



كلية التربية



جامعة العريش

مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة السابعة – العدد السابع عشر – يناير ٢٠١٩م)

j_foea@aru.edu.eg

الإشراف العام

عميد الكلية (رئيس مجلس الإدارة)	أ.د. رفعت عمر عزوز
وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث (نائب رئيس مجلس الإدارة)	أ.د. السيد كامل الشربيني

هيئة التحرير

رئيس التحرير	أ.د. محمد رجب فضل الله
مدير التحرير	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم
عضو	د. كمال ظاهر موسى
عضو	د. أسماء حسن صباح

الإشراف المالي والإداري

المسؤول المالي	أ. محمد إبراهيم محمد عربي
المسؤول الإداري	أ. أسماء محمد علي الشاعر

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوافر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.
٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.
٣. تقدم الأبحاث إلكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٢، وهوامش حجم الواحد منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن (Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).
٤. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث المُحكّم بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول والملاحق عن (٢٥) صفحة. (الزيادة بحد أقصى ١٠ صفحات برسوم إضافية). ولا يزيد البحث المُستل عن (٢٠ صفحة) (الزيادة بحد أقصى ٥ صفحات برسوم إضافية).
٥. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية، والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.
٦. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث.
٧. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التخلّص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.
٨. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواءً قبل البحث للنشر أم لم يقبل. وتحفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

٩. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشمل على ملخص البحث في أي من اللغتين، أو يزيد عدد صفحاتها عن ٣٥ صفحة شاملة الصفحات الزائدة، أو (٢٥ صفحة للبحث المُستل)
١٠. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر.
١١. يسهم الباحث في تكاليف نشر بحثه، ويتم تحويل التكلفة على الحساب الخاص بالمجلة. يجب إرسال صورة عن قسيمة التحويل أو دفع المبلغ، مع البحث إلكترونياً. التكاليف تشمل: مكافأة التحكيم، وتكلفة الطباعة والنشر، والحصول على نسخة من العدد، وعدد (٥) مستلآت من البحث المُحكّم، و (٣) من البحث المُستل.
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة، وسداد الرسوم المقررة.

قواعد التحكيم بمجلة كلية التربية بالعريش

فيما يلي القواعد الأساسية لتحكيم البحوث المقدمة للنشر بمجلة كلية التربية بالعريش

القواعد عامة:

١. مدى ارتباط موضوع البحث بمجال التربية.
٢. مدى مناسبة الدراسات السابقة، وإبرازها لرؤى متعددة.
٣. درجة وضوح أسئلة وأهداف البحث.
٤. مستوى تحديد عينة ومكان البحث.
٥. درجة إتباع البحث لمعايير التوثيق المحددة في دليل رابطة علم النفس الأمريكية، العدد السادس.
٦. احتواء قائمة المراجع على جميع الدراسات المذكورة في متن البحث والعكس أيضاً صحيح.
٧. حدود الدراسة، وتبريراتها.

٨. سلامة تقرير البحث من الأخطاء اللغوية المتعلقة بالنحو والإملاء وكذا المعنى.
٩. تكامل جميع أجزاء تقرير البحث، وترابطها بشكل منطقي.

قواعد الحكم على منهجية البحث:

١. تحديد الفترة الزمنية للبحث.
٢. تحديد منهجية مناسبة للبحث.
٣. تبرير إجراءات للاختيار في حالة دراسة الأفراد أو الجماعات.
٤. تضمين البحث إطاراً نظرياً واضحاً.
٥. توضيح الإجراءات المتعلقة بالجوانب المهنية الأخلاقية مثل: الحصول على موافقة المشاركين المسبقة.

قواعد تحكيم الإجراءات:

١. شرح وسائل جمع المعلومات بوضوح، والعمليات المتبعة فيها.
٢. تحديد وشرح المتغيرات المختلفة.
٣. ترقيم جميع الجداول والأشكال والصور والرسوم البيانية بشكل مناسب وتبويبها والتأكد من سلامتها.
٤. شرح عملية التحليل المتبعة ومبرراتها، والتأكد من اكتمالها وسلامتها.

قواعد الحكم على النتائج:

١. عرض النتائج بوضوح.
٢. توضيح جوانب الاختلاف في حالة تعارض نتائج البحث مع نتائج الدراسات السابقة.
٣. اتساق الخاتمة والتوصيات مع نتائج البحث.

محتويات العدد (١٧)

السنة السابعة		هيئة التحرير
الرقم	عنوان البحث	الباحث
مقال العدد		
١	ريادة الأعمال التعليمية (رؤية تربوية)	أ.د. محمد رجب فضل الله
بحوث ودراسات محكمة		
١	فاعلية برنامج تدريبي لتحسين بعض مهارات اللغة التعبيرية لدى عينة من أطفال متلازمة داون	د. مي فتحي السيد البغدادي د. إيمان محمود عبد الحميد العشماوي
٢	فاعلية برنامج مقترح قائم على المقررات مفتوحة المصدر (MOOCs) في تنمية بعض مهارات الأداء القرآني لدى الطالبات معلمات رياض الأطفال	د. إبراهيم فريج حسين محمد
٣	العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس كما يدرجها الطالب الجامعي	د. نبيلة عبد الرؤوف شراب
بحوث مستلة من رسائل علمية		
١	فاعلية برنامج قائم على المحاكاة التفاعلية في تحسين مهارات الخط العربي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية	رضوى حسني إسماعيل أحمد
٢	فاعلية برنامج قائم على الأنشطة اللاصفية في تنمية الوعي بالقضايا الدينية الإسلامية المعاصرة لدى طلاب المرحلة الثانوية	أمير السيد محسوب
٣	Effect of Using Scamper Strategy on Developing English Generative Thinking Skills for the Students of Secondary Stage	Shaimaa Abd Al- Alim Mohammed Mostafa Al-Sharawy

البحث الثالث

العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة
التدريس كما يدركها الطالب الجامعي

إعداد

د. نبيلة عبد الرؤوف شراب

أستاذ علم النفس التربوي المساعد

كلية التربية – جامعة العريش

العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس كما يدركها الطالب الجامعي

د. نبيلة عبد الرؤوف شراب
أستاذ علم النفس التربوي المساعد
كلية التربية - جامعة العريش

مقدمة :

إن السلوك الاخلاقي في الجامعة قائم على التزاماتنا تجاه الآخرين بشكل عادل ونزيه، بالإضافة إلى احترام حقوق وكرامة جميع الأفراد. وتتحمل الجامعة وظيفتها بكافة كوادرها وخاصة أعضاء هيئة التدريس ، مسؤولية بناء مكانة مرموقة للجامعة كمؤسسة أخلاقية تعليمية وجميع السلوكيات الاخلاقية المتعلقة بها.

وتمثل العدالة والنزاهة الأكاديمية قيما سلوكية مهمة وحيوية، حيث تسهما في تكوين وتشكيل شخصية الفرد ودوافعه واتجاهاته. وتشكل العدالة الأكاديمية لدى الفرد الدافع الداخلي المحفز على التعلم لشعوره وثقته بحصوله على احتياجاته وتحقيق رغباته ، مما ينعكس بشكل إيجابي في أدائه وانتمائه لكليته. (نجوى دراوشة، ٢٠١٧، ٣٧٣)

والمعروف ان جودة أداء العنصر البشرى مفتاح نجاح أية مؤسسة تعليمية في تحقيق أهدافها، ولكي تتمكن الجامعة من تحقيق ذلك، فلا بد أن تولي اهتماماً كبيراً بدراسة سلوك العاملين بها كأفراد، وكجماعات ومن هذه الكوادر البشرية عضو هيئة التدريس باعتباره الضلع الرئيس في مثلث التنمية التعليمية والبحثية والمجتمعية وذلك في إطار سعي المؤسسات التعليمية لاستخدام مواردها البشرية بشكل أكثر فاعلية للحصول على ميزة تنافسية. وتعد علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب من العلاقات المهمة والمحورية التي نالت اهتماما متناميا من الباحثين.

ومن هذا المنطلق أرادت الدراسة الحالية دراسة العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس كما يدركها طلاب جامعة العريش .

مشكلة الدراسة :

يعد موضوع العدالة والنزاهة الأكاديمية من الموضوعات المهمة التي اثرت في الآونة الأخيرة بشكل واضح لما لها من تأثير قوي في بناء شخصية الطلاب وانعكاس ذلك على أدائهم الوظيفي فيما بعد .ومن الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع دراسة جينج ولوي، دنج، زيهان وفو (Jiang;Liu;Ding;Zhen&Fu,2018) حيث أوصت بضرورة الاهتمام بدراسة عدالة المعلمين لأنها تلعب دورا في نضج الجانب الفكري وبقية جوانب الشخصية لدى المتعلمين المراهقين ومهمة لهم ليتعرفوا على هويتهم وينتموا لمؤسستهم التعليمية ويتفاعلوا بشكل ايجابي مع المعلم. وهذا يعني أنه كلما زاد إدراك الطلاب لعدالة المعلمين ، زاد ارتباطهم ببيئتهم الدراسية، وتفاعلوا في الأنشطة المدرسية. وبالتالي ينبغي أن تبذل المدارس جهودًا خاصة لتوفير بيئة تعلم عادلة ، ويجب على المعلمين أن يسعوا إلى التصرف بشكل عادل تجاه طلابهم ، لذا وجب إشراك التعليم القضائي في أنظمة تدريب المعلمين وتكوينهم لأنه غالبًا ما يفكر الطلاب في عملية تقدير مدرسيهم لأدائهم أو تكريمًا للامتيازات أو فرض العقوبة وحتى التفاعل بين الطالب والمعلم نفسه غير عادل، فمن المهم أن يدرك المعلمون أن عدم العدالة قد يؤثر سلبًا على علاقاتهم بالطلاب وبأنظمة معتقداتهم وشعورهم تجاهه وتجاه الصف الدراسي وحتى رفاههم النفسي ومشاركتهم في التعلم والتواصل مع بعضهم البعض ، ومشاركة الطلاب في اتخاذ القرارات المهمة في الفصل بأكمله من خلال نهج عادل .

كما توصلت دراسة مدباسي ،برتش وسيمت (Madapathi ;Pretsch &Schmitt,2018) إلى وجود علاقة بين المشكلات السلوكية وممارسة العدالة في الفصل الدراسي ، حيث لوحظ أن السلوك المشكل يؤدي إلى ضعف مستوى الاحترام في العلاقة بين المعلم و التلميذ ، وعلى الوجه الأخر لوحظ أن ممارسة العدالة مع تلاميذ المرحلة الابتدائية قلل كثيرا من المشكلات السلوكية ،لذا أوصت الدراسة

بضرورة ممارسة العدالة في الفصل الدراسي لحدوث بهجة التعلم كما أوصت دراسة (نجوى دراوشه، ٢٠١٧) بتعزيز قيم كل من العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية كونهما سلوكين مهمين في تحقيق أهداف الجامعات، حيث أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بالثقة، ويشعرون بالعدالة تجاه جامعتهم يبذلون استعداداً أكبر للنجاح في إيجاد بيئات تعليمية منتجة، وطالبت الدراسة بإجراء دراسات حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية مع متغيرات أخرى قد تسهم في تحسين المناخ التعليمي الجامعي.

كما اهتمت بعدالة المعلم دراسة بيرت ومولينيري
(Berti&Molinari,2016,544)

حيث رأت أن العدالة سلوكاً مهماً في تجربة الطلاب المدرسية لما له من آثار بعيدة الأمد على فرصهم التعليمية الفعلية، ودوافعهم، ومواقف تكون السلوك الفعلي و تعتبر التجارب الشخصية للعدالة مهمة لحياة المتعلمين، لأنها تسهم في تشكيل وجهات نظرهم في العالم و"الخريطة الاجتماعية" التي يبنونها في أذهانهم، وعلى هذا النحو تميل إلى أن تكون معمة و ذات تأثير على ممارسة التجارب الأخرى في المجتمع ولذلك يُنظر إلى المعلمين العادلين على أنهم قادرين على إنشاء مناخات صافية إيجابية تؤثر بدورها في التعلم والتحفيز عليه.

كما أكدت دراسة ويززين (Westhuizen,2015,13) على أهمية النهوض بالعدالة المعرفية والتعليم العادل من قبل المعلمين، وأنه يجب أن يتيح للطلاب استخدام مصادر المعرفة المتعددة أثناء عملية التعلم و التدريس.

وأوضحت دراسة هاج و سكتون (Haig & Sexton,2014,22) أن للمعلم دوراً حيوياً في نجاح المتعلمين في المؤسسة التعليمية والحفاظ على قيمها السلوكية وبالتالي نمط المعلم الذي يحتاجه المتعلمون لكي يؤدي دوره على أكمل وجه يدركه الطلاب، لذا وجب على المعلمين أن يعدلوا في تعلمهم وفي إيصال المعرفة إليهم.

كما توصلت دراسة تورهان (Turhan,2010) إلى أن إدراك طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة فريت التركية لمفهوم العدالة الاجتماعية داخل المؤسسة التعليمية

قد اختلف نسبيا باختلاف الجنس وكان منخفضا لدى الإناث عن الذكور ، كما اختلف باختلاف التخصص ، لذا أوصت الدراسة بضرورة تدريب معلمي قبل الخدمة على إدراك العدالة الاجتماعية لكونها عنصرا يجب تحقيقه داخل قاعات الدرس والمؤسسات التعليمية وضرورة ممارسة القيم الأساسية مثل التعليم حق للجميع ، كما ينبغي أن يكون لدى المعلم مستوى من الوعي الاجتماعي وايضا تحمل المسؤولية الاجتماعية وعدم التمييز بين الطلاب في التقييم لكي تتحقق العدالة الاجتماعية .

وتأكيدا على أهمية دور عضو هيئة التدريس في التأثير على سلوكيات

الطلاب فقد توصلت دراسة ماشيني ، كرونن لاودوجلاس Cronan (Mchaney ; &Douglas,2016)، ان الكلية تمثل فترة من التغيير الكبير في تطور الجانب الأخلاقي للعديد من طلاب الجامعة وبذلك فهي تتيح للمعلمين فرصة فريدة للتأثير إيجابياً على النضج الأخلاقي الذي يؤثر بدوره على شخصية الطالب طوال حياته. لذا يجب على المؤسسة الجامعية الاهتمام بتعزيز العدالة والنزاهة الأكاديمية وتسهيل الضوء على حدوث الترابط والحوار بين عضو هيئة التدريس والطالب من خلال استخدام التعلم النشط بحيث يتفاعل الطلاب بشكل ايجابي مع استاذهم ومع تطبيق الأسس المنطقية والأخلاقية فيما يتعلق باستخدامهم لتكنولوجيا المعلومات.

وطبقا لمعطيات العصر فإن إنتاج المعرفة وتوظيفها في المجتمع أصبحت قضية قومية وحضارية تهم بالدرجة الأولى المؤسسات الجامعية ، فالنجاح الحقيقي حليفه الأمانة. وبناءً على ذلك فإن النزاهة الأكاديمية تعد ركيزة أساسية في الحياة الدراسية والمهنية والمجتمعية. لأن النزاهة الأكاديمية تعتمد بشكل مباشر على أعضاء هيئة التدريس ،لأنهم يتفاعلون بشكل مباشر مع الطلاب وهم يقومون بعملية التعلم والتدريس ووضع الامتحانات وتقييم الأداء ، وشبهت بأنها ثمرة لسمتين للشخصية وهما: الأمانة وتحمل المسؤولية ، لذا تمثل النزاهة الأكاديمية سلوكا أخلاقيا ملزما لأعضاء هيئة التدريس وللطلاب حيث تنظم حياتهم وتمدهم بأصول ومبادئ تضبط سلوكياتهم، ولهذا لا قيمة للحياة التعليمية من غير معايير سلوكية أخلاقية تسود

المجتمع الجامعي وتصون الحقوق الفردية كما تحمي الصالح العام للمجتمع .
(ملك بدر محمد، ٢٠١٤، ٢٠)

كما أهتمت دراسة ماشيني(Mchaney,2016,153-156) بموضوع النزاهة الأكاديمية وأنها يجب أن تلقى اهتماما كبيرا من مؤسسات التعليم الجامعي ،لأنها تعد قيمة سلوكية تحافظ على المؤسسة التعليمية وعدم ممارستها بشكل سليم من قبل أعضاء هيئة التدريس ويعيها الطلاب ،فإنها ستؤدي إلى خفض قيمة الأداء الأكاديمي ، لذا من المهم أن تمارس داخل قاعات الدرس بحيث تكون جزءا لا يتجزأ من الأنشطة التعليمية لتعزيزها وللارتقاء بأداء المتعلمين .

واستنتجا مما سبق فإن ما قدمه (سيد عثمان ،١٩٨٦،٥٠٠-١٥) في كتابه الإثراء النفسي يؤكد سبقه واهتمامه بهذه الناحية الأخلاقية والسلوكية لعملية التعلم حيث ذكر " إن العامل الحافظ والصالن للحاسة الأخلاقية لبزوغها ونموها هو العدل، في معاملة الطفل بين أشقائه ونظرائه . ما من مدمر لنمو الحاسة الأخلاقية ، بل الأخلاق عند الإنسان عامة أكبر ولا أخطر من الاحساس بضياح "العدالة" ، والحاسة الأخلاقية تعد الميزان ، وكيف يعمل ميزان غير متعادل ،غير معتدل ،من معاملة غير عادلة ؟ وإذا شعر الطفل بالعدالة شعر بالحب والطمأنينة في اشباع حاجاته المادية والمعنوية داخل البيت والمدرسة ،و إذا كان العدل روح الحاسة الأخلاقية ،فإن المعاملات السوية للطفل هي الضمان للحفاظ على الحاسة الأخلاقية لأن تنمو مادام على الأرض معلما يربي ويعلم .

ومما سبق يتضح جليا أهمية موضوع ممارسة العدالة والنزاهة الأكاديمية داخل قاعات الدرس وخارجها ، نظرا لأن عملية التعلم لا تتم ولا تكتمل إلا بهما ، و التأثير العميق الذي يحدث في كيان النفس وأعضاء الجسم بأكمله احساسا نفسيا أكثر منه ماديا وأن كان فيه تأثير على صغار المتعلمين ،فضلا عن وجود ندرة في التراث العربي السيكولوجي لدراسة العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس في المؤسسة الجامعية العربية عامة والمصرية خاصة ، نظرا لحساسية الموضوع ، ولكن هذه الحساسية لا تجعلنا نتغافل عن أهمية الممارسة الفعلية أثناء عملية التعلم

والتدريس داخل قاعات الدرس وخارجها ليدركها طلاب الجامعة وخاصة طلاب جامعة العريش لما تعيشه مدينة العريش من ظروف طارئة أثرت بشكل واضح على الحياة المعيشية عامة والتعليمية خاصة وبالتالي ممارسة مثل هذين السلوكين من قبل عضو هيئة التدريس بمثابة السلوك الصائن والداعم لكل طالب لأن يشبع حاجاته و يحقق أهدافه ، ويحفظه من أية ظروف طارئة قد تحدث تأثيرا سلبيا على البناء المعرفي لذا أرادت الدراسة الحالية دراسة سلوك العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس كما يدركها طلاب الجامعة .

أسئلة الدراسة :

- ١-هل يختلف إدراك طلاب الجامعة للعدالة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس باختلاف الكلية ؟
- ٢-هل يختلف إدراك طلاب الجامعة للنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس باختلاف الكلية ؟
- ٣-هل يختلف إدراك طلاب الجامعة الأكبر سنا عن الطلاب الأصغر سنا للعدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس باختلاف السن؟

اهداف الدراسة :

-تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على آراء الطلاب فيما يتعلق بإدراكهم لسلوك العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس والخروج بمجموعة من التوصيات، والمقترحات لتعزيز الالتزام بسلوك العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس بما يمكن أن يساهم في تنمية أدائه المهني، وبالتالي المساهمة في تحقيق مستوى أكاديمي متقدم لدى طلابه .

-معرفة الفروق في إدراك العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس بين الطلاب الأكبر والأصغر سنا .

أهمية الدراسة :

-تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الفئة التي تستهدفها، وهي فئة أعضاء هيئة التدريس، التي يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة. وكذلك أهمية الموضوع نفسه، وهو العدالة والنزاهة الأكاديمية ، فبالرغم من أن المكانة التي يبلغها عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع إنما يبلغها من خلال أدوارها المتعددة وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إلا أن الجانب الأكبر من هذه المكانة والأكثر خطورة وتداولاً على الألسنة، وذبوع صيته بشكل عام وعند طلابه بشكل خاص إنما يأتي من قدرته على جودة أدائه في التعلم والتدريس، والالتزام بالقيم السلوكية كالعدالة والنزاهة الأكاديمية لجودة الأداء الأكاديمي لدى الطلاب .

-إضافة إلى أن الدراسة الحالية تتعرض لأحد الموضوعات الحيوية والتي لم تلق الاهتمام الكافي على مستوى جامعاتنا، سواء على المستوى النظري أو الميداني، بالرغم من أن الميدان في حاجة إلى دراسات عديدة، خاصة في ظل الجدل المثار حول مدى التزام عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية بالقيم السلوكية الأخلاقية في العملية التعليمية والبحثية .

مفاهيم الدراسة :

العدالة الأكاديمية : Justice Academic

عرفت العدالة على أنها : جودة الأداء الاكاديمي والقدرة على التمييز بين الصواب والخطأ. (Titrek,2017,2)

النزاهة الأكاديمية Integrity Academic

سلوك اخلاقي قيمي يوجه وينظم أداء عضو هيئة التدريس والطلاب ويمدهم بآليات ضبط السلوك .

حدود الدراسة : تحددت الدراسة بالاتي :

عينة الدراسة : تم اختيار عينة من ثلاث كليات بجامعة العريش ، نظرا لوجود أعضاء هيئة تدريس معينين وليست منتدبين كباقي كليات الجامعة .

المكان : جامعة العريش نظرا لحداتها كجامعة ، فضلا عما تعيشه من ظروف طارئة .

الإطار النظري والدراسات السابقة :

يتضمن الإطار النظري ثلاثة محاور على النحو التالي :

أولا: العدالة الأكاديمية

العدالة احدى القيم السلوكية الإنسانية التي جاء بها الإسلام، وجعلها من مقومات الحياة سواءً على مستوى الفرد أو الجماعة بل إن العدل هو اسم من أسماء الله الحسنى ، وإقامته هو هدف سامي من أهداف الرسالات السماوية كلها، قال تعالى ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾ (سورة المائدة ٨).

ويعد مفهوم العدالة Justice من المفاهيم المعقدة ويختلف من شخص لآخر ، ومن موقف لآخر ،فيما يراه شخص عادلا قد يراه آخر غير عادل ، وما هو عادل في موقف قد لا يكون عادلا في موقف آخر، ومفهوم العدالة لا يتأثر بالعمر الزمني فقط وإنما بقدرات الفرد المعرفية وبالقيم الأخلاقية .كما أن عامل الزمن قد ساهم في تغيير المفهوم، فما كان عادلا في الماضي قد لا يكون عادلا اليوم .

مفهوم العدالة :

عرفت العدالة عامة بأنها : تعني معاقبة المجرم على جرمه .
وبالمفهوم الدارج بين العامة بأنها : عقاب يركز على الردع القوي للعقوبة .
وعرفت بأنها : المساواة والانصاف . (Warren,2014,2)
وعرفت العدالة على أنها : جودة الأداء الاكاديمي والقدرة على التمييز بين الصواب والخطأ. (Titrek,2017,2)

العدالة الأكاديمية من منظور علم النفس:

يرجع مفهوم العدالة إلى الدراسات المبكرة في علم النفس الاجتماعي وتحديداً تصريحات هومانس و آدمز Homans & Adams ، التي شكلت الكثير من العمل الذي تلا ذلك و البيانات النظرية المستمدة من النشاط البحثي في عامي ١٩٧٠، ١٩٦٠. وما كتبه الفلاسفة عن العدالة باعتبارها نوعين مختلفين من القضايا. الأول ينطوي على تعريف مفهوم العدالة وما يمكن القول أنه ملزم والمسألة الثانية تتعلق بمحاولات إرساء مبادئ مادية للعدالة والاهتمام بالعدالة الاجتماعية لكونها تضبط حياة الناس . وأيضاً أشار التراث السيكولوجي في سياق علم النفس التنظيمي إلى مفهوم العدالة التنظيمية وهو مفهوم يشير للعدالة في بيئة العمل، وبالتالي ترى الدراسة الحالية أنه يقابل مفهوم العدالة الأكاديمية في سياق المؤسسات التعليمية وإذا كانت العدالة التنظيمية تشير إلى نزاهة وموضوعية الإجراءات والمخرجات داخل منظمة العمل والطريقة التي يعامل بها المدير العاملين على المستويين الوظيفي والانساني فإنه يمكن النظر للعدالة الأكاديمية على أنه، ما يدركه الطالب الجامعي من موضوعية في الطريقة التي يعامل بها عضو هيئة التدريس الطلاب على المستوى الأكاديمي والانساني . (Cohen,1987,20-21)

ونظراً لأهمية شعور المتعلمين بعدالة المعلم لما لها من آثار مباشرة وإيجابية على تحديد هوية وفئة المراهقين ومدى انتمائهم للفصل المدرسي فقد هدفت دراسة جينج ، ولوي ، دنج ، زيهان وفو (Jiang;Liu;Ding;Zhen&Fu,2018) إلى دراسة آلية الوساطة للعلاقة بين عدالة المعلم وتحديد فئة المراهقين في سياق المدارس المتوسطة في الصين وذلك من خلال تناول منظور نموذج المشاركة الجماعية وقد تم التحقق من صحة هذا النموذج من خلال العديد من الدراسات في بيئة العمل وبناء عليه تناولته الدراسة في السياق التعليمي وافترضت الدراسة أن عدالة المعلم تلعب دور الوسيط المؤثر في العلاقة الايجابية بين المعلم والطالب وبالتالي تؤثر على هويتهم وانتمائهم المدرسي . وتكونت عينة الدراسة من ١٧٣٥ مراهقاً من ست مدارس متوسطة في الصين. وكان جميع المشاركين من الصف الثامن متوسط عمرهم الزمني

٤,٣ سنة وبنحرف معياري ٠,٥ سنة (٩٠٠ من الذكور، ٨٢٧ من الاناث) . وتم استخدام ثلاث مقاييس :الأول لقياس عدالة المعلم والثاني لقياس علاقة المعلم بالطالب والثالث لقياس تحديد الفصل وتكون استبيان عدالة المعلم بعدين. يقيس البعد الأول عدالة المعلمين المتمرسين من الطلاب تجاه أنفسهم التي تضمنت سبعة عناصر (من فقراته "لقد كان المعلمون يعاملني دائماً بإنصاف"). يقيس البعد الثاني عدالة المعلمين المتمرسين لدى الطلاب تجاه جميع الطلاب التي تضمنت سبعة عناصر (من فقراته : "تمت معاملة جميع الطلاب بنفس الطريقة في الفصل"). وتوصلت الدراسة إلى : أن عدالة المعلم يمكن أن تؤثر على تحديد الطلاب من خلال طريقتين: (أ) معتقداتهم في العدالة ، و (ب) علاقتهم الشخصية. كان المسار الأول يتماشى مع فكرة أن للعدالة التي يتمتع بها الطلاب في المدرسة تأثير مهم على وجهات نظرهم حول ماهية العدالة الاجتماعية ويمكنهم "تشكيل وجهات نظرهم العالمية و" الخريطة الاجتماعية "التي يبنونها في أذهانهم و على وجه التحديد ، كما قامت الدراسة الحالية بتقييم عدالة المعلمين ذوي الخبرة لدى الطلاب لكل منهم ولجميع الطلاب ؛ هذه التجارب لم تكشف عن تصورهم الشخصي للعدالة فحسب بل كشفت أيضاً عن البيئة الموضوعية التي واجهوها. مزيج من هذه التجارب يمكن أن يشكل معتقدات الطلاب في العالم العادل ويؤثر بشكل أكبر على تحديدهم للفصل ، والذي يمكن اعتباره نتيجة للوظيفة الاجتماعية .

وهدفت دراسة (نجوى دراوشه، ٢٠١٧) إلى الكشف عن تقدير درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .وتكونت عينة الدراسة من ٣٧٨ عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، و وتم بناء استبانة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :أن مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الثقة التنظيمية بدرجة مرتفعة. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة على درجة العدالة التنظيمية يعزى لمتغيرات :نوع الجامعة، وجاءت الفروق لصالح الجامعات الحكومية .ولمتغير الرتبة الأكاديمية، لصالح رتبة

أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. كما كشفت نتائج الدراسة المتعلقة بالثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الجامعة، أو الرتبة الأكاديمية، أو الجنس. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

كما هدفت دراسة (Berti & Molinari,2016) إذا كان وإلى أي مدى عدالة المعلم والمشاركة الأكاديمية للوالدين والمدرسة يمكن أن يتنبأ بدوافع التعلم والإيمان الشخصي في عالم عادل والمشاركة المدنية والتوجه الإيجابي نحو المستقبل. و تكونت عينة الدراسة من ٥٠٩ طالبا وطالبة بالمرحلة الثانوية (١٦٣ ذكور و ٣٤٦ إناث) متوسط عمرهم ١٥,٨١ سنة وبانحراف معياري قدره ٠,٩٩، ومعظمهم من مستويات اقتصادية متوسطة، التحقوا بثلاث مدارس ثانوية تقع في شمال ووسط إيطاليا. واستخدمت الدراسة مقياس لقياس عدالة المعلم وتوصلت الدراسة إلى أن الشعور بالتعامل بشكل عادل في الفصل هو عامل مهم لتعديل اتجاه المراهقين لأنه يرتبط بتطوير حافز التعلم والمعتقدات الشخصية في عالم عادل، والمشاركة المدنية. تبرز المشاركة الأكاديمية للوالدين أيضا كمورد هام للمراهقين، والأهم في التأثير على التطور الإيجابي التوجه المستقبلي.

وفي إطار العملية التعليمية داخل الكليات الجامعية، فإن مفهوم العدالة الأكاديمية يعد من المفاهيم المهمة سواء بالنسبة لعضو هيئة التدريس أو بالنسبة الطلاب، ويرتبط مفهوم العدالة بالتقييم التعليمي وهذا ما دعا دراسة فلنت (Flint,1999) إلى استكشاف إدراك طلاب الجامعة لعدالة المعلم أثناء تقييم أدائهم، وبناء عليه تم إجراء ثلاث مقابلات مبدئية لجمع معلومات كافية حول الموضوع ومدى أهميته ثم تلي ذلك إجراء عدد من المقابلات لطلاب الفرقة الرابعة بكلية العلوم التطبيقية بجامعة استراليا تراوحت من ٢٠-٣٠ مقابلة وتحليل آراء الطلاب توصلت الدراسة إلى:

-وجود مستوى مقبول لدى الطلاب لبعض جوانب تقييم الأداء غير عادلة.

- عدم المساواة بين الطلاب في كمية المعلومات التي يحصلون عليها أو يطلبونها من المحاضر . وأوصت الدراسة بضرورة استماع المحاضر لما يقوله الطلاب بشأن تقييم أدائهم وأن يتم معالجة أية اختلافات في ممارساته للتقييم وذلك من مبدأ "التعلم القائم على الطالب بالإنصاف" .

إدراك المتعلم لعدالة المعلم

أشار التراث السيكلوجي إلى أن إدراك الطلاب يتم في إطار نظرية تجهيز المعلومات، حيث ترتبط مكونات إطار التجهيز بالظواهر التعليمية ويرتبط تجهيز المعلومات بمهمتين رئيسيتين بما في ذلك سلوك المعلم والأنشطة الصفية . (Marex,2009,1) ولكي يحدث التعلم العادل بشكل صحيح وكاف، يتوجب على المعلم أن تكون المعارف والخبرات التي يتعرض لها الطالب مناسبة لمستوى بنائه الإدراكي، أي الا تكون المعارف والخبرات المعروضة مساوية أو موازية لما يمتلكه أو أسهل أو أصعب، وإنما أعلى مستوى بقليل مما يتوافر لديه وأقدر بالتالي على إيقاظ بنائه الإدراكي وتحفيزه للشعور بالاختلاف وعدم كفاية الموجود، ف يبدأ دماغه بالعمل لإدراك واستيعاب المطلوب .

(محمد زياد حمدان، ١٩٨٦، ٣٣)

ومن الدراسات المبكرة التي نادى بضرورة دراسة مدى ادراك الطلاب الجامعيين لعدالة التقييم التعليمي دراسة فلنت(Flint,1998,9-10) حيث توصلت إلى ان الطلاب ليست لديهم وعي كاف عن عدالة التقييم وأن تقييمهم سطحي ، على الرغم من أن التقييم مرتبط بالتعلم ، وأن نوع التعلم وأسلوب المحاضرة يلعب دورا في إدراك الطلاب لعدالة التقييم .

ويعد أيضا إدراك الطالب الجامعي لمفهوم العدالة عامة والمعرفية خاصة هدفا سعت إليه دراسة بركباك(Birkbeck,2013) لحل أزمة مبدأ تكافؤ الفرص في التعليم لدى أبناء السكان الأصليين بكندا ، وباستخدام المنهج النوعي أرادت الدراسة اكتشاف العلاقة بين العدالة المعرفية والمعارف الأصلية مع الاخذ في الاعتبار العوامل

الاجتماعية والثقافية والسياسية وكان الهدف المشترك الموجود بهذه العوامل هو زيادة مشاركة المتعلمين من السكان الأصليين والتحقق من هذه المشاركة من خلال توظيف مبادئ العدالة المعرفية في تحقيق العدالة في أن التعليم للجميع بغض النظر عن ظروفهم وهذه المشاركة في التعليم سوف تساهم في مشاركتهم في الاقتصاد الكندي وبذلك يمكن أن يزيد التكامل ما بين ادراك العدالة المعرفية والمعرفة الأصلية للسكان الأصليين ويقلل مستوى العنصرية التي تمثل عائقا في سبيل حدوث مشاركة تعليمية، وبذلك يمكن أن تتغير العلاقة التعليمية بين المتعلمين الأصليين ومؤسسات التعليم الكندية عن طريق حدوث مؤامة بين طرق المعرفة للسكان الأصليين بطرق المعرفة الغربية .

كما أرادت دراسة هاج وسكتون (Haig & Sexton,2014) معرفة كيف يدرك التلاميذ المعلم الجيد وباستطلاع آراء ٥٧ تلميذا بالتعليم الاساسي بمدينة نيوزيلاند (١٦ تلميذا بالصفين الأول والثاني ، ١٢ تلميذا بالصف الثالث والرابع ، ١٧ تلميذا بالصفين الخامس والسادس ، ١٢ تلميذا بالصفين السابع والثامن) واولياء أمورهم ولقد توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين المعلم والمتعلم تكون جيدة عندما يكون التواصل متاح وفعال بين الطرفين والاحترام متبادل لذا تعد هذه العلاقة مهمة جدا بهذا الشكل لإمداد المتعلمين بالدعم العاطفي عندئذ يدرك المتعلم أن المعلم جيد . كما أوضح تلاميذ الصفوف الأولى أن المعلم الجيد هو المعلم العادل في التعلم وفي النتائج وفي إعطاء المكافآت .

واهتمت أيضا دراسة (هشام جاد الرب وعثمان حمود الخضر ، ٢٠١٦) بمعرفة مدى ادراك طلاب الجامعة لمفهوم العدالة الأكاديمية قبل وبعد تقييم المقرر وتكونت عينة الدراسة من ٢٣٢ طالبا وطالبة (٤٣ ذكور ، ١٨٩ إناث) بمتوسط عمري ٢١,٧ عاما وبانحراف معياري قدره ٢,٤ . وباستخدام مقياس العدالة الأكاديمية من إعداد الباحثان مكون من أربعة أبعاد وهي العدالة الأكاديمية و المعلوماتية والتوزيعية والإجرائية توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة في كل أبعاد العدالة الأكاديمية ما عدا العدالة الأكاديمية المعلوماتية ، بينما العدالة الأكاديمية التوزيعية

أوضحت تحسنا دالا لدى الطلاب مرتفعي الانجاز بعد معرفة نتائج المقرر النهائية ، بينما لم تتغير النتيجة بالنسبة لمنخفضي الانجاز ، كما أظهرت الدراسة انخفاض دال في إدراك الطلاب للعدالة الأكاديمية التوزيعية الذين توقعوا درجات أفضل من غيرهم . كما تناولت دراسة (معاوية أبو غزال و شفيق علاونة ، ٢٠١٠) العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة إربد. كما أرادت الدراسة تقصي مستوى العدالة المدرسية من وجهة نظر تلاميذ المدارس الأساسية، وفيما إذا كان هذا المستوى يختلف باختلاف جنس التلميذ ومستواه الدراسي. كما سعت الدراسة إلى التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية لدى هؤلاء التلاميذ، والكشف عما إذا كانت هناك علاقة دالة بين مستوى العدالة المدرسية ومستوى الفاعلية الذاتية. وتكونت عينة الدراسة من ٥٩١ تلميذا وتلميذة من الصف الرابع والسابع والتاسع من مدارس التعليم الأساسي وباستخدام مقياس العدالة المدرسية من إعداد (Nichols & Good, 1998) ومقياس الفاعلية الذاتية من إعداد الباحثان توصلت الدراسة إلى وجود مستوى فوق المتوسط لكل من العدالة المدرسية والفاعلية الذاتية، ووجود فروق دالة في مستوى العدالة المدرسية يعزى لمتغيري الجنس والصف الدراسي والتفاعل بينهما.

ثانيا : النزاهة الأكاديمية

النزاهة قيمة سلوكية أخلاقية وإنسانية، ، مرتبطة بأمانة الشخص وأخلاقه والتزامه، وإنصافه ، و تركز على الشفافية ومحاربة الفساد . وحماية النزاهة منهج رباني، والتزام ديني، ومبدأ إنساني وُجد في ديننا قبل أن تعرفه المنظمات والشعوب على مستوى العالم، و قال الله تعالى ﴿ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴾ (٧٧) . (سورة القصص ٧٧) .

وبمراجعة التراث السيكلوجي خلال العشرين عاما الماضية أتضح أن مفهوم النزاهة الأكاديمية ظل ثابتا نسبيا ،الا أن التحول الذي حدث لمؤسسات التعليم العالي نتيجة التحول من التعليم التقليدي إلى التعليم الرقمي وانتشار مواقع التواصل الاجتماعي

وأجهزة المحمول المتقدمة أدى إلى أهمية دراسة مفهوم النزاهة الأكاديمية وتقديم توضيحات حول المفهوم في السنوات الأخيرة، وشهد المعلمون تحولات في الحصول على المعلومات والوصول إليها وتبادلها وتخزينها كل هذا له علاقة مباشرة بالنزاهة الأكاديمية وأيضاً طريقة المعلم في تقديم المحتوى وتقييمه وطريقة اكتساب الطلاب للخبرات التعليمية

مفهوم النزاهة الأكاديمية: لغويا :

يعنى بمفهوم النزاهة لغويا " البعد عن السوء وترك الشبهات " ومعناها أيضا في عرف اللغويين "ترفع النفس وتباعدتها عن كل قبح ومعصية " ورغم أن مفهوم النزاهة قد يتداخل مع بعض المفاهيم الأخرى من مثل : الأمانة و الأخلاق إلا انها كمفهوم اشمل منهما وتشتمل على قيم الكفاءة والاحترام والحفاظ على الالتزامات . وتظهر النزاهة كسلوك يميز الفرد عندما تصطدم قراراته وافعاله بمصالحه الشخصية . أما الجانب الآخر للنزاهة، فهو: الجانب السلوكي الأخلاقي؛ ويعبر عن تمثّل النزاهة في السلوك، وما لهذا التمثل والتطبيق أو الانعكاس على السلوك .

اما مفهوم النزاهة الأكاديمية :

يعرفها مركز النزاهة الأكاديمية(Center for Academic Integrity) بأنها تمثّل مجموعة من القيم الأساسية وهي الأمانة ، والثقة ، والإنصاف ، و الاحترام والمسئولية (InLavery,2017,1)

ويعرفها أديوك (Aduke,2013,1215) الكرامة التي يظهرها الفرد في السعي وراء المعرفة الأكاديمية .

كما عرفها بالنسكي ويامارنو(Palanski & Yammarino,2007) هي اتساق الكلمات مع الأفعال .

وعرفها كالشوفن وآخرون(Kalshoven et al,2011) المحافظة على الوعود مع اتساق الأفعال . (In Moorman et al,2012,8

ومما سبق تستخلص الباحثة تعريفا للنزاهة وهي : سلوك اخلاقي قيمى يوجه وينظم أداء عضو هيئة التدريس والطلاب ويمدهم بآليات ضبط السلوك .

النزاهة

النزاهة كسلوك اخلاقي

تعد النزاهة سلوك اخلاقي قيمي ، إذا تعتبر القيم هي الموجه لسلوك الفرد، لذا يرتبط مفهوم النزاهة بمفهومي القيم و الالتزام القيمي وهذا لا يتم إلا من خلال سياق اجتماعي أو علاقة اجتماعية تقوم على نزاهة سلوك الفرد الاجتماعي ، وهكذا تتضح وجود علاقة بين القيم والسلوك أو الفعل الاجتماعي لكونها تشكل التصور العقلي والمعرفي والوجداني الموجه للسلوك الاجتماعي ونستنتج من ذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيم وسلوك النزاهة باعتبارها سلوك اخلاقي وبالتالي كلما ارتقت القيم لدى الفرد زادت النزاهة لديه وبالتالي ارتقى المجتمع . ومن معالم الربط بين القيم والنزاهة نجد الاتفاق الواضح بين مكونات القيم ومكونات النزاهة في المكون المعرفي ومعياره " الاختيار" أي يختار الفرد السلوك الاخلاقي الصحيح من بين عدة سلوكيات بديلة بحيث ينظر الفرد في عواقب اختيار كل بديل بحرية وفي المكون الوجداني ومعياره " التقدير " لقيمة هذا البديل والاعتزاز والشعور بالسعادة لاختياره واعلانه على الملأ ويمثل التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية للقيم ويتكون من خطوتين متتاليتين هما الشعور بالسعادة لاختيار القيمة، وإعلان التمسك بالقيمة على الملأ، وفي المكوّن السلوكي ومعياره "الممارسة والعمل" أو "الفعل" ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة، أو الممارسة على نحو يتسق مع القيمة المنتقاة على أن تتكرر الممارسة بشكل مستمر في المواقف المختلفة كلما سنحت الفكرة . (ماجد الغامدي ، ٢٠١٧، ٧٢-٧٣ بتصرف)

و يذكر بريس ويورك (Price & York 2015,2) أن النزاهة الأكاديمية تمثل مجموعة من القيم وهي: الأمانة الأكاديمية Academic honest: تستند الأمانة الأكاديمية إلى احترام المعرفة وتطويرها ، لذا يجب على أعضاء هيئة التدريس أن يكونوا أمناء في أبحاثهم وتعاملهم مع طلابهم ومع أنفسهم وفي عملية التقييم لأنفسهم وللطلاب .

الثقة Trust: الثقة تلي الأمانة الأكاديمية : يؤتمن المجتمع على المؤسسات الأكاديمية بحكم رسالته ومن خلال العمل العام والتعامل مع العاملين والطلاب بغرض الالتزام بالنزاهة الأكاديمية . وكذلك ثقة أعضاء هيئة التدريس في المشاريع العلمية الصادقة وأيضا ثقة الطلاب في محاضراتهم لتوجيه عملية التعلم وتأييد القيم التي تسعى إليها المؤسسة التعليمية . يؤتمن أعضاء هيئة التدريس على العمل بأمانة مع الطلاب وبذل الجهد لتحقيق أهدافهم الشخصية .

الإنصاف Fairness : كل عضو في المجتمع الأكاديمي يتوقع أن يتعامل بإنصاف . والإنصاف في المؤسسات الأكاديمية يعبر عنه بوجود معايير تحكم الممارسات والإجراءات وكل التفاعلات التي تتم داخل المؤسسة وبين أعضاء هيئة التدريس والطلاب . والحكم على عمل أعضاء هيئة التدريس وكذلك تقييم تعلم الطلاب يجب أن يكون منصف ومحسوب .

والنزاهة الأكاديمية هي الالتزام، حتى في مواجهة المحن، بخمسة قيم أساسية هي: الأمانة، والثقة، والعدل، والاحترام، والمسئولية. وينبع من تلك القيم مبادئ السلوك التي تمكن المجتمعات الأكاديمية من ترجمة المثل العليا إلى أفعال يقوم بها الأستاذ الجامعي .

- وذكر ماجد الغامدي (٢٠١٧، ٢٦ مجموعة من المكونات لقيمة النزاهة وهي :
- ١-العنصر الشعوري لدى الفرد وهو الشعور بالصواب والخطأ، والاحساس بالمسئولية الأخلاقية
 - ٢-العنصر السلوكي للتمييز الأخلاقي، ويتضمن التفكير الأخلاقي حول السلوك وفق القناعات الأخلاقية النزاهة، وهذا يعبر عن تحديد الهدف الأخلاقي للسلوك .
 - ٣- العنصر المعرفي للتمييز الأخلاقي و يقصد منه أن المعرفة الدافعة للسلوك النزاهة مقدمة على الذاتية، أو المصلحة الشخصية.
 - ٤- السلوك الثابت ويعبر عن شجاعة الشخصية و إظهار السلوك النزاهة بلا ولا خوف .
 - ٥-السلوك الثابت الذي يعبر عن التغلب على المصاعب التي قد تحول بين الفرد ونزاهته .

ومن هنا فإن الاهتمام بالنزاهة الأكاديمية وتعزيزها باتت قضية ضرورية تشغل ذهن المعنيين في القطاع التعليمي والتدريبي لتحقيق الجودة في الأداء لا سيما ونحن في عصر الثورة المعرفية وتوافر المعلومات التي تتدفق عبر شبكة الانترنت ويسهل الحصول عليها مجانا ومن غير عناء. أمام هذا السيل المعرفي المذهل كيف لنا أن نصون الصرح التعليمي من السرقة الفكرية والغش؟ ولن يتحقق هذا إلا بتنمية مهارات التعلم والبحث لدى الطلاب ليقوموا بالاستفادة بالمعلومات والمعارف على نحو أخلاقي لا يتعارض مع القيم المجتمعية والأصول الإنسانية. وتوجد العديد من الوسائل التي تعزز قيمة النزاهة و منها : نشر الأمانة الفكرية في جميع المراحل التعليمية، وفتح قنوات الحوار بين أعضاء هيئة التدريس وبين الطلاب، وإيجاد القدوة الحسنة، وتنويع طرائق التعلم والتدريس طبقا لأحدث النظريات، وتحسين نوعية الاختبارات التحصيلية والنفسية وتحديد أهدافها، والحزم في تطبيق القوانين الأكاديمية، والإسراع في حصول المؤسسات على الاعتماد الأكاديمي، وإيجاد ميثاق أخلاقي للنزاهة يوقع عليه ويلتزم به كل من يتواجد في المؤسسات الأكاديمية. (ملك بدر محمد، ٥، ٢٠١٤-٧ بتصرف)

ثالثا : العلاقة بين العدالة والنزاهة الأكاديمية

يعد التراث السيكولوجي المعلم من الشخصيات المهمة في العملية التعليمية والمحور الذي تدور حوله تحقيق جميع الأهداف التعليمية. لذلك لا غنى عن أدوار المعلم لكونه يتصرف بفاعلية وإيجابية وعدالة، فهذا توظيفا لنزاهته ، ومن المقيم عليه غير طلابه المستفيدين منه، وقد نظر لدور المعلم من خلال نظرتي التعلم بالنموذج "لباندورا" واشباع الحاجات "لماسلو" حيث ركزت المدرسة الانسانية على اشباع الحاجات الأولية وهي مهمة لبقاء الفرد في الحياة و يحتاج الفرد إلى الشعور بالأمن والأمان وهو يعيش ويتعلم لكي يحقق ذاته وفي جو من الثقة والاحترام المتبادل وهذه العناصر من مكونات النزاهة ، فضلا عن إنصافه وتقديم المعرفة بكافة أشكالها و إتاحة جو الحرية يساعد على اشباع حاجات الفرد النفسية . وأيضا يلعب المعلم دور النموذج من وجهة نظر مدرسة "باندورا" فيكسب سلوكيات بالملاحظة ليخزنها

الطلاب في الذاكرة بعيدة الامد قد لا تكون تقليدا ولكن لها تأثير عكسي على السلوك عندما لا تتماشى مع النظام المعرفي للطلاب أو تختلف مع منظومة قيمهم . وهنا تظهر النظرية أن العقل البشري لديه قدرة على ملاحظة السلوك وتخزينه واختيار السلوك الذي يتناسب مع مزاج الفرد وبمجرد أن يسمح للسلوك الملاحظ أن يصبح جزءا من منظومته المعرفية يصبح خاضعا لقواعد التعزيز ومن خلال ملاحظة الفرد لعالمه الاجتماعي والتفسير المعرفي لهذا العالم ومن خلال الثواب والعقاب لاستجاباته لهذا العالم يتم تعلم المعلومات والمهارات والسلوكيات المختلفة .
(Crook,1991,225)

ومن الدراسات التي اهتمت بدور المعلم دراسة (Aduke,2013) هدفت إلى دراسة ادراك المعنين بنزاهة المعلم بالمدارس الابتدائية بنيجيريا وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في وضع الامتحانات وكذلك عدم الجدية في التدريس والتعلم وأوصت الدراسة بضرورة تنمية قدرات المعلم وأيضا الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني لتحسن نزاهة المعلم .

كما أوصت دراسة (ملك بدر ،٢٠١٧، بتصرف) بضرورة تحرير وسائط التربية والتعليم من الغش و السلبيات لنهضة المجتمعات فلا تفوق بلا نزاهة، ولا كرامة بلا أمانة. فالنزاهة الأكاديمية تضبط العلاقة بين المعلم والمتعلم وجميع العاملين في المجتمع الأكاديمي وتجعل مجمل العملية التعليمية والتربوية تسير في المسار الصحيح مما يعزز النزاهة المجتمعية اجمالا ويرفع من قيمة العدل التربوي.

تعقيب عام :

- أكدت الدراسات السابقة على أهمية ممارسة العدالة والنزاهة داخل قاعات الدرس وبالتالي أهمية دراستهما.
- توصلت الدراسات إلى أن ممارسة العدالة داخل البيئة الدراسية يؤثر على نضج جميع جوانب الشخصية .
- أشارت الدراسات إلى ضرورة وعي المعلم بممارسة العدالة والنزاهة الأكاديمية حتى يدركها الطلاب جيدا ، نظرا لأن من يقيمه طلابه .

-أكدت الدراسات ضرورة الاهتمام بدراسة عدالة المعلم لما لها من آثار بعيدة الأمد على نضج شخصية المتعلمين .

-لوحظ على بعض مقاييس العدالة وجود خلط في وضع المفردات ، فقد لوحظ أن بعض المفردات تقيس العدالة والبعض الآخر تقيس النزاهة الأكاديمية وبناء عليه سوف تراعي ذلك الدراسة الحالية عند وضع مقياس الدراسة .

-أشارت الدراسات إلى أهمية عينة الدراسة الحالية ، نظرا لأن فترة الكلية تحدث تغييرات نمائية في نضج السلوك الأخلاقي ولا تتضح بدون عدالة ونزاهة في المعاملات .

-وجدت فروق دالة بين طلاب الجامعات الحكومية والخاصة في إدراكهم للعدالة لصالح طلاب الجامعات الحكومية .

- وجدت فروق دالة في إدراك العدالة تعزى لمتغير الجنس والصف الدراسي .

-لم تتطرق الدراسات لمتغير السن ونوع الكلية في إدراك العدالة .

-لم تتناول الدراسات السابقة النزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس إلى جانب العدالة الأكاديمية نظرا لارتباطهما ببعض بل يعدا وجهين لعملة واحدة .

فروض الدراسة :

-لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب وطالبات جامعة في أدراكهم للعدالة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس تعزى لنوع الكلية .

-لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب وطالبات الجامعة في أدراكهم للنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس تعزى لنوع الكلية.

-لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب الجامعة الأكبر سنا والأصغر سنا في إدراكهم للعدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس يعزى لمتغير السن .

إجراءات الدراسة :

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة (٢٦٨) طالبا وطالبة (٨٣ طالبا ، ١٨٣ طالبة) من طلاب جامعة العريش والجدول التالي يوضح عينة الدراسة :

جدول (١) الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة

الكلية	العدد	ذكور	إناث	متوسط العمر	الانحراف المعياري
التربية	١٠٥	٣٠	٧٥	٢٠,٤٨	١,٣٥
	٨٨	٢٤	٦٤	٢٨,٠٨	٧,٠٥
العلوم	٤٠	٩	٣١	٢٠,٢٥	١,٢٨
الآداب	٣٥	٢٠	١٥	٢٠,٠٣	١,١٢٤
المجموع	٢٦٨	٨٣	١٨٥	-	-

أدوات الدراسة :

١-مقياس العدالة الأكاديمية إعداد الباحثة

٢-مقياس النزاهة الأكاديمية إعداد الباحثة

٣-مقياس العدالة المدرسية إعداد : (Nichols & Good, 1998)

وترجمة (معاوية أبو غزالة و شفيق علاونة، ٢٠١٣)

أولا : مقياس العدالة الأكاديمية : إعداد : الباحثة

تم الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث ذات الصلة بالعدالة عامة والعدالة الأكاديمية خاصة ومنها : دراسة (Berti & Molanari, 2016) وتم الاستفادة من العبارات التالية :

-دائما استاذي يعاملني بعدالة .

-تعتمد درجاتي في كثير من الأحيان على فعلي بغض النظر عن تحصيلي .

-أنا استحق عموما الدرجات التي أحصل عليها .

-غالبا أعامل بشكل غير عادل من استاذي .

-القرارات الهامة التي يتخذها استاذي عني عادة ما تكون عادلة .

-اساتذة صفي في كثير من الأحيان غير عادلين .

-اساتذتي يتصرفون بشكل غير عادل تجاهي .

-تعتمد درجاتي في كثير من الأحيان على مقدار حب اساتذتي لي .
-غالبا ما يظلمني اساتذتي .

-احيانا استاذي يخرجني أثناء أداء الامتحان .

-كما تم الاستفادة من دراسة (نجوى درواشة، ٢٠١٧) التي قدمت مقياسا لعدالة الادارة تم الاستفادة من دراسة (معاوية أبو غزالة و شفيق علاونة، ٢٠١٠) حيث استخداما مقياسا من اعداد (Nichols & Good, 1998) للعدالة المدرسية .

كما تم الاستفادة من مقياس دراسة (نعيمة حرب ، ٢٠١١) .

-وتم إعداد مجموعة من المفردات تقيس عدالة عضو هيئة التدريس الأكاديمية ومن منطلق أن العدالة لا تتجزأ سوى كانت في المعاملات أو في شرح المقررات ، أو طريقة توصليها لجميع الطلاب دون تمييز أو تحيز لفئة أو جنس أو مستوى اقتصادي /اجتماعي وأيضا في تقييم الأداء وفي تحمل مسئولية الموقف التعليمي .
وتم وضع ١٤ مفردة .

طريقة تصحيح المقياس :

يوجد أربعة بدائل للإجابة على المقياس وهي " دائما يحدث " "غالبا يحدث " "احيانا يحدث " " نادرا ما يحدث " تراوحت الدرجات من (٤-١) درجة، وبذلك أعلى درجة ٥٦ وأقل درجة ١٤

ثبات وصدق المقياس

لحساب ثبات وصدق المقياس طبق المقياس على ٧٧ طالبا وطالبة (٥٠ طالبة ، ٢٧ طالب) بالفرقة الأولى بكلية التربية متوسط عمرهم الزمني (١٧,٨٨) سنة وبانحراف معياري قدره (٠,٦٢٨) على النحو التالي :

ثبات المقياس :

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين وهما :

الأولى : حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار وكانت قيمة معامل الثبات مساوية (٠,٧٢٩) .

والثانية : بطريقة الفاكرونباك وكانت قيمة معامل الثبات مساوية (٠,٨٥٦) .

-ويتضح من القيمتين أن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة .
صدق المقياس :

تم حساب صدق المقياس بطريقة صدق المحك مع مقياس العدالة المدرسية من إعداد (Nichols & Good, 1998) (وترجمة معاوية أبو غزالة و شفيق علاونة، ٢٠١٣) وتم حساب قيمة معامل الارتباط = ٠,٦١٢ وهي قيمة دالة ، مما يدل على صدق المقياس .

ثانيا : مقياس النزاهة الأكاديمية إعداد الباحثة

تم إعداد مقياس النزاهة الأكاديمية من خلال اطلاع الباحثة على الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بالنزاهة عامة والنزاهة الأكاديمية خاصة ومنها:

تم الاستفادة من بعض عبارات مقياس إدراك نزاهة القائد من دراسة (Craig & Gustafson,1998,446-447) وهي :

-يعامل بعض الناس أفضل إذا كانوا من الآخرين .
-يسخر من أخطاء الناس . -يضع مصلحة المؤسسة فوق مصلحته .
-يشارك في تخريب المؤسسة . -يحجب المعلومات عن الناس .
-غير مهذب في التعامل مع الناس .
توصيات دراسة (ملك بدر ، ٢٠١٤) وتضمنت ما يجب أن يتصف به ذوي النزاهة العالية :

-يتخلق عضو هيئة التدريس بأخلاق النزاهة العالية .
-إعلام الطلاب بالمعايير العالمية للسلوك السليم . -تجنب الغموض والخداع .
-مساعدة الطلاب في الوصول للمواد التعليمية والأبحاث . -مساعدة الطلاب المتعثرين .
-يستغل وقت الدراسة استغلالا حسنا . -يبدل جهدا في اي عمل .
-يساعد في اكتساب المعرفة .

كما أشارت دراسة (Price & York,2015) إلى العبارات الآتية :

-يؤتمن على الطلاب في التعلم والتعامل .
-يبدل أقصى ما لديه من جهد لتحقيق أهداف الطلاب التعليمية .
-يتعامل بكل احترام وتقدير وانصاف مع الطلاب .
كما قدم (الغامدي ،٢٠١٧") تصورا عاما لمقياس النزاهة وتم الاستفادة من العناصر التالية:

-إشراك جميع التلاميذ في الممارسات .
-تقديم مصلحة المتعلمين على مصلحة المعلم الشخصية .
-معلم شجاع يتحمل مسئولية تعلم المتعلمين .
-يتعامل مع جميع المتعلمين بشكل خلاق ودون تمييز بينهم .
-اتساق الأفعال مع الكلام . -لا يحجب المعلومات عن الطلاب .
-لديه معايير أخلاقية عالية . -لا يستغل أدوات وأجهزة المؤسسة .
-يبدل قصارى جهده في العمل . -ملتزم المبادئ والأخلاقيات في الشرح .
وبناء على ما سبق قامت الباحثة بصياغة مجموعة من العبارات وعددها (١٠) عبارات تدلل على النزاهة الأكاديمية للمعلم الجامعي .

طريقة تصحيح المقياس :

يوجد أربعة بدائل للإجابة على المقياس وهي " دائما " "غالبا " "أحيانا " " نادرا " تراوحت الدرجات من (٤-١)درجة، وبذلك أعلى درجة ٤٠ وأقل درجة ١٠ .

ثبات وصدق المقياس

لحساب ثبات وصدق المقياس طبق المقياس على ٧٧ طالبا وطالبة (٥٠ طالبة ، ٢٧ طالب) بالفرقة الأولى بكلية التربية متوسط عمرهم الزمني (١٧,٨٨) سنة وبانحراف معياري قدره (٠,٦٢٨) على النحو التالي :

ثبات المقياس

حسب ثبات المقياس بطريقتين وهما :

الأولى : حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار ، ووصلت قيمة معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (٠,٧٧٢) . وقيمة معامل الثبات بطريقة الفاكرونباك (٠,٨٥) . ويتضح من القيمتين أن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة .
صدق المقياس :

- استخدمت الباحثة طريقة الصدق العاملي لحساب صدق المقياس على النحو التالي:
- حيث تم تحليل المصفوفة الارتباطية المستخرجة من العينة وعددها ٧٧ طالبا وطالبة (٥٠ طالبة ، و١٧ طالب) بالفرقة الأولى بكلية التربية متوسط عمرهم الزمني (١٧,٨٨) سنة وبتحرف معياري قدره (٠,٦٢٨)، باستخدام طريقة المكونات الأساسية وأديرت العوامل تدويرا بطريقة الفاريماكس لكايزر للوقوف على المكونات العاملة للمقياس وتم استخدام محكات التحليل العاملي وهي :

١- محك كايزر وهو يعتمد على كون قيمة الجذر الكامن واحد صحيح أو أكثر .

٢- الاحتفاظ بالعوامل التي تشبع عليها ثلاث فقرات على الأقل .

٣- أن يكون تشبع الفقرة على العامل الذي ينتمي له أكبر من (٠,٣) أقترح جيلفورد.

٤- إذا كانت الفقرة التي تتمتع بتشبع أكبر من (٠,٣) على أكثر من عامل فتعد منتمية للعامل الذي يكون تشبعها عليه أعلى بفارق (٠,١) على الأقل عن اي عامل آخر .

وقد جاءت تشبعات المفردات دالة عند مستوى (٠,٠١) والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٢) تشبعات المفردات بالعاملين المستخرجة بطريقة المكونات الأساسية بعد التدوير المتعامد بالفاريماكس

البعد الثاني	البعد الأول	الأبعاد المفردات
٠,٧٠٩	٠,٤٧٤	١- يمارس عمله بوضوح دون إخفاء أية معلومات عن الطلاب
	٠,٧٠٤	٢- يتواصل مع الطلاب بطرق مختلفة

٠,٦٧١	٣- يتعامل بمعايير أخلاقية واضحة مع الطلاب
٠,٤٦١	٤- يتعامل مع جميع الطلاب بالطريقة ذاتها مهما تفاوتت قدراتهم
٠,٧٢٠	٥- يراعي المرونة اللازمة في تفاعله مع الطلاب
٠,٨١٨	٦- يلتزم الأمانة والجديّة في شرح المحاضرات
٠,٧٩٣	٧- يقدر المعرفة ويطورها لدى الطلاب بالتعلم والدراسة
٠,٦٠٤	٨- يترفع عن أية صغائر تقلل من قدره أمام الطلاب
٠,٤٢٣	٩- يتعامل مع جميع الطلاب بموضوعية بغض النظر عن مستوياتهم وجنسياتهم
٠,٧٣٥	١٠- يتعاون مع الطلاب لتحسين أدائهم الأكاديمي
٢,٢٣	٣,٣٢٤ الجذر الكامن
٢٢,٢٧٩	٣٣,٢٤ نسبة التباين
٥٥,٥٢	٣٣,٢٤٤ نسبة التباين التراكمية

- والواضح من نتائج التحليل العاملي التوصل لعاملين فسرت بنسبة تباين الأداء على المقياس (٥٥,٥٢%) وهي نسبة مقبولة من التباين العاملي المستخلص وتعد مؤشرا على صدق الأداة .

-وبالنسبة للعامل الأول فإن نسبة التباين فوق المتوسط عن نسبة التباين الكلي وهي (٣٣,٢٤%) في حين اخذ العامل الثاني نسبة أقل من متوسط التباين الكلي ، فضلا عن عدم تشبعه بثلاث مفردات أو أكثر وانما تشبع بمفردتين ونفسهما متشبعتين على البعد الأول وبالتالي يلغى البعد الثاني لعدم اكتماله بعدد كاف من المفردات المتشعبة ويصبح المقياس متشعبا ببعدا واحد يمثل العشر مفردات متشعبة ودالة تراوحت قيمها من (٠,٤٦١ - ٠,٨١٨) وهذا البعد يمثل النزاهة الأكاديمية .

ثالثا : مقياس العدالة المدرسية اعداد: (Nichols & Good, 1998)

وترجمة (معاوية أبو غزالة و شفيق علاونة، ٢٠١٣) تكون المقياس من ١٨ مفردة وتم استخدامه نظرا لأنه يتمتع بمفردات جمعت ما بين عدالة المؤسسة وعدالة المعلم ومصاغة بشكل متقدم تصلح للمرحلة الجامعية وتم استبدال كلمة كلية مكان كلمة مدرسة لأن المقياس يقيس في الاساس عدالة المؤسسة التعليمية وقد حسب الباحثان

ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباك وبلغ (٠,٧٦) ، وأما الصدق فحسب عن طريق صدق المحكمين .

أما الدراسة الحالية فقد حسبت الصدق والثبات على النحو التالي :

تم تطبيق المقياس على ٧٧ طالبا وطالبة (٥٠ طالبة ، و ١٧ طالب) بالفرقة الأولى بكلية التربية متوسط عمرهم الزمني (١٧,٨٨) سنة وبانحراف معياري قدره (٠,٦٢٨) لحساب الثبات والصدق للمقياس على النحو التالي :

١- ثبات المقياس : حسب ثبات المقياس بطريقتين كما يلي :

الأولى : بطريقة إعادة الاختبار وبلغ قيمة معامل الثبات (٠,٨٣٨) .

والثانية : بطريقة الفا-كرونباك وبلغ قيمة معامل الثبات (٠,٩) .

-ويتضح من القيمتين أن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة .

٢-صدق المقياس

تم حساب صدق المقياس بطريقة الصدق التلازمي مع مقياس العدالة الأكاديمية وتم حساب قيمة معامل الارتباط = ٠,٦١٢ وهي قيمة دالة ، مما يدل على صدق المقياس .

إجراءات تنفيذ الدراسة

١-تم تحديد مشكلة الدراسة وفروض الدراسة من خلال الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة.

٢-تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة مكونة من ٧٧ طالبا وطالبة (٥٠ طالبة ، و ١٧ طالب) بالفرقة الأولى بكلية التربية متوسط عمرهم الزمني (١٧,٨٨) سنة وبانحراف معياري قدره (٠,٦٢٨) . لحساب الثبات والصدق لأدوات الدراسة و حسب ثبات مقياس العدالة الأكاديمية بطريقتي الفا كرونباك ووصلت قيمته (٠,٨٥٦) وإعادة الاختبار ووصلت قيمته (٠,٧٢٩) وهي قيمتين مرتفعتين تدل على ثبات المقياس وحسب صدق بطريقة صدق المحك مع مقياس العدالة المدرسية ووصلت قيمته (٠,٦١٢) وهي قيمة دالة تدل على صدق المقياس . أما مقياس النزاهة الأكاديمية حسب ثبات المقياس بطريقتي الفا كرونباك ووصلت قيمته (٠,٨٥)

وإعادة الاختبار ووصلت قيمته (٠,٧٧٢) وهي قيمتين مرتفعتين تدل على ثبات المقياس وحسب صدق بطريقة صدق المحك مع مقياس العدالة المدرسية ووصلت قيمته (٠,٦٩٩) وهي قيمة دالة تدل على صدق المقياس . أما مقياس العدالة المدرسية بطريقتي الفا كرونباك ووصلت قيمته (٠,٩) وإعادة الاختبار ووصلت قيمته (٠,٨٣٨) وهي قيمتين مرتفعتين تدل على ثبات المقياس وحسب صدق بطريقة صدق المحك مع مقياس العدالة المدرسية ووصلت قيمته (٠,٦١٢) وهي قيمة دالة تدل على صدق المقياس .

-تم تطبيق أدوات الدراسة على (٢٦٨) طالبا وطالبة من ثلاث كليات بجامعة العريش بالفصل الدراسي الثاني عام ٢٠١٧ كما هو موضح بجدول (١) .

نتائج الدراسة

الفرض الأول : والذي ينص على "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب وطالبات جامعة العريش في الأداء على مقياس العدالة الأكاديمية يعزى لمتغير الكلية.

-ولاختبار الفرض تم استخدام اختبار " تحليل التباين احادي الاتجاه" كما يلي بالجدولين التاليين:

جدول (٣) الإحصاء الوصفي لدرجات طلاب الجامعة على مقياس العدالة الأكاديمية

الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
التربية	١٩٧	٢٨,٠٥	٧,٧٠٦
العلوم	٤٠	٣٥,٨٥	٧,١١٦
الأداب	٣١	٤٠,١٦	٨,٢٩

جدول (٤) قيمة اختبار "ف" لبيان دلالة الفروق بين متوسطات

درجات طلاب الجامعة على مقياس العدالة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف عن المتوسط	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع "ف" المحسوبة	قيمة "ف" الجدولية
بين المجموعات	٥٢٦٢,٩١	٢	٢٦٣١,٤٥	٤٤,٥٢٩	٤,٠٦
داخل المجموعات	١٥٦٦٠,٢٨٨	٢٦٥	٥٩,٠٩٥		

-يتضح من الجدول (٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات المجموعات الثلاث في الأداء على مقياس العدالة الأكاديمية ، حيث قيمة "ف" المحسوبة (٤٤,٥٢٩) أكبر من قيمة "ف" الجدولية (٤,٠٦) عند مستوى دلالة (٠,٠١) ، وبذلك يرفض الفرض الصفري ويقبل الفرض البديل وهو " توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طلاب جامعة في الأداء على مقياس العدالة الأكاديمية يعزى لمتغير الكلية.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسات (Flint,1999)(Haig &Sexton,2014) (Madapathi &Pretsch,2018)،(هشام جاد الرب وعثمان الخضر،٢٠١٦) ، (نجوى درواشة،٢٠١٧).

-وترجع الدراسة الحالية اسباب وجود فروق لاختلاف الكليات وطبيعتها فما يدركه طالب كلية التربية لا يدركه بنفس المستوى طالب كلية الآداب ، الا أن النتيجة أظهرت إدراكهم جميعاً لعدالة استاذهم الجامعي وبترجمها من خلال عدم التمييز بين الطلاب بناء على جنسهم أو مستواهم الاقتصادي أو الاجتماعي وإنما التمييز بينهم بناء على أدائهم الفعلي أثناء التعلم والتدريس والبحث عن المعلومات وأداء المهام الأكاديمية وعرضها وأداء الاختبارات ، وأيضا تعريفهم بالصواب والخطأ وبالتالي يشعر الطالب بالعدالة فيطمئن وهذا يساعده على اشباع حاجاته ونضج شخصيته .

- وأيضا الشعور بالعدالة يطمئن الطالب ويقلل الخوف لديه وبالتالي يحدث تواصل ايجابي مع المعلم يدعم به الجانب النفسي ، مما يجعل التعلم بهجة ، لذا تعد العدالة روح السلوك الأخلاقي وحسن التعامل والتواصل الفعال ميزان هذا السلوك .

-وهذا يؤكد الدور الخطير والمحوري لعدالة المعلم في نمو الجانب النفسي لدى الشباب لأن فهم الصواب والخطأ والثواب والعقاب أو الأحكام الاخلاقية فلا بد لها من ممارسة سلوك العدالة ولكي تنمو العدالة لابد من القدوة التي ترسخها في أذهان وارواح المتعلمين ولا يوجد غير المعلم يحدث التغيير المحوري . كما تعد العدالة دافعا وقائيا يحمي المتعلم من الانحراف ويصون امكاناته ويساعده على التعلم بقوة .

الفرض الثاني : والذي ينص على "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب وطالبات الجامعة في الأداء على مقياس النزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية .

-ولاختبار الفرض تم استخدام اختبار " تحليل التباين إحدادي الاتجاه" والجدول التالي يبين قيمة اختبار "ف" :

جدول (٥) الإحصاء الوصفي لدرجات طلاب الجامعة على مقياس النزاهة الأكاديمية

الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
التربية	١٩٧	٢٣,٢٦	٥,٣٧
العلوم	٤٠	٢٥,٠٢٥	٤,٢١
الآداب	٣١	٢٩,١٩	٥,٠٨

جدول (٦) قيمة اختبار "ف" لبيان دلالة الفروق بين متوسطات

درجات طلاب الجامعة على مقياس النزاهة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف عن المتوسط	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "ف" الجدولية
بين المجموعات	٩٧٢,٧٨٩	٢	٤٨٦,٣٩٥	١٨,٠٧٨	٤,٠٦
داخل المجموعات	٧١٣٠,٠٨٨	٢٦٥	٢٦,٩٠٦		

-يتضح من الجدول(٦) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب الجامعة في الأداء على مقياس النزاهة الأكاديمية باختلاف باختلاف الكلية، حيث قيمة "ف" المحسوبة (١٨,٠٧٨) أكبر من قيمة "ف" الجدولية (٤,٠٦) عند مستوى دلالة

(٠,٠١) ، وبذلك يرفض الفرض الصفري ويقبل الفرض البديل وهو " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب الجامعة في الأداء على مقياس النزاهة الأكاديمية كما يدركها الطالب الجامعي يعزى لمتغير الكلية.

-وهذه النتيجة تتفق مع دراسات (Haig &Sexton,2014) (Madapathi) &Pretsch,2018

-وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة الفرض السابقة بأن طلاب الجامعة الذين يدركون عدالة معلمهم يدركون أنه نزيه ، لأن العدالة تتطلب من المحاضر ممارسة طوال الوقت مع فكر واضح وعمل بصبر ومبني على مبادئ الاحترام المتبادل والانصاف والمساواة وهذه مبادئ النزاهة وبالتالي لاعدالة سليمة ومستمرة بدون النزاهة ، لذا تعد النزاهة ضمانا لاستقامة سلوك الطلاب.

-وهذا يؤكد أن سلوك المعلم النزيه هو السلوك الذي يتسم بالاحترام والتقدير لإمكانات المتعلمين والثقة في دفعهم للتعلم من أجل تحقيق ذواتهم والوضوح في التعامل والجدية في الشرح واستخدام طرق التعلم الجديدة وعدم إخفاء المعلومات أو خداعهم عند وضع الامتحانات وأيضا عدم استغلال أدوات المؤسسة وكذلك عدم استغلال إمكانات الطلاب لمصلحه وتقدير مصلحة الطلاب وتعلمهم فوق مصلحته الشخصية وبذلك يعد سلوك النزاهة لدى عضو هيئة التدريس سلوكا وقائيا يقلل من حدوث المشكلات السلوكية وبالتالي يقبل المتعلم برغبة على التعلم ، و تصبح قاعات الدرس قاعات بهجة لحدوث التعلم .

الفرض الثالث : والذي ينص على "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب الجامعة الأكبر سنا والأصغر سنا في إدراكهم للعدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس يعزى لمتغير السن " .

-ولاختبار الفرض تم استخدام اختبار " تحليل التباين إحدادي الاتجاه" والجدول التالي يبين قيمة اختبار "ف"

جدول (٧) الإحصاء الوصفي لدرجات طلاب الجامعة الأكبر و

الأصغر سنا على مقياسي العدالة و النزاهة الأكاديمية

مقياس النزاهة الأكاديمية				مقياس العدالة الأكاديمية			
الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المجموعة	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المجموعة
٤,٥٢	٢٢,٦٧	٨٨	الأكبر سنا	٦,٠١	٢٥,٤٣	٨٨	الأكبر سنا
٥,٧٩	٢٤,٩٧	١٨٠	الأصغر سنا	٨,٩٤	٣٣,١	١٨٠	الأصغر سنا

جدول (٨) قيمة اختبار "ف" لبيان دلالة الفروق بين متوسطي

درجات طلاب الجامعة على مقياسي العدالة والنزاهة الأكاديمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف عن المتوسط	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "ف" الجدولية
العدالة الأكاديمية	بين المجموعات	٣٤٧٥,٤	١	٣٤٧٥,٤	٥٢,٩٨	٤,٠٦
	داخل المجموعات	١٧٤٤٧,٧٩	٢٦٦	٦٥,٥٩		
النزاهة الأكاديمية	بين المجموعات	٣١١,٦	١	٣١١,٦	١٠,٦٤	٤,٠٦
	داخل المجموعات	٧٧٩١,٢٤	٢٦٦	٢٩,٢٩		

يتضح من الجدول (٨) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب جامعة العريش الأكبر والأصغر سنا في الأداء على مقياس العدالة الأكاديمية ، حيث قيمة "ف" المحسوبة (٥٢,٩٨) أكبر من قيمة "ف" الجدولية (٤,٠٦) عند مستوى دلالة (٠,٠١) ،

وأيضاً وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب جامعة العريش الأكبر والأصغر سنا في الأداء على مقياس النزاهة الأكاديمية ، حيث قيمة "ف" المحسوبة (١٠,٦٤) أكبر من قيمة "ف" الجدولية (٤,٠٦) عند مستوى دلالة (٠,٠١) ،

وبذلك يرفض الفرض الصفري ويقبل الفرض البديل وهو " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب جامعة العريش الأكبر والأصغر سنا في الأداء على مقياسي العدالة والنزاهة الأكاديمية تعزي لمتغير السن. و تتفق مع النتيجة دراسات (Cronan Mchaney ; &Douglas,2016) (Haig &Sexton,2014) (Hosgorur &Yorulmaza, 2016)، (عماد علي، ٢٠١٧)

- وترجع الدراسة الحالية النتيجة إلى أن التلاميذ الأصغر سنا يدركون المعلم عادلا في التعلم وفي نتائج الأداء وفي إعطاء المكافآت بحكم ضعف وعيهم الإدراكي .وأیضا مستوى الإدراك للعدالة يزداد بزيادة الخبرة والاخيرة تزيد من مستوى الإدراك وبالتالي يدرك طالب الدراسات العليا الأكبر سنا قوة أداء المحاضر وخبرته بمستوى أعلى واعمق عن طلاب الفرقة الأولى والثانية بمرحلة البكالوريوس ،لذا فإن دالة الخبرة مع التقدم في العمر تعطي أحكاما عادلة .

-و أيضا الطلاب الأصغر سنا ما يجدونه من عضو هيئة التدريس من ممارسة الأداء بالقوة يعتبرونه أمرا طبيعيا فضلا عن مستوى الوعي الضعيف بالتعلم والتدريس وبالتالي يدركون ما يفعله ذلك صحيحا وعادلا وعندما يزداد وعيهم من عام إلى عام يكتشفون أنه يستخدم القوة القسرية بدلا من قوة العلم وتخصصه ؛ مما يخلق الخوف والتوتر ويدركون عندئذ أنه يمثل بيئة تعلم غير عادلة ، في حين عضو هيئة التدريس الذي يعتمد على قوة خبرته في تخصصه ومؤهلاته فإنه يسهم في نضج شخصية الطالب المعلم قبل الخدمة وفي إدارة بيئة التعلم بعادلة وفي التصور المدرك للطلاب المعلمين قبل الخدمة بشكل نزيه ، مما ينعكس على أداء الطالب المعلم أثناء خدمته في التعليم مستقبلا .

- وأيضا تمثل الكلية فترة من التغيير الكبير والتطور الأخلاقي للعديد من طلاب الجامعة يتيح ذلك للمعلمين فرصة فريدة للتأثير إيجابياً على نضج السلوك الذي يؤثر بدوره على سلوكيات وأفعال الطالب الجامعي فيما بعد من خلال استخدام التعلم النشط بحيث يتفاعل الطلاب بشكل ايجابي مع عضو هيئة التدريس ومع تطبيق الأسس المنطقية والأخلاقية فيما يتعلق باستخدامهم لتكنولوجيا المعلومات.

توصيات وبحوث :

- توصي الدراسة بضرورة تدريب معلمات رياض الأطفال ومعلمي المرحلة الابتدائية على تعزيز السلوكيات الأخلاقية في التعلم والتدريس .
- تدريب معلمي قبل الخدمة بكليات التربية على الممارسات العادلة والنزيه داخل قاعات الدرس والمؤسسة التعليمية واشراك رجال القضاء في التدريب .
- ضرورة الاهتمام بتدريس مقرر علم النفس القيمي لدى طلاب الجامعة كمقرر تربوي اساسي .
- إجراء بحوث حول العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى معلمي المرحلة الإعدادية كما يدركها تلاميذ المرحلة الإعدادية

المراجع

سارة بنت صالح الخمشي وهيفاء بنت عبدالرحمن بن شلهوب (٢٠١٦). مظاهر الفساد الاكاديمي في الجامعات والمؤشرات التخطيطية للحد منها. مركز أبحاث كلية الخدمة الاجتماعية ، عمادة البحث العلمي ، جامعة الاميرة نوره بنت عبدالرحمن ، ص: ١-٣٦ .

سيد أحمد عثمان (١٩٨٦). الاثراء النفسي ، الأنجلو المصرية ، القاهرة .
معاوية محمود أبو غزال و شفيق فلاح علاونة (٢٠١٠). العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة إربد: "دراسة تطورية". مجلة جامعة دمشق، المجلد، ٢٨٥، ٤، ٢٦-٣١٧.

عماد ولد علي (٢٠١٧). العلاقة بين العدالة المدركة والرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة العربية . مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، ٣(١)، ١-٢١ .
محمد زياد حمدان (١٩٨٦). الدماغ والإدراك والذكاء والتعلم ، دار التربية الحديثة، عمان ،الأردن .

ماجد بن سالم الغامدي (٢٠١٧). النزاهة : قيم وسلوك . طبع ونشر وزارة الثقافة والاعلام ، شبكة الالوكة قسم الكتب ،السعودية .<https://WWW.alukah.net>.
ملك بدر محمد (٢٠١٤). النزاهة الأكاديمية. ورقة مقدمة لملتقى "النزاهة المجتمعية رؤية أم غاية ؟" ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ،الكويت.
نجوى دراوشة (٢٠١٧). العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالنزاهة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٣ (٣) ،ص :٣٧٣-٣٨٨ .
نعيمة محمد حرب (٢٠١١). واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة .

هشام فتحي جاد الرب و عثمان حمود خضر (٢٠١٦) . إدراك العدالة الأكاديمية لدى طلبة علم النفس قبل وبعد معرفة نتائج تقييم المقرر .

Journal of Education / Al Mejlh Altrbwyh , 30 (120) Part1,151-196.

Aduke, A. F. (2013). Stakeholders Perception of Teachers Integrity in Elementary Schools in Nigeria. Literacy Information and Computer Education.J of (LICEJ), 4(4), 1214-1219.

Birkbeck, L. (2013). The Concept of cognitive justice :Improving the college environment for indigenous learners, Master of Arts –Integrated , Studies, Athabasca, Alberta.

Cohen,R. ,(1987).Distributive Justice :Theory and Research .*Social Justice research,(1)1,19-39*.

Craig, S. B. &Gustafeson ,A (1998). “Perceived Leader Integrity Scale: An Instrument for Assessing Employee Leadership Quarterly, 9(2),

Flint, N. (1998). Educational Assessment : students" perception of fairness , Australian Association for Research in Education

Conference, 29 Nov-3Dec,P:1-10.

<http://www.aare.edu.au/98pap/fli98304.htm>

Haig, B. & Sexton, S. S. (2014). Primary students' perceptions of good teachers. *Teaching and Learning, Set3*, 22-28.

Hosgorur, T. & Yorulmaza, Y. ,L. (2016). The Effect of Power Sources Used by Lecturers in Class Management on The Pre-Service Teachers' Perceptions of Fairness Regarding Their Learning Environment. International Eurasian Educational Research Congress ,Mugla Sitki Kocman University, Mugla, Turkey, 45 (2), 375-404.

Jiang, R . ;Liu, R.-D.; Ding, Y. ; Zhen, Y. ; Sun, Y. & Fu, X(2018).Teacher Justice and Students' Class Identification: Belief in a Just World and Teacher–Student Relationship as Mediators.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5974199>

Laverty, C. (2017). *Academic Integrity : In-course approach and resource*, Center for Teaching and Learning, Queen's University,P:1-30.

Madapathi,N. E. ;Preetsch,J. &Schmitt,M. (2018). Effects of Injustice in primary school on students behavior and joy of learning , *Social Psychology Education* ,21(2),337-369.

Mchaney,R.;Cronan,T.,P.&Doglas,D.E.(2016).Academic integrity information systems Education perspective , *J of Information Systems Education*, Vol. 27(3) ,153-158.

Mchaney,R.&Cronan,T.P,(2016).Academic Integrity: Information Systems Education Perspective, *J of Systems Education*,. 27(3),153-158. Information Moorman, R. H. ,

Darnold, T. C. , Priesemuth, M. &Dunn, .(2012).Toward the measurement of perceived leader approach integrity: introducing a multidimensional ,*J of Change Management*, i First 1-16 .

article, Price, C. & York, J. (2015). *Academic Integrity*, Curtin Teaching and Learning, Curtin University.

Titrek, O. ;Coskunturk, E. &Sakli, A.(2017). The Justice perceptions of undergraduate Students about classroom

management. 3rd International Conference on lifelong Education and Leadership for all ICLEL September 12- 14 ,Polytechnic Institute of Porto, Porto – Portugal

Turhan, M. (2010). Social justice perceptions of teacher candidates. Department of Educational Sciences, Faculty of Education, Firat University, , Elazi_, Turkey.

Warren,M. ,(2014). What is Justice?Mannix University, Victoria.

Westhuizen, G. ,V. ,D.(2015).Cognitive justice in teaching and learning. Arusha Conference "Learning to gather change",27-29 April, University of Johannesburg ,South Africa.

<https://www.researchgate.net/publication/276062968>

ملخص البحث

العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس

كما يدركها الطالب الجامعي

الدكتورة/ نبيلة عبدالرؤوف شراب

استاذ علم النفس التربوي المساعد

كلية التربية – جامعة العريش

هدفت الدراسة إلى دراسة العدالة والنزاهة الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس كما يدركها طلاب جامعة العريش . وتكونت عينة الدراسة من ٢٦٨ طالبا وطالبة من ثلاث كليات وهي (التربية والعلوم والآداب) وباستخدام مقياسين الاول لقياس العدالة الأكاديمية والثاني لقياس النزاهة الأكاديمية من إعداد الباحثة و توصلت الدراسة إلى :
-وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات طلاب الجامعة في الأداء على مقياس العدالة الأكاديمية يعزى لمتغير الكلية .
-وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات طلاب الجامعة في الأداء على مقياس النزاهة الأكاديمية يعزى لمتغير الكلية .
-وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات طلاب الجامعة الأكبر سنا والأصغر سنا في الأداء على مقياس النزاهة الأكاديمية يعزى لمتغير السن.