آثر تطوير الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في البلديات: دراسة حالة / بلدية جرش الكبرى"

محمد عمر الزعبي

عبير تيسير بني حسن

جامعة جرش/كلية الاعمال

ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE STUDIES JOURNAL (EASJ)
EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: http://doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

The Impact of Human Resources Development in Achieving Sustainable Development in Municipalities: A Case Study / Greater Jarash Municipality

آثر تطوير الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في البلديات: دراسة حالة / بلدية جرش الكبرى"

Mohammad Omar Alzoubi *
Abeer Tayseer Babi Hassan
Jerash University

محمد عمر الزعبي*
عبير تيسير بني حسن
جامعة جرش/كلية الاعمال

تاريخ الاستلام: 2025/07/14 تاريخ القبول: 2025/08/04 تاريخ النشر: 2026/03/01
Received: 14/07/2025 Accepted: 04/08/2025 Published: 01/03/2026

المستخلص:

من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الفئة الأولى والثانية في بلدية جرش الكبرى والمناطق التابعة لها للعام 2023 والبالغ عددهم(177) موظف وموظفه، حيث بلغت عينة الدراسة (122) تم اختيار بالطريقة العشوائية البسيطة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة 42) فقرة. موزع على المتغير المستقل التطوير في الموارد (استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تكونت من البشرية وعلى المتغير التابع التنمية المستدامة بأبعادها **(التنمية الاقتصادية, التنمية الاجتماعية, التنمية البيئية)** حيث أظهرت نتائج الدراسة:

إن واقع تطوير الموارد البشرية في بلدية جرش الكبرى من وجهة نظر موظفين وموظفات بلدية جرش الكبرى جاء بدرجة متوسطة. وكذلك إن مستوى تحقيق التنمية المستدامة جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطوير الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة بجميع مجالاتها في بلدية جرش الكبرى. وعلى ضوء النتائج توصي الدراسة: يتوجب على بلدية جرش الكبرى تنفيذ التوجيهات الملكية السامية بتحول دور البلديات إلى دور التنموي من خلال التغيير في جميع المجالات بما يتوافق مع أهداف البلدية.

الكلمات المفتاحية: التطوير في الموارد البشرية، التنمية المستدامة، بلدية جرش الكبرى.

Abstract

This study aimed to reveal the impact of human resources development in achieving sustainable development by the Greater Jarash Municipality from the perspective of the employees of the Greater Jarash Municipality. The study population consisted of all workers of the first and second categories in the Greater Jarash Municipality and its affiliated areas for the year 2023, whose number is (177) male and female employees.The sample of the study was (122) chosen by the simple random method. To achieve the objectives of the study, the study used the descriptive analytical approach, and the questionnaire was used as a tool for data collection, as it consisted of (42) paragraphs.

*Corresponding Author: Mohammad Omar

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

distributed on the independent variable; The reality of human resources development, and the dependent variable; The level of sustainable development in its dimensions (economic development, social development, environmental development). The results of the study showed: The reality of human resources development in the Greater Jarash Municipality from the viewpoint of the employees of the Greater Jarash Municipality came to a medium degree. Also, the level of achieving sustainable development came to a medium degree, and the results showed a statistically significant effect of human resources development in achieving economic development in the Greater Jarash Municipality in achieving sustainable development in all its fields. In light of the results, the study recommends: The Greater Municipality of Jarash must implement the royal directives to transform the role of municipalities into a developmental role through change in all fields in line with the objectives of the municipality in order to achieve sustainable development for the local community.

Keywords: change in human resources, sustainable development, Greater Jarash Municipality.

الاطار العام للدراسة

المقدمة:

يعد التطوير في الموارد البشرية من أهم القضايا التي تهتم بها المنظمات في الوقت الحاضر، وذلك لأنه يتم في ظروف بيئية تتسم بالديناميكية والحدّة وسرعة التغير، على اعتبار أن المنظمة تمثل نظاما مفتوحا مفروض عليها، من أجل ضمان استقرارها ونموها، أن تنمو وتتطور وتتفاعل على ضوء فرص وتحديات محيطها الذي تنشط فيه.

في ظل ما يشهده العالم من تطورات وتغييرات كبيرة وواسعة في مختلف المجالات، وخاصة في المجال التقنية والإدارية والمعلوماتية دفع البلديات في المملكة الأردنية الهاشمية إلى التطوير في الموارد البشرية كونها أهم أنواع التغيير في المنظمات الربحية والخدمية، وذلك بسبب ارتباطها بمختلف الجوانب الإدارية والتنظيمية والتشغيلية في المؤسسات، سواء من حيث تحقيق أهدافها أو رؤيتها أو رسالتها، وكذلك من خلال ما تقدم من خدمات وأعمال، وكذلك من خلال هياكلها التنظيمية، ومن خلال سلوك كوادرها ومن خلال الإجراءات الإدارية والتنظيمية والتقنيات المستخدمة. فالتطوير عملية ضرورة ولازمة لجميع مديريات وأقسام البلديات من أجل تحقيق أهدافها، فبدون عملية التطوير والتغيير تتوقف عملية التطور في تلك البلديات. وتُعتبر التنمية المستدامة من الوظائف الرئيسية التي تسعى البلديات إلى تحقيقها، والتي يتوجب على البلديات من خلالها إحداث التغيير التنظيمي في جميع مكونات وأنظمة البلديات من أجل الوصول إليها، وبالتالي التغيير في الموارد البشرية للبلديات لا يعتبر غاية في حد ذاته، وإنما يعتبر كوسيلة للوصول إلى التنمية المستدامة.

قامت البلديات في المملكة الأردنية الهاشمية بإجراء تعديلات في أهدافها وفي الاستراتيجيات المطبقة لتحقيق الرؤية الملكية بتحويل البلديات إلى المحرك الرئيسي للتنمية المستدامة بجميع أشكالها، ونتيجة إلى هذه الرؤى الملكية يجب على البلديات عمل تغييرات بجانب من الجوانب الاستراتيجية فقد تقوم البلديات بتغير أهدافها الاستراتيجية أو تغير أهدافها العامة من أجل تحقيق والوصول إلى التنمية المستدامة ، الأمر الذي سوف ينعكس إجابًا في زيادة سريعة تراكميّة ودائمة عبر فترة من الزمن في الإنتاج الوطني والخدمات المجتمعية للبلديات نتيجة استخدام الجهود العلميّة والعملية عن طريق التشاركيّة بين البلديات ومؤسسات المجتمع المحلي, فالتنمية هي عملية ارتقاء المجتمع والانتقال به إلى وضع أفضل ممّا هو عليه، وذلك عن طريق استغلال الطاقات المختلفة التي تتوفّر لدى أفراد المجتمع، وتوجيه توظيفها للأفضل(كافي, 2017).

ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تناولت اثر التطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في بلدية جرش الكبرى في الأردن.

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

مشكلة الدراسة

تعتبر البلديات الأكثر تعامل مع المواطنين والمقيمين، كل هذه الأمور تستدعي دائماً التغيير والتطوير في البلديات، لغرض بقائها واستمرارها ونموها، ومن أجل تحقيق أهدافها الجديدة، حيث يعتبر تحديد أهداف التغيير من أصعب وأهم جوانب عملية التطوير. وحيث تسعى البلديات إلى التنمية المستدامة وهو الهدف الذي تسعى على تحقيقه، تواجهه معوقات من أجل الوصول إلى التطوير المثالي في الموارد البشرية الذي يحقق التنمية المستدامة، وهو ما لمسه الباحثان. وعلى الرغم من التغيرات التنظيمية في وزارة الإدارة المحلية من تغيير في المعتقدات، والقيم، والاتجاهات، وهيكل المنظمة خلال السنوات الأخيرة، إلا إن هنالك ضعف ملحوظ في اثر هذه التغيرات على التنمية المستدامة، وإعطاء هذه التغيرات أهمية لضمان الوصول إلى الأهداف المنشودة لوزارة الإدارة المحلية في البلديات, وإذ يعتبر التطوير في الموارد البشرية من أهم اهتمامات وزارة الإدارة المحلية لما تحققه من فوائد تعود عليها وعلى والبلديات التابعة لها, وعليه جاءت هذا الدراسة لتكشف أثر التطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في بلدية جرش الكبرى، وتحددت مشكلة الدراسة من خلال السؤال الآتي:

السؤال الرئيسي: ما اثر التطوير في الموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (التنمية الاقتصادية, التنمية الاجتماعية, التنمية البيئية) في بلدية جرش الكبرى من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى؟

ويتفرع عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع التطوير في الموارد البشرية في بلدية جرش الكبرى من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى ؟
2. ما مستوى التنمية المستدامة بأبعادها (التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، التنمية البيئية) التي تسعى بلدية جرش لتحقيقها من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى ؟
3. ما أثر التطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة من قبل بلدية جرش الكبرى من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى ؟

الفرضية الرئيسية: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها(التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، التنمية البيئية) في بلدية جرش الكبرى.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية في بلدية جرش الكبرى .

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاجتماعية في بلدية جرش الكبرى.

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية البيئية في بلدية جرش الكبرى.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة المتمثل؛

- التعرف على أثر التطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (التنمية الاقتصادية, التنمية الاجتماعية, التنمية البيئية) في بلدية جرش الكبرى، من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى.
- التعرف على مستوى التنمية المستدامة بأبعادها (التنمية الاقتصادية, التنمية الاجتماعية, التنمية البيئية) التي تسعى بلدية جرش لتحقيقها من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى.
- الكشف عن أثر التطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة من قبل بلدية جرش الكبرى من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى.

أهمية الدراسة:

- تنبع أهميتها من خلال التطرق إلى مفهوم الموارد البشرية وهو من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة وتطور المؤسسات، وكذلك من خلال التعرف على الصعوبات التي تواجه البلديات في إحداث التطوير في الموارد البشرية في جميع مكوناته.

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

- وتستمد أهميتها كون هذه الدراسة استجابة لما تقوم بها وزارة الإدارة المحلية من تطبيق الرؤيا الملكية في أن البلديات مفتاح التنمية المستدامة والتطور، وذلك من خلال جمود التطوير وتغيير لاستراتيجيات حديثة تواكب التغير في الدور الجديد للبلديات.
- قد تساعد هذه الدراسة بالاعتماد على النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات و الاقتراحات وتقديمها لمتخذ القرار في وزارة الإدارة المحلية والبلديات في المملكة الأردنية الهاشمية.

الإطار النظري والدراسات ذات العلاقة

التطوير في الموارد البشرية:

يعد التطوير والتغيير ظاهرة طبيعية في المؤسسات تقوم على عمليات إدارية متعمدة، حيث تعتبر سلسلة متداخلة من العمليات التي الانتقال من خلالها من الوضع الحالي إلى وضع مستحدث، أي أن التغيير التحول من الوضع الحالي إلى وضع أخر تسعى المؤسسات للوصول إليه، إن مقدار التغيير والتطوير يختلف ويتفاوت من مؤسسة إلى أخرى بحسب الحاجة إلى التغيير، ومقدار الاستجابة لهُ، حتى يصل إلى أن يصبح التغيير تلقائياً من دون الحاجة إلى تخطيط حيث يعتبر التطوير والتغيير سمة أساسية للمؤسسات الخدمية الناجحة، ذلك أن أهداف ووظائف تلك المؤسسات والمنظمات تتطور ،حيث يجب أن يكون التغيير شامل لجميع العاملين والأنظمة حتى القانون(أحمد،2010).

قام حسن (2020) بتعريف التطوير: أنه عبارة عن تغير موجه وهادف تسعى المؤسسة من خلاله إلى تحقيق التكيف الداخلي والخارجي بما يضمن التحول إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشاكل وتطوير الخدمات في المنظمة.

وفي نفس السياق قامت الكركي (2022) بتعريفه بأنه خطة مستهدفة ومدروسة طويلة الأمد، تسعى من أجل تحسين أداء المؤسسة في طريق تقديم المنتج والخدمة وطريقة حلها للمشكلات، وتكون من خلال تعاون كامل من قبل العاملين في المنظمة أو المؤسسة.

وعرف شبلي (2023) التغيير التنظيمي في البلديات: بانه عبارة عن جهد ونشاط طويل المدى يستهدف تحسين قدرة البلدية من خلال التغلب على الصعوبات التي تواجهه البلدية من خلال التعاون والوصول إلى إدارة تشاركيه فعّالة وتعطي تأكيداً خاصاً للعمل الجماعي الشامل داخل البلدية.

متطلبات نجاح التغيير التنظيمي

من أجل نجاح التغيير التنظيمي لا بد من توفير متطلبات ، ومن دون هذه المتطلبات لن يتحقق الهدف من التغيير، ومن أبرز متطلبات التغيير كما أشار إليها موسى (2022) كما يلي:

- الرغبة الحقيقة من قبل المسؤولين في المؤسسة في تحقيق التغيير.
- أن يكون التغيير أمر ضروري من أجل أن يتطور عمل المؤسسات في تقديم الخدمة المميزة.
- الابتعاد عن المزاجية والاجتهاد، وأن يحكم التغيير تخطيط استراتيجي.
- التطبيق السليم من خلال تحديد أهداف تفصيلي مرتبة بمراحل زمنية في التطبيق.
- التقييم: يجب أن يخضع تطبيق التغيير إلى تقييم مستمر للتعرف على مدى السير في تطبيق خطة التغيير.

أهداف التطوير في الموارد البشرية

تسعى المؤسسات بشكل عام والبلديات بشكل خاص إلى تحقيق الأهداف التالية من خلال التطوير **في الموارد البشرية** ، وهي كما يلي:

1.السرعة في إنجاز الخدمات لمتلقي الخدمة

خصائص التطوير في الموارد البشرية

إن أبرز خصائص التطوير **في الموارد البشرية** في المنظمات كما أشار إليها (2017)Atieno& Kyongo كما يلي:

1. الواقعية: يجب أن تكون خطة التطوير قابلة للتطبيق.
2. الوضوح: يجب أن يكون المبرر والهدف للتطوير واضح.

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

3. التوافقية: يجب أن يكون توافق بين مبررات التطوير وحاجة البلدية لها.
4. فاعلية التطوير: بحيث يجب أن يصل إلى تحقيق تطور في الخدمة والأداء.
5. التعاون: وتكون من خلال تعاون جميع العاملين في المنظمة من أجل تحقيق التطوير **في الموارد البشرية** في عمل المنظمة.

.

2. المرونة في أداء عمل المؤسسة.
3.تعزيز الرقابة على الأداء المالي والإداري في المؤسسات.
4. تطوير أساليب البلدية في علاج المشاكل التي تواجهها (القواسمة،2015).
5.زيادة رضا متلقي الخدمة عن أداء المؤسسة.

التنمية المستدامة:

تعتبر التنمية المستدامة من المصطلحات التي رسمت به هيئة الأمم المتحدة خارطة للتنمية البيئية والاجتماعية والاقتصادية على مستوى العالم، هدفها الأول هو تحسين ظروف المعيشية لكل فرد في المجتمع، وتطوير وسائل الإنتاج وأساليبه، وإدارتها بطرق لا تؤدي إلى استنزاف موارد كوكب الأرض الطبيعية، حتى لا نحمل الكوكب فوق طاقته، ولا نحرم الأجيال القادمة من هذه الموارد، (تلبية احتياجات الجيل الحالي دون إهدار حقوق الأجيال القادمة)، ودون الإفراط في استخدام الموارد الطبيعية المتبقية على كوكبنا.

إن قانون البلديات الأردني أضاف مهام جديدة للبلديات وهو الدور التنموي حيث كان يقتصر عمل البلدية على الدور الخدمي فقط ، أما الآن فيجب على البلدية إقامة مشاريع تنموية استثمارية تعود بالنفع المادي لتحسين إيرادات البلدية، وتوفير فرص عمل للمجتمع المحلي، ما ينعكس إيجاباً في الارتقاء بنوعية الخدمة المقدمة للمجتمع ضمن حدود البلديات (بورقية، 2018).

إن أهم الأولويات التي يسعى الأردن إلى تحقيقها للوصـــول إلى مستويات التنمية المستدامة والمنشودة هو تطويـر المجـالس البـلدية، وكذلك تعزيز دورهـا من أجل تقوية الوضع الاقتصادي للمنطقة، وكذلك العمل على تحسيـــن أوضاع البلدية المالية مما ينعكس على قدرتها في تقديم الخدمات، ورفع قدراتها المؤسسيـــة من خلال استخدام الأساليب الإدارية المتطورة، والسعي نحو إيجاد بلديات متميزة وقادرة على عمليات التخطيط و التنفيذ ووضع الاستراتيجيات التنموية الخاصـــة بالمجتمع، مع المحافظة على البيئية(الحوامدة، 2023).

(2017) التنمية المستدامة بأنها هي التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية من اجل استغلال الموارد المتوفرة؛ Bishopعرف لتلبية احتياجات المجتمع.

أما التنمية المستدامة التي تسعى البلدية إلى تحقيقه، كما عرفتها زريقات (2023) بأنه العمليات والأنشطة والخدمات المختلفة التي تقوم بها البلديات بكيانها ككل ومديرياتها وأقسامها المختلفة من أجل تطوير وتنمية المجتمع المحلي في مختلف المجالات، وتحقيق الرفاهية لهُ، من خلال ما تقدمة من أنشطة مختلفة وخدمات متنوعة ؛ مما ينعكس على التطور الاجتماعي والاقتصادي والبيئي للمجتمع المحلي للبلدية.

أهداف التنمية المستدامة

يرى محمد(2018) بأن التنمية المستدامة تسعى إلى تحقيق عدة أهداف أهمها:

1. العمل على تنظيم العلاقة بين الأنشطة البشرية والموارد الطبيعية في البيئة.
2. تحسين قدرة المؤسسات والمنظمات على إدارة الموارد بشكل واعي من أجل تحقيق حياة كريمة للإنسان في الدولة.
3. الاستفادة من التكنولوجيا من أجل تحسين وتطوير الخدمات المجتمعية.
4. الاستفادة من التنمية المستدامة في رسم السياسات الاقتصادية والبيئية من قبل الحكومات.
5. تسهم التنمية المستدامة في تكامل الجهود بين المؤسسات الحكومية والأهلية في المجتمع.
6. إحداث التغيير الإيجابي في السلوك الفكري في عمل المنظمات والأفراد، من خلال وضع خطط تنموية بشكل علمي ومدروس.

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

القضاء على الفقر والبطالة في المجتمع، وتحقيق الرفاهية.

الخصائص الأساسية للتنمية المستدامة

وفيما يلي أبرز الخصائص الأساسية للتنمية المستدامة كما أشار إليها رقيب وقرارات (2020):

1. عناصر التنمية المستدامة متداخلة ومترابطة.
2. التنمية المستدامة هي عملية مجتمعية تشاركية تخص جميع الأفراد والمنظمات.
3. التنمية المستدامة طويلة الأمد تسعى لضمان حق الأجيال المستقبلية بالموارد والحياة الكريمة.
4. التنمية المستدامة حاله عامة: تشمل جميع نواحي الحياة.
5. التنمية المستدامة عملية موجهة؛ من خلال المؤسسات والمنظمات ذات العلاقة من خلال خطط وبرامج من أجل تحقيقها.
6. التنمية المستدامة ملبية للحاجات: تهتم بحاجات جميع الأفراد في المجتمع.
7. التنمية المستدامة عالمية: تكون من خلال التنسيق بين جميع الدول على مستوى العالم من اجل تحقيق التنمية المستدامة.
8. التنمية المستدامة ضرورية من أجل بقاء الدولة سياسياً، واجتماعياً، واقتصادياً.

معيقات تحقيق التنمية المستدامة في بلدية جرش الكبرى

هناك مجموعة من المعيقات التي تحد من دور بلدية جرش الكبرى من القيام بدورها في تحقيق التنمية المستدامة، ومن هذه المعيقات كما أشار إليها كل من الحوامدة (2023)؛ والبقمي(2010)؛ الصعيمات(2023):

1. **المعوقات الاقتصادية: تتمثل في ما يلي:**

- قلة الموارد المالية المتوفرة عند بلدية جرش الكبرى.
- ضعف الاستثمار وتكراره ضمن بيئة البلدية.
- ارتفاع الدين العام للبلدية وقلت الموارد الاقتصادية المتاحة.
- عدم استفادة البلدية من أصولها في إقامة المشاريع.
- محدودية مشاريع الشراكة بين البلدية والقطاع الخاص.

2. معوقات اجتماعية: تتمثل فيما يلي:

- ضعف المشاركة بين البلدية والمجتمع المحلي.
- صعوبة التغير من المجتمع والبلدية كون الفكرة الراسخة إن وظيفة البلديات هي وظيفة خدمية.

3. معوقات إدارية: تتمثل فيما يلي:

- عدم وجود دعم كافي من الحكومة من أجل قيام البلديات بدورها التنموي.
- إن نسبة كبيرة من الموظفين لا يحملون مؤهل تدريبي وعلمي للقيام بدور البلديات التنموي.
- ضعف أداء قسم التنمية وعدم وجود نتائج على أرض الواقع.

4. معوقات تشريعية: تتمثل بعدم وجود سلطة مطلقة للبلديات كونه بعض القرارات وخاصة في مجال الإعفاء بحاجة إلى موافقة وزارة الإدارة المحلية، مما يولد تردد من قبل البلديات في القيام بدورها التنموي، والقيام بإعفاء المستثمرين.

مجالات التنمية المستدامة:

وللتنمية المستدامة مجالات عديدة منها:

1. التنمية الاجتماعية: وتتعلق بالبناء الاجتماعي والثقافي وذلك من أجل إشباع الحاجات الاجتماعية لدى الفرد، وبناء النسق الاجتماعي للمجتمع وفق تصورات مستقبل الفرد والمجتمع (عبد اللطيف، 2011).

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

2. التنمية البشرية: وهي تنمية تتحقق بفضل مجهودات الإنسان ومن أجله، وذلك من خلال مؤسسات التعليم والتدريب والتأهيل في مختلف مجالات الحياة، بهدف تمكين الفرد من تحقيق ذاته والاعتماد عليه في تنمية مجتمعه (السلمي، 2020).
3. التنمية الاقتصادية: يستهدف هذا المجال زيادة النمو والإنتاج بالإضافة إلى خطط تطوير الواقع الاقتصادي للمجتمع المحلي، وتوضيح الجانب الاقتصادي التي تسعى الدولة إلى تنميته من خلال زيادة حفظ الموارد الاقتصادية.
4. التنمية البيئية: وهي قدرة البيئية على القيام بدورها بشكل سليم، من خلال الحد من الأثار السلبية على البيئة من أجل الوصول إلى بيئية متوازنة(علاوي، 2022).

مبادئ التنمية المستدامة

وقد أورد شبات(2021) أهم مبادئ التنمية المستدامة بما يلي:

- التمكين: وتكون من خلال تطوير قدرات الأفراد والمنظمات من أجل تحقيق التنمية المستدامة
- المشاركة. وتكون من خلال إن التنمية مسؤولية مشركة لجميع الأفراد والمنظمات.
- المساواة والإنصاف: تقوم التنمية على مبدأ العدالة والمساواة في توزيع الثروة.
- التضامن: من خلال المحافظة على حق الأجيال المستقبلية من الموارد المتاحة.

الدراسات ذات العلاقة:

1. دراسة الزبون(2023) بعنوان**" تطور وظيفة البلديات وتأثيرها في تحقيق التنمية المحلية في بلديات المملكة الأردنية الهاشمية"** حيث هدفت إلى معرفة مدى مساهمة تطور البلديات في تحقيق التنمية المحلية. وكذلك معرفة معايير مدى نجاح البلديات في المملكة الأردنية الهاشمية من تحقيق التنمية ، وتوصلت الدراسة التي استخدمت المنهج الوصفي إلى؛ إن التطور الذي حدث في عمل البلديات يمثل منهجًا يعتمد إلى حدّ كبير على اللامركزية الإدارية كأسلوب إداري ينظِّم توزيع المهام والمسؤوليات بشكل يمكّن من إدارة أكثر فاعلية وإنجازًا مما يؤدي إلى حدوث التنمية الشاملة، وكذلك توصلت الدراسة معايير التنمية المحلية في البلديات وتشمل: المعايير المالية ، المعايير الكوادر البشرية ، المعايير الإدارية، والمعايير التنظيمية. وتوصلت الدراسة إن أبرز المعيقات تطبيق البلديات وظيفتها في تحقيق التنمية المحلية تتمثل في ما يلي؛ ارتفاع الدين العام للبلديات وقلت الموارد المتاحة. وأوصت الدراسة بضرورة تدعيم سلطات رؤساء البلديات المالية والإدارية و منحهم صلاحيات أوسع ليتسنى لهم الارتقاء بمستوى مدنهم وقراهم ومواطنيهم إلى مستوى أفضل.

2. دراسة الشبلي(2023) بدراسة بعنوان" **التغيير التنظيمي وتأثيره على تعزيز الأداء المؤسسي للبلديات في المملكة الأردنية الهاشمية"** هدفت الدراسة أثر التغيير التنظيمي على تطور الأداء المؤسسي في البلديات في المملكة الأردنية الهاشمية، وكذلك التعرف على عناصر التغيير التنظيمي، و التعرف على أسباب التغيير التنظيمي في البلديات بالمملكة الأردنية الهاشمية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي من خلاله توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك العديد من الأسباب إلى التغيير المؤسسي منها، التطور التكنولوجيا، و تغيير أهداف البلدية، و القوانين والأنظمة، وكذلك توصلت إن أبرز خصائص التغيير التنظيمي ؛ الواقعية و الاستهداف، و الفاعلية والمشاركة. وأوصت الدراسة يجب على البلديات العمل على إحداث ثورة تطويرية وتغيرية من أجل الوصول إلى التطوير المؤسسي المنشود.

3. دراسة بلغربي و أيت مختار (2022) دراسة بعنوان" **برامج التنمية المحلية للبلديات كآلية مساهمة في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة: دراسة ميدانية في بلدية بئر الجير لولاية وهران"** حيث هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على برامج التنمية المحلية على مستوى البلديات ومصادر تمويلها وإظهار الدور الذي تمارسه في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بمجموع أهدافها. ومن خلال الدراسة الميدانية على مستوى مقر بلدية بئر الجير، المدعمة بالنظريات الأدبية لمختلف المصطلحات الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة، تمكنا من التيقن من مدى تجانس كل من أبعاد وأهداف التنمية المستدامة مع تلك التي تسعى الجماعات المحلية (البلديات) إلى تحقيقها من خلال الصلاحيات المخولة لها، والممارسة من خلال برامج التنمية المحلية، وأوصت الدراسة بضرورة عمل التغيير المستمر في هيكل البلديات بما يتلاءم مع تحقيق متطلبات التنمية المستدامة.

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

4. دراسة كل من حداد وعبيد (2021) دراسة بعنوان" **أثر تطبيق قواعد الحكم الرشيد في مؤشرات التنمية المستدامة في بلديات الضفة الغربية: محافظة رام الله والبيرة أنموذجا"** حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الحكم الرشيد في مؤشرات التنمية المستدامة في بلديات الضفة الغربية: بلديات محافظة رام الله والبيرة أنموذجا، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة على عينة بلغ حجمها (294) من أعضاء البلديات وموظفيها، بعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت النتائج وجود أثر لنموذج أبعاد الحكم الرشيد في بلديات محافظة رام الله والبيرة في مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وأوصى الباحثان ضرورة تطبيق قواعد الحكم الرشيد في بلديات الضفة الغربية لتحقيق التنمية المستدامة بكافة أشكالها.

5. دراسة طاهر(2020)بعنوان: **"دور التغيير التنظيمي في تحسين الأداء الاستراتيجي بحث تحليلي في هيئة السياحة / بغداد"** هدفت الدراسة إلى اختبار علاقة وتأثير التغيير التنظيمي كمتغير مستقل في الأداء الاستراتيجي كمتغير مستجيب، في هيئة السياحة (مدينة بغداد)، ومن ثم محاولة الخروج بجملة توصيات تسهم في تعزيز الأداء الاستراتيجي للهيئة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الاستطلاعي، إذ شملت الدراسة جميع مديريات الهيئة، وجمعت بياناتها من (98) مستجيبا يمثلون عينة الدراسة ، إذ تمثلت عينة الدراسة من (المديرين العامين، ومعاونو المديرين العامين، رؤساء الأقسام، ومسئولي الشعب) باعتماد على الاستبانة, وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: ميل هيئة السياحة إلى توظيف العنصر الذكوري في المناصب القيادية أغلب أقسامها وشعبها، وكذلك عن اتسام مديري الهيئة بالتعليم الجامعي والخبرة والمعرفة الوظيفية, كما خرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ينبغي على هيئة السياحة الاهتمام بتنويع النوع الاجتماعي لقياداتها، وإعطاء الكادر النسوي المزيد من الاهتمام بما يتناسب مع مؤهلاتهم والوظائف القيادية الشاغرة.

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً كما هو من أجل الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع.

مجتمع وعينة الدراسة:

اشتمل مُجتمع الدراسة على جميع موظفين وموظفات بلدية جرش الكبرى والمناطق التابعة لها من الفئة الأولى(بكالوريس وأعلى)، والفئة الثانية(دبلوم متوسط)، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة لملائمتها مع طبيعة الدراسة وأهدافها، حيث تم تحديد حجم العينة باتباع نموذج مورجان عن مستوى الثقة (95%)، وهامش خطأ (5%)، حيث تم توزيع عينة الدراسة وفقاً للجدول التالي:

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لجنس الموظف والفئة الوظيفية

أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس				
أعداد الموظفين(الذكور)	النسبة المئوية	أعداد الموظفات (الأناث)	النسبة المئوية	الإجمالي
90	%74	32	26%	122
أفراد عينة الدراسة وفقاً للفئة الوظيفية				
أعداد الفئة الاولى	النسبة المئوية	أعداد الفئة الثانية	النسبة المئوية	الإجمالي
80	%66.1	42	%33.9	122

* وفقاً لإحصائيات مديرية الموارد البشرية في بلدية جرش الكبرى.

نلاحظ من خلال الجدول (1) والأشكال التوضيحية لعينة الدراسة إن أعداد الذكور بلغ (74%) من أعداد الموظفين، بينما بلغت نسبة الإناث (26%) من عينة الدراسة، ويعزى ذلك لان طبيعة عمل البلدية في كثير من الأحيان هو عمل ميداني. أما حسب الفئة الوظيفية حيث بلغ الموظفين من الفئة الأولى(بكالوريس)

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

بلغ (66%) بينما الفئة الثانية بلغ تقريباً(34%)، ويعود ذلك عن التعيينات في السنوات الماضية من خلال ديوان الخدمة المدنية الذي يعطي الأولوية في التعيين لخريجي البكالوريوس.

أداة الدراسة

لِتحقيق أهداف الدِراسة تم تطوير أداة للدراسة بالرجوع للأدب النظري المُتعلق بموضوع الدراسة، وكذلك الاستفادة من استبانات الدِراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التغيير التنظيمي والتنمية المستدامة، وعليه فقد تم تطوير أداة الدراسة على شكل استبانة تضمنت ثلاث أجزاء كما يلي:

الجزء الأول : البيانات والمعلومات الشخصيّة لعينة الدراسة.

الجزء الثاني: التغيير التنظيمي. وتشمل على ثلاث مجالات.

الجزء الثالث: التنمية المستدامة وتشمل على ثلاث مجالات.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي له ومع الدرجة الكلية لمجالها وهي موضحة كما في الجدول التالي:

جدول(2)

معاملات الارتباط بين الأقسام ببعضها والدرجة الكليّة

	التطوير في الموارد البشرية	التنمية المستدامة	الدراسة ككل
التطوير في الموارد البشرية	1		
التنمية المستدامة	0.83**	1	
المتغيرات ككل	0.93**	0.91**	1

**).0.01دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (

نلاحظ من خلال الجدول(2) إن معامل الارتباط الأقسام مع بعضها ومع الدرجة الكلية مناسبة لإجراء هذه الدراسة.

وتم التحقق من ثبات أداة الدراسة بحساب معامل الاتساق الداخلي لها من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا لمحاور أداة الدراسة، والجدول (3) يوضح) يبين قيم معاملات الثبات:4ذلك.

الجدول (3)

ومعامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للمجالات والدرجة الكليّةTest Retest)قيم معاملات الثبات باستخدام ثبات الإعادة(

	الجزء	المجالات	ثبات الإعادة(Test Retest)	كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي)
1	التغيير التنظيمي	التطوير في الموارد البشرية.	0.85	0.89
2	التنمية المستدامة	التنمية الاقتصادية.	0.86	0.88
		التنمية الاجتماعية.	0.84	0.91
		التنمية البيئية.		
الدرجة الكلية للاجزاء ككل			0.865	0.902

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

، بينما بلغت 0.88-0.91))، بينما تراوحت معاملات (كرونباخ ألفا) ما بين (0.84-086 ويتضح من الجدول (3) إن قيم معاملات ثبات الإعادة تراوحت بين (لمعامل(كرونباخ ألفا) ، وهذا يدل على إن الاستبانة تتمتع بدرجة مناسبة 0.902) لقيم معاملات ثبات الإعادة، وبلغت (0.865)الدرجة الكلية للأقسام ككل(من الثبات لإجراء مثل هذه الدراسة.

اختبار الفرضيات والنتائج والتوصيات

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على: ما واقع التطوير في الموارد البشرية في بلدية جرش الكبرى من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل فقرات واقع **التطوير في الموارد البشرية** ، ولكل مجال من المجالات والدرجة الكلية.

والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول(4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتطوير في الموارد البشرية في بلدية جرش الكبرى ، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانجراف المعياري	الترتيب	الدرجة
2	يسعى الموظفين بالبلدية على التعاون من أجل حل مشكلات العمل بمرونة.	3.79	0.77	1	مرتفعة
4	تهتم البلدية بتمكين الموظفين من خلال تحديد المهام ، وتوفير كافة متطلبات التدريب .	3.74	0.79	2	مرتفعة
1	يعرف الموظفين بالبلدية واجباتهم الوظيفية دون أي صعوبات.	3.67	0.71	3	مرتفعة
3	يسعى الموظفين للوصول إلى خدمات متميزة ومبتكرة.	3.47	0.79	4	متوسطة
5	تمنح البلدية الموظفين الاستقلالية في اتخاذ القرار لتحقيق أهداف العمل.	3.23	0.71	5	متوسطة
6	يشعر الموظف بالانتماء للبلدية ككل بدلاً من الانتماء للأقسام.	3.19	0.74	6	متوسطة
7	إشراك الموظفين بأي تغيير تنوي بلدية جرش القيام به.	3.06	0.78	7	متوسطة
بُعد التغيير في الموارد البشرية		3.45		متوسطة	

نلاحظ من جدول (4) إن واقع التطوير في الموارد البشرية في بلدية جرش الكبرى من وجهة نظر موظفين وموظفات بلدية جرش الكبرى جاء بدرجة متوسطة حيث جاء بمتوسط حسابي (3.45). وفيما يخص فقرات التطوير في الموارد البشرية جاءت متفاوتة حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين (3.06 إلى 3.79)، وجاءت ثلاث فقرات بدرجة مرتفعة، وأربع فقرات بدرجة متوسطة، حيث جاءت الفقرة الثانية التي تنص على" يسعى الموظفين بالبلدية على التعاون من أجل حل مشكلات العمل بمرونة" بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.79)، وبانحراف معياري (0.77)، وبدرجة مرتفعة، ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى إن طبيعية العمل البلدي بحاجة إلى تعامل وتكامل بين جميع الأقسام حتى يتم انجاز معاملات المواطنين. فيما جاء بالترتيب الثاني الفقرة رقم "4" والتي نصت على" تهتم البلدية بتمكين الموظفين من خلال تحديد المهام "، بمتوسط حسابي (3.74)، وبانحراف معياري (0.79)، وبرجة مرتفعة، ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى إنه يوجد تحديد لمهام العاملين في الأقسام لدى بلدية جرش الكبرى. فيما جاءت الفقرة رقم "6" بالترتيب القبل الأخير والتي نصت على" يشعر الموظف بالانتماء للبلدية ككل بدلاً من الانتماء للأقسام" بمتوسط حسابي"3.19"، وبانحراف معياري"0.74" وبدرجة متوسطة؛ ويرجع الباحثان ذلك لان طبيعة العمل البلدي يقوم على

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

التعاون. فيما جاءت الفقرة رقم "7" والتي تنص على " إشراك الموظفين بأي تغيير تنوي بلدية جرش القيام به" بالترتيب الأخير حيث بلغ المتوسط الحسابي"3.06"، وبإنحراف معياري"0.78"، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى إن اتخاذ القرارات من صلاحيات رئيس البلدية والمجلس البلدي وليس الموظفين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على: ما مستوى التنمية المستدامة بأبعادها (التنمية الاقتصادية, التنمية الاجتماعية, التنمية البيئية) التي تسعى بلدية جرش لتحقيقها من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل فقرات وأبعاد مستوى التنمية المستدامة التي تسعى بلدية جرش الكبرى إلى تحقيقها والدرجة الكلية ، وتوضح الجداول من (5-9) نتائج هذا السؤال.

جدول(5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد التنمية المستدامة التي تسعى بلدية جرش الكبرى إلى تحقيقها، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانجراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الرتبة
2	التنمية الاجتماعية	3.28	0.78	65.6	متوسطة	1
3	التنمية البيئية	2.88	0.76	57.6	متوسطة	2
1	التنمية الاقتصادية	2.24	0.71	44.8	قليلة	3
الدرجة الكلية لأبعاد التنمية المستدامة		2.80	0.75	56	متوسطة	

نلاحظ من جدول (5) إن مستوى تحقيق التنمية المستدامة من قبل بلدية جرش الكبرى بناء على استجابة عينة الدراسة المتمثلة في موظفين وموظفات بلدية جرش الكبرى جاء بدرجة متوسطة حيث جاء بمتوسط حسابي (2.80)، وبانحراف معياري (0.75)، و بأهمية نسبية بلغت (56)، وتعتبر مستوى التنمية المستدامة التي تسعى بلدية جرش الكبرى إلى تحقيقها دون المستوى وبحاجة إلى بذل المزيد من التطوير التي من خلالها تعزز مستوى التنمية المستدامة ، ويعزى الباحثان ذلك بسبب العائق المالي التي وارتفاع مديونية البلدية، وكذلك بسبب عدم وجود صلاحيات كاملة للمجلس البلدي للقيام بالتطوير اللازم، وعدم وجود شراكه حقيقية بين البلديات والمؤسسات الأخرى من أجل تحقيق التنمية المحلية والكل يعمل بشكل منفرد من دون تحديد الأولويات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزبون(2023)، ودراسة بلغربي و أيت مختار (2022) . فيما جاء في المرتبة الثانية بُعد التنمية البيئية بمتوسط حسابي(2.88)، وبانحراف معياري (0.76) و بأهمية نسبية بلغت(57.6) حيث جاء بدرجة متوسطة، ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى إن من واجبات البلدية الرقابة البيئية والصحية وإزالة النفايات والمكارة الصحية، فيما جاء بالترتيب الأخير بُعد التنمية الاقتصادية بمتوسط حسابي(2.24)، وبانحراف معياري (0.71) و بأهمية نسبية بلغت(44.8) حيث جاء بدرجة قليلة، ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى إن عدم وجود تشجيع حقيقي من قبل البلدية للاستثمار ومعظم الاستثمار تسعى البلدية إلى زيادة مقدار الفائدة المالية التي تعود على خزينة البلدية دون النظر إلى الفائدة للمجتمع المحلي وتنميته، وكذلك ضعف الاستفادة من أملاك البلدية من خلال إقامة شراكة مع القطاع الخاص.

وقد تم معرفة واقع التنمية المستدامة التي تسعى بلدية جرش الكبرى إلى تحقيقها وفقاً لأبعادها وذلك على النحو التالي:

أولاً: التنمية الاقتصادية:

للإجابة عن هذا السؤال حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بناء على استجابة عينة الدراسة لفقرات بُعد التنمية الاقتصادية ؛ والجدول (6) يوضح ذلك:

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

جدول(6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد التنمية الاقتصادية التي تسعى بلدية جرش الكبرى إلى تحقيقها، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
22	تقوم البلدية بتحديد الاحتياجات والأولويات لتنفيذ مشاريعها وخدماتها.	2.44	0.74	1	متوسطة
23	تحرص البلدية على مشاركة مؤسسات المجتمع المحلي للتخطيط التنموي .	2.36	0.73	2	متوسطة
26	انسجام التشريعات في البيئة المحلية مع المشاريع التنموية للبلدية.	2.31	0.79	3	قليلة
28	تمنح البلدية إعفاءات ضريبية للمستثمرين.	2.29	0.79	4	قليلة
25	تقيم البلدية مشاريع بالمشاركة مع القطاع الخاص.	2.18	0.74	5	قليلة
27	تحرص البلدية على إيجاد تمويل وتسويق لمشاريع لأفراد المجتمع المحلي.	2.10	0.72	6	قليلة
24	تقدم البلدية دراسات فنية لتشجيع الاستثمار في البيئة التابعة لها.	2.02	0.70	7	قليلة
	الدرجة الكلية للتنمية الاقتصادية	2.24			قليلة

نلاحظ من جدول (6) إن مستوى تحقيق التنمية الاقتصادية من قبل بلدية جرش الكبرى بناء على استجابة عينة الدراسة المتمثلة في موظفين وموظفات بلدية جرش الكبرى جاء بدرجة قليلة حيث جاء بمتوسط حسابي (2.24). وفيما يخص فقرات بُعد التنمية الاقتصادية حيث جاءت متفاوتة حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين (2.02 إلى 2.44)، حيث جاءت فقرتين بدرجة متوسطة، وخمس فقرات بدرجة قليلة، حيث جاءت الفقرة"22" والتي تنص على" تقوم البلدية بتحديد الاحتياجات والأولويات لتنفيذ مشاريعها وخدماتها" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.44)، وبانحراف معياري (0.74) وبدرجة متوسطة، وتفسر الباحثان ذلك بسبب إن البلدية تعمل موازنة بشكل سنوي تحدد المشاريع التي تقوم بانجازها. فيما جاءت الفقرة رقم "23" والتني تنص على " تحرص البلدية على مشاركة مؤسسات المجتمع المحلي للتخطيط التنموي " حيث جاءت بالترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (2.36)، وبانحراف معياري (0.74) وبدرجة متوسطة، ويفسر الباحثان ذلك بسبب إن البلدية لديها علاقات في تقديم الخدمة مع مجموعة من المؤسسات. فيما جاءت الفقرة رقم "27" بالترتيب قبل الأخير والتي نصت على" تحرص البلدية على إيجاد تمويل وتسويق لمشاريع لأفراد المجتمع المحلي " بمتوسط حسابي(2.10)، وبانحراف معياري(0.72) وبدرجة قليلة؛ ويفسر الباحثان ذلك بان مساهمة البلديات بتمويل وتسويق المشاريع تقتصر على عمل أسواق ومعارض في أوقات محددة بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي، وكذلك عدم قدرة البلدية المالية بتمويل تلك المشاريع. فيما جاءت الفقرة رقم "24" والتي تنص " تقدم البلدية دراسات فنية لتشجيع الاستثمار في البيئة التابعة لها " بالترتيب الأخير وبمتوسط حسابي(2.02)، وانحراف معياري(0.70) وبدرجة ضعيفة، ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى إن عمل الدراسات الاقتصادية ليست من صلاحيات البلدية، وكذلك عدم وجود مختصين في البلدية من أجل إجراء مثل تلك الدراسات.

ثانيا: التنمية الاجتماعية

للإجابة عن هذا السؤال حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بناء على استجابة عينة الدراسة لفقرات بُعد التنمية الاجتماعية ؛ والجدول (7) يوضح ذلك:

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

جدول(7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد التنمية الاجتماعية التي تسعى بلدية جرش الكبرى إلى تحقيقها، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
35	تساهم البلدية في تطوير البنية التحتية.	3.48	0.81	1	متوسطة
30	تقدم البلدية برامج فاعلة لتمكين المرأة في المجتمع المحلي.	3.41	0.81	2	متوسطة
34	تدعم بلدية جرش الأندية الرياضية ضمن حدود البلدية.	3.26	0.83	3	متوسطة
33	تقدم البلدية برامج من أجل تمكين الشباب.	3.16	0.79	4	متوسطة
32	تشارك البلدية في برامج توعية اجتماعية، وثقافية، وصحية.	3.07	0.81	5	متوسطة
29	تعي بلدية جرش متطلبات ومشاكل المجتمع المحلي.	3.02	0.79	6	متوسطة
31	تقدم البلدية برامج رعاية لذوي الاحتياجات الخاصة	2.86	0.77	7	متوسطة
الدرجة الكلية للتنمية الاجتماعية		3.28		متوسطة	

نلاحظ من جدول (7) إن مستوى تحقيق التنمية الاجتماعية من قبل بلدية جرش الكبرى بناء على استجابة عينة الدراسة المتمثلة في موظفين وموظفات بلدية جرش الكبرى جاء بدرجة متوسطة حيث جاء بمتوسط حسابي (3.28). وفيما يخص فقرات بُعد التنمية الاجتماعية حيث جاءت متقاربة حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين (2.02 إلى 2.44)، حيث جاءت جميع الفقرات بدرجة متوسطة. حيث جاءت الفقرة"35" والتي تنص على" تساهم البلدية في تطوير البنية التحتية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.48)، وبانحراف معياري (0.81) وبدرجة متوسطة، ويفسر الباحثان ذلك بسبب إن من أهم واجبات البلديات بشكل عام وبلدية جرش الكبرى تطوير البنية التحتية. فيما جاءت الفقرة رقم "30" والتي تنص على " تقدم البلدية برامج فاعلة لتمكين المرأة في المجتمع المحلي " حيث جاءت بالترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (3.41)، وبانحراف معياري (0.81) وبدرجة متوسطة، ويرجع الباحثان ذلك بسبب إن من المسؤولية المجتمعية التي تقوم بها البلديات هو تمكين المرأة، وكذلك استحداث قسم خاص في بلدية جرش الكبرى من أجل تمكين المرأة. فيما جاءت الفقرة رقم "29" بالترتيب قبل الأخير والتي نصت على" تعي بلدية جرش متطلبات ومشاكل المجتمع المحلي." بمتوسط حسابي(3.02)، وبانحراف معياري(0.79) وبدرجة متوسطة، ويرجع الباحثان ذلك كون دورها يقتصر في معرفة احتياجات المجتمع المحلي في الأمور المتعلقة بعمل البلدية، وكذلك عدم وجود قسم خاص بتتبع احتياجات المجتمع المحلي في بلدية جرش الكبرى. فيما جاءت الفقرة رقم "31" والتي تنص " تقدم البلدية برامج رعاية لذوي الاحتياجات الخاصة " بالترتيب الأخير وبمتوسط حسابي(2.86)، وانحراف معياري(0.77) وبدرجة متوسطة، ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى إن رعاية الاحتياجات الخاصة ليست من صلاحيات البلديات بشكل مباشر، وكذلك بسبب عدم وجود القاعات المتخصصة بذوي الاحتياجات الخاصة تتبع لبلدية جرش الكبرى.

ثالثا: التنمية البيئية

للإجابة عن هذا السؤال حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بناء على استجابة عينة الدراسة لفقرات بُعد التنمية البيئية ؛ والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد التنمية البيئية التي تسعى بلدية جرش الكبرى إلى تحقيقها، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
41	تسعى البلدية لمنع المكارة الصحية والتخلص من النفايات ضمن حدودها	3.58	0.77	1	متوسطة

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

42	تقوم البلدية بالتعاون مع وزارة السياحة بالمحافظة على المناطق السياحية من الاعتداء.	3.39	0.75	2	متوسطة
37	تقوم البلدية بتشجير وتجميل المناطق داخل حدود البلدية.	3.04	0.73	3	متوسطة
38	تحرص بلدية جرش على المحافظة على موارد البيئة المحلية من خلال برامج التوعية المختلفة	2.97	0.73	4	متوسطة
40	تفرض بلدية جرش غرامات على المخالفين للنظام البيئي.	2.71	0.72	5	متوسطة
36	تقوم البلدية بمعالجة مشكلة التلوث بالتشارك مع مؤسسات المجتمع المختصة بالبيئة.	2.25	0.71	6	قليلة
39	تقوم البلدية بعمل ندوات عن أهمية المحافظة البيئة	2.22	0.69	7	قليلة
الدرجة الكلية للتنمية البيئية		2.88		متوسطة	

نلاحظ من جدول (8) إن مستوى تحقيق التنمية البيئية من قبل بلدية جرش الكبرى بناء على استجابة عينة الدراسة المتمثلة في موظفين وموظفات بلدية جرش الكبرى جاء بدرجة متوسطة حيث جاء بمتوسط حسابي (2.88). وفيما يخص فقرات بُعد التنمية الاجتماعية حيث جاءت متفاوتة حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين (2.22 إلى 3.58)، حيث جاءت خمس فقرات بدرجة متوسطة، وفقرتين بدرجة قليلة. فيما يخص استجابة عينة الدراسة لفقرات بُعد التنمية المحلية جاءت الفقرة"41" والتي تنص على" تسعى البلدية لمنع المكارة الصحية والتخلص من النفايات ضمن حدودها " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وبانحراف معياري (0.77) وبدرجة متوسطة، ويفسر الباحثان ذلك بسبب إن من أهم واجبات ووظائف البلديات التخلص من النفايات ضمن حدود البلدية، وإن معظم الوظائف الميدانية في البلدية ضمن هذه الصلاحية. فيما جاءت الفقرة رقم "42" والتي تنص على " تقوم البلدية بالتعاون مع وزارة السياحة بالمحافظة على المناطق السياحية من الاعتداء " حيث جاءت بالترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (3.39)، وبانحراف معياري (0.75) وبدرجة متوسطة، ويفسر الباحثان ذلك بسبب إن طبيعة المناطق التي تتبع لبلدية جرش الكبرى هي مناطق سياحية مما يستوجب على البلدية زيادة التعاون والتنسيق مع مديرية السياحة في محافظة جرش، وكذلك استحداث قسم خاص في بلدية جرش الكبرى خاصة بالسياحة تحت مسمى قسم السياحة. فيما جاءت الفقرة رقم "36" بالترتيب قبل الأخير والتي نصت على" تقوم البلدية بمعالجة مشكلة التلوث بالتشارك مع مؤسسات المجتمع المختصة بالبيئة." بمتوسط حسابي(2.25)، وبانحراف معياري(0.71) وبدرجة قليلة، ويرجع الباحثان ذلك إن دور البلدية المتعلق بالتلوث ينحصر في النفايات، وكذلك وجود مديرية مستقلة بالبيئة تتبع لوزارة البيئية ضمن حدود بلدية جرش الكبرى،. فيما جاءت الفقرة رقم "39" والتي تنص " تقوم البلدية بعمل ندوات عن أهمية المحافظة البيئة " بالترتيب الأخير وبمتوسط حسابي(2.22)، وانحراف معياري(0.69) وبدرجة قليلة، ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى إن دائرة البيئة في بلدية جرش الكبرى متخصصة في الرقابة والتفتيش، وكذلك صلاحية التثقيف البيئي من اختصاص وزارة البيئية وليس البلديات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على" ما أثر التطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة من قبل بلدية جرش الكبرى من وجهة نظر موظفين بلدية جرش الكبرى ؟

تم الإجابة عن هذا السؤال من خلال اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها(التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، التنمية البيئية) في بلدية جرش الكبرى.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية في بلدية جرش الكبرى .

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاجتماعية في بلدية جرش الكبرى.

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية البيئية في بلدية جرش الكبرى.

للإجابة عن فرضية الأثر الرئيسية قام الباحثان بتطبيق اختبار تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر التطوير **في الموارد البشرية** في تحقيق التنمية المستدامة في بلدية جرش الكبرى. والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9)

تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر التطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في بلدية جرش الكبرى

تحليل التباين				معاملات الانحدار				
الارتباط Rقيمة	R^2 معامل التحديد	Fقيمة	مستوى الدلالة	أبعاد التنمية المستدامة	B	الخطأ المعياري	Beta درجة التأثير	Tقيمة المحسوبة	مستوى دلالة T
0.54	0.28	32.9	0.00	التنمية الاقتصادية	0.158	0.065	0.170	*3.44	0.00
				التنمية الاجتماعية	0.264	0.051	0.219	*3.17	0.02
				التنمية البيئية	0.258	0.058	0.266	*3.59	0.00

*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$.

يتضح من الجدول (10) أن قيمة (اف) بلغت (32.9) عند مستوى الدلالة (0.00) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في بلدية جرش الكبرى، إذ بلغ معامل التحديد 28% من التنمية المستدامة ناتج من التطوير في الموارد البشرية. أما من حيث ابعاد التنمية المستدامة وحسب قيمة (تي) المحسوبة، فقد جاء بعد التنمية البيئية الأكثر تأثير ، ثم جاء بُعد التنمية الاجتماعية، وأخيراً التنمية الاقتصادية. وبناء على ذلك تم رفض الفرضية وقبول الفرضية التي تنص على" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتطوير في الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها(التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، التنمية البيئية) في بلدية جرش الكبرى.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج التي أسفرت عنها الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

1. يتوجب على بلدية جرش الكبرى تنفيذ التوجيهات الملكية السامية بتحول دور البلديات إلى دور التنموي من خلال التطور التنظيمي في جميع المجالات.
2. يتوجب على بلدية جرش الكبرى العمل على صياغة خطة استراتيجية تسعى لتصميم نموذج جديد لتطوير الموارد البشرية لديها بما يتوافق مع أهداف البلدية في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع المحلي.
3. يجب على بلدية جرش الكبرى العمل على إحداث ثورة تطويرية وتغيرية من أجل الوصول إلى التطوير المؤسسي المنشود في البلديات.
4. على بلدية جرش الكبرى عقد دورات تدريبية للعاملين فيها بشكل دوري حول الأنظمة الحديثة من اجل رفع إمكانيات الكوادر المؤهلة مما ينعكس على الأداء وأحداث التغيير والتطوير في جميع المجالات.
5. على بلدية جرش الكبرى ضرورة تعزيز استخدام التكنولوجيا بجميع خدماتها المالية والإدارية، مما يؤثر في نجاح التحول الإلكتروني للبلديات في شكل كبير وجودة الخدمة المقدمة.

EISSN: 3005-3625, PISSN: 2790-2560, DOI: doi.org/10.58564/EASJ/5.1.2026.16

Funding

None

Acknowledgement

None

Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest.

Arabic References:

أحمد ، ماهر.(2010). السلوك التنظيمي، ط1، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.

بلغربي، الهوارية وأيت مختار، عمر. (2022). برامج التنمية المحلية للبلديات كآلية مساهمة في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة: دراسة ميدانية في بلدية بئر الجير لولاية وهران، مجلة الاقتصاد والتنمية المحلية، مج5(ع1)، 645-665.

بورقية، رائد.(2018). دور المجتمعات المحلية في تحقيق التنمية السياحية المستدامة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، 5(1)، 947-957.

حداد، تمارا وعبيد، شاهر.(2021). أثر تطبيق قواعد الحكم الرشيد في مؤشرات التنمية المستدامة في بلديات الضفة الغربية: محافظة رام الله والبيرة أنموذجاً، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، مج 6(ع 16)، ص ص 109-125.

حسن، راوية.(2020). السلوك التنظيمي المعاصر، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.

الحوامدة، عمر.(2023). أنماط التنمية المحلية التي تسعى البلديات في المملكة الأردنية الهاشمية إلى تحقيقها، المجلة الطبيعية والإنسانية، 3(5)، ص ص 688-702.

زريقات، أنصاف.(2023). المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها بلدية جرش الكبرى ودورها في تحقيق التنمية المحلية، مجلة المجتمع العربي،3(1)، ص ص 122-135.

الزبون،دينا.(2023). تطور وظيفة البلديات وتأثيرها في تحقيق التنمية المحلية في بلديات المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2(4)، مجلة إلكترونية.

شبات، موسى.(2021). دور البلديات في تحقيق التنمية المستدامة في قطاع غزة دراسة حالة(بلدية بيت حانون)، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: فلسطين.

العمري, محمد.(2017). أثر التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي :دراسة تطبيقية في القطاع الخاص السعودي.المجلة العربية الإدارة، مج 37 ،ع4، ص ص 415-438.

علاوي، عثمان. (2022). دور الإدارة المحلية في تحقيق التنمية المحلية المستدامة. المجلة العربية للنشر العلمي، 41، 590-607.

عبد اللطيف، رشاد. (2011). التنمية المحلية، ط 1. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر: جمهورية مصر العربية.

القواسمة، فريد.(2015). عوامل النجاح الحرجة لإدارة التغيير في شركات الاتصالات في الأردن، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

كافي, مصفى يوسف.(2017). التنمية المستدامة. دار المنهل للنشر والتوزيع, عمان: الاردن.

English References:

Atieno, L. A., & Kyongo, J. (2017). Effect of Strategic Change on Organizational Performance. International Journal of Economics, Commerce and Management, 5(7), 34-71.