



العدد السابع - الجزء الاول - يوليو - 2021 - السنة الثانية مجلة علمية فصلية محكمة

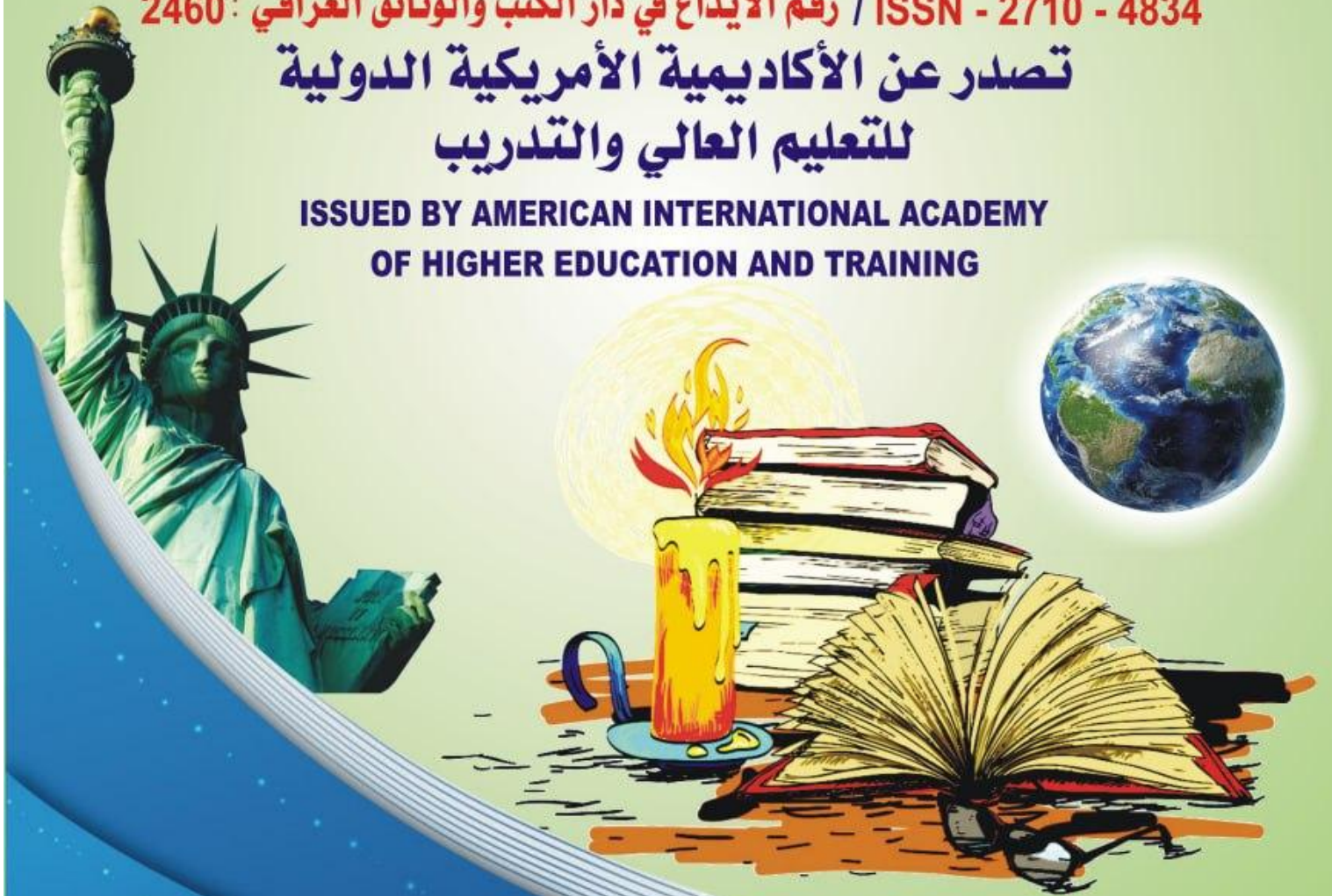
# المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

American International Journal of Humanities and Social Sciences

ISSN - 2710 - 4834 / رقم الايداع في دار الكتب والوثائق العراقي : 2460

تصدر عن الأكاديمية الأمريكية الدولية  
للتعليم العالي والتدريب

ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY  
OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING







رئيس التحرير- أ.د. حاتم جاسم الحسون، رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.  
 مدير التحرير- أ.د. حسام الدين جاد الرب، أستاذ ورئيس قسم الجغرافيا. كلية الآداب. جامعة أسيوط،  
 جمهورية مصر العربية.  
 نائب مدير التحرير. أ.د. هند عباس على الحمادي-أستاذ بقسم اللغة العربية وعلومها-كلية التربية  
 للبنات-جامعة بغداد، جمهورية العراق (مدقق اللغة العربية).

#### سكرتارية التحرير

1. أ.م.د. محمد حسن أبو رحمة. وزارة التربية – فلسطين .
2. أسكينة إبراهيم الصبري . الشؤون الإدارية . الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.

#### أعضاء هيئة التحرير

1. أ.م.د.حقي إسماعيل إبراهيم ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، جمهورية العراق . المدقق العام.
2. أ.م.د. خالد ستار القيسي ، عميد كلية الإعلام ، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.
3. أ. مجدي عبد الله الجايح، كلية اللغات والعلوم الإنسانية، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب. (مدقق اللغة الإنكليزية)
4. أ. خالد الأنصاري، كلية علوم التربية، جامعة محمد الخامس ، الرباط، المملكة المغربية. ( التنضيد )
5. أ.محمد تايه محمد. بك إدارة أعمال. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الكوفة. ( تصميم).

## أعضاء الهيئة العلمية

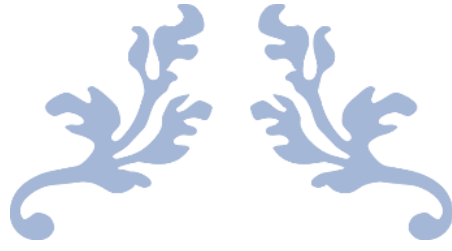
1. أ.د. أبكر عبد البنات آدم. مدير جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم. جمهورية السودان.
2. أ.د. إلهام شهرزاد روايح. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة البليدة 2. الجمهورية الجزائرية.
3. أ.د. آمال العرباوي مهدي - رئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة بورسعيد، جمهورية مصر العربية.
4. أ.د. أمل مهدي جبر - رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية. كلية التربية للبنات. جامعة البصرة، جمهورية العراق.
5. أ.م.د. آوان عبد الله محمود الفيضي. دكتوراه قانون خاص. كلية الحقوق. جامعة الموصل. جمهورية العراق.
6. أ.د. إيمان عباس على حسن الخفاف - عميد كلية التربية الأساسية. الجامعة المستنصرية، جمهورية العراق.
7. أ.د. برزان ميسر حامد أحمد الحميد. كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة الموصل. جمهورية العراق
8. أ.م.د. تارا عمر أحمد - كلية العلوم السياسية. جامعة السليمانية. جمهورية العراق.
9. أ.م.د. تحرير علي حسين علوان - كلية الفنون الجميلة - جامعة البصرة - جمهورية العراق.
10. أ.د. حسين عبد الكريم أبو ليله. وزارة التربية والتعليم. فلسطين.
11. أ.د. خليفة صحراوي. رئيس قسم اللغة العربية وآدابها. كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة باجي مختار عنابة. الجمهورية الجزائرية.
12. أ.د. داود مراد حسين الداودي. دكتوراه العلوم السياسية. مدير وحدة البحوث والدراسات. جامعة القادسية. كلية القانون. جمهورية العراق.
13. أ.د. راشد صبري محمود القصبي - أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم بكلية التربية. جامعة بورسعيد. جمهورية مصر العربية.
14. أ.د. سندس عزيز فارس الفارس - خبير تربوي - عميد كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في الأكاديمية الأمريكية. جمهورية العراق.
15. أ.د. عدنان فرحان الجوراني. أستاذ الاقتصاد. جامعة البصرة. جمهورية العراق.
16. أ.د. غادة غازي عبد المجيد - أستاذ في كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة ديالى. جمهورية العراق.

17. أ.د. ماجدولين محمد النهيي- كلية علوم التربية. جامعة محمد الخامس. الرباط، المملكة المغربية.
18. أ.د. ماهر مبدر عبد الكريم العباسي. نائب عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة ديالى. جمهورية العراق.
19. أ.م.د. محمد ماهر محمود الحنفي. رئيس قسم أصول التربية. كلية التربية. جامعة بور سعيد. جمهورية مصر العربية.
20. أ.م.د. عبد الباقي سالم – تدريسي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة بابل- جمهورية العراق
21. أ.د. ناهض فالح سليمان- كلية التربية للعلوم الإنسانية. قسم اللغة الإنجليزية. جامعة ديالى. جمهورية العراق.
22. أ.د. نبيل محمد صالح العبيدي. عميد كلية الدراسات العليا. الجامعة اليمنية. الجمهورية اليمنية.
23. أ.د. نزهة إبراهيم الصبري نائب رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب- المملكة المغربية.
24. أ.د. نصيف جاسم أسود سالم الأحبابي. كلية التربية للعلوم الإنسانية. قسم الجغرافية. جامعة تكريت. جمهورية العراق.
25. أ.د. نورة محمد مستغفر. أستاذ التعليم العالي مؤهل، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، المملكة المغربية.
26. أ.د. هاله خالد نجم- رئيس قسم الترجمة. كلية الآداب- جامعة الموصل – جمهورية العراق.
27. أ.د. وسن عبد المنعم ياسين- أستاذ الأدب العربي – كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة ديالى. جمهورية العراق

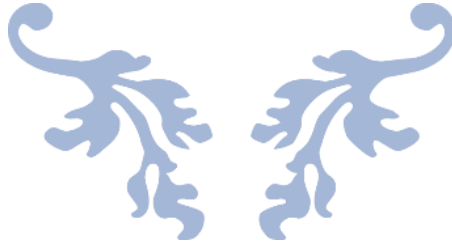
#### أعضاء الهيئة الاستشارية

- 1- أ.م.د. آرام نامق توفيق. كلية العلوم. جامعة السليمانية. جمهورية العراق.
- 2- أ.د. خالد عبد القادر التومي- باحث في المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية. ليبيا.
- 3- أ.د. رائد بني ياسين- عميد كلية الأعمال. قسم نظم المعلومات. الجامعة الأردنية- فرع العقبة. المملكة الأردنية الهاشمية.

- 4- أ.د. جميلة غريب. قسم اللغة العربية و آدابها. جامعة باجي مختار. عنابة. الجمهورية الجزائرية .
- 5- أ.م.د. رشيدة علي الزاوي- أستاذ التعليم العالي. المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين. الرباط. المملكة المغربية.
- 6- أ.م.د. رضا قجة. علم الاجتماع – كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – جامعة محمد بوضياف – المسيلة – الجمهورية الجزائرية.
- 7- أ.د. كامل علي الويبة- رئيس جامعة بنغازي الحديثة – ليبيا.
- 8- أ.د. علي سموم الفرطوسي. كلية التربية الأساسية. الجامعة المستنصرية. جمهورية العراق.
- 9- أ.د. حدة قرقور. كلية الحقوق. جامعة محمد بوضياف. المسيلة. الجمهورية الجزائرية.
- 10- أ.د. مازن خلف ناصر. كلية القانون. الجامعة المستنصرية. جمهورية العراق.
- 11- أ.م.د. محمد عبدالفتاح زهرى- رئيس قسم الدراسات الفندقية- كلية السياحة والفنادق – جامعة المنصورة- جمهورية مصر العربية.
- 12- أ.م.د. مروة إبراهيم زيد التميمي. كلية الكنوز. الجامعة الأهلية. جمهورية العراق.
- 13- أ.م.د. هلال قاسم أحمد المرسي. عميد الشؤون الأكاديمية. جامعة العلوم الحديثة. الجمهورية اليمنية.



## مقال العدد



بسم الله الرحمن الرحيم ، الحمد لله على فضله ونعمته ، والصلاة والسلام على رسوله الكريم وآله ، أما بعد ..  
يضم العدد السابع من المجلة بين دفتيه بحوث المؤتمر العلمي الدولي الثالث للأكاديمية الأمريكية للتعليم العالي والتدريب الذي تجلى بشعار " التنمية المستدامة بين القطاعين ؛ الحكومي ، والخاص ، في تحقيق أهدافها " ، وانعقد للمدة من الثاني حتى التاسع من كانون الثاني / يناير لعام ألفين وواحد وعشرين ، في المنصة الافتراضية للأكاديمية عبر فضاءها الإلكتروني.

ضم العدد جمهرة كبيرة من البحوث لعلماء ولباحثين من جامعات عربية ، ولؤسسات علمية ، ولمراكز بحثية متباينة في تخصصاتها المتنوعة على مدار الوطن العربي الواسع بجناحيه الآسيوي والأفريقي ، لذا جاء العدد على ثلاثة أجزاء ، يحتوي كل جزء منه على عدد من البحوث المتنوعة التي تشترك ضمن المحور الرئيس التنمية المستدامة.

إن الثقافة المستدامة يجب تبيانها عند جميع العاملين في منظمات القطاع الخاص ، عن طريق التعريف بها ، وتشجيع مبادئها ؛ لتحقيق أهدافها . وتفعيل ما يُعرف بالقطاع الثالث ، وهو القطاع الناتج عن الشراكة بين القطاعين ؛ العام ، والخاص ، للنهوض بعجلة التنمية وتحقيق أهدافها . وضرورة توفير رعاية علمية للباحثين في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وتحقيق نُظم المتابعة المثلى بما يكفل تحقيق الإبداع العلمي الخلاق . وتبني استراتيجية وطنية ، يشارك بها الخبراء من مختلف التخصصات التربوية ، والإعلامية ، والطبية ، لحماية الصحة العقلية للشباب عن طريق رفع مستوى الوعي لديهم ، وتوجيههم للاستعمال الرشيد لوسائل التواصل الاجتماعي المختلفة . وأهمية الاستفادة من المناخ المحلي ، وتوظيفه في تخطيط المدن ، وتصميم المباني ، وهو الجانب الفعال في تقليل استهلاك الطاقة ، والتفاعل الإيجابي مع مصادر الطاقة النظيفة ، التي وفرتها البيئة المحلية . وتطوير نُظم إدارة المعرفة الرشيقة ، على أساس التكنولوجيا المتوافرة وتصميمها ؛ لتلبية احتياجات المنظمات الخدمية صغيرة الحجم ومتوسطها . والعمل على توفير بيئة سياسية وأمنية مستقرة ، تحفظ حقوق الإنسان الأساس ، وتلتزم بقيم العدل والمساواة .

وبعد هذا كله .. ومموجز لما قاله المؤتمرون عبر بحوثهم .. يُعدّ المؤتمر العلمي الدولي الثالث للأكاديمية الافتراضي هو الأوسع نطاقاً ليس في عدد المشاركات فحسب بل فيما تركه من استدامة علمية ومعرفية ، وقدرات أسفر بها الباحثون عن فكر مستدام حر ، وديمومة علمية إبداعية خلاقة . ونتمن بدورنا ذلك الجهد المضي والفعال من لدن كل مَنْ شارك ، وعمل ، وقدم لنجاح ذلك الصرح العلمي بامتداده الطويل . وستكون الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب المنبر الواسع لكل الأفكار التي تسهم في بناء حياة مستدامة خدمة حياة الإنسان في ربوع أرضه العريقة .

هيئة تحرير المجلة

2021 / 7 / 4 ولاية ديلاوير

#### الملاحظة القانونية

البحوث المنشورة في المجلة لا تعبر عن وجهة نظر المجلة ، بل عن رأي كاتبها .

## فهرس الموضوعات

- قراءة الحماية الجزائية للمرأة والتنمية المستدامة (دراسة في قانون العقوبات العراقي لعام 1969)
- 10 ..... أ.د. حسين عبدعلي عيسى
- أثر الحصار المفروض على قطاع غزة في انتشار مشاريع الطاقة البديلة - الطاقة الشمسية نموذجاً -
- 32 ..... د. كامل أحمد أبو ماضي
- تنمية المنحدرات الارضية واستثمارها في الأنشطة البشرية في ناحية سورداش في محافظة السليمانية
- 53 ..... م.د. يوسف سامي حاج بازل
- دور القيادة التحويلية في تحقيق التنمية المستدامة في القطاع الحكومي بسلطنة عمان
- 72 ..... د. أحمد بن سعيد بن ناصر الحضرمي / د. عبدالله بن سيف التوي
- حالات الأنا لدى بيرن وعلاقتها بالانغلاق المعرفي - دراسة ميدانية لدى عينة من المعلمين والمعلمات في مدينة دمشق
- 95 ..... د. فاديا فيصل بله / د. أماني أحمد اسكندراني
- التنمية المستدامة للموارد المائية والنشاط الزراعي في حوض وادي كلاني في السليمانية (دراسة جغرافية)
- 131 ..... م.د. احمد كاظم عباس
- تقييم بيئي لمواقع طمر النفايات الصلبة التابعة لمدينة الحلة
- 147 ..... م.م حسين علي فهد الوائلي / م.م رسل محمد كاظم الجبوري
- التخطيط لتنمية مراكز الشباب والأندية الرياضية في محافظة بابل
- 165 ..... م.م حسين علي فهد الوائلي / الباحثة حوراء عبدالكاظم عبدالله عباس
- الأمن المعلوماتي: الجانب الدفاعي للذكاء الاقتصادي
- 185 ..... د. فيلاي أسماء
- أثر التحول الهيكلي بالقطاعات الاقتصادية على التنمية المستدامة في فلسطين للفترة ما بين 1995 - 2018 .
- 205 ..... الباحث / منار موسى يحيى اللحام
- دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة
- 215 ..... الباحثة / نبيلة محمد عبد الدايم أحمد الحداد
- الحكومة العامة والتنمية المستدامة- دراسة وصفية لواقع المؤسسات العامة في العراق
- 232 ..... أ.م. د. منى حيدر عبد الجبار الطائي
- الدولة الاتحادية العراقية ودواعي واشكاليات الفيدرالية ( بين النص والواقع )

- 295..... د. انعام مهدي جابر خفاجة.....  
عدم المسؤولية التشريعية لعضو مجلس النواب في دستور جمهورية العراق
- 273..... الباحث: فراس مكي عبد جناي.....  
الذات الأخلاقية وعلاقتها بنمو الانا
- 292..... أ.د. سناء مجول فيصل / م.م أسامة جابر عبد السادة الشيباني.....  
القطاع العام وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الأردن
- 310..... الباحثة / روان علي أحمد القضاة.....  
دور المرأة في التنمية الاقتصادية من منظور الاقتصاد الإسلامي
- 326..... الباحثة / هيام سامي الزعبي.....  
المنهج الاسلامي وأثره في معالجة الفساد الاداري والاقتصادي في المجتمع
- 341 ..... أ.د. برزان ميسر حامد الحميد / أ.د. عبد الرحمن ابراهيم حمد الغنطوسي.....  
دور الشراكة الاستراتيجية بين المؤسسات الجامعية والقطاع الخاص في مجال التدريب (دراسة ميدانية)
- 368..... أ. طارق أبو شعفة معتوق / أ. سمية معمر امسلم .....  
اليقظة الاستراتيجية كمدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة
- 399..... الباحثة حميدي مروة / د. بلعيد محمد مولود .....  
الوصمة و علاقتها بالمشكلات النفسية و الاجتماعية لأمهات أطفال التوحد في محافظة ديالى
- 410..... م.م محمد طارق حسن .....  
حماية البيئة في ضوء معايير التنمية المستدامة وفقاً لأحكام القانون الليبي
- 428..... د. نعيمة عمر الغزير .....  
الانبؤ بالإشعاع الشمسي كل ساعة بناءً على بيانات الأرصاد الجوية باستخدام تقنيات التعلم العميق
- 451 ..... علي محمد رجه / أنعام محمد عايد.....

## دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

الباحثة / نبيلة محمد عبد الدايم أحمد الحداد

طالبة دكتوراه - كلية التربية - جامعة إب - الجمهورية اليمنية

[nabelaalhadad@gmail.com](mailto:nabelaalhadad@gmail.com)

Tel: 00967777847964

### الملخص:

تمحورت الدراسة الحالية حول هدفين رئيسيين: التعرف على أهداف ومبادئ التنمية المستدامة، والتعرف على دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأهميتها، ولتحقيق هذين الهدفين تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي (تحليل وثائقي) في جمع البيانات والمعلومات من خلال الاطلاع والمراجعة للأدبيات والدراسات ذات العلاقة والصلة، وخلصت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات ولعل من أبرزها ما يلي: أن للعدالة التعاملية أهمية كبيرة في الجامعات اليمنية وذلك لدورها البارز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فالعدالة التعاملية تؤدي إلى تغير إيجابي وتعمل بشكل طردي لتحقيق تلك الأهداف، وأن شعور العاملين في الجامعات اليمنية بالظلم وعدم العدالة والمساواة لا يساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأن العاملين في الجامعات اليمنية يدركون عدم وجود العدالة التعاملية، وهناك ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التعاملية والتنمية المستدامة؛ إذ يؤثر سلبا وإيجابا، وهذا بدوره قد يحقق أو يعيق تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

**الكلمات المفتاحية:** الدور، العدالة، العدالة التعاملية، التنمية، التنمية المستدامة.

## **The role of Yemeni universities' Interactional Justice in achieving development goals Sustainable**

**Nabila Mohamed Abdel-Dayem Ahmed El-Haddad**

**PhD Student - College of Education - Ibb University  
Republic of Yemen**

**ABSTRACT:** The current study focused on two main objectives: to identify the goals and principles of sustainable development, and to recognize the role and importance of remedial justice in Yemeni universities in achieving the goals of sustainable development. To achieve these two objectives, the analytical descriptive approach (documentary analysis) was used to gather data and information through the review of literature and related studies. The study concluded a number of results, the most prominent of which is that, for its prominent role in achieving the goals of sustainable development, equity causes positive change and works steadily to achieve those goals. Injustice and inequality of workers in Yemeni universities does not help the achievement of the goals of sustainable development, and the workers in Yemeni universities realize the lack of equitable treatment. There is a positive moral link between inequity and sustainable development that affects negatively and positively.

**Key words:** The role, Justice, Interactional Justice, sustainable, sustainable development.

## المقدمة :

يعد موضوع العدالة التعاملية أحد أنواع العدالة التنظيمية وحقلاً من حقولها المهمة، ويؤدي دوراً مهماً في النشاط الإداري في المؤسسات لتأثيره ومدى تفاعله بين الإداريين والموظفين بمختلف المستويات الإدارية والمبنية على الاحترام المتبادل، وهذا من شأنه رفع كفاءة الأداء لهم وللمؤسسة معاً (سكر، 2012). وفي ضوء هذا المدخل سيتم التركيز على دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

إن توفير البيئة المناسبة في الجامعات بين الموظفين يكون من خلال رفع الأجور للعاملين وأهمية وجود مجموعة من المبادئ والقيم والمشاعر والأخلاقيات التي تسهم في خلق بيئة عمل مثالية خالية من الانحرافات في سلوكيات العاملين مثل: مراعاة مشاكل الموظف الشخصية وهوموه، والتواصل والاتصال في بيئة العمل، ودور العلاقات والمشاعر الشخصية بين الموظفين وبين رؤسائهم وقادتهم التي تعمل على رفع مستوى الإنتاج لدى الفرد العامل، ومن ثم نجاح المؤسسة التعليمية تطورها (الذبحاوي، 2018).

أما اندفاع الموظفين وتوجههم إلى الانتباه إلى الإنصاف في المعاملة مع الآخرين هذا هو ما يعرف باسم العدالة التفاعلية (Kaur, 2016)، حيث تعبر عن مدى إحساس العاملين بعدالة تعامل الإدارة العليا معهم، ويتمثل هذا المفهوم بنوعية الشخصية القيادية التي تشرف على الإجراءات التنظيمية، وتعالج العلاقات بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية بشكل تفاعلي (kalay, 2016).

وتتبع أهمية العدالة التعاملية من كونها تسهم في تحسين الأداء الكلي للجامعات، عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين العاملين في الأقسام والإدارات المختلفة لها؛ وهو ما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية للجامعات، والمحافظة على وحدة تماسك المؤسسة التعليمية، والاستفادة من مواردها البشرية لزيادة الإنتاجية التي تكون بحاجة إلى خلق بيئة تتسم بالعدالة التعاملية (الذبحاوي، 2019).

لذلك فإن العدالة التعاملية (التفاعلية) ترتبط بالبعد الإنساني وخاصة بطريقة تعامل المديرين مع المرؤوسين، فهي تتخذ أبعاداً حساسة شعورية مثل اللطف والود والأمانة والاحترام والمصادقية والدبلوماسية والعدالة والانصاف؛ الأمر الذي يساعد على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

علاوة على ذلك، فإن العوامل والمتغيرات النفسية والاجتماعية التي تؤثر تنظيمياً تزايدت وتداخلت بشكل كبير خاصة في العقدين الأخيرين، وتشابكت علاقة تلك العوامل المتغيرات فيما بينها داخلياً وإن كانت تهدف جميعاً إلى تنمية وتطوير الأداء لتحقيق الأهداف التنظيمية التنموية والفردية والمجتمعية معاً؛ حيث تتيح تلك العوامل إشباعاً لحاجات ودوافع العاملين، ومن أهمها حاجة: العدالة التعاملية، والتنمية المستدامة (Morrman R.H. et al, 2001).

فضلاً عن ، فإن للجامعات مكانة فريدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ فهي المؤسسات الرئيسة المعنية على الصعيد العالمي بإنتاج المعارف العلمية والتكنولوجية والاجتماعية، ونشر المعرفة بين الأجيال القادمة، وتحليل قضايا السياسات العامة

وتشخيص التحديات التي تواجه المجتمعات المتخلفة فيما يخص ركائز للتنمية المستدامة الثلاثة وهي: التنمية الاقتصادية، والعدالة الاجتماعية، والاستدامة البيئية (أكاديمية الإمارات الدبلوماسية، 2019).

و يشير الملخص التنفيذي المراءة وتحقيق أهداف التنمية الشاملة في المنطقة العربية دراسة استرشادية إلى أن أجندة التنمية المستدامة دخلت بأهدافها السبعة عشر حيز التنفيذ بداية من يناير 2016، ساعية إلى إحداث تغيير إيجابي عالمي بحلول عام 2030 في العديد من المجالات. تدور حول نوعية الحياة الإنسانية، وقدرات وإمكانيات النظام الطبيعي الذي يحتضن هذه الحياة وتحمل الأهداف نظرة مستقبلية قوامها تحقيق تنمية تستجيب لاحتياجات الحاضر، دون التضحية بقدرة الأجيال القادمة للحصول على احتياجاتها. وتحت شعار شديد الإنسانية هو: "الطريق للكرامة بحلول 2030: إنهاء الفقر، وتغيير حياة الناس للأفضل، وحماية الكوكب"؛ حملت الأجندة دعوات قيمة حول تحقيق العدالة والمساواة، والتوزيع الأفضل للموارد، وتحسين الفجوة بين الأجندة الحقوقية وبين مثلتها التنموية.

وتشير فاكية (2010) إلى أن المهم في التنمية المستدامة هي تحقيق العدالة والمساواة في فرص العمل والرفاهية، وشمولية الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بصورة متوازنة، فنحن نحتاج للتنمية المستدامة بالنسبة للعالم بشكل عام، ولكل مجتمع في الدولة وخاصة اليمن، فهناك ضرورة لتوفر الحق في المشاركة الفعالة في تكافؤ الفرص وفي الحصول على الموارد، والحق في التوزيع المنصف والتعامل المنصف للفوائد الناجمة عن التنمية والحقوق المختلفة؛ لذلك فالجامعات اليمنية بحاجة ماسة إلى الشعور بالعدالة التعاملية لتسهم في تحقيق التنمية المستدامة بين أوساط العاملين والموظفين وغيرهم، ومن هذا المنطلق جاءت الحاجة للتطرق لمثل هذه البحوث استشعاراً بالواقع الحالي.

### المشكلة:

لاحظت الباحثة من خلال عملها في الجامعة أن هناك خللاً كبيراً وفجوة عميقة بين العاملين والقادة في تعاملهم مع بعض، حيث عمدت الباحثة إلى التحقق من سلوكيات العاملين في بعض المؤسسات الجامعية المختلفة في الجمهورية، فوجدت أن هناك فروقاً ومستويات متدنية وضعيفة في تعامل القيادة الجامعية مع موظفيها، فتنطبق العدالة التعاملية تحتاج إلى آلية واضحة في التعامل والود والمعاملة الحسنة بطريقة حتى تساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي بدورها تعمل على زيادة الكفاءة في العمل، أما غياب هذه الآلية فيؤدي إلى الإحساس بالاستياء والتذمر بسبب السياسات الخاصة بالعدالة التفاعلية. فدورها الغائب والسلبي وعدم الشعور بالعدالة التعاملية يعمل بشكل عكسي ويولد لديهم النية في ترك العمل، والشعور بعدم الانتماء والولاء الوظيفي، ويقلل الإنتاجية.

من هذا المنطلق، تتركز المشكلة في توظيف المبادئ الأخلاقية المتمثلة بالعدالة التفاعلية في السلوكيات الإنسانية انطلاقاً من قناعة مفادها أن الجامعات العلمية المعاصرة ومنظمتها الإدارية المختلفة تعاني من مشكلات إدارية ترجع أسبابها إلى غياب التفاعلات الأخلاقية والسلوكية القادرة على رفع مستويات الرضا داخل بيئة العمل، ومن ثم فهي تحسن مستوى الأداء الوظيفي

الجيد، وتأتي عدالة التفاعل بوصفه مضموناً أخلاقياً إدارياً قادراً على تسخير القوى الكامنة في الموظفين بالشكل الذي يسمح بتفعيل أثارها وأبعادها لتحسين الأداء الوظيفي وجعله ذا أبعاد إيجابية، وهو ما يُمكن المنظمة من الاندفاع لتجديد ذاتها بتطويع الوسائل لخدمة أهدافها، ومنها يأتي دور العدالة التعاملية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وانطلاقاً مما تقدم، يمكن طرح الإشكاليات الآتية:

- ما أهداف التنمية المستدامة ومبادئها؟
- ما دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية وأهميتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟

#### الأهمية:

تكمن أهمية البحث كونه يساهم في الآتي:

- إثراء التعليم العالي بدراسات تهتم بتحقيق التنمية المستدامة في ضوء العدالة التعاملية.
- تزويد القائمين على العدالة التعاملية في المؤسسات الجامعية في تنميتها.
- قد تساهم نتائج هذه الدراسة في تشجيع الباحثين على ربط العدالة التعاملية بالتنمية المستدامة.
- قد تفيد هذه الدراسة القادة المعنيين في الجامعة لعملية التحسين والتطوير في مجال العدالة التعاملية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة.

#### الأهداف:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على أهداف التنمية المستدامة ومبادئها؟
- التعرف على دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية وأهميتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟

#### الحدود:

تحدد الدراسة الحالية في حدها الموضوعي في دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

#### المنهج:

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي (تحليل وثائقي) في جمع البيانات والمعلومات من خلال الاطلاع والمراجعة للأدبيات والدراسات ذات العلاقة والصلة، القائم على جمع البيانات من مصادرها الثانوية ومصادرها الأولية سواءً المراجع العربية أو الأجنبية، والقائم على وصف الأبعاد المتعلقة بالتنمية المستدامة وتحليلها ومدى تأثيرها بالعدالة التعاملية، حيث قامت الباحثة بتحليل بعض الدراسات المتعلقة بها.

المصطلحات:

وفقاً لطبيعة الدراسة وأهدافها، سيتم التطرق إلى مفهوم الدور، العدالة، العدالة التعاملية، ومفهوم التنمية، التنمية المستدامة.

**الدور:**

عرف أحمد زكي بدوي (1993) الدور في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه: "السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة والجانب الدينامي لمركز الفرد، فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فالدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه التوقعات تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة" (ص39).

ويمكن تعريف الدور إجرائياً بأنه: هو السلوك الفعلي والثقافة السائدة التي ينبغي للجامعات أن تسلكه وتعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلاله.

**العدالة:**

يعرف الزهراني (2013) العدالة بأنها: "قيمة إنسانية دينية جذابة، لها أولويتها وأسبقيتها على كل القيم والمثل الأخلاقية وخاصةً فيما يتعلق بالمؤسسات التعليمية؛ فقد شغلت عقول الكثير من المفكرين وفلاسفة الأخلاق على مر العصور؛ إذ أجمعوا على أنها من القيم الأساسية للحياة الاجتماعية إن لم تكن أهمها على الإطلاق" (ص29).

وتعرف العدالة إجرائياً بأنها: المساواة والإنصاف في جميع الحقوق والواجبات بين العاملين في الجامعة وعدم الجور والظلم من قبل القادة.

**العدالة التعاملية:**

يعرفها الحداد (2018) بأنها: "الشفافية والوضوح في تعامل قادات الجامعة مع جميع الأفراد والمنتسبين فيها. (ص56)

ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها: تعني المعاملة الأخلاقية التي تلتزم بها قيادات الجامعة مع موظفيها في جميع شؤون إدارتها.

## التنمية:

يعرف أيوب (2016) التنمية بأنها: "الحاجة إلى عملية شاملة تشمل جوانب المجتمع كافة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتحدث تغيرات كمية ونوعية وتحولات هيكلية تهدف إلى الارتقاء بمستوى المعيشة لكل المواطنين في الدول النامية وإلى التحسين المستمر لنوعية الحياة فيها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة" (ص16).

## التنمية المستدامة:

يُعرف عبد القادر (2020) التنمية المستدامة بأنها: "تعني الاستخدام الأمثل لجميع الموارد المتاحة سواء البشرية أو المادية أو المعنوية وغيرها للمستقبل البعيد، مع التركيز على حياة أفضل ذات قيمة عالية للأجيال القادمة في الحاضر والمستقبل، والعمل على التنمية الاجتماعية وتوفير احتياجات الناس من الغذاء والتعليم والصحة والطاقة" (ص 460).

ويعرفها عساف (2015) بأنها: "عمليات تبذل فيها نشاطات مقصودة وفق سياسة عامة لإحداث تطور اجتماعي في شتى النواحي معتمد على أسس معرفية وثقافية تضمن التوازن بين التعمير والبيئة" (ص370).

ويمكن تعريفها إجرائيًا بأنها: هي الاستخدام الأمثل لجميع الجوانب الحياتية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بما يخدم مصالح الإنسان العربي والاستمرار فيها والديمومة والترابط الملموس بين هذه المجالات بما يوفر الرفاهية والحياة الكريمة.

## الدراسات السابقة والخلفية النظرية:

## أولاً-دراسات سابقة:

وفقاً لطبيعة البحث الحالي، سيتم التطرق إلى بعض الدراسات المباشرة وغير المباشرة نظراً لقلة الدراسات في هذا المجال التي تناولت الحوسبة السحابية والتنمية المستدامة معا وردت على النحو الآتي:

## 1-الدراسات العربية:

هدفت دراسة أيوب(2016)، الموسومة بـ "إشكالية التنمية المستدامة في العالم العربي" إلى فهم واقع التنمية المستدامة في العالم العربي بكل ما يتضمنه من محفزات ومعوقات، مع استعراض التحديات التي تعترض وصول العالم العربي إلى تحقيق التنمية المستدامة انسجاماً مع طرح منظمة الأمم المتحدة. يقوم هذا البحث على قراءة اقتصادية وسوسولوجية تستند إلى دراسة الواقع العربي لتخلص إلى عدد من التوصيات التي من شأنها أن تعزز من فرص ارتقاء المنطقة العربية لسلم التنمية.

كما هدفت دراسة أبو عشة(2017) الموسومة بـ "أثر التقييم في التنمية المستدامة لدى الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة 2005-2017" إلى التعرف على التقييم الذاتي المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة والكشف عن العلاقة بين التقييم الذاتي المؤسسي والتنمية المستدامة.

بينما هدفت دراسة البنورو (2016)، الموسومة بـ " دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تلبية متطلبات التنمية المستدامة لديها وسبل تفعيله" إلى التعرف على دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تلبية متطلبات التنمية المستدامة لديها وسبل تفعيله.

وهدفت دراسة سكر (2012) الموسومة بـ " أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء المديرين في الوزارات الأردنيّة" إلى تحليل أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي وفقاً لآراء المديرين العاملين في الوزارات الأردنيّة، وتسعى إلى تحليل أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي للوزارة بوصفها كياناً اجتماعياً ومركزاً إدارياً ووظيفياً وتحكمها مجموعة ضوابط وعمليات إدارية وتنظيمية. كما تتخللها منظومة أنشطة عاملة بجملة أهداف حيوية.

## 2-الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة هاندرسون (Henderson, 2011) الموسومة بـ " Rawls والتنمية المستدامة"، إلى تطبيق نظرية راولز في العدالة من أجل وضع إطار محتمل للتنمية المستدامة يتعامل مع جانبي التنمية الاقتصادية والعدالة بين الأجيال في المناقشة. وتناقش مبدأ المساواة العادلة بأن الفرصة المتاحة للأجيال القادمة قد تشكل الأساس الذي تقوم عليه العدالة لحماية البيئة.

بينما هدفت دراسة مازدار (Muzumdar, 2012) الموسومة بـ " تأثير العدالة التفاعلية على القرار السلوكي الخاص بالدوران في المؤسسة" إلى التعرف على تأثير العدالة التفاعلية في سلوك الدوران واتخاذ القرار في المؤسسة؛ حيث يقارن البحث بين العدالة الإجرائية والتوزيعية والتعاملية، ويناقش تقييم تأثير نظام العدالة بأنواعها الثلاثة في المؤسسة ودوران العمل ويختتم البحث بعرض آثار العدالة التفاعلية بشأن القرار السلوكي المتخذ من قبل الموظف في المؤسسة.

و تهدف دراسة مورتن وسكوير (Morton & Squires, 2017) الموسومة بـ: " أهداف التنمية المستدامة (SDG): الإطار العالمي الوطني للصحة، واحتياجات التنمية والعدالة إلى مداخل النظم في جميع المستويات" إلى التعرف على أهداف التنمية المستدامة والأهداف العالمية للصحة العادلة والمستدامة على كل المستويات: من الغلاف الحيوي الكوكبي إلى المجتمع المحلي. والهدف من ذلك هو القضاء على الفقر، وحماية كوكب الأرض، وضمان تمتع جميع الناس بالسلام والرخاء، حالياً ومستقبلاً. وتمثل الأهداف إطاراً عالمياً، من أجل التقدم الذي تم إحرازه وفقاً للأهداف الإنمائية للألفية، والحاجة إلى نظام التخطيط الاستراتيجي الواسع لتحقيق التكامل الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والأبعاد في السياسات والإجراءات.

بينما هدفت دراسة أراير (Arler, 2001) الموسومة بـ " العدالة التفاعلية والتنمية المستدامة" إلى مناقشة بعض الأبعاد الرئيسة للعدالة والتنمية المستدامة، وهي: أولاً التطرق إلى مفهوم العدالة؛ ثانياً التركيز على معنى وجدوى العدالة؛ ثالثاً العلاقة بين مطالب العدالة ونوع العلاقة القائمة بين الناس؛ رابعاً عرض أهم أوجه التمييز بين التفسيرات المختلفة لمفهوم العدالة؛ خامساً مناقشة مختلف معايير العدالة وعلاقتها بالتنمية المستدامة.

وبينما هدفت دراسة استابف وآخرين (Stumpf et al, 2015) الموسومة بـ " بُعد العدالة في الاستدامة: إطار مفاهيمي منظم وعام " إلى مناقشة كيف يمكن أن يتم تحديد البعد المعياري للاستدامة من حيث العدالة، وتحديد الخصائص

الأساسية لمفهوم الاستدامة ومناقشة الافتراضات الأخلاقية الأساسية، والحفريات، وعلم البيولوجيا، وإدخال هيكل مفاهيمي عام للعدالة لتحليل ومقارنة المفاهيم المختلفة للعدالة؛ واستخدام هذا الهيكل المفاهيمي لتحديد الخصائص والتحديات المحددة للعدالة في سياق الاستدامة. ونحن نبرهن على أن الاستدامة تثير تحديات محددة وجزئية جديدة للعدالة فيما يتعلق بمجتمع العدالة، وبالقضاء، وبالقاعدة الإعلامية، والمبادئ، وأدوات العدالة.

وهدفت دراسة كامبل (Campbell, 2013)، الموسومة بـ " التنمية المستدامة والتنمية الاجتماعية العدالة: حالات إيسار متضاربة البحث عن أرضية مشتركة في المدينة والتخطيط الإقليمي" إلى فحص ارتباط التخطيط الحضري مؤخرًا بمركبتين اجتماعيتين -الاستدامة والعدالة الاجتماعية- والجهود التي يبذلها الميدان في الوقت نفسه تابع للسيالات. ما الذي ينشأ عن الجمع بين هذين الهدفين السامعين؟ أن تطوير ثلاث حجج. فأولاً، بدلاً عن الحديث قبل الأوان عن التقارب وبين الاستدامة البيئية والعدالة الاجتماعية، قد يكون المخططون أكثر النهج ويصادف هذا التوتر المثمر لحركتين لا تزالان غير متطابقتين. وثانياً، قبل أن يتمكن المخططون من التفاوض على دمج الاستدامة والعدالة الاجتماعية، ويتعين عليهم أولاً أن يواجهوا الخلل السياسي بين الاثنين بشكل مباشر.

### 3-التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تنوعت الدراسات السابقة من حيث علاقتها بهذا الموضوع، فالدراسات الأجنبية هي الأكثر ملامسة لموضوع البحث، تلتها في الأهمية الدراسات العربية.

#### ثانياً-الخلفية النظرية:

#### العدالة التفاعلية أو التعاملية:

في عام 1986 قام كل من موج وبيس (Bies & Moag) بتقديم مفهوم جديد، وهو مفهوم العدالة التفاعلية، فقد توصل روبرت وجي بيس (Robert J Bies) من خلال دراسته وأبحاثه إلى قناعة مفادها: أن النموذج التقليدي الذي يقيس العدالة التنظيمية من خلال الإدراك الجامعي لها يُعد قاصراً، بسبب تأثير العوامل الذاتية في ذلك، وقد أشار جرين بارج (Greenberg) في بحثه عن العدالة الإجرائية، إلى أن العدالة التفاعلية لا يمكن فهمها إلا في ظل العدالة الإجرائية؛ حيث تتجلى من خلال نظرية التبادل الاجتماعي، وأوضح أن العدالة التفاعلية تشير إلى العلاقة بين الفرد ورئيسه فقط، بينما تشير العدالة الإجرائية إلى العلاقة بين الفرد ومؤسسته، وقد قام كروبانزونو وزملاؤه (Cropanzano et al.) بدراسة نتج عنها: أن العدالة التفاعلية تُعد من محددات الأداء الوظيفي خلافاً للعدالة الإجرائية. وتُعد العدالة التفاعلية أو عدالة التعاملات امتداداً لمفهوم العدالة الإجرائية، وتشير إلى المعاملة التي يتخذها صُناع القرار في التعامل مع الآخرين (حمدي، 2015). وهي ثاني مكونات عدالة الإجراءات، وثالث مكونات العدالة التنظيمية؛ حيث تتكون العدالة التفاعلية من أربعة أبعاد أساسية هي:

الصدق والاحترام والأدب والثقة بين الإدارة والعمالين (خضير، 2014) وتعبّر عن سلوك المؤسسة عند تعاملها مع العاملين، ومدى شعورهم بعدالة المعاملة من جانب رؤسائهم (رضوان، 2014).

#### قواعد العدالة التعاملية:

توصلت الأبحاث والدراسات الخاصة بعدالة التعاملات إلى وجود عدد من القواعد الخاصة بها: مدى وجود مبررات واضحة للقرارات المتخذة، مدى معاملة الرئيس لمروسيه بإنصافٍ ودون تحيز، مدى التزام صاحب السلطة بحدود اللياقة والتهديب في معاملته للعمال في المؤسسة تحت إدارته، مدى احترام صاحب السلطة للعمالين (الدهبي، 2014)

#### مكونات العدالة التعاملية:

عدالة التعاملات تُنحصر في جانبين هما كما أشار إليهما الأسمري (2013): معاملة الأفراد من قبل الرؤساء، تقديم شرحٍ مناسبٍ للقرارات إلى الأفراد الذين يتأثرون بها؛ فالتبرير المقبول أو المنطقي الذي تقدمه المؤسسة لقراراتها يؤدي إلى إدراكٍ أعلى للعدالة من جانب العاملين؛ وذلك بالمقارنة بعدم تقديم مبررات أخرى.

#### أنواع العدالة التعاملية:

تتكون العدالة التعاملية من مكونين أساسيين أشار إليها (Mccardle, 2007):

1- الحساسية الشخصية: (عدالة العلاقات الشخصية): تعني مدى الاحترام والتقدير الذي يتعامل به المدير مع مرؤوسيه داخل المؤسسة.

2- التفسيرات أو المحاسبة الاجتماعية: (عدالة المعلومات): تعني قيام المؤسسة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية والدقيقة والمهمة التي تساعد في التفسير والتبرير للممارسات الإدارية بشأن أي مكافآتٍ أو مواردٍ غير موضوعية.

#### نظريات العدالة التنظيمية التعاملية:

يعتمد هذا البعد على اعتبار إنساني؛ إذ يشير إلى المعاملات الصادرة تجاه العاملين من قبل الإدارة، ويتم تصنيف العدالة التنظيمية التعاملية إلى النظريات الآتية؛ نظرية المحاسبة أو المسألة الأخلاقية: وتُعد نظرية المحاسبة أو المسألة الأخلاقية نظرية عامة؛ إذ قدمها كلٌّ من فلوجر وكروبانزونو (Folger & Cropanzano, 1998)، فهي تشمل العديد من نظريات العدالة على سبيل المثال: نظرية العدالة لآدمز عام 1963 ونظرية المدركات المرجعية لفولجر عام 1987، ونموذج قيم الجماعة (الزهيري، 2011).

وترى هذه النظرية أنّ عوامل الإمكان أو القدرة، وعوامل الوجوب، يحددان بالترتيب سمات الاستطاعة، والسمات الأخلاقية والمسؤولية عن العدالة؛ فعند تحليل أي تصرفٍ أو سلوكٍ إداري من منظور العدالة التنظيمية لتقييم درجة عدالة، فإننا ننظر إلى مجموعتين من العوامل، يشير إليها (عواد، 2003، 21) بالآتي:

عوامل الإمكانية/ القدرة: هي العوامل التي تعكس القدرة وسمات الاستطاعة بمعنى هل هناك بدائل أخرى؟، عوامل الوجوب: هي العوامل التي تعكس السمات الأخلاقية للمحاسبة والمسؤولية عن العدالة؛ بمعنى هل هذا التصرف أخلاقي أم غير أخلاقي؟ واعتمدت هذه النظرية على اختيار العوامل التي تحدد المسؤولية عن ظروف عدم العدالة، كما ركزت على ما إذا كان من الممكن فعله من منظور البدائل، وما الذي كان من الواجب فعله من منظور الأخلاق بدلاً عن التركيز على العمليات المقارنة (البرادان، 2011).

### نظرية التبادل الاجتماعي:

تعد نظرية التبادل الاجتماعي أعموداً عاماً أو مدخلاً أساساً في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي؛ إذ تعتمد على التحليل الاقتصادي والاجتماعي (Blau, 1964)؛ فقد ظهرت في الستينيات في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك نتيجةً لغياب العدالة والمساواة بين الناس في العلاقات الاجتماعية، ومنها أكد الباحثون أهمية التعامل مع الناس، وحل المشكلة بنظرة جديدة، وهي حركةٌ جديدةٌ نحو العدالة الاجتماعية (Al qhiwi, 2015) وكان من أبرز روادها، هومانز وبلو & Humans (Blue) ويُعد بلو (Blue) أحد الرواد البارزين الذين ميزوا بين نوعين من علاقات التبادل بين الفرد والمؤسسة؛ إذ يشير مفهوم التبادل الاجتماعي إلى طبيعة التفاعلات الاجتماعية والعلاقات التي تفرض توقعات مستقبلية إجرائية غير محدودة، بينما التبادل الاقتصادي يعتمد على الأفراد ومسألة التعويض (konovasky&Paugh, 1994). وتقوم هذه النظرية- كما ذكرها كاير (2016) Kaur، على ثلاثة مبادئ هي: الموازنة بين المدخلات والمخرجات؛ طبيعة العلاقات التي يستحقها الأفراد؛ فرص الحصول على علاقات أفضل مع أشخاص آخرين.

### فرضيات نظرية التبادل الاجتماعي:

وضع بلو (Blue, 1964) نظريته هذه لتفسير العدالة التنظيمية بالاعتماد على الفرضيتين الآتيتين؛ بما أن الإنسان كائنٌ ومخلوقٌ اجتماعي ولا يمكنه العيش بمفرده؛ لذا فهو في حالة تفاعلٍ أو تبادلٍ اجتماعيٍّ مستمر، وعند النظر لعلاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين طرفين يتضح أنّها علاقة أخذٍ وعطاءٍ متبادل، وبمعنى آخر فإنّ الطرف الأول يحصل على فوائدٍ من الطرف الآخر؛ أي أن مخرجات الطرف الأول؛ مقابل التزامات يتم تقديمها للطرف الثاني، وبناءً على ذلك يقارن كل طرف مدخلاته مع مخرجاته، لتحديد عدالة أو عدم عدالة التبادل الاجتماعي من عدمها، بما أن الإنسان يدرك عدم العدالة فإنّه يكون مدفوعاً للقيام بعمل ما يساعده على إدراك العدالة في الموقف؛ أما إذا كان الإنسان يعمل في إطار العدالة فإنه يكون في وضع استقرار من زاوية التبادل الاجتماعي، وليس مدفوعاً لأي عمل؛ لأنه يشعر بالرضا.

وترى هذه النظرية أنّ الإنسان كائنٌ يبحث عن اللذة وتجنب الألم، ومن هذا المنطلق أخذت هذه النظرية تنظر إلى الحياة على أنّها سلسلة من المكافآت والتكاليف، وهي بمثابة ضوابط تحكم أو تضبط شبكة العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع؛ فالمكافآت تعني عملية الإشباع، أمّا التكلفة فتعني الجهد المبذول في أي عملية تفاعل (إسكندر، 2015).

**نظرية العاملين لفردريك هيرزبيرغ:**

اقترح هيرزبيرغ (Herzberg) في عام 1968 مجموعتين من العوامل التي تؤثر في سلوك الفرد في التنظيم، وهي عوامل وقائية، وعوامل دافعة حيث ذكرها (الشماع وحمود، 2000) كآلي: العوامل الوقائية: هي العوامل التي ترتبط ببيئة الوظيفة التي تحول دون تحقق عدم الرضا لدى الأفراد، فهي تحجب مشاعر عدم الرضا بذاتها. وتتمثل هذه العوامل بظروف العمل، والرواتب والأجور، وسياسات المنظمة، والعلاقات بالمشرفين والرؤساء، والزمان الوظيفي، والمكانة الاجتماعية وغيرها. أما العوامل الدافعة: هي العوامل التي يشعر الفرد من خلال إشباعها، بدرجة من الرضا لأنها تسهم في زيادة اندفاعه نحو العمل. وهي تتمثل بعوامل التقدم، والمسؤولية، والتقدير، والشعور بالإنجاز والاحترام، وعدالة الراتب، أي أنها تعبر عن محتوى وطبيعة الوظيفة نفسها التي تحقق الرضا لدى الفرد.

**نظرية التحرر في المساواة:**

تؤكد نظرية التحرر على حقوق الحرية الاجتماعية والاقتصادية؛ أي الاعتراف بحرية الحقوق ضد هذه الممارسات الاقتصادية؛ إذ إن الإسهامات التي يقدمها الأفراد للنظام الاقتصادي قد قامت على حرية الاختيار؛ لذا يمكن اعتبارها أساساً للتمييز بين الأفراد في توزيع المنافع والأعباء الاقتصادية، وبناءً عليه فإن الأفراد الذين لم يسهموا في الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات لا يستحقون المساواة في العائدات الاقتصادية؛ فالفرد يتمتع بحرية الاختيار لنوع الإسهام الذي يريد تقديمه (الحجايا، 2006).

**التنمية المستدامة:**

يعد مفهوم التنمية المستدامة في إطاره العام مفهوماً بيئياً ثم التحول إلى مفهوم تنموي شامل يراعي ثلاثة محاور رئيسة وهي المحور الاجتماعي (الإنسان) والمحور الاقتصادي والمحور البيئي (ديب ومهنا، 2009).

**مفهوم التنمية المستدامة:**

ويمكن تعريف التنمية المستدامة من خلال المنظور العربي بأنها: "النهوض بالمستوى المعيشي للمجتمع العربي بأسلوب حضاري يضمن طيب العيش للناس ويشمل: التنمية المطردة للثروة البشرية والشرابة العربية على أسس المعرفة والابتكار والتطوير واستقلال القدرات المحلية والاستثمار العربي والقصد في استخدام الثروات الطبيعية مع ترشيد الاستهلاك وحفظ التوازن بين التعمير والبيئة وبين الكم والكيف" (مركز الإنتاج الإعلامي، 1432هـ).

**مبادئ التنمية المستدامة:**

تشمل مبادئ التنمية المستدامة كما ذكرتها هيئة الأمم المتحدة في تقريرها 2011م الآتي: الإنصاف: أي حصول كل إنسان على حصة عادلة من ثروات المجتمع وطاقاته. التمكين: أي إعطاء أفراد المجتمع إمكانية المشاركة الفعالة في صنع القرارات أو التأثير عملياً.

حسن الإدارة والمساءلة: أي خضوع أهل الحكم والإدارة إلى مبادئ الشفافية والحوار والرقابة والمسئولية.  
التضامن: بين الأجيال وبين كل الفئات الاجتماعية داخل المجتمع وبين المجتمعات.

#### أهداف التنمية المستدامة:

تسعى التنمية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-2020development-goals/>

1. القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان، والقضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة.
2. ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية ورفاهية في جميع الأعمار.
3. ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.
4. تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.
5. ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة.
6. ضمان حصول الجميع -بتكلفة ميسورة- على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة.
7. تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة.
8. إقامة هياكل أساسية قادرة على الصمود.
9. وتحفيز التصنيع الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار.
10. الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.
11. جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة.
12. ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة، واتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره.
13. حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.
14. حماية النظم الايكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر.
15. وقف تدهور الأراضي وعكس مساره، ووقف فقدان التنوع البيولوجي.
16. التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهتمش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة.
17. بناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات.

**خصائص التنمية المستدامة:**

هناك العديد من الخصائص وهي كما ذكرها (عبدالمسيح، 2017):

تعد تنمية طويلة المدى وتعتمد على تقدير إمكانيات الحاضر والتخطيط للمستقبل البعيد، تلبي احتياجات الفرد الأساسية للفقراء خاصة كالغذاء والسكن والملبس وحق العمل والتعلم واللغة، وتراعي حق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية لكوكب الأرض، وتراعي الحفاظ على المحيط الحيوي في البيئة سواء عناصره أو مكوناته الأساسية كالهواء والماء والتربة والطاقة.

**متطلبات التنمية المستدامة:**

هناك العديد من المتطلبات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية المستدامة كما ذكرها محمد (2019)، وهي قدرة الأفراد على العمل والحفاظ على التعاون الإقليمي والدولي؛ ضمان الحياة الكريمة للسكان والدعم المستمر لهم؛ استدامة النظام المالي والإداري؛ تلبية احتياجاتهم المادية والمعنوية من الطبيعة من مواردها الخام وغيرها؛ ضمان بنية اقتصادية رشيدة واستغلال قدرات الطبيعة بما يخدم البشرية؛ تهيئة الظروف المناسبة وتوجيهها نحو التربية لا من أجل أخلاق الأجيال.

**دور العدالة التعاملية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجامعات اليمينية:**

بعد استعراضنا للجانب النظري للدراسة الحالية والمتمثلة في دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمينية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، تلمسنا الآتي:

إن الجامعات يعول عليها بوصفها مؤسسات تعليمية عليا؛ أن تحقق العدالة بوصفها مطلباً رئيساً؛ وأن الأهداف المعول عليها أن تكون عادلة بين العاملين، وتحقيق الأهداف المستدامة.

وبما إن الجامعات هي مؤسسات تنموية بالدرجة الأولى خاصة فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة فإن المتعارف عليه والواقع في التعليم الجامعي يشير إلى أن هناك غياباً لبعض مظاهر العدالة التعاملية مع العاملين، ولعل أبرزها شعور الموظفين بالغبين وعدم العدالة؛ وذلك ينعكس على الأداء الوظيفي ولا يساعد في تحقيق درجات الكفاءة المطلوبة في التعليم الجامعي لضمان استمراريتها وبقائها ويزيد من إنتاجيته وفاعليته وكفاءته والاستفادة من قدرته؛ لذلك على الجامعات أن تسعى إلى تحقيق دور العدالة التعاملية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولتحقيق ذلك تحتاج الجامعات إلى زيادة الوعي الثقافي بتنمية العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والموظفين العاملين فيما بينهم، ومنح الحرية في التخطيط واختيار طرق العمل، وخلق جو عمل متعاون بين أفراد المؤسسة. وتحسين الظروف البيئية للعمل في جو ملائم.

**الاستنتاجات:**

- أن للعدالة التعاملية أهمية كبيرة في الجامعات اليمينية وذلك لدورها البارز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فالعدالة التعاملية تؤدي إلى تغير إيجابي وتعمل بشكل طردي لتحقيق تلك الأهداف.
- أن شعور العاملين في الجامعات اليمينية بالظلم وعدم العدالة والمساواة، لا يساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأن العاملين في الجامعات اليمينية يدركون عدم وجود العدالة التعاملية.

- هناك ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التعاملية والتنمية المستدامة يؤثر سلبا وإيجابا؛ إذ يسهم بدوره في تحقق أو عدم تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

#### التوصيات:

- ينبغي على مؤسسات التعليم العالي تفعيل دور العدالة التعاملية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في برامجها التعليمية.
- ينبغي على الجامعات اليمنية أن تعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال نشر ثقافة العدالة التعاملية.
- ينبغي أن تعمل الجامعة على تنمية العلاقات الإنسانية بين الموظفين في الحرم الجامعي اليمني.
- وضع السياسات والتشريعات والمقترحات المناسبة وترسيخها لدى القيادات الإدارية في الجامعات لتطوير أداء العاملين فيها.

#### قائمة المراجع:

##### المراجع العربية:

- أبو عشة، أحمد عبد المجيد محمد، (2017)، أثر التقييم في التنمية المستدامة لدى الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة: دراسة تطبيقية الجامعة على الإسلامية بغزة 2005-2017، أطروحة دكتوراه، جامعة أم ردمان الإسلامية، غزة، فلسطين.
- إسكندر، ساجدة مراد، (2015)، العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالشعور بالإحباط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، مجلة أدب البصرة، كلية الآداب، جامعة البصرة، العراق، (69)، 343-384.
- أكاديمية الإمارات الدبلوماسية، (2019)، تأملات دبلوماسية: الجامعات وأهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية: <https://eda.ac.ae/ar/special-initiatives/sdgc/ar/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%A8%D8%AD%D8%A7%D8%A>
- أيوب، بولين المعوشي، (2016)، إشكالية التنمية المستدامة في العالم العربي، دار أفكار للطباعة والنشر، جونبة، لبنان.
- بدوي، أحمد زكي، (1993)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان.
- الوردان، محمد فوزي أمين، (2011)، أثر العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، مصر.
- البورنو، أماني فايز محمود (2016)، دور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تلبية متطلبات التنمية المستدامة لديها وسبل تفعيله، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- ديب، ريد، ومهنا، (2009)، التخطيط من اجل التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، 520-487.(1)25.
- الذبحاوي، سناء عبد الكريم (2019)، العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي-بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، بجامعة الكوفة، العراق.
- الزهراني، محمد علي عطاف، (2013)، العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة المخوأة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- الزهيري، أميرة أحمد، (2011)، أثر العدالة التنظيمية على التقه داخل المنظمات "بالتطبيق على قطاع الدواء في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التجارة، مصر.
- السكر، عبد الكريم، (2012)، أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية، دراسات العلوم الادارية، 40(2).
- الشماع، خليل محمد حسن وحمود، خضير كاظم، (2000)، نظرية المنظمة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- عبدالمسيح، عبدالمسيح سمعان، (2017)، التنمية المستدامة، الجمعية المصرية للتربية العلمية، المؤتمر العلمي التاسع عشر: التربية العلمية والتنمية المستدامة، 33-88.
- عساف، محمود عبد المجيد رشيد(2015)، دور التمكين في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات الفلسطينية، جامعة جرش الاهلية عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، 16(1)، 356-392.
- عواد، عمرو محمد أحمد، (2003)، تحليل أبعاد العدالة التنظيمية: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث الإدارية، جامعة عين شمس - كلية التجارة، القاهرة، 21(1)، 12-43.
- فاكية، سقني، (2010) التنمية الإنسانية وحقوق الإنسان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات، عباس - سطيف، الجزائر.
- محمد، سالمي، (2019)، رأس المال الاجتماعي وتعزيز التنمية المستدامة، مجلة جامعة الملك الحسين بن طلال للبحوث، 77-88.
- مركز الإنتاج الإعلامي، (1427هـ)، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الانتاج الإعلامي-جامعة الملك عبد العزيز - الاصدار الحادي عشر، التنمية المستدامة في الوطن العربي بين الواقع والمأمول، 46-75.
- منظمة المرأة العربية (د.ت)، المرأة وتحقيق أهداف التنمية الشاملة في المنطقة العربية دراسة استرشادية، ملخص تنفيذي.

## المراجع الأجنبية:

1. Al Qhiwi, L. (2015).Organizational Justice and its Impact on Improvement the Performance Efficiency of the Industrial Companies: A Case Study of Jordanian Potash Company. Dirasat Administrative Sciences, 42(1), 341 –358.
2. Arler, F. (2001). Distributive justice and sustainable development.

3. Blau, P.M, (1964), Exchange and Power in Social Life. New York: John Wiley & Sons John, USA, P352.
4. Campbell, S. D. (2013). Sustainable development and social justice: Conflicting urgencies and the search for common ground in urban and regional planning. Michigan Journal of Sustainability, 1.
5. Henderson, G. E. (2011). Rawls & sustainable development. McGill Int'l J .Sust. Dev. L. & Pol'y, 7, 1.
6. Kalay, Faruk, (2016), "The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context", International Journal of Human Resource Studies, Vol. 6 (1).
7. Kaur, Simran, (2016), "A Study on the Psychological Effect of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction", the International Journal of Indian Psychology, Issue 2 ,Vol (1).
8. Konovsky, M.A., &Pugh, S.D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. Academy of Management Journal, 37, 656-669.
9. Morrman R.H. et al ,(2001) "Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?" Academy of management journal ,Vol.44, pp351-357.
10. Morton, S., Pencheon, D., & Squires, N. (2017). Sustainable Development Goals (SDGs), and their implementation, a national global framework for health, development and equity needs a systems approach at every level. British medical bulletin, 1-10.
11. Muzumdar, P. (2012). Influence of interactional justice on the turnover behavioral decision in an organization. Journal of Behavioral Studies in Business, 5, 31-41.
12. Stumpf, K. H., Baumgärtner, S., Becker, C. U., & Sievers- Glotzbach, S. (2015). the justice dimension of sustainability: A systematic and general conceptual framework. Sustainability, 7(6), 7438-7472.  
Website:  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-20%20development-goals>



Seven issue - Part I July 2021 - Second Year **Refereed Quarterly Scientific Journal**

# **American International Journal of Humanities and Social Sciences**

**ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY  
FOR HIGHER EDUCATION AND TRAINING**

**QUARTERLY JOURNAL ON HUMANITARIAN  
AND SOCIAL AFFAIRS**

ISSN - 2710 - 4834

Deposit number in the Iraqi National Library and Archires: 2460

