت أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية لديهم انتماء مهني مرتفع، كذلك اتفقت مع نتيجة (غنام، ٢٠٠٥) التي أشارت إلى أن درجة الولاء التنظيمي عند المعلمين كبير جدا، واتفقت أيضا مع ما توصل إليه (علاونه، ٢٠٠٦) في أن مستوى الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة مرتفعا.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الأحمد، ٢٠٠٤) التي أظهرت أن الولاء

التنظيمي متوسط عند العاملين في مجال التمريض .

ثانياً: السؤال الثاني

هل هناك اختلاف في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة باختلاف متغيرات الوضع الوظيفي، وسنوات الخبرة، والبرنامج الدراسي، والمؤهل العلمي، والعمر؟

انبثق عن هذا السؤال خمس فرضيات وفيما يأتي نتائج فرضيات الدراسة

أولاً: نتائج الفرضية الأولى التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير الوضع الوظيفي .

من أجل اختبار صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الوضع الوظيفي استخدمت الباحثة اختبار (ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول ا توضح ذلك :

جدول (٨)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الولاء المهني حسب متغير الوضع الوظيفي

المجال	الوضع الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة *
الولاء للجامعة	متفرغ	٣,٧٣	٠,٦٧	٢,٤٠٧	٠,٠١
	غ. متفرغ	٣,٤٦	٠,٨١		
الولاء لعملية التعلم والتعليم	متفرغ	٣,٦٨	٠,٦٨	١,٧٤٤	٠,٠٨
الولاء للعاملين في الجامعة	متفرغ	٣,٦٩	٠,٦٨	٢,٦٧٢	٠,٠٠٨
الدرجة الكلية	متفرغ	٣,٧٠	٠,٥٩	٢,٦٠٠	٠,٠١
	غ. متفرغ	٣,٤٤	٠,٧٠		

نلاحظ من البيانات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لتغير الوضع الوظيفي، وذلك في مجال الولاء إلى عملية التعلم والتعليم، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية ($0,08$) وهذه القيمة أكبر من ($0,05$)، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لتغير الوضع الوظيفي وذلك في مجال الولاء للجامعة ومجال الولاء للعاملين والدرجة الكلية، فقد كانت قيم مستوى الدلالة عليها على التوالي ($0,01$ ، $0,008$ ، $0,01$) وجميع هذه القيم أقل من قيمة مستوى الدلالة ($0,05$) أي أنه قبلت الفرضية الصفرية المتعلقة بتغير الوضع الوظيفي، وتشير هذه النتيجة إلى وجود اختلاف بين المشرفين المتفرغين وغير المتفرغين في الولاء المهني في جامعة القدس المفتوحة، ولصالح المشرفين الأكاديميين المتفرغين حيث بلغ المتوسط الحسابي للمشرفين المتفرغين ($3,70$) بينما بلغ المتوسط الحسابي للمشرفين غير المتفرغين ($3,44$) وهذه النتيجة طبيعية ومنطقية حيث أن المتفرغين لديهم اهتمام في الجامعة وحب للعمل والالتزام أكثر من المشرفين غير المتفرغين

الفرضية الثانية التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقدير أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لتغير سنوات الخبرة. من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بتغير سنوات الخبرة استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الولاء المهني حسب متغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الولاء للجامعة	بين المجموعات	١,٢٦	٢	٠,٦٣	١,٠٨٣	٠,٣٤
	داخل المجموعات	١٠١,٤٩	١٧٤	٠,٥٨		
	المجموع	١٠٢,٧٢	١٧٦			
الولاء لعملية التعلم والتعليم	بين المجموعات	٠,٩١	٢	٠,٤٥	٠,٨٠	٠,٤٤
	داخل المجموعات	٩٨,٣٧	١٧٤	٠,٥٦		
	المجموع	٩٩,٢٩	١٧٦			
الولاء للعاملين في الجامعة	بين المجموعات	٣,٣١	٢	١,٦٥	٢,٨٩	٠,٠٥٨
	داخل المجموعات	٩٩,٦٥	١٧٤	٠,٥٧		
	المجموع	١٠٢,٩٤	١٧٦			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١,٣٨	٢	٠,٦٩	١,٥٥	٠,٢١
	داخل المجموعات	٧٧,١١	١٧٤	٠,٤٤		
	المجموع	٧٨,٤٩	١٧٦			

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير سنوات الخبرة وذلك في جميع المجالات والدرجة الكلية، فقد تراوحت قيم مستوى الدلالة الإحصائية في جميع المجالات والدرجة الكلية ما بين (٠,٤٤ - ٠,٠٥٨) وجميع هذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي أنه قبلت الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة، وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير الخبرة لا يؤثر على مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه (غنام، ٢٠٠٥) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي عند المعلمين تعزى لمتغير الخبرة. كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (علاونه، ٢٠٠٦) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة تعزى للخبرة

واختلفت هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (الياسين، ٢٠٠٣) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة، وكذلك اختلفت مع نتيجة دراسة

(عورتاني، ٢٠٠٣) التي توصلت إلى وجود فروق في الولاء المهني تعزى لمتغير الخبرة

نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير البرنامج ومن أجل فحص الفرضية المتعلقة بمتغير البرنامج استخدمت الباحثة تحليل لتباين الأحادي ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (١٠):

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الولاء المهني حسب متغير البرنامج

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الولاء للجامعة	بين المجموعات	٢,٠٨	٣	٠,٦٩	١,١٩	٠,٣١
	داخل المجموعات	١٠٠,٦٤	١٧٣	٠,٥٨		
	المجموع	١٠٢,٧٢	١٧٦			
الولاء لعملية التعلم والتعليم	بين المجموعات	٣,٠٢	٣	١,٠٠	١,٨١	٠,١٤
	داخل المجموعات	٩٦,٢٦	١٧٣	٠,٥٥		
	المجموع	٩٩,٢٩	١٧٦			
الولاء للعاملين في الجامعة	بين المجموعات	٢,٥٦	٣	٠,٨٥	١,٤٧	٠,٢٢
	داخل المجموعات	١٠٠,٤٠	١٧٣	٠,٥٨		
	المجموع	١٠٢,٩٧	١٧٦			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢,٣٤	٣	٠,٧٨	١,٧٧	٠,١٥
	داخل المجموعات	٧٦,١٤	١٧٣	٠,٤٤		
	المجموع	٧٨,٤٩	١٧٦			

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير البرنامج وذلك في جميع المجالات والدرجة الكلية، فقد تراوحت قيم مستوى الدلالة الإحصائية على جميع المجالات والدرجة الكلية ما بين (٠,٣١ - ٠,١٤) وجميع هذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي انه قبلت الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة، وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير البرنامج لا يؤثر على

مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة .

نتائج الفرضية الرابعة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقدير أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي استخدمت الباحثة اختبار (ت) للعينات المستقلة والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول (١١)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الولاء المهني حسب متغير المؤهل العلمي

المجال	الوضع الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة*
الولاء للجامعة	متفرغ	٣,٦١	٠,٧١	٠,٦٣	٠,٥٣
	غير متفرغ	٣,٥٣	٠,٨٥		
الولاء لعملية التعلم والتعليم	متفرغ	٣,٥٧	٠,٧٤	-٠,١٢	٠,٩٠
	غير متفرغ	٣,٥٨	٠,٧٦		
الولاء للعاملين في الجامعة	متفرغ	٣,٥٥	٠,٧٣	٠,٣٧	٠,٧٠
	غير متفرغ	٣,٥٠	٠,٨٢		
الدرجة الكلية	متفرغ	٣,٥٨	٠,٦٣	٠,٣٣	٠,٧٣
	غير متفرغ	٣,٥٤	٠,٧٣		

نلاحظ من البيانات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك في جميع المجالات والدرجة الكلية، فقد تراوحت قيم مستوى الدلالة الإحصائية في جميع المجالات والدرجة الكلية ما بين (٠,٩٠ - ٠,٥٣) وجميع هذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي انه قبلت الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي، وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير المؤهل العلمي لا يؤثر على مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة .

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه (غنام، ٢٠٠٥) في عدم وجود فروق في الولاء

التنظيمي عند المعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي . كما اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه (علاونه، ٢٠٠٦) في عدم وجود فروق في الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

واختلفت هذه النتيجة عما توصلت إليه دراسة (عورتاني، ٢٠٠٣) في أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في الولاء المهني لدى الإداريين في وزارات السلطة الفلسطينية تعزى للمؤهل العلمي .

نتائج الفرضية الخامسة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد العينة في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير العمر ومن أجل فحص الفرضية المتعلقة بمتغير البرنامج استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي، ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك :

جدول (١٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الولاء المهني حسب متغير العمر

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الولاء للجامعة	بين المجموعات	١,٧٤	٣	٠,٥٨	١,٠٠	٠,٣٩
	داخل المجموعات	١٠٠,٩٧	١٧٣	٠,٥٨		
	المجموع	١٠٢,٧٢	١٧٦			
الولاء لعملية التعلم والتعليم	بين المجموعات	١,٥٨	٣	٠,٥٢	٠,٩٣	٠,٤٢
	داخل المجموعات	٩٧,٧٠	١٧٣	٠,٥٦		
	المجموع	٩٩,٢٩	١٧٦			
الولاء للعاملين في الجامعة	بين المجموعات	٢,٠٩	٣	٠,٦٩	١,١٩٦	٠,٣١
	داخل المجموعات	١٠٠,٨٨	١٧٣	٠,٥٨		
	المجموع	١٠٢,٩٧	١٧٦			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١,٤٦	٣	٠,٤٨	١,٠٩	٠,٣٥
	داخل المجموعات	٧٧,٠٢	١٧٣	٠,٤٤		
	المجموع					

نلاحظ من البيانات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير العمر، وذلك في جميع المجالات والدرجة الكلية، فقد تراوحت قيم مستوى الدلالة الإحصائية في جميع المجالات والدرجة الكلية ما بين (0,42 - 0,31)، وجميع هذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0,05) أي أنه قبلت الفرضية المتعلقة بمتغير العمر، وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير العمر لا يؤثر على مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه (الأحمد، 2003) في عدم وجود علاقة بين الولاء التنظيمي عند العاملين في مجال التمريض والعمر كما اتفقت مع ما أشارت إليه نتيجة دراسة (علاونه، 2006) التي بينت عدم وجود فروق في الولاء التنظيمي عند المعلمين تعزى لمتغير العمر.

التوصيات:

1. العمل الجاد على تعزيز الولاء المهني المشرفين الأكاديميين في مناطق جامعة القدس المفتوحة
2. زيادة أعداد المشرفين الأكاديميين المتفرغين بدلا من الاعتماد على المشرفين الأكاديميين غير المتفرغين.
3. تعزيز العلاقات بين الزملاء في الجامعة، وذلك من خلال إقامة الجمعيات الأكاديمية والاجتماعية والمسابقات العلمية في الجامعة.
4. التركيز على العمل الجماعي، وبث روح التعاون في مجال البحث العلمي بين زملاء العمل.
5. إجراء دراسات تهتم بأوضاع المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة، وبخاصة الدراسات التي تركز على تشجيع إدارة الجامعة على زيادة الاهتمام بالمشرف الأكاديمي.
6. إجراء دراسة مقارنة حول الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية المقيمة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم، وفاء (١٩٩٦). تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس في محافظة بيت لحم وأريحا. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٢. الأحمدى، طلال (٢٠٠٤). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة المهنية. المجلة العربية للإدارة، م (٢٤)، ع (١)، ص ص: ٤٤-١.
٣. الحناوي، مجدي (٢٠٠٥). اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو الانترنت واستخداماتها في التعليم في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٤. الخطيب، احمد (١٩٩٩). الجامعات المفتوحة -التعليم العالي عن بعد- دار الكندي للنشر والتوزيع، اربد، الأردن.
٥. رشيد، مازن (٢٠٠٤) الدعم التنظيمي المدرك والأبعاد المتبعة للولاء التنظيمي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، م (١١) ع (١) ص ص: ٣٦-٩.
٦. سلامة، انتصار (٢٠٠٤). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٧. علاونه، معزوز (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس، بحث مقدم إلى مؤتمر المعلم في الألفية الثالثة جامعة الإسرء، عمان، ١٧-١٨/٥/٢٠٠٦ م
٨. عورتاني، مأمون (٢٠٠٣). العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٩. غنام، ختام (٢٠٠٥)، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
١٠. الفهداوي، خليفة والقطاونه، نشأت (٢٠٠٤). تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي. دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية. المجلة العربية للإدارة، م (٢٤)، ع (٢) ص ص: ١٨-٩.

١١. القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠١) مبادئ الإدارة: النظريات والعمليات والوظائف. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٢. المخلافي، محمد (٢٠٠١) أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء. مجلة جامعة دمشق، م (١٧) ع (٢)، ص ١٨٥-١٢٠.
١٣. المدهون، موسى و الجزراوي، ابراهيم (١٩٩٥). تحليل السلوك التنظيمي. المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن.
١٤. المعاني، ايمن (١٩٩٩). الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية. مجلة الإداري، ع (٧٨)، ص ص: ٦٨-٣٩.
١٥. المعيوف، صلاح (٢٠٠٢)، اثر المتغيرات الديمغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، م (٢٨)، ع (١٠٧)، ص ص: ١١١-١٥٠.
١٦. منصور، عبد المجيد وأبو عباة صالح (١٩٩٦) الشخصية الإنسانية والهدى الإسلامي. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
١٧. ياسين، ايمان (٢٠٠٣) الالتزام التنظيمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس في محافظة رام الله. رسالة ماجستير غير منشورة، في جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين.

18. Celep , Cevat (2000) Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations. National Forum of Teacher Education Journal , Vol(10E) No(3) ERIC.
19. Morris ,J. and Sherman, J (1981). Generalize Ability of An Organizational Commitment Model , Academy of Management Journal , 24:512- 525.
20. Porter , L. and et. al. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology , p59
21. Shin ,Hyun-Seok and Reyes ,Pedro, Teacher Commitment and Job Satisfaction: Which Comes First? ERIC, ED:338596
22. Somech, A. and Bogler ,R. (2002) Antecedents and consequences of teacher organization and professional commitment. Educational Administration Quarterly. 38(4), p555.
23. Wayne ,Hay and Richard ,Rees (2005). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A neglected Concept in the Study of Education Administration. Sociology of Education, 47(2), p:268.

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة المشرف الأكاديمي المحترم
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثه بدراسة ميدانية بهدف تحديد مستوى الولاء المهني عند المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة ولتحقيق هدف الدراسة تعرض الباحثه عليكم استبانة مؤلفة من قسمين :

القسم الأول: يتناول معلومات عامة.

القسم الثاني: فقرات الولاء المهني.

فأمل من حضرتكم التكرم بقراءة فقرات هذه الاستبانة والإجابة عن كل فقرة بدقة وموضوعية لما في ذلك من أهمية كبيرة في إنجاز هذه الدراسة، علما بأن المعلومات التي ستقدمونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

شكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة
أ. رنا السلعوس

القسم الأول: المعلومات العامة:

الوضع الوظيفي:

(١) متفرغ (٢) غير متفرغ

سنوات الخبرة:

(٢) من خمس سنوات إلى عشرة

(١) أقل من خمس سنوات

(٣) أكثر من عشر سنوات

البرنامج الدراسي:

(٢) العلوم الإدارية والاقتصادية

(١) التربية

(٤) الحاسوب والعلوم التطبي

(٣) الخدمة الاجتماعية

المؤهل العلمي:

(٢) دكتوراه

(١) ماجستير

العمر: (.....)

القسم الثاني: فقرات الولاء المهني

الرجاء وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق مع رأيك عن الولاء المهني ، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية :

الرقم	الفقرات	درجة الاستجابة				
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا
١.	أحدث أصدقائي بان الجامعة التي اعمل بها عظيمة جدا.					
٢.	اشعر بولاء كبير نحو جامعتي.					
٣.	أتقبل برحابة صدر أي واجب يلقي علي في هذه الجامعة.					
٤.	اشعر بالفخر والاعتزاز عندما اخبر الآخرين عن انتمائي لجامعتي.					
٥.	لن اقبل العمل في جامعة أخرى غير جامعة القدس المفتوحة حتى لو كانت ظروف العمل فيها أفضل من ظروف العمل في جامعتي					
٦.	سأبقى في هذه الجامعة حتى لو أن الآخرين فضلوا العمل في جامعات أخرى.					
٧.	هناك توافق بيني وبين جامعتي يشجعني على الالتزام نحوها.					
٨.	اهتم بمصير جامعتي واحرص على مستقبلها.					
٩.	أحب أن يعرف الجميع أنني اعمل في جامعة القدس المفتوحة.					
١٠.	كان قراري للعمل في هذه الجامعة قرار صائب وحكيما.					
١١.	اقضي وقتا طويلا مع الدارسين خارج اللقاءات الصفية في النقاش المواضيع الصعبة.					
١٢.	اشعر بالفخر والاعتزاز كوني مشرفا أكاديميا.					
١٣.	أقوم بالإطلاع على مقررات خارجية غير المقررات التي اشرف عليها في الجامعة.					
١٤.	ابذل مجهودا كبيرا من اجل إنهاء المقررات التي اشرف عليها في الوقت المحدد.					
١٥.	استمتع مع الدارسين في اللقاءات الصفية وحلقات النقاش.					

				سأستمر للعمل في مهنة الإشراف الأكاديمي حتى وان كانت دافعية الدارسين نحو التعلم منخفضة.	١٦.
				سأستمر للعمل في مهنة الإشراف الأكاديمي في جامعة القدس المفتوحة حتى وان لم يكن لدي حاجة اقتصادية.	١٧.
				لدي رغبة أن أصبح مشهورا في مهنة الإشراف الأكاديمي بين العاملين في الجامعة.	١٨.
				أحرص على الإطلاع على آخر المستجدات في مجال تخصصي.	١٩.
				أحرص على تطوير ذاتي مهنيا حتى أستطيع القيام بواجبي على أكمل وجه.	٢٠.
				التزم بتحضير جيد للقاءات التعليمية.	٢١.
				استخدم استراتيجيات متنوعة في الإشراف الأكاديمي مع الدارسين.	٢٢.
				أراعي الأسس النفسية والمعرفية والاجتماعية في تعلم الدارسين في الجامعة.	٢٣.
				أحرص على مشاركة زملائي مناسباتهم.	٢٤.
				أتعامل مع زملائي بلطف واحترام.	٢٥.
				أحرص على التعامل مع زملائي بروح الفريق.	٢٦.
				أشيد بكفاءة زملائي في الجامعة.	٢٧.
				أشيد بالممارسات التربوية الجيدة التي يقوم بها زملائي في الجامعة.	٢٨.
				أبادر في المشاركة في حل المشكلات التي تحدث بين زملائي.	٢٩.
				أشعر بأنني صديق عزيز مع المشرفين.	٣٠.
				أشعر بان جميع المشرفين الأكاديميين أصدقاء أعزاء.	٣١.
				أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي خارج الجامعة.	٣٢.