

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

د/ نجوى أحمد عبد الله واعر

أستاذ مساعد - كلية التربية

جامعة الوادي الجديد

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى إدراك طلاب وطالبات كلية التربية بالوادي الجديد للعدالة الأكاديمية، وبحث اختلاف إدراك العدالة الأكاديمية باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور/إناث)، والتخصص الدراسي (علمي/أدبي). وتكونت عينة البحث النهائية من ٢١٦ طالبًا وطالبة بالفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد، وطُبق عليهم مقياس العدالة الأكاديمية بعد التحقق من ثباته وصدقه لدى عينة البحث الاستطلاعية. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن عينة البحث الكلية من طلاب وطالبات الفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد يدركون جميع الأبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية بدرجة متوسطة وليس بدرجة مرتفعة. وعدم وجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جميع الأبعاد الفرعية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية. ووجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في كل من: (العدالة الإجرائية، العدالة المعلوماتية) لصالح متوسط درجات طلاب وطالبات التخصص العلمي، ووجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي. في حين لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في كل من: (العدالة التوزيعية والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية). وعدم وجود فروق دالة إحصائيًا في جميع الأبعاد الفرعية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية ترجع للتفاعل الثنائي بين النوع والتخصص.

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

د/ نجوى أحمد عبد الله واعر

أستاذ مساعد - كلية التربية

جامعة الوادي الجديد

الكلمات المفتاحية: العدالة الأكاديمية كما يدركها طلاب كلية التربية بالوادي الجديد.

مقدمة ومشكلة البحث:

يؤدي العدل دورًا مهمًا في المجتمع، فالعدالة مطلب لكل فرد وحق أساسي من حقوقه وإذا سادت العدالة يشعر الفرد بالارتياح وإذا غابت يشعر بالشك، وعدم الثقة في الآخرين مما يؤثر في سلوكيات، وتنمية وتطوير المجتمع وبناء على ذلك ظهر مفهوم العدالة التنظيمية.

ويعرف (Chen&Jin 2014) العدالة التنظيمية Organizational Justice بأنها تصورات العاملين تجاه عدالة المخرجات، والعمليات، والإجراءات، والتفاعلات الشخصية، ودرجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات، والنزاهة، والموضوعية في اتخاذ القرارات، وإحساس الفرد بحسن المعاملة.

ويذكر براف خيرة (٢٠٠٧) أن تحقيق العدالة يعد أمرًا مهمًا في كل المؤسسات لأنه يؤثر في مستوى الأداء العام لذا عليها إرضاء عميلها الداخلي حتى يتم إرضاء عميلها الخارجي.

والعدالة تقتضي المحافظة على النسبة والتناسب بين المدخلات والمخرجات فإذا أحس الفرد بعدم العدالة كما ذكر (Greenberg 2011) أدى إلى الشعور بالغضب أو الشعور بالذنب أو التبرير وفقًا لنظرية Adams 1965، ويحدث الغضب عندما يدرك الفرد الفجوة الكبيرة بين المدخلات والمخرجات لصالح المدخلات أي مدخلاته تفوق مخرجاته بشكل كبير، أما الشعور بالذنب يحدث عندما تفوق المخرجات المدخلات مقارنة بالشخص

المرجعي ، أما التبرير فهو استجابة داخلية يستخدمه الفرد لوضع سبب ذاتي يفترضه لهذا الفرق.

ويري نواف موسي وربما محمود (٢٠١٣) أن العدالة التنظيمية بمفهومها التربوي تعكس عدالة العائدات، وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك العائدات والشعور بالمساواة على نطاق المقارنة مع غيرهم في نفس الظروف المشابهة، أو مع أنفسهم من خلال مقارنة مدخلاتهم مع مخرجاتهم.

ويشير (Robbins&Judge 2007) أن فكرة العدالة التنظيمية بمفهومها الحالي في المؤسسات التعليمية من جامعات ومدارس تعود إلى نظرية المساواة التي وضعها Adams في منتصف الستينيات والتي تنص على أن الفرد يقارن بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم فإن تساوى المعدلان من وجهة نظره فليس هناك شعور بالظلم أو عدم المساواة.

والعدالة الأكاديمية Academic justice مصطلح حديث نسبيًا تم توظيفه في جامعة Harvard عام ٢٠١٤، ويذكر هشام فتحي وعثمان حمود (٢٠١٦) أن العدالة الأكاديمية حالة خاصة من العدالة التنظيمية وهي ما يدركه الطالب من موضوعية في إجراءات تدريس المقرر وتقييم مخرجاته، والطريقة التي يعامل بها أستاذ المقرر الطالب هو وزملاؤه على المستويين الأكاديمي والإنساني.

والعدالة الأكاديمية قابلة للتغيير إذا ما تم تغيير إدراكات الطالب ويهتم البحث الحالي بمعرفة ما يدركه الطالب من أن هناك عدالة أكاديمية متمثلة في أبعادها التوزيعية والإجرائية والتعاملية والمعلوماتية.

ومن خلال الاطلاع في الدراسات السابقة وجد أن معظم الدراسات اهتمت بإدراك العدالة التنظيمية بالنسبة للموظفين والسادة أعضاء هيئة التدريس كدراسات وفاء حسن (٢٠١١) وعدنان عبد الرحمن (٢٠١٦) وأميمة حلمي (٢٠١٧) أما دراسة هشام فتحي وعثمان حمود (٢٠١٦) هي الدراسة الوحيدة -على حد علم الباحثة- التي اهتمت بإدراك العدالة الأكاديمية لدى طلاب علم النفس بجامعة الكويت.

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

وبناء على الحوار مع الطلاب لمناقشة التحديات التي يشعرون بها فنذكر بعض الطلاب أنه يحس بعدم الرضا والتوتر نتيجة لأنه يبذل جهد في الدراسة ويحضر جميع المحاضرات وذكر طلاب آخرون إننا نبذل نفس الجهد الدراسي ونحضر جميع المحاضرات ونقوم بتنفيذ جميع التكاليف المطلوبة ولكننا نفاجيء بالحصول على تقدير أقل من زملائنا، وكثرة الشكاوى من عدم عدالة طرق التصحيح. واقتصار عملية تقويمهم على قياس الجوانب المعرفية فقط.

مما دفع الباحثة للبحث في العدالة الأكاديمية بهدف الكشف عن العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

وتتمثل مشكلة البحث الحالي في الأسئلة الآتية:

- ١- ما مستوى إدراك طلاب كلية التربية بالوادي الجديد للعدالة الأكاديمية للأساتذتهم؟
- ٢- هل يختلف إدراك العدالة الأكاديمية باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور/إناث)؟
- ٣- هل يختلف إدراك العدالة الأكاديمية باختلاف التخصص الدراسي (علمي/أدبي)؟
- ٤- هل يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين النوع الاجتماعي (ذكور/إناث) والتخصص الدراسي (علمي/أدبي) على العدالة الأكاديمية؟

أهداف البحث

- ١- التعرف على مستوى إدراك العدالة الأكاديمية لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد.
- ٢- التعرف على الفروق في مستوى إدراك العدالة الأكاديمية لدى عينة الدراسة تبعاً للنوع الاجتماعي والتخصص الدراسي.
- ٣- التعرف على تأثير النوع الاجتماعي والتخصص الدراسي على العدالة الأكاديمية.

أهمية البحث

- ١- فتح المجال لدراسات أخرى في العدالة الأكاديمية مما يسهم إلى حد ما في الارتقاء بالمستوى الأكاديمي للطلاب.

٢- قد تساعد نتائج هذا البحث في تطوير وتحسين مستوى العدالة الأكاديمية بالكلية.

٣- وضع خطة تحسين وتطوير مستوى إدراك العدالة الأكاديمية بالكلية.

مصطلحات البحث

العدالة الأكاديمية Academic justice يتبني البحث تعريف هشام فتحي وعثمان حمود (٢٠١٦) ما يدرکه الطالب من موضوعية في إجراءات تدريس المقرر وتقييم مخرجاته، والطريقة التي يعامل بها أستاذ المقرر الطالب هو وزملاؤه على المستويين الأكاديمي والإنساني متمثلة في الأبعاد الآتية:

١- البعد الأول العدالة التوزيعية **Distributive Justice** ويقصد بها درجة إدراك الطالب لتوزيع الدرجات بشكل متكافئ بين الطلاب، بحيث يحصل الطالب على درجة في المقرر على أساس أدائه، ولا تدخل اعتبارات أخرى غير متعلقة بطبيعة المقرر مثل الخصائص الفردية للطالب كالجنس والسن والعرق والدين والانتماء السياسي وغيرها في حصوله على التقدير.

٢- البعد الثاني العدالة الإجرائية **Procedural Justice**: ويقصد بها درجة إدراك الطالب للتكافؤ في الطرق والآليات والعمليات المستخدمة في تحديد الإجراءات التي تمسه وتتضمن أن يطبق أستاذ المقرر نفس الإجراءات على جميع الأفراد الذين يخصهم قرار معين دون إعطاء امتياز لأي منهم دون الآخرين واتخاذ القرارات الخاصة بالمقرر وفقا لمعلومات دقيقة والسماح بإجراءات المراجعة وعدم تعارضها مع القيم الأساسية والقواعد التي تخضع لها الكلية. وأن تكون جميع الإجراءات التي يتخذها أستاذ المقرر أخلاقية ومتوافقة مع المعايير العامة والخاصة بالجامعة وإتاحة الفرصة لمناقشة الأسس والقواعد المستخدمة في اتخاذ القرارات.

٣- البعد الثالث العدالة التفاعلية **Interpersonal Justice**: ويقصد بها درجة إدراك الطالب لاحترام أستاذ المقرر لحقوق الطالب الأكاديمية والإنسانية والتعامل معه بلطف ولباقة وصدق وأمانة، وعدم التمييز في المعاملة بين الطلاب كما تشمل العدالة التفاعلية إدراك الطالب

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

لجودة الطريقة التي يعامل بها الأستاذ الطالب عندما يتقدم بشكوى أو يطلب تفسيرًا لإجراء من إجراءات المقرر .

٤- البعد الرابع العدالة المعلوماتية Informational Justice: ويقصد بها درجة إدراك الطالب لاحترام أستاذ المقرر لأسئلته، والرد عنها، وعدم الاستهانة بها، وتوضيح جميع الإجراءات المتعلقة بالمقرر للطلاب والتي منها الاختبارات وتوزيع الدرجات والتكليفات ونظام الغياب وتأثيره على الدرجات. كذلك تتضمن العدالة المعلوماتية إدراك الطالب لوجود التوضيحات والإرشادات حول أي إجراء متصل بالمقرر في الوقت المناسب، وإتاحة المعلومات، والإرشادات المتصلة بالمقرر لجميع الطلاب وليس خصها لبعضهم وتوضيح مبررات أي درجة أو إجراء متعلق بالطالب.

ويتحدد مستوى العدالة الأكاديمية المدركة في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في المقياس

الإطار النظري

تعد العدالة مكون مهم من مكونات البيئة النفسية لأي مؤسسة لأنها تساعد في توفير المناخ المناسب للعمل مما يؤدي إلى التطوير والتنمية.

وأشار راتب السعود وسوزان سلطان (٢٠٠٩) أن ثقة الفرد في المؤسسة تزداد إذا اتصفت بالعدالة الإجرائية، والتعاملية، والتوزيعية، والتفاعلية وذلك من خلال إدراكه أن التقييم يتم على أساس الجهد والأداء مما يسهم في إشباع حاجاته من تقدير للنفس، وإثبات للذات، واحترام الآخرين.

وذكرعدنان عبد الرحمن (٢٠١٦) أن العدالة تعني نوعية المعاملة التي يتلقاها الأفراد قبل وبعد صدور القرارات، ويتم تحقيق العدالة عندما يشعر الأفراد أن القيادة التنظيمية أوضحت وقدمت المبررات الكافية التي استندت إليها عند اتخاذ القرارات.

وأشار Brockner(2002) إلى أن الأفراد يدركون بصورة سريعة عدالة القرارات عندما يشعرون بأنهم قد شاركوا في صناعتها

ويري هشام فتحي وعثمان حمود (٢٠١٦) أن مفهوم العدالة التنظيمية يشير للعدالة في بيئة العمل أما العدالة الأكاديمية تتمثل في العلاقة بين المعلم والمتعلم فالمتعلم مثل

الموظف يقارن نفسه بمتعلم آخر بفرض أن هناك طالبين يبذلان نفس الجهد الدراسي ونفس عدد الساعات وقاما بتنفيذ نفس الأعباء التي كلفا فيها في المقرر ولكن أحدهما حصل على تقدير ممتاز والآخر حصل على تقدير جيد جدًا من المتوقع في هذه الحالة أن يغضب الطالب الذي حصل على تقدير أقل أو يحس بعدم المساواة.

ويقصد بالعدالة الأكاديمية عند وفاء حسن (٢٠١١) بأنها مجموعة الممارسات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته في التدريس والتفاعلات والتقييم، ويلاحظها ويقيمها طلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية.

وذكر (Colquitt&Rodell(2015) أن العدالة في المؤسسات التعليمية تتمثل في وجود إجراءات تعطي فرصة للطالب لعرض وجهة نظره في الدرجة التي يحصل عليها وكيفية توزيعها، ومراجعتها والتحقق من صحتها ، وبناء إجراءات المقرر على معلومات صحيحة ودقيقة وصادقة وشاملة وتعامل أستاذ المقرر بطريقة تتسم بالأدب والاحترام.

وأشارت وفاء حسن (٢٠١١) العدل في التقييم بمعنى أن المساواة في الحقوق العامة والمطلوب من عضو هيئة التدريس المساواة بين الطلاب داخل المحاضرات وخارجها والتعامل معهم على أنهم سواسية ويكون العدل في عملية التقييم المستمر لمستوياتهم العلمية. وتتمثل العدالة الأكاديمية في عدالة التدريس، وعدالة العلاقات والتفاعل مع الطلاب، وعدالة تقييم الطلاب والامتحانات.

ووصف سامح محمد (٢٠١٠) الصفات التي يجب أن تتوفر في أستاذ الجامعة هي العدل مع الطلاب، وعدم فرض آرائه عليهم ، وتقبل الآراء المعارضة لرأيه، والترحيب بمقابلتهم خلال الساعات المكتتبية، ومراعاة الفروق الفردية، والتحلي بالأخلاق الحميدة ، وسعة المعرفة والإطلاع وتنوعها، وامتلاك معلومات كثيرة ، وفهم جيد بأساليب التقييم. وتعكس العدالة الأكاديمية عدالة الإجراءات من حيث إحساس الطالب بعدالة الأساليب التي اتبعت في تحديد نواتج جهوده ونزاهة المعايير وسلامة الإجراءات المتبعة كإجراءات تقييم الأداء، ومستوى إحساس الأفراد بعدالة المعاملة عند تطبيق الإجراءات.

فروض البحث

- لا يختلف مستوى العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد عن المستوى المتوسط.
- يختلف إدراك الطالب للعدالة الأكاديمية اختلافا دالا احصائيا باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور/إناث)
- يختلف إدراك الطالب للعدالة الأكاديمية اختلافا دالا احصائيا باختلاف التخصص الدراسي (علمي/أدبي)
- لا يوجد تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الثنائية بين النوع الاجتماعي والتخصص الدراسي على العدالة الأكاديمية

مجتمع البحث

العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة البحث الاستطلاعية من ٧٢ طالبًا وطالبة بالفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد، وقد استخدمت بيانات هذه العينة في التحقق من ثبات وصدق أداة البحث (مقياس العدالة الأكاديمية).

العينة النهائية:

تكونت عينة البحث النهائية من ٢١٦ طالبًا وطالبة بالفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد، وتم اختيار الفرقة الثانية حتى لا تكون متأثرة بمرحلة التعليم الثانوي وتكون في مرحلة متوسطة من التعليم الجامعي حتى إذا وجد مستوى متوسط أو ضعيف يمكن وضع خطة تحسينية لنقاط الضعف وتطويرية لنقاط القوة وتطبيقها، وقد استخدمت بيانات هذه العينة في التحقق من صحة فروض هذا البحث. ويوضح الجدول (١) توزيع عينة البحث حسب متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص:

جدول (١)

توزيع عينة البحث بالفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد حسب متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص

التخصص	الشعبة	النوع		المجموع حسب التخصص
		اناث	ذكور	
علمي	رياضيات	١٨	٩	١١٧
	بيولوجي	٤٥	١٨	
	كيمياء	١٨	٠	
	فيزياء	٩	٥	
أدبي	إنجليزي	٩	٩	٩٩
	لغة عربية	١٨	٩	
	تاريخ	٦	٣	
	علم نفس	٢٧	١٨	
المجموع		١٤٥	٧١	٢١٦

أداة البحث

مقياس العدالة الأكاديمية

أعدده هشام فتحي وعثمان حمود (٢٠١٦) ويتكون من ٢٤ عبارة، تقيس أربعة أبعاد البعد الأول العدالة التوزيعية (العبارات ١-٥) والبعد الثاني العدالة الإجرائية (العبارات ٦-١٢) والبعد الثالث العدالة التعاملية (العبارات ١٣-١٩) والبعد الرابع العدالة المعلوماتية (العبارات ٢٠-٢٤)

وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على إدراك عال للفرد لوجود العدالة الأكاديمية، وهناك خمس استجابات محتملة غير موافق إطلاقاً درجة واحدة، غير موافق درجتان ، لحد ما ثلاث درجات ، موافق أربع درجات، موافق تماماً خمس درجات، وقد صيغت جميع البنود صياغة موجبة.

وقد تم حساب معاملات ثبات وصدق مقياس العدالة الأكاديمية، وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية (٧٢ طالباً وطالبة بالفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد)، فكانت النتائج كما يلي:

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

أولاً: حساب معاملات ثبات مقياس العدالة الأكاديمية

(١) تم حساب معاملات ثبات عبارات مقياس العدالة الأكاديمية بطريقتين هما:

(أ) معامل ألفا لـ كرونباخ Alpha-Cronbach حيث تم حساب معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس (بعدد عبارات كل بُعد)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبُعد الذي تقيسه العبارة، وأسفرت تلك الخطوة عن أن جميع العبارات ثابتة، حيث وُجد أن معامل ألفا لـ كرونباخ لكل بُعد من أبعاد المقياس في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا لـ كرونباخ العام للبُعد الذي تقيسه العبارة في حالة وجودها، أي أن تدخل عبارات كل بُعد فرعي لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلي للبُعد ، وهذا يشير إلى أن كل عبارة تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للبُعد الذي تقيسه (عزت حسن، ٢٠١٦، ٥١٨).

(ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبُعد الذي تقيسه العبارة، فوُجد أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات مقياس العدالة الأكاديمية. ويوضح الجدول رقم (٢) نتائج ثبات عبارات مقياس العدالة الأكاديمية بالطريقتين السابقتين.

جدول (٢)

معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس العدالة الأكاديمية لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد (ن=٧٢)

البُعد	العبارة	معامل ألفا لـ كرونباخ	معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للبُعد (ثبات)	معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للبُعد عند حذف درجة العبارة (صدق)
العدالة التوزيعية معامل ألفا الكلي للبُعد =	١	٠.٥٩٢	**٠.٦٧	**٠.٤٤
	٢	٠.٦١٥	**٠.٦٤	**٠.٣٩
	٣	٠.٦٠٢	**٠.٦٤	**٠.٤٢
	٤	٠.٥٧١	**٠.٧٢	**٠.٤٨
	٥	٠.٦٤٦	**٠.٥٧	**٠.٣٢
العدالة الإجرائية معامل ألفا الكلي للبُعد =	٦	٠.٦٩٧	**٠.٥٢	**٠.٣١
	٧	٠.٦٥١	**٠.٦٧	**٠.٤٨
	٨	٠.٦٨٦	**٠.٥٦	**٠.٣٦
	٩	٠.٦١٣	**٠.٧٦	**٠.٦٣
	١٠	٠.٦٦٧	**٠.٦٠	**٠.٤٣

د. نجوى عبدالله واعر

معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للبعد عند حذف درجة العبارة (صدق)	معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للبعد (ثبات)	معامل ألفا لـ كرونباخ	العبارة	البعد
*.٢٥	**٠.٤٤	٠.٧٠٣	١١	العدالة التفاعلية معامل ألفا الكلي للبعد =
**٠.٤٥	**٠.٦٣	٠.٦٦١	١٢	
**٠.٥٦	**٠.٦٨	٠.٧٤٩	١٣	
**٠.٦٨	**٠.٧٨	٠.٧٢٥	١٤	
**٠.٤٨	**٠.٦٧	٠.٧٦٧	١٥	
**٠.٥٦	**٠.٦٩	٠.٧٤٨	١٦	
**٠.٣٣	**٠.٥٢	٠.٧٨٤	١٧	
**٠.٥٢	**٠.٦٦	٠.٧٥٥	١٨	
**٠.٥٠	**٠.٦٥	٠.٧٥٨	١٩	
**٠.٤٤	**٠.٦١	٠.٦٦٩	٢٠	العدالة المعلوماتية معامل ألفا الكلي للبعد =
*.٢٣	**٠.٤٧	٠.٧٠٥	٢١	
**٠.٦٦	**٠.٨٠	٠.٥٧٨	٢٢	
**٠.٦٧	**٠.٨١	٠.٥٧١	٢٣	
**٠.٤٩	**٠.٧٤	٠.٦٤٧	٢٤	

* دال عند مستوى (٠.٠٥) ** دال عند مستوى (٠.٠١)

(٢) ثبات الأبعاد والثبات الكلي لمقياس العدالة الأكاديمية

تم حساب ثبات الأبعاد والثبات الكلي لمقياس العدالة الأكاديمية بطريقتين هما:

- الطريقة الأولى: طريقة معامل ألفا لـ كرونباخ.
 - الطريقة الثانية: طريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون Spearman-Brown.
- ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات الأبعاد والثبات الكلي لمقياس العدالة الأكاديمية:

جدول (٣)

معاملات ثبات الأبعاد والثبات الكلي لمقياس العدالة الأكاديمية (ن = ٧٢)

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا لـ كرونباخ	طريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون
١	العدالة التوزيعية	٥	٠.٦٥٩	٠.٧٤٧
٢	العدالة الإجرائية	٧	٠.٧٠٣	٠.٨٠٥
٣	العدالة التفاعلية	٧	٠.٧٨٤	٠.٨٨٦
٤	العدالة المعلوماتية	٥	٠.٧٠٥	٠.٨٢١
	المقياس ككل	٢٤	٠.٨٧٠	٠.٩٢٩

مجلة الإرشاد النفسي، العدد ٥٧، ج ١، يناير ٢٠١٩

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

يتضح من الجدول رقم (٣) ما يلي:

- أن معاملات ثبات الأبعاد والثبات الكلي لمقياس العدالة الأكاديمية بطريقتي (معامل ألفا لـ كرونباخ، والتجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون) مرتفعة مما يدل على ثبات الأبعاد والثبات الكلي لمقياس العدالة الأكاديمية.

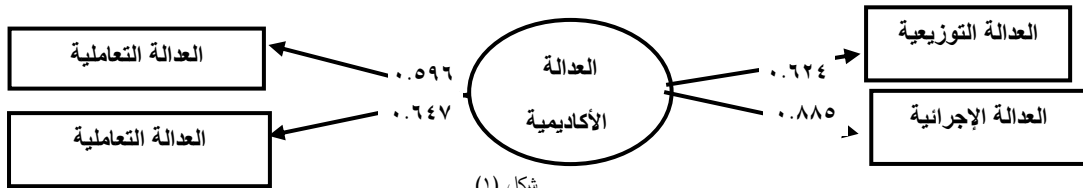
ثانيًا: صدق مقياس العدالة الأكاديمية:

(١) صدق العبارات:

تم حساب صدق عبارات مقياس العدالة الأكاديمية عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه العبارة في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبعد باعتبار أن بقية عبارات البعد محكًا للعبارة. ويتضح من الجدول رقم (٢) قبل الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه العبارة (في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبعد) دالة إحصائيًا (عند مستوى ٠.٠١ أو ٠.٠٥) مما يدل على صدق جميع عبارات مقياس العدالة الأكاديمية.

(٢) الصدق العاملي لمقياس العدالة الأكاديمية:

تم التحقق من الصدق العاملي أو صدق البناء الكامن (أو التحتي) لمقياس العدالة الأكاديمية عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis لدى عينة البحث الاستطلاعية (٧٢ طالبًا وطالبة)، حيث تم افتراض أن جميع الأبعاد المشاهدة Observed Factors الأربعة لمقياس العدالة الأكاديمية تنتظم حول عامل كامن واحد هو (العدالة الأكاديمية)، كما بالشكل^(١) التالي:



شكل (١)

نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العدالة الأكاديمية

(١) الأرقام المرتبطة بكل سهم في الشكل تمثل التشبعات أو معاملات الصدق بعد حساب النموذج بواسطة برنامج Lisrel 8.8.

د. نجوى عبدالله واعر

وقد حظي نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العدالة الأكاديمية على مؤشرات حسن مطابقة جيدة كما يتضح من الجدول رقم (٤) أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العدالة الأكاديمية قد حظي على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة، حيث إن قيمة مربع كاي (χ^2) غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (نموذج العامل الكامن الواحد) أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع المقياس (عزت حسن، ٢٠١٦، ٣٧٤-٣٧٥).

جدول (٤)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العدالة الأكاديمية

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	المقياس الإحصائي χ^2 درجات الحرية df مستوى دلالة χ^2	١.٦١٠ ٢ ٠.٤٤٧	أن تكون قيمة χ^2 غير دالة إحصائياً
٢	نسبة χ^2 / df	٠.٨٥٠	(صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠.٩٨٩	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠.٩٤٤	(صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	٠.٠٢٨	(صفر) إلى (٠.١)
٦	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠.٠٠٠	(صفر) إلى (٠.١)
٧	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	٠.٢٥٤ ٠.٢٨٢	أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠.٩٨٢	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة المقارن CFI	١.٠٠	(صفر) إلى (١)
١٠	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠.٩٤٧	(صفر) إلى (١)

والجدول رقم (٥) يوضح تشبعات أبعاد المقياس الأربعة بالعامل الكامن الواحد لمقياس العدالة الأكاديمية، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع:

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

جدول (٥)

تشبعات أبعاد المقياس الأربعة بالعامل الكامن الواحد لمقياس العدالة الأكاديمية، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع

م	الأبعاد	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	العدالة التوزيعية	٠.٦٢٤	٠.١١٨	٥.٣١	٠.٠١
٢	العدالة الإجرائية	٠.٨٨٥	٠.١١٢	٧.٩٣	٠.٠١
٣	العدالة التفاعلية	٠.٥٩٦	٠.١١٨	٥.٠٣	٠.٠١
٤	العدالة المعلوماتية	٠.٦٤٧	٠.١١٧	٥.٥٣	٠.٠١

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- أن كل معاملات الصدق أو تشبعات الأبعاد الأربعة بالعامل الكامن الواحد لمقياس العدالة الأكاديمية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على صدق جميع الأبعاد المشاهدة لمقياس العدالة الأكاديمية لدى طلاب وطالبات كلية التربية بالوادي الجديد.
- أي أن التحليل العاملي التوكيدي قدم دليلاً قوياً على صدق البناء التحتي أو الكامن لهذا المقياس، وأن العدالة الأكاديمية عبارة عن عامل كامن واحد تنتظم حوله العوامل أو الأبعاد المشاهدة الأربعة.
- ومن الإجراءات السابقة تؤكد للباحثة ثبات وصدق مقياس العدالة الأكاديمية ومن ثم صلاحيته لمقياس العدالة الأكاديمية لدى طلاب وطالبات كلية التربية بالوادي الجديد.

الأساليب الإحصائية

- تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لحساب ثبات وصدق أداة البحث، والتحقق من صحة فروضه وهذه الأساليب هي:
- معامل ألفا ل كرونباخ Alpha-Cronbach.
 - معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل سبيرمان- براون Spearman-Brown.
 - معامل الارتباط لبيرسون.
 - التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis.

- اختبار (ت) T-test للعينة الواحدة، لدراسة الفرق بين متوسط درجات العينة في الأبعاد والدرجة الكلية والقيمة (٣.٥٠) التي تشير بداية المدى لإدراك العدالة الأكاديمية بدرجة مرتفعة.
- اختبار (ت) T-test للعينتين المستقلتين.

النتائج:

الفرض الأول

للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه: " لا يختلف مستوى العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد عن المستوى المتوسط." تم استخدام:

- اختبار (ت) T-Test للعينة الواحدة، لدراسة الفرق بين متوسط درجات العينة في الأبعاد والدرجة الكلية والقيمة (٣.٥٠) التي تشير بداية مدى إدراك العدالة الأكاديمية بدرجة مرتفعة.
- حيث تم تحويل الدرجة الكلية لكل بُعد فرعي والمقياس ككل إلى ٥ درجات عن طريق القسمة على عدد عبارات البُعد الفرعي أو المقياس ككل، فإذا كان متوسط الدرجات:
- أقل من (٢.٥٠) تكون درجة العدالة الأكاديمية ضعيفة.
 - ومن (٢.٥٠) إلى أقل من (٣.٥٠) تكون درجة العدالة الأكاديمية متوسطة.
 - ومن (٣.٥٠) إلى (٥) تكون درجة العدالة الأكاديمية مرتفعة. فكانت النتائج كما بالجدول الآتي:

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

جدول (٦)

نتائج اختبار (ت) للعيينة الواحدة لدراسة الفرق بين متوسط درجات العينة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية والقيمة (٣.٥٠) التي تشير بداية مدى إدراك العدالة الأكاديمية بدرجة مرتفعة (ن = ٢١٦)

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التي تشير بداية مدى إدراك العدالة الأكاديمية بدرجة مرتفعة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	العدالة التوزيعية	٢.٧٤	٠.٧٤	٣.٥٠	١٤.٩٩	٠.٠١
٢	العدالة الإجرائية	٢.٧١	٠.٥٥	٣.٥٠	٢١.٠٩	٠.٠١
٣	العدالة التفاعلية	٣.٢٠	٠.٤٨	٣.٥٠	٩.١٧	٠.٠١
٤	العدالة المعلوماتية	٣.١٢	٠.٧٥	٣.٥٠	٧.٣٥	٠.٠١
	الدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية	٢.٩٤	٠.٤٢	٣.٥٠	١٩.٦٢	٠.٠١

يتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) بين متوسط درجات العينة في جميع الأبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية والقيمة (٣.٥٠) التي تشير بداية مدى إدراك العدالة الأكاديمية بدرجة مرتفعة، وذلك لصالح القيمة (٣.٥٠). أي أن متوسط درجات عينة البحث الكلية من طلاب وطالبات الفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد في جميع الأبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية أقل بدلالة إحصائية من القيمة (٣.٥٠) التي تشير بداية مدى إدراك العدالة الأكاديمية بدرجة مرتفعة. وهذا يشير إلى أن طلاب وطالبات الفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد يدركون جميع الأبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية بدرجة متوسطة.
- أن قيم متوسطات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية امتدت من (٢.٧١) إلى (٣.٢٠) وجميع هذه المتوسطات تقع في مدى إدراك العدالة الأكاديمية بدرجة متوسطة الذي يمتد من (٢.٥٠) إلى أقل من (٣.٥٠). الأمر الذي يؤكد أن عينة البحث الكلية تدرك العدالة الأكاديمية بدرجة متوسطة.

د. نجوى عبدالله واعر

ومن إجمالي نتائج الفرض الأول يتضح أن الفرض الأول قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى أن عينة البحث الكلية من طلاب وطالبات الفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد يدركون جميع الأبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية بدرجة متوسطة وليس بدرجة مرتفعة. ويمكن تفسير ذلك بأن العدالة الأكاديمية مدركة بدرجة متوسطة لدي عينة البحث مؤشرتطبيق الكلية لمعاييرتنسم بجودة في الإجراءات والتفاعلات كما ذكرتقرير المراجعة الخارجية لزيارة إعادة تقييم كلية التربية بالوادي الجديد (٢٠١٦) الوارد من الهيئة القومية لضمان الجودة فالكلية استوفت جميع المعايير ماعدا التخطيط الاستراتيجي والبرامج والموارد المالية والمادية مستوفي جزئياً.

ويمكن تفسيرالعدالة الأكاديمية مدركة بدرجة متوسطة وليست مرتفعة لأن العدالة الأكاديمية ما زالت مفهوم حديث نسبياً لا يلق الاهتمام والقبول من بعض أعضاء هيئة التدريس نتيجة لأسباب وعادات موروثه في ثقافة التفكير

والجدول (٧) يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على مقياس العدالة الأكاديمية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على مقياس العدالة الأكاديمية (ن=٢١٦)

م	العبارة	موافق تماما	موافق	لحد ما	غير موافق	غير موافق اطلاقا	المتوسط
١	يتناسب تقديري في المقرر مع الجهد الذي أبذله	٣	٧٧	٥٢	١٧	٦٧	٢.٦٩
	النسبة	١.٤	٣٥.٦	٢٤.١	٧.٩	٣١.٠	
٢	ما حصلت عليها مع درجات تتناسب مع التكاليف المطلوبة في المقرر	٢	١٠٤	٤٩	٢٠	٤١	٣.٠٣
	النسبة	٠.٩	٤٨.١	٢٢.٧	٩.٣	١٩.٠	
٣	ما أحصل عليه من درجات تتناسب مع ساعات دراستي	٠	٧٧	٦١	٣٨	٤٠	٢.٨١
	النسبة	٠.٠	٣٥.٦	٢٨.٢	١٧.٦	١٨.٥	
٤	ما أحصل عليه من درجات تتناسب مع الصعوبات التي أواجهها في المقرر	١	٦٥	٥٥	٣٩	٥٦	٢.٦١
	النسبة	٠.٥	٣٠.١	٢٥.٥	١٨.١	٢٥.٩	
٥	ما أحصل عليه من درجات تتلاءم مع ضغوط المقرر	١	٤٨	٧٧	٣٧	٥٣	٢.٥٧
	النسبة	٠.٥	٢٢.٢	٣٥.٦	٧.٠	٢٤.٥	
٦	تمنح الفرصة لي للتظلم من أي إجراء أو تقدير أثر على سلبي	١	٨٣	٦٩	٢٢	٤١	٢.٩١
	النسبة	٠.٥	٣٨.٤	٣١.٩	١٠.٢	١٩.٠	
٧	لدي الفرصة للتأثير في أي إجراء خاص بالمقرر قبل صدوره	٠	١٦	٥	١٥	١٨٠	١.٣٤
	النسبة	٠.٠	٧.٤	٢.٣	٦.٩	٨٣.٣	
٨	يتم اتخاذ القرارات الخاصة بالمقرر وفقا لمعلومات دقيقة	٠	٦٨	٦٠	٣٤	٥٤	٢.٦٦
	النسبة	٠.٠	٣١.٥	٢٧.٨	١٥.٧	٢٥.٠	
٩	تطبق الإجراءات والقواعد المحددة في توصيف المقرر دون تمييز	٠	٩٠	٥٢	٣٣	٤١	٢.٨٨
	النسبة	٠.٠	٤١.٧	٢٤.١	١٥.٣	١٩.٠	
١٠	يسمح لي أستاذ المقرر بمراجعة ورق اجابتي ودرجاتي في الاختبار إذا طلبت ذلك	٠	٦٦	٤١	٢٩	٨٠	٢.٤٣
	النسبة	٠.٠	٣٠.٦	١٩.٠	١٣.٤	٣٧.٠	
١١	ينفذ أستاذ المقرر بالفعل ما عرضه في البداية في توصيف المقرر	٣	١٢٦	٦٥	١٠	١٢	٣.٤٥
	النسبة	١.٤	٥٨.٣	٣٠.١	٤.٦	٥.٦	
١٢	إذا ما تم تغيير في إجراء محدد مسبقا فإن أستاذ المادة يوضح مبررات التغيير للجميع	٣	١١٨	٥٤	٢٠	٢١	٣.٢٩
	النسبة	١.٤	٥٤.٦	٢٥.٠	٩.٣	٩.٧	
١٣	يحترم أستاذ المقرر حقوق الأكاديمية والإنسانية	٦	١١٤	٥٤	١١	٣١	٣.٢٧
	النسبة	٢.٨	٥٢.٨	٢٥.٠	٥.١	١٤.٤	

د. نجوى عبدالله واعر

م	العبارات	موافق تماما	موافق	لحد ما	غير موافق	غير موافق اطلاقا	المتوسط
١٤	يعاملني أستاذ المقرر بلطف واحترام	٦	١٥٧	٣٣	١٥	٥	٣.٦٧
		٢.٨	٧٢.٧	١٥.٣	٦.٩	٢.٣	
١٥	يعاملني أستاذ المقرر بكل صدق وأمانة	٥	١٢٨	٥٣	١٧	١٣	٣.٤٤
		٢.٣	٥٩.٣	٢٤.٥	٧.٩	٦.٠	
١٦	لا يميز أستاذ المقرر بين الطلاب في المعاملة	٠	١٠١	٦٧	٢٥	٢٣	٣.١٤
		٠.٠	٤٦.٨	٣١.٠	١١.٦	١٠.٦	
١٧	يحترم أستاذ المقرر أسئلتي ويجب عليها دون أن يستهين حتى لو كانت بسيطة	٢	١٠٣	٦٠	٢٠	٣١	٣.١٢
		٠.٩	٤٧.٧	٢٧.٨	٩.٣	١٤.٤	
١٨	يميز أستاذ المقرر بين الطلاب في الدرجات لأسباب ليس لها علاقة بأداء الطالب	١٢	٤٤	٤٢	٢٣	٩٥	٢.٣٣
		٥.٦	٢٠.٤	١٩.٤	١٠.٦	٤٤.٠	
١٩	يستقبل أستاذ المقرر أسئلتي في الساعات المكتبية باحترام	١	١٣٠	٥٧	١٥	١٣	٣.٤٢
		٠.٥	٦٠.٢	٢٦.٤	٦.٩	٦.٠	
٢٠	أوضح لي أستاذ المقرر جميع الإجراءات المتعلقة بالمقرر (الاختبارات-توزيع الدرجات -التكليفات-نظام الغياب وتأثيره على الدرجات)	٤٢	١١٣	٣٨	١٠	١٣	٣.٧٥
		١٩.٤	٥٢.٣	١٧.٦	٤.٦	٦.٠	
٢١	تصلني توضيحات وارشادات الأستاذ حول أي إجراء متصل بالمقرر في الوقت المناسب	٢٠	١٠٢	٦٥	١٥	١٤	٣.٤٦
		٩.٣	٤٧.٢	٣٠.١	٦.٩	٦.٥	
٢٢	يمكنني الوصول للمعلومات المتصلة بالمقرر ببسر	٢٥	٨٤	٨٣	١٤	١٠	٣.٤٦
		١١.٦	٣٨.٩	٣٨.٤	٦.٥	٤.٦	
٢٣	المعلومات والارشادات المتصلة بالمقرر متاحة لجميع الطلاب	٢٦	٤٧	١٠٥	٢١	١٧	٣.٢٠
		١٢.٠	٢١.٨	٤٨.٦	٩.٧	٧.٩	
٢٤	يوضح لي أستاذ المقرر مبررات أي درجة أو إجراء متعلق بي	١	٣٦	١٨	١٣	١٤٨	١.٧٥
		٠.٥	١٦.٧	٨.٣	٦.٠	٦٨.٥	

يتضح من الجدول رقم (٧) ما يلي:

- أن أعلى نسبة من أفراد العينة استجابوا بالاستجابة (غير موافق اطلاقا) على العبارتين الآتيتين:

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

- لدي الفرصة للتأثير في أي إجراء خاص بالمقرر قبل صدوره.
- يوضح لي أستاذ المقرر مبررات أي درجة أو إجراء متعلق بي.
- كما أن العبارتين قد حظيت على أقل المتوسطات بالمقارنة بالعبارات الأخرى.

جدول التالي يوضح كيفية التحسين في النقطتين السابقتين

جدول (٨)

مقترح التحسين للنقطتين التي تحتاج إلى تحسين

النقطة التي تحتاج لتحسين	الهدف	المؤشرات
لدي الفرصة للتأثير في أي إجراء خاص بالمقرر قبل صدوره.	* إتاحة الفرصة للطلاب بإعمال عقولهم وفكرهم لمواجهة المتغيرات والمستجدات	* تنظيم برامج تدريبية في مختلف المجالات.
	* التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس لتحقيق العدالة الأكاديمية في التدريس والتفاعلات تطوير البرامج والمقررات الدراسية لتقويم للطلاب	* تنظيم برامج تطوير مهني تستند إلى تدريب فعال. * عقد دورات تدريبية وحلقات بحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حول التدريس الجامعي * صيغ جديدة لتنمية مهارات التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس
	* تطوير البرامج والمقررات الدراسية	* تفعيل المقرر الالكتروني * مخرجات العملية التعليمية للمقررات تتوافق مع سوق العمل.
يوضح لي أستاذ المقرر مبررات أي درجة أو إجراء متعلق بي.	* تطوير أساليب تقويم الطلاب	* صيغ ونماذج جديدة لتقويم الطلاب تمكن عضو هيئة التدريس من تقويم كل عمل من أعمال الطلاب وقرائه، وكتابة التعليقات المناسبة عليه للطلاب حتى يمكنهم من تعديل معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، * إجراء المزيد من الدراسات حول تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلاب وكل ممن لهم صلة وثيقة بالعملية التعليمية.

الفرض الثاني

د. نجوى عبدالله واعر

للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه: "يختلف إدراك الطالب للعدالة الأكاديمية اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور/إناث)" تم استخدام:

- اختبار (ت) T-test للعينتين المستقلتين لدراسة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في العدالة الأكاديمية. فكانت النتائج كما بالجدول الآتي:

جدول (٩)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في العدالة الأكاديمية

م	الأبعاد	الذكور (ن = ٧١)		الإناث (ن = ١٤٥)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
١	العدالة التوزيعية	٢.٨٣	٠.٧٤	٢.٧٠	٠.٧٥	١.٢٥	غير دالة
٢	العدالة الإجرائية	٢.٦٨	٠.٥٣	٢.٧٣	٠.٥٦	٠.٦١	غير دالة
٣	العدالة التعاملية	٣.١٧	٠.٤٦	٣.٢١	٠.٥٠	٠.٥٧	غير دالة
٤	العدالة المعلوماتية	٣.٠٣	٠.٧٠	٣.١٧	٠.٧٧	١.٣٤	غير دالة
	الدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية	٢.٩٣	٠.٤١	٢.٩٥	٠.٤٢	٠.٤٧	غير دالة

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي:

- عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جميع الأبعاد الفرعية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية. أي أنه يوجد تقارب بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جميع الأبعاد الفرعية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية. وهذا يشير إلى أن الذكور والإناث بالفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد يشعرون بالعدالة الأكاديمية بصورة متقاربة. ومن إجمالي نتائج الفرض الثاني يتضح أنه لم يتحقق، أي تم رفض الفرض البديل الثاني، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جميع الأبعاد الفرعية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية.

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

ويعزى ذلك إلى طبيعة المعاملات والإجراءات السائدة في المناخ الجامعي التي تعامل الطلاب والطالبات على قدم المساواة، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة هشام فتحي وعثمان حمود (٢٠١٦)

الفرض الثالث

للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه: "يختلف إدراك الطالب للعدالة الأكاديمية اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف التخصص الدراسي (علمي/أدبي)" تم استخدام:

- اختبار (ت) T-test للعينتين المستقلتين لدراسة الفروق بين متوسطات درجات ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في العدالة الأكاديمية. فكانت النتائج كما بالجدول الآتي:

جدول (١٠)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي ذوي التخصص العلمي والأدبي في العدالة الأكاديمية

م	الأبعاد	علمي (ن = ١١٧)		أدبي (ن = ٩٩)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
١	العدالة التوزيعية	٢.٦٧	٠.٦٧	٢.٨٣	٠.٨٢	١.٥٦	غير دالة
٢	العدالة الإجرائية	٢.٨٠	٠.٥٨	٢.٦٠	٠.٥٠	٢.٥٩	٠.٠١
٣	العدالة التفاعلية	٣.١١	٠.٥٠	٣.٣٠	٠.٤٥	٢.٧٨	٠.٠١
٤	العدالة المعلوماتية	٣.٢٤	٠.٨٧	٢.٩٨	٠.٥٥	٢.٥٧	٠.٠١
	الدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية	٢.٩٦	٠.٤٦	٢.٩٣	٠.٣٦	٠.٤٤	غير دالة

يتضح من الجدول رقم (١٠) ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في كل من: (العدالة الإجرائية، العدالة المعلوماتية) لصالح متوسط درجات طلاب وطالبات التخصص العلمي. أي أن متوسط درجات طلاب وطالبات التخصص العلمي في كل من: (العدالة الإجرائية، العدالة المعلوماتية) أعلى بدلالة إحصائية من نظائرها لدى طلاب وطالبات التخصص الأدبي بالفرقة الثانية في كلية التربية بالوادي الجديد.

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠٠١) بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في (العدالة التفاعلية) لصالح متوسط درجات طلاب وطالبات التخصص الأدبي. أي أن متوسط درجات طلاب وطالبات التخصص الأدبي في (العدالة التفاعلية) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى طلاب وطالبات التخصص العلمي بالفرقة الثانية في كلية التربية بالوادي الجديد.
 - عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في كل من: (العدالة التوزيعية والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية). أي أنه يوجد تقارب بين متوسطي درجات ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في (العدالة التوزيعية والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية). وهذا يشير إلى أن طلاب وطالبات التخصصين العلمي والأدبي بالفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد يشعرون بالعدالة التوزيعية والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية بصورة متقاربة.
- ومن إجمالي نتائج الفرض الثالث يتضح أنه قد تحقق جزئياً، حيث تم قبول الفرض البديل الثالث في ثلاث حالات، وتم رفضه في حالتين، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في كل من: (العدالة الإجرائية، العدالة المعلوماتية) لصالح متوسط درجات طلاب وطالبات التخصص العلمي، ويمكن تفسيرها نتيجة لطبيعة أستاذ المقرر العلمي حيث يطبق نفس الإجراءات على جميع الطلاب الذين يخصصهم قرار معين دون إعطاء امتياز لأي منهم دون الآخرين واتخاذ القرارات الخاصة بالمقرر وفقاً لمعلومات دقيقة والسماح بإجراءات المراجعة. ويمكن تفسيرها بناءً لطبيعة الطلاب حيث يتميزون بأكثر مثابرة ولديهم قدرة على التفكير للأفكار والمعارف الجديدة. ووجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في (العدالة التفاعلية) لصالح متوسط درجات طلاب وطالبات التخصص الأدبي. ويمكن تفسيره نظراً لطبيعة التخصص الأدبي والتي يغلب عليها احترام أستاذ المقرر لحقوق الطالب الأكاديمية والإنسانية والتعامل معه بلطف ولباقة وصدق وأمانة، وعدم التمييز في المعاملة بين الطلاب وجودة الطريقة التي يعامل بها الأستاذ مع الطالب عندما يتقدم بشكوى أو يطلب تفسيراً لإجراء من إجراءات المقرر. في حين لا يوجد

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

فرق دال إحصائيًا بين متوسطي ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الأدبي في كل من: (العدالة التوزيعية والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية) حيث يحصل الطالب على درجة في المقرر على أساس أدائه، ولا تدخل اعتبارات أخرى غير متعلقة بطبيعة المقرر مثل الخصائص الفردية للطالب كالجنس والسن والعرق والدين والانتماء السياسي وغيرها في حصوله على التقدير.

الفرض الرابع

للتحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه: "لا يوجد تأثير دال إحصائيًا للتفاعلات الثنائية بين النوع الاجتماعي والتخصص على العدالة الأكاديمية" تم استخدام:

■ تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة Multivariate Analysis of Variance MANOVA فكانت النتائج كما يلي:

جدول (١١)

نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة Multivariate Analysis of Variance عند دراسة تأثير

التفاعل بين النوع والتخصص على درجات العدالة الأكاديمية

مصدر التباين	الأبعاد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النوع × التخصص	العدالة التوزيعية	١.٠٢	١	١.٠٢	١.٨٦	غير دالة
	العدالة الإجرائية	٠.٠٥	١	٠.٠٥	٠.١٦	غير دالة
	العدالة التعاملية	٠.٦٢	١	٠.٦٢	٢.٧٦	غير دالة
	العدالة المعلوماتية	٠.٢٩	١	٠.٢٩	٠.٥٢	غير دالة
	الدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية	٠.٠٤	١	٠.٠٤	٠.٢٢	غير دالة
الخطأ	العدالة التوزيعية	١١٦.١٨	٢١٢	٠.٥٥		
	العدالة الإجرائية	٦٣.٢٤	٢١٢	٠.٣٠		
	العدالة التعاملية	٤٧.٨٩	٢١٢	٠.٢٣		
	العدالة المعلوماتية	١١٧.٤٣	٢١٢	٠.٥٥		
	الدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية	٣٧.١٤	٢١٢	٠.١٨		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

د. نجوى عبدالله واعر

■ عدم وجود فروق دالة إحصائية في جميع الأبعاد الفرعية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، العدالة المعلوماتية) والدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية ترجع للتفاعل الثنائي بين النوع الاجتماعي والتخصص.

ويوضح الجدول التالي تقارب متوسطات درجات المجموعات الفرعية للتفاعل الثنائي بين النوع الاجتماعي والتخصص الدراسي.

جدول (١٢)

متوسطات درجات المجموعات الفرعية للتفاعل الثنائي بين النوع الاجتماعي والتخصص الدراسي

الأبعاد	النوع	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
العدالة التوزيعية	ذكور	علمي	٣٢	٢.٦٤	٠.٧٤
		أدبي	٣٩	٢.٩٨	٠.٧١
	اناث	علمي	٨٥	٢.٦٨	٠.٦٥
		أدبي	٦٠	٢.٧٢	٠.٨٧
العدالة الإجرائية	ذكور	علمي	٣٢	٢.٨٠	٠.٥٣
		أدبي	٣٩	٢.٥٧	٠.٥١
	اناث	علمي	٨٥	٢.٧٩	٠.٥٩
		أدبي	٦٠	٢.٦٣	٠.٥٠
العدالة التعاملية	ذكور	علمي	٣٢	٣.١٥	٠.٤٧
		أدبي	٣٩	٣.١٩	٠.٤٥
	اناث	علمي	٨٥	٣.١٠	٠.٥١
		أدبي	٦٠	٣.٣٧	٠.٤٥
العدالة المعلوماتية	ذكور	علمي	٣٢	٣.٢٢	٠.٨٣
		أدبي	٣٩	٢.٨٧	٠.٥٥
	اناث	علمي	٨٥	٣.٢٥	٠.٨٩
		أدبي	٦٠	٣.٠٦	٠.٥٥
الدرجة الكلية للعدالة الأكاديمية	ذكور	علمي	٣٢	٢.٩٦	٠.٤٥
		أدبي	٣٩	٢.٩٠	٠.٣٨
	اناث	علمي	٨٥	٢.٩٥	٠.٤٧
		أدبي	٦٠	٢.٩٥	٠.٣٤

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

ويمكن تفسير هذه النتيجة نظرا لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث لإدراكهم العدالة الأكاديمية

المراجع:

- أميمة حلمي مصطفى (٢٠١٧). العدالة التنظيمية لدي رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية عين شمس*. ٤١ (٣). ١١٢-٢٥١.
- برف خيرة (٢٠٠٧). التمكين وأثره على المنظمة التنظيمية. رسالة ماجستير، معهد العلوم التجارية والإقتصادية والتيسير، الجزائر.
- راتب السعود وسوزان سلطان (٢٠٠٩). درجة العدالة التنظيمية لدي رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس فيها. *مجلة جامعة دمشق*. ٢٥ (٢). ١٩١-٢٣١.
- عدنان عبد الرحمن العلي (٢٠١٦). واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية. *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية بالجزائر*. ٢٢ (١٥). ١٠٥-١٥٩.
- عزت عبد الحميد حسن (٢٠١٦). الإحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS18. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عزت عبد الحميد حسن (٢٠١٦). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. القاهرة: دار الفكر العربي: ص ٣٧٤-٣٧٥.
- نواف موسي شطناوي وريما محمود العقلة (٢٠١٣). العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. ١٤ (٤). ٦٩-١٠١.
- هشام فتحي جاد الرب وعثمان حمود الخضر (٢٠١٦). إدراك العدالة الأكاديمية لدي طلبة علم النفس قبل وبعد معرفة نتائج تقييم المقرر. *المجلة التربوية، الكويت*. ٣٠ (١٥). ١٢-٦٠.

العدالة الأكاديمية المدركة لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد

- وفاء حسن مرسي (٢٠١١). العدالة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس: مدخل لتحقيق جودة الأداء الأكاديمي الجامعي الواقع وسبل التنفيع. مجلة رابطة التربية الحديثة بمصر. ٤ (٩) . ٢١٦-٣٤١.

- Brockner, J. (2002). Making sense of Procedural fairness: How high Procedural fairness can reduce or Heighten the influence of outcome favorability. *Academy of Management Review*. 27 (2) 55-75.
- Chen,H.&Jin,Y(2014).The Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in the Chinese Context: The Mediating Effects of Social Exchange Relationship.*Publi Personnel Management*.3(43).301-313.
- Greenberg,J.(2011).*Organizational Justice:The dynamic of fairness in the workplace*. Handbook of industrial and organizational psychology, Washington, DC:American Psychological Association
- Jason A. Colquitt & Jessica B. Rodell (2015). Justice, Trust, and Trustworthiness: A Longitudinal Analysis Integrating Three Theoretical Perspectives . *Journal Naqd wa-Tanwīr , Academy of Management Journal* .54(2) . 65-100 .
- Robbins,S& Judge,T.(2007).*Organizational behavior* . NewYork NY MC Graw:Hill.