



أثر إدارة المواهب على تحقيق التنمية المستدامة في الوظيفة العامة دراسة ميدانية على جامعة النجم الساطع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

عائشة حسن اجباراء^{1*}, صباح علي محمد بدر²

¹ طالبة دكتوراه، قسم الهندسة الصناعية والانتاج، مدرسة العلوم التطبيقية والهندسة، الأكاديمية الليبية، طرابلس، ليبيا

² قسم الادارة العامة، كلية الادارة، جامعة النجم الساطع، البريقة، ليبيا

The Impact of Talent Management on Achieving Sustainable Development in The Public Sector: Afield Study on Bright Star University from The Perspective of Faculty Members

Eishah hassan ^{1*}, Sabah Ali Mohammed Badr²

¹ PhD Student, Department of Industrial and Production Engineering, School of Applied Sciences and Engineering, Libyan Academy, Tripoli, Libya

² Department of Public Administration, Faculty of Administration, Bright Star University, Brega, Libya

*Corresponding author

Received: August 04, 2025

aishaagbara@gmail.com

Accepted: October 06, 2025

*المؤلف المراسل

Published: October 14, 2025

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر ومستوى ممارسة إدارة المواهب على تحقيق اهداف التنمية المستدامة للوظيفة العامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجم الساطع في مدينة البريقة، وتم حصر مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس لجامعة النجم الساطع بمدينة البريقة واحد عينة عشوائية عددها (97) مفردة حسب جدول مورغان واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات الأساسية عن طريق الاستبيان واستخدم برنامج الحزم الإحصائية (spss) (بواسطة الحاسوب الآلى في تحليل بيانات الدراسة والمتمثلة في الجداول التكرارية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية ومعامل الانحدار لتحليل الأثر بين متغيري الدراسة، وتوصلت الدراسة الى انه هناك علاقة ارتباط طردية بين إدارة المواهب والتنمية المستدامة وكذلك وجود اثر ذو دلالة إحصائية لمتغير إدارة المواهب على التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، التنمية المستدامة.

Abstract

The study aimed to identify the impact and the level of talent management practices on achieving the sustainable development goals of the public sector, from the perspective of faculty members at Al-Najm Al-Satea University in the city of Brega. The study population was limited to faculty members at Al-Najm Al-Satea University in Brega, with a random sample of (97) members selected based on Morgan's table. The study adopted a descriptive-analytical approach. Primary data was collected through a questionnaire, and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used on a computer to analyze the study data, utilizing frequency tables, arithmetic means, standard deviations, and regression coefficients to examine the relationship between the study variables. The study concluded that there is a

positive correlation between talent management and sustainable development, and that talent management has a statistically significant impact on sustainable development.

Keywords: Talent Management, The Sustainable Development.

المحور الأول: الإطار العام ومنهجية الدراسة

1.1 المقدمة

يعد تحقيق التنمية المستدامة هدفًا عالميًّا تسعى إليه جميع المؤسسات والذي يتطلب تضاد كل الجهد في كافة القطاعات، وتضطلع الوظيفة العامة بدورها المحوري في قيادة هذه المسيرة. فالمؤسسات الحكومية، بما لديها من مسؤوليات تجاه التخطيط، التنفيذ، والمتابعة، هي الرافعة الأساسية لتحويل أهداف التنمية المستدامة إلى واقع ملموس، ومع تزايد تعقيد التحديات التي تواجه المجتمعات، من تغيرات بيئية ومناخية إلى التحولات الاقتصادية والاجتماعية في نفس الوقت تزايد الحاجة إلى كوادر بشرية كفؤة ومبتكرة داخل الجهاز الإداري للدولة.

في هذا السياق، تبرز أهمية إدارة المواهب كعنصر حاسم لضمان استمرارية وفعالية الوظيفة العامة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فالمواهب، بشقيها الكفاءات والقدرات الفريدة التي يمتلكها الموظفون، هي رأس المال البشري الذي يدفع عجلة الابتكار، ويحسن الأداء، ويعزز القدرة على التكيف مع التغيرات. إن مجرد توظيف الأكفاء لم يعد كافيًّا، بل يتطلب الأمر استراتيجيات متكاملة لجذب هذه المواهب، تطويرها، وتنميتها وتحفيزها، والاحتفاظ بها، بما يضمن بناء قوة عاملة حكومية قادرة على مواجهة تحديات الحاضر والمستقبل.

وتهدف هذه الورقة إلى استكشاف المستوى والاثر المتبادل بين إدارة المواهب الفعالة وتحقيق اهداف التنمية المستدامة في قطاع الوظيفة العامة. وكيف يمكن للممارسات الحديثة لإدارة المواهب أن تساهم في بناء مؤسسات حكومية أكثر كفاءة، مرونة، وابتكاراً، وبالتالي تمكينها من قيادة جهود التنمية المستدامة بكافة أبعادها البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية.

2.1 الدراسات السابقة

سيتم عرض الدراسات السابقة حسب متغيرات الدراسة حيث سيتم عرض الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل ثم الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع وذلك حسب السنوات من الأقدم للأحدث كما يلي:

1.2.1 الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (إدارة المواهب)

دراسة (العص، 2022) بعنوان : اثر إدارة المواهب في الانتماء التنظيمي، هدفت الدراسة الى التعرف على اثر إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، إدارة المواهب، التعاقب التنظيمي، تطوير المواهب) في الانتماء التنظيمي، بدراسة ميدانية على العاملين في المنظمات الخدمية بقطاع التدريب والاستشارات في مدينة دمشق، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الاستبانة لاستطلاع اراء العينة التي بلغ عددها (59) شخص وتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ونتجت عن الدراسة وجود ممارسات لإدارة المواهب في المنظمات المبحوثة وان اغلب افراد العينة لديهم انتماء تنظيمي تجاه منظمتهم، وان ابعد إدارة المواهب لا تؤثر بشكل معنوي في الانتماء التنظيمي، وانه بعد تطوير المواهب يؤثر بشكل معنوي في الانتماء التنظيمي .

دراسة (الحربي، غوش وشمسي، 2023) بعنوان اثر تعيين المواهب الإدارية على الأداء الوظيفي. هدفت الدراسة الى معرفة اثر تعيين المواهب الإدارية بأبعادها (استقطاب المواهب، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على الأداء الوظيفي بدراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية في منطقة القصيم، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الحكوميين في الإدارء، وبلغ عدد افراد العينة (109) مفردة صالحة للتحليل وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ونتجت عن الدراسة مجموعة نتائج أهمها وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) وتحسين الأداء الوظيفي في

المستشفيات الحكومية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وأثبتت النتائج ان المستشفيات لديها معايير محددة وواضحة لتقدير أداء الموظفين.

دراسة (حكمي، صديق وحسن، 2024) بعنوان اثر إدارة المواهب على تحقيق الابداع التنظيمي ، هدفت الدراسة الى قياس اثر إدارة المواهب بأبعادها (اختيار الموهوبين، تنمية الموهوبين، الاحتفاظ بالموهوبين) في تحقيق الابداع التنظيمي في إدارة الرعاية الصحية بجازان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة، توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها وجود اثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب المتمثلة في (اختيار الموهوبين، تنمية الموهوبين، الاحتفاظ بالموهوبين) في تحقيق الابداع التنظيمي، وعدم جود اثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية (استقطاب الموهوبين) في تحقيق الابداع التنظيمي.

2.2.1 الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (التنمية المستدامة)

دراسة (فرحان، 2023) بعنوان اثر الإدارة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة، هدفت الدراسة الى التعرف على اثر الإدارة الاستراتيجية بأبعادها (التحليل البيئي، صياغة الاستراتيجية ،تنفيذ الاستراتيجية ، الرقابة الاستراتيجية) على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البعد البيئي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى أداة الاستبانة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من عداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام العلمية ، وبلغت عينة الدراسة (170) ، واعتمدت الدراسة الأسلوب الإحصائي لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها ان مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية في الجامعات اليمنية متوسط، وان ممارستها للتنمية المستدامة جاء بدرجة اقل من المتوسط، وان الإدارة الاستراتيجية بكافة ابعادها لها اثر إيجابيا ذو دلالة إحصائية على تحقيق التنمية المستدامة في الجامعات اليمنية وان الزيادة بمقدار وحدة في الإدارة الاستراتيجية يتسبب في زيادة (74%) في التنمية المستدامة .

دراسة (الحميدي، الشامي والناصري وآخرون، 2023) بعنوان دور أنظمة الأيزو(9000) في تحقيق التنمية المستدامة، هدفت الدراسة الى معرفة دور أنظمة ايزو(9000) في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البعد البيئي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) في المصانع العاملة في مدينة ذمار ، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الإداريين العاملين في المصانع بمدينة ذمار، وبلغ حجم عينة الدراسة (30) مدير وموظفة، تم تحليل نتائج الدراسة ببرنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، توصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها ان مستوى أنظمة الجودة في المصانع المبحوثة كانت بدرجة عالية، وان تحقيق الاستدامة أيضا كانت عالية، وانه يوجد اثر دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنظمة الجودة ايزو(9000) وتحقيق الاستدامة لدى العاملين في المصانع المبحوثة .

دراسة (القحطاني، 2024) بعنوان تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة، هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة بدراسة حالة تطبيقية على شركة ارامكو السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والأساليب النظرية في وصف وتحليل الظاهرة محل الدراسة وابعادها من خلال مراجعة المصادر التاريخية والاستعانة بالبيانات الإحصائية والمعلومات المطبوعة والمنشورة في الدوريات والمجلات المحلية والأجنبية ، وتوصلت الدراسة الى ان الابتكار المؤسسي يسمح للشركة بتطوير عمليات اكثر فعالية وكفاءة وبعد مكونا أساسيا للتنمية المستدامة، ويساعد على تقليل المخاطر وانشاء نظام اقتصادي اكثر شمولاً وعدلاً، واوصت الدراسة بأهمية الاستفادة من تجربة أرامكو السعودية في الابتكار.

3.2.1 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يرى الباحث ان الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة من حيث تناول متغيرات الدراسة (إدارة المواهب، التنمية المستدامة)، وكذلك من حيث استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات المناسبة، وتحتلت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجتمع وعينة وبيئة الدراسة، وكذلك اختلاف في الحدود الزمنية والمكانية والبشرية ، فالدراسات السابقة تمت في بيئات

مختلفة وبالتطبيق في مجتمعات دراسة مختلفة و هذه الدراسة طبقت على جامعة النجم الساطع ومن وجهاً نظر أعضاء هيئة التدريس، كما أنها من الدراسات القلائل التي ربطت بين متغيري الدراسة (إدارة المawahب، التنمية المستدامة)، واستقاد الباحث من الدراسات السابقة عند تحديد منهجية الدراسة وصياغة الفرضيات وفترات الاستبانة وبناء الأطار النظري، كما اعتبر الباحث الدراسات السابقة مراجعاً علمياً مهمة لموضوع الدراسة.

3.1 مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية العالمية، أصبح تحقيق التنمية المستدامة هدفاً استراتيجياً تسعى إليه جميع الدول والمؤسسات، ولتحقيق هذا الهدف يلعب العنصر البشري دوراً حاسماً في تحقيق التوازن بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية)، وعلى الرغم من ذلك ، تواجه العديد من المؤسسات العامة تحديات كبيرة في جذب وتطوير والاحتفاظ بـ المawahب البشرية لذا يمثل السؤال الرئيسي في مدى قدرة إدارة المawahب على تعزيز ودعم وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للتنمية المستدامة في الوظيفة العامة؟ .

4.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: ما أثر إدارة المawahب بأبعادها (جذب المawahب، الاحتفاظ بـ المawahب، تنمية المawahب)، على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البعد البيئي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) في جامعة النجم الساطع من وجهاً نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وينتاش عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: ما أثر جذب المawahب بأبعادها على تحقيق التنمية المستدامة في الـ بعد البيئي لجامعة النجم الساطع من وجهاً نظر أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الفرعي الثاني: ما أثر الاحتفاظ المawahب بأبعادها على تحقيق التنمية المستدامة لجامعة النجم الساطع من وجهاً نظر أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الفرعي الثالث: ما أثر تنمية المawahب على تحقيق التنمية المستدامة لجامعة النجم الساطع من وجهاً نظر أعضاء هيئة التدريس؟

5.1 أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة نظراً لكونها تمثل الدور الحيوي الذي يلعبه العنصر البشري في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المستمرة، ولذلك تحتاج المؤسسات العامة إلى تبني استراتيجية فعالة لإدارة المawahب بهدف ضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتنمية المستدامة.

1.5.1 الأهمية العلمية:

تناولت الدراسة موضوع أثر إدارة المawahب على تحقيق التنمية المستدامة في الوظيفة العامة، ولتوسيع أهمية إدارة المawahب بأبعادها (جذب المawahب، الاحتفاظ بـ المawahب، تنمية المawahب) التي تعتبر عاملات أساسية في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البعد البيئي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي)، ولتسهيل هذه الدراسة في تقديم إطار مفاهيمي ونموذج معرفي واختباره ولتوسيع طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، وكما تعد هذه الدراسة إسهاماً علمياً وأضافه جديدة لإثراء المعرفة العلمية في المكتبة الليبية والعربية ، ومساعدة الباحثين في هذا الموضوع في الحصول على المزيد من المعلومات اللازمة .

2.5.1 الأهمية العملية:

تظهر أهمية الدراسة العملية من خلال اظهار لأثر ممارسة ابعاد إدارة المawahب و أهميتها و تعميق مفهومها على المستوى العملي في جامعة النجم الساطع، وتوجيهه انظار أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجم الساطع للدور الفعال الذي تلعبه إدارة المawahب في تحقيق التنمية المستدامة، والوصول إلى نتائج يسترشد

بها لتقديم استنتاجات عملية يعتمد عليها، وطرح توصيات تخدم جامعة النجم الساطع ويؤمل منها في (حال تطبيقها) ان تساعد في تحقيق التنمية المستدامة وأهدافها.

6.1 اهداف الدراسة:

- معرفة مستوى ممارسة إدارة الموهاب بأبعادها (جذب الموهاب، الاحتفاظ بالموهاب، تنمية الموهاب) في جامعة النجم الساطع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- معرفة مستوى التنمية المستدامة بأبعادها (البعد البيئي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) التنمية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجم الساطع.
- تحديد إثر إدارة الموهاب بأبعادها (جذب الموهاب، الاحتفاظ بالموهاب، تنمية الموهاب) على تحقيق التنمية المستدامة في الوظيفة العامة في جامعة النجم الساطع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- تقديم إطار نظري حول موضوع إدارة الموهاب وتوضيح مفهوم الموهبة وإدارة الموهاب وأهدافها ومبادئها، وكذلك مفهوم التنمية المستدامة وأبعادها وأهدافها.
- طرح مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تحقيق التنمية المستدامة في الوظيفة العامة في جامعة النجم الساطع.

7.1 حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على معرفة إثر إدارة الموهاب بأبعادها (جذب الموهاب، الاحتفاظ بالموهاب، تنمية الموهاب) على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البعد البيئي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) في الوظيفة العامة في جامعة النجم الساطع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجم الساطع.
- **الحدود المكانية:** جامعة النجم الساطع بمدينة البريقة.
- **الحدود الزمانية:** العام الدراسي 2025 م.

8.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة فقد اعتمدت على الفرضيات الآتية:-

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموهاب بأبعادها (جذب الموهاب، الاحتفاظ بالموهاب، تنمية الموهاب)، على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

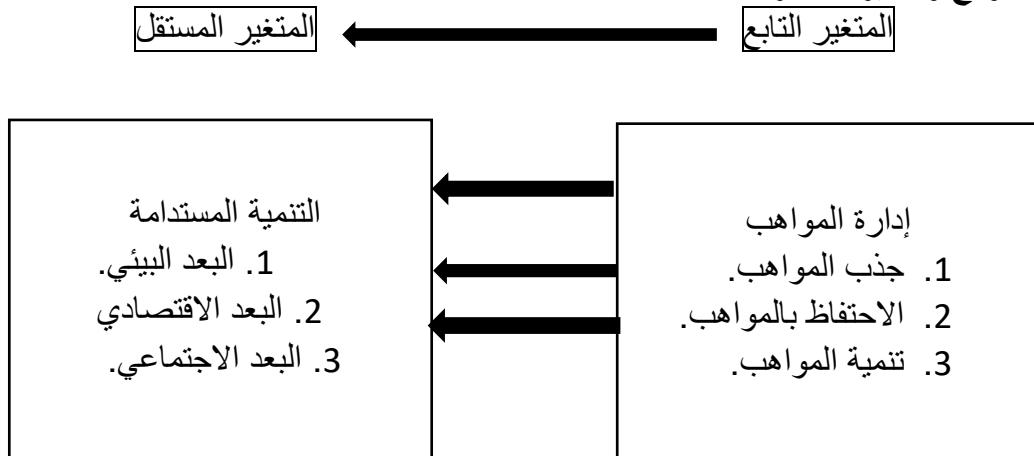
الفرضيات الفرعية التالية:-

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد (جذب الموهاب)، على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد (الاحتفاظ بالموهاب)، على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد (تنمية الموهاب)، على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

9.1 نموذج ومتغيرات للدراسة:



المحور الثاني: الإطار النظري 1.2 المبحث الأول: إدارة المواهب

تمهيد:

ما زال مفهوم إدارة المواهب من المفاهيم الحديثة غير المنتشرة بين أوساط العديد من المجتمعات، بالرغم من أهمية هذه الإدارة في بناء المنظمات واستمرارها وتقدمها، وقد نجد بعض المنظمات والمؤسسات تمارس جزءاً من أبعاد هذه الإدارة دون إدراكتها ووعيها لمفهوم إدارة المواهب. وفي هذا المحور سيساهم الباحث تسلیط الضوء على مفهوم إدارة المواهب، وأهميتها، وأهدافها، وابعادها، وتحديات ومعوقات تطبيق إدارة المواهب.

1.1.2 مفهوم إدارة المواهب

ظهر مفهوم إدارة المواهب وبرز في التسعينيات من القرن العشرين عندما شاع مصطلح حرب المواهب تعبيراً عن المنافسة الشديدة بين المنظمات لجذب أصحاب المواهب للعمل معهم، وتوفير الإمكانيات المادية والتنظيمية للاحتفاظ والإبقاء عليهم وتنمية مواهبهم، في عام 1988 نشرت مقالة (David Warkins) عن مفهوم إدارة المواهب من المفاهيم الإدارية الحديثة، حيث تم الاهتمام بها واعتبرت من المفاهيم التي ساعدت في التركيز على المواهب والمعرفة والإمكانات.

لقد اختلف الباحث والكتاب في تحديد مفهوم إدارة المواهب، فالبعض اسمها اتجاه (trend)، والبعض الآخر اسمها موضة (fashion)، واخرون اسموها فكر (mindset)، فأدواره المواهب تعنى عدة أشياء لعدة أشخاص، فتعنى للبعض إدارة القيمة العالمية للأفراد الموهوبين، وللبعض الآخر تعنى كيف يمكن إدارة المواهب بشكل عام لجميع الموظفين. (منقل، 2020).

وعلى الرغم من كثرة تداول هذا المفهوم الا انه لا يوجد اتفاق موحد حول تعريف إدارة المواهب، ويرجع ذلك الى توجهات الباحث والدارسين وطبيعة نشاط المنظمة والبيئة التي تعمل فيها والتطورات التاريخية التي مرت بها، ومن خلال فحص الباحث للدراسات السابقة التي تناولت تعاريف ومفاهيم إدارة المواهب سنستعرض بعض التعريفات كما يلي:

عرف (احمد، 2011: 112) إدارة المواهب على انها القدرة على توفير نهج منظم لجذب مهارات الموظفين وتوظيفها وتنميتها وتطويرها، والتعامل مع هؤلاء الموظفين على انهم مواهب تستحق الرعاية والاهتمام والدفع الى الامام، والسعى لوضع الاشخاص المناسبين ذوي المهارات المناسبة في المكان المناسب، وكما عرفها (ابوقاعود، 2021) بأنها عملية مرتبطة بتحديد واستقطاب وتطوير الافراد ذوي الإمكانيات العالمية والمتخصصة والاحتفاظ بهم لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة من خلال جذب المواهب المناسبة ومساعدتهم لفهم ما تتوقع المنظمة من خبراتهم العلمية وربطها بالخطة الاستراتيجية لتحقيق الرؤية المستقبلية، وتوفير وسائل التطوير والبيئة الملائمة ذات الطابع التنافسي بما يتماشى مع الأهداف الحالية والمستقبلية للمنظمة.

وعرفت أيضا أنها مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تفسر استراتيجية المنظمة برامجها التشغيلية والتطبيقية بهدف تحقيق التميز (Berger, 2006: p6). وكذلك هي عبارة عن تطبيق أفضل الممارسات في تحديد ورعاية الموهاب في المنظمات وتأهيلها وتوظيفها وتقعيلها داخل بيئة العمل (Nancy, 2006, p5). كما أنها عملية استقطاب وتطوير والمحافظة على الإمكانيات والقدرات الموجودة لدى الأفراد أصحاب الموهبة واستغلالها بالشكل الصحيح ونشرها ونقلها للأخرين بهدف تحقيق الاستخدام المشترك لها (Armstrong, 2010, p168).

2.1.2 أهمية إدارة الموهاب

حدد (حكمي، 2024) أهمية إدارة الموهاب في العناصر التالية:

1. لها دور كبير في اختيار الموهوبين في جميع المستويات التنظيمية وفي تطوير وتنمية الموارد البشرية.
2. تمكن من حل المشاكل بطرق أكثر فعالية من خلال استخدام الأمثل لإدارة الموهاب.
3. تساعد على تحسين صورة المنظمة وجذب الموهوبين إليها.
4. اكتشاف الموهاب ونموها داخل المنظمة من خلال تطوير وتنمية الأداء والاستخدام المناسب بدلاً من الاستعانة بالموهاب الخارجية.
5. تساعد عملية إدارة الموهاب في ترقية الأداء وتطوير قدرات الأفراد وبالتالي يؤدي ذلك على تحسين الأداء التنظيمي.

3.1.2 أهداف إدارة الموهاب

وضح (الحربي، 2023) أهمية إدارة الموهاب في النقاط التالية:

1. تحديد القدرات والأدوار المرتبطة بها والتي تشكل أهمية استراتيجية من أجل تطوير خطة طويلة الأجل لتوفير الموارد البشرية.
2. الحصول على أفضل الأفراد في العالم والذين لديهم القدرة على تطوير تلك القدرات.
3. تطوير القدرات وفقاً للمعيار العالمي.
4. الاحتفاظ بهذه القدرات لمواجهة وتلبية الطلب المستقبلي والإستراتيجي.
5. القياس الفعال والتغذية العكسية لضمان تلبية الاحتياجات الاستراتيجية.
6. توفير الموهاب بشكل مستمر في جميع أنحاء المنظمة، وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة بتوفير مجموعة الموهاب والقيادة الفعالة على كل المستويات والذين لديهم استعداد لمواجهة التحديات المستقبلية، وكذلك بناء قوة مستمرة من رأس المال البشري، وربط الموهاب بالاتجاه المستقبلي للمنظمة.
7. وضع الأفراد المؤهلين في المناصب الأساسية في المنظمة، وتخصيص الموارد مثل (التعويضات، التدريب، التوجيه، الارشاد، ومهام العمل للموظفين بناء على قدراتهم وامكانياتهم الفعلية).

4.1.2 تحديات ومعوقات إدارة الموهاب

هناك عدة تحديات تواجه تطبيق إدارة الموهاب داخل المنظمات وتكون هذه التحديات فيما يلي: (العنزي، والعطوى والعابدين ،2011):

1. عدم استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل جيد.
2. انجاز معظم عمليات إدارة الموهاب بشكل تقليدي بعيد عن الابداع والتميز.
3. إدارة الجودة لا يتم ربطها بشكل صحيح مع عمليات تطوير الموهاب وتمكينها.
4. افتقار معظم نماذج إدارة الموهاب إلى أن تكون نماذج صحيحة تابعة لاستراتيجيات المنظمة بشكل مباشر.

5.1.2 أبعاد إدارة المواهب:

هناك اختلاف حول أبعاد إدارة المواهب بسبب تعدد وجهات النظر حول المفهوم وبعد اطلاع الباحث على العديد من الأبحاث والدراسات حول إدارة المواهب، اختار الباحث مجموعة من الأبعاد لقياس إدارة المواهب هي كالتالي:

1. جذب المواهب: عرفه (أبو زيادة، 2019:6) بأنه سعي المنظمات إلى جذب أفضل العاملين الموهوبين في سوق العمل لعمل فيها، وذلك من خلال بعض الممارسات التي تعزز قدرة المنظمات على جذب الموهوبين كسمعة المنظمة وسياسة الرواتب والمكافآت الجاذبة وتوفير فرص التدريب، وإتاحة الفرصة للترقية والتطوير الوظيفي وتتوفر مناخ تنظيمي إيجابي سائد في المنظمة.
2. الاحتفاظ بالمواهب: عرفه (الرصيدى ومحمد، 2020:15) بأنه مجموعة من الإجراءات التي تتخذها المنظمات لبقاء المواهب فيها وذلك من خلال تلبية احتياجاتهم ومكافأتهم على جهودهم وتقدير قيمتهم وتبني ثقافة تنظيمية تركز على دعم المواهب.
3. تنمية وتطوير المواهب: عرفه (زيادة، 2021:108) بأنها استراتيجية تهدف لتطوير المعرفة والسلوك والمهارات الخاصة بالموهوبين من خلال تحديد نقاط الموهبة وتطويرها والمشاركة في تحديد الأهداف وتحقيقها، والقيام بمهام جديدة لاكتساب مهارات تساعد على تطوير الأداء.

2.2 المبحث الثاني: التنمية المستدامة

1.2.2 مقدمة:

التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي الاحتياجات الحالية الراهنة دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجاتهم وشهد مفهوم التنمية في بداية السبعينيات من القرن الماضي إلى اليوم تطور كبير في عقد التنمية الذي أقامته الأمم المتحدة لأول مرة عام (1960-1970) اقترن مفهوم التنمية بالنموا الاقتصاد مثل الدخل القومي والدخل الفردي وفي العقد الثاني عام (1970-1980) اكتسب مفهوم التنمية أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية.

2.2.2 التنمية المستدامة:

أصبح العالم اليوم على قناعة بأن التنمية المستدامة هي التي تقضي على قضايا التخلف، وهي السبيل الوحيد لضمان الحصول على مقومات الحياة في الحاضر والمستقبل.
مفهوم التنمية المستدامة:

يمكن تعريف التنمية المستدامة من خلال المنظور العربي على أنها: "النهوض بالمستوى المعيشي للمجتمع العربي بأسلوب حضاري يضمن طيب العيش للناس ويشمل: التنمية المطردة للثروة البشرية والشراكة العربية على أسس المعرفة والإرث العربي الثقافي والحضاري والترقية المتواصلة للأوضاع الاقتصادية على أسس المعرفة والابتكار والتطوير واستغلال القدرات المحلية والاستثمار العربي والقصد في استخدام الثروات الطبيعية مع ترشيد الاستهلاك وحفظ التوازن بين التعمير والبيئة وبين الكم والكيف." وعرفها (الطاهر، 2013) بأنها: التنمية التي تلبي احتياجات البشر في الوقت الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تحقيق أهدافها، وتركز على النمو الاقتصادي المتكامل المستدام والإشراف البيئي والمسؤولية الاجتماعية.

3.2.2 أبعاد التنمية المستدامة:

للتنمية المستدامة أبعاد ثلاثة تمثل فيما يلى:

1. **البعد البيئي:** يوضح هذا البعـد الاستراتيجيات التي يجب توافرها واحترامها في مجال التصنيع بهدف التيسير الأمثل للرأسمال الطبيعي بدلاً من تبذيره واستنزافه بطريقة غير عقلانية حتى لا تؤثر على التوازن البيئي، وذلك من خلال التحكم في استعمال الموارد وتوظيف تقنيات تحكم في انتاج النفايات واستعمال الملوثات وتقل المجتمع إلى عصر الصناعات النظيفة (القطانى، 2024:223).

2. البعد الاجتماعي : يقوم على تطوير مستوى حياة الفرد فعملية التنمية المستدامة تتضمن التنمية البشرية التي تهدف إلى تحسين مستوى التعليم والرعاية الصحية، فضلاً عن مشاركة المجتمعات في وضع القرارات التنموية التي تؤثر على المساواة والانصاف، سواء انصاف الأجيال المقبلة، او انصاف الجيل الذي يعيش اليوم، وضمان فرصاً متساوية لأفراد الجيل الحالي مع غيرهم في الحصول على الخدمات الاجتماعية والموارد الطبيعية وإعادة توزيعها لتلبية الاحتياجات البشرية الأساسية كالتعليم والصحة بما يضمن حصول الأجيال القادمة على نفس المستوى او افضل من هذه الخدمات (الخلف و فاضل، 2021: 410).

3. البعد الاقتصادي : يشير (حسن ومهدى، 2020:366) إلى ان التنمية المستدامة بحاجة الى نموا سريعا من اجل القضاء على الفقر، وتوفير الموارد الازمة لعملية التنمية، وتتلخص الابعاد الاقتصادية في الاستخدام الاقتصادي للحفاظ على البيئة مثلاً التوجه نحو الإنتاج النظيف في التجارة والصناعة، ووضع مخططات مالية للحفاظ على البيئة كالقروض والتوجه الى الإنتاج والاستهلاك المستدام، الاستثمارات الصديقة للبيئة، والمساواة في توزيع الموارد فضلاً على العدالة والتجارة الدولية.

2.2.2 خصائص التنمية المستدامة:

طرح مصطلح التنمية المستدامة عام 1974 في أعقاب مؤتمر ستوكهولم، الذي عقده قمة ريو للمرة الأولى حول البيئة والتنمية المستدامة الذي أُعلن عام 1992 عن خصائص التنمية المستدامة التي تتلخص فيما يلي (غنيم وعثمان، 2011: 131):

أ. هي تنمية يعتبر البعد الزمني هو الأساس فيها، فهي تنمية طويلة المدى بالضرورة، تعتمد على تقدير إمكانات الحاضر، ويتم التخطيط لها لأطول فترة زمنية مستقبلية يمكن خلالها التنبؤ بالمتغيرات.

ب. هي تنمية تضع تلبية احتياجات الأفراد في المقام الأول، فأولوياتها هي تلبية الحاجات الأساسية والضرورية من الغذاء والملابس والتعليم والخدمات الصحية، وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياة البشر المادية والاجتماعية.

ج. وهي تنمية تراعي الحفاظ على المحيط الحيوي في البيئة الطبيعية سواء عناصره ومركيباته الأساسية كالهواء، والماء.

د. هي تنمية متكاملة تقوم على التنسيق بين سلبيات استخدام الموارد، واتجاهات الاستثمارات والاختيار التكنولوجي، و يجعلها تعمل جميعها بانسجام داخل المنظومة البيئية بما يحافظ عليها ويحقق التنمية المتواصلة المنشودة.

هـ. هي تنمية ترعى تلبية الاحتياجات القادمة في الموارد الطبيعية للمجال الحيوي لكوكب الأرض.

المotor الثالث: الدراسة الميدانية

1.3 تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإجراءات المتبعة في تحليل بيانات الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها واداة جمع البيانات وتحديد درجة ثبات وصدق أداة الدراسة، وأخيرا تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس جامعة النجم الساطع والبالغ عددهم (128) موظف وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة وفقاً لجدول كريغ ومورجان (Krejcie and Morgan 1970) والذي حدد حجم العينة بمقدار (97) مفردة، تمكن الباحث من تجميع (97) استبانة قابلة لتحليل بنسبة استجابة .(%)100

3.3 وصف أداة الدراسة:

تم جمع بيانات الدراسة عن طريق استمار الاستبانة، والتي تكونت من ثلاثة اقسام أساسية لقياس متغيرات الدراسة، وهي كما يلي:

القسم الأول: خصص للتعرف على البيانات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة، وذلك كما هي في أداة الدراسة وتضمن (النوع، العمر، الخبرة العلمية في الوظيفة، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية).
 القسم الثاني: خاص بجمع البيانات المتعلقة بالتعرف على مستوى ممارسة إدارة المواهب، استخدم هذا المقياس للتعرف على مدى ممارسة ابعاد إدارة المواهب في هذه الدراسة، ويحتوي هذا المقياس على (15) عبارة موزعة على ابعاد (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب)، وقد تم الاعتماد على دراسة (محمد، 2012) كما يلي:

- جذب المواهب تقيسه العبارات (من 1 إلى 7).
- الاحتفاظ بالمواهب تقيسه العبارات (من 8 إلى 11).
- تنمية المواهب تقيسه العبارات (من 12 إلى 15).

وقد صيغت الفقرات بشكل إيجابي ووضعت امام كل فقرة خمسة بدائل هي (موافق بشدة – موافق – محайд – وغير موافق – وغير موافق بشدة) واعطيت كل فقرة وزن وفق تدرج ليكرت الخماسي لتقدير درجة الموافقة كالتالي: خمس درجات للبديل موافق بشدة، وأربع درجات للبديل موافق، وثلاث درجات للبديل محайд، ودرجاتان للبديل غير موافق، ودرجة واحدة للبديل غير موافق بشدة.

القسم الثالث: يختص بجمع البيانات المتعلقة بقياس التنمية المستدامة، واستخدم لتحديد مستوى التنمية المستدامة عبارات تمت صياغتها بالاعتماد على مقياس تم استخدامه في دراسة (فرحان ،2023) ويحتوي هذا المقياس على (30) عبارة موزعة على الابعاد (البعد البيئي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) كما يلي:

- البعد البيئي تقيسه العبارات (من 1 إلى 9).
- البعد الاجتماعي تقيسه العبارات (من 10 إلى 18).
- البعد الاقتصادي تقيسه العبارات (من 19 إلى 30).

وقد صيغت الفقرات بشكل إيجابي ووضعت امام كل فقرة خمسة بدائل هي: (موافق بشدة – موافق – محайд – وغير موافق – وغير موافق بشدة) واعطيت كل فقرة وزن وفق تدرج ليكرت الخماسي لتقدير درجة الموافقة وبنفس السياق السابق للمتغير المستقل.

1.3.3 ثبات أداة الدراسة:

للحذر من ثبات أداة الدراسة، طبقت معادلة (الفاكرونباخ) وقد بلغت قيمة معامل ثبات أداة الدراسة ككل (0.960) وذلك كما هو موضح بالجدول (1.3).

جدول (1.3) قيم معامل الثبات لأداة الدراسة.

معامل الثبات	عدد العبارات	الفاكرونباخ
.960	45	الأداة ككل

2.3.3 صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام الصدق الاحصائي فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال اجابتهم، ويحسب صدق القياس من خلال معادلة الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتتراوح قيمة كل من الثبات والصدق بين الصفر والواحد الصحيح، ولتحقيق من صدق مقياس الدراسة قام الباحث باستخدام طريقة الصدق (Statistical Validity)، وبلغت قيمة معامل صدق الأداة ككل (0.979) وهذا يدل على ان فقرات الاستبانة تعكس قدرتها على قياس ما صممت له.

4.3 الأساليب الإحصائية للدراسة:

استخدم في تحليل بيانات الدراسة الميدانية مجموعة من الأساليب الإحصائية المتوفرة في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث استخدمت الأساليب التالية:

- الجداول التكرارية (Frequency Tables)، وذلك لحصر اعداد المشاركين في الدراسة، ونسبهم المئوية، وفقاً للخصائص العامة لمائلي استمارات الاستبانة.
- المتوسطات الحسابية، وذلك لتحديد متوسط إجابات المشاركين في الدراسة.
- الانحراف المعياري بغاية تحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة لمتغيرات الدراسة الرئيسية.
- معامل الارتباط بيرسون (Correlation Coefficient Pearson).
- الانحدار الخطى البسيط لتبيان أثر المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع.

5.3 الدراسة الميدانية:

في هذا الجزء سيتم عرض وتحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة، ثم تحليل الجزء الخاص بمعرفة مستوى ممارسة ابعد إدارة المواهب ومستوى تحقيق ابعاد التنمية المستدامة لدى عينة الدراسة، ومن ثم إيجاد أثر إدارة المواهب على تحقيق التنمية المستدامة.

1.5.3 الخصائص العامة لعينة الدراسة:

يختص هذا الجزء بتحديد البيانات الأولية لعينة الدراسة من حيث (النوع، العمر، الخبرة العلمية، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية) وذلك على النحو التالي:

جدول (2.3) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.

المتغير	المجموع	الفئة	العدد	النسبة
النوع		ذكر	44	45.4
		انثى	53	54.6
	المجموع		97	100.0
العمر		اقل من 30 سنة	17	17.5
		من 30 سنة الى اقل 40 سنة	34	35.1
		من 40 سنة الى اقل من 50 سنة	30	30.9
	المجموع	من 50 سنة فأكثر	16	16.5
الخبرة العلمية		اقل من 5 سنوات	35	36.1
		من 5 الى اقل من 10 سنوات	28	28.9
		من 10 سنوات الى 15 سنة	13	13.4
	المجموع	من 15 سنة فأكثر	21	21.6
المؤهل العلمي		ماجستير	76	78.4
		دكتوراه	21	21.6
	المجموع		97	%100
الدرجة العلمية		محاضر مساعد	48	49.5
		محاضر	23	23.7
		أستاذ مساعد	12	12.4
		أستاذ مشارك	10	10.3
		أستاذ	4	4.1
	المجموع		97	%100

يشير الجدول (2.3) الى ان نسبة (54.6%) من المشاركين في الدراسة هم من فئة الاناث، وهي تشكل اكثر من نصف حجم العينة، بينما بلغت نسبة (45.4%) من المشاركين في الدراسة من فئة الذكور، اما الفئة العمرية من العينة فقد بلغت اعلى نسبة لها (30.9%) من الذين اعمارهم ما بين(40) سنة الى اقل من(50) سنة وهذا يعطى مؤشر جيد ويعطي انطباعاً على تنوع الفئة العمرية وهذا التنوع يدعم الدراسة

في شمولها لمختلف الفئات العمرية، الامر الذى يعطى الثراء والاستفادة من الخبرات التراكمية، اما بالنسبة الخبرة العلمية لعينة الدراسة فكانت اعلى نسبة (36.1%) من اعضاء هيئة التدريس الذين خبرتهم اقل من (5) سنوات كما يشير الجدول إلى ان نسبة المؤهلات العلمية كانت اعلى نسبة (78.4%) من حملة الماجستير وهى اكثر من نصف حجم العينة تقريباً، اما نسبة الدرجات العلمية فكانت اعلى نسبة (49.5%) لمحاضر مساعد.

2.5.3 مقياس محاور الدراسة:

اعتمد الباحث نموذجاً احصائياً لتحليل الإجابات على فقرات استمار الاستبيان، وهو مقياس احصائي لتحليل متوسطات الإجابات عن طريق مقياس ليكرت للحصول على مستوى محاور الدراسة، كما في الجدول التالي:

جدول (3.3) مقياس ليكرت الوزن النسبي.

مقياس ليكرت	مننصف المستوى	منخفض جداً	متناقض	مترافق	موافقة بشدة
درجة الموافقة			1	2	3
مدى المتوسط المرجح	1.80-1	- 1.80	2.60	-3.40	4.20 - 5
ونصف المستوى	منخفض جداً	متناقض	مترافق	موافقة بشدة	مرتفع جداً

3.5.3 الخصائص العامة لمتغيرات الدراسة:

سيتم فيما يلي تحديد الخصائص العامة لكل من المتغير التابع والمتغير المستقل، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلاً منها كما يلي:

1.3.5.3 تحديد مستوى تطبيق ابعاد إدارة المواهب:

لتحديد مستوى ابعاد المواهب تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة للقرارات وللأبعاد في هذا المحور، وقد كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل ولكل بعد على حدا كما يلي علماً بان درجة الموافقة للفقرات يتم كما سبق ان اوضحته في الجدول (3.3):

جدول (4.3) مستوى محور إدارة المواهب من وجهة نظر عينة الدراسة

م	محور إدارة المواهب	تنمية المواهب	الاحتفاظ بالمواهب	جذب المواهب	فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
1	جذب المواهب				3.493	.76710	1	مرتفع	
2	الاحتفاظ بالمواهب				3.216	.78696	3	متوسط	
3	تنمية المواهب				3.301	.89772	2	متوسط	
	محور إدارة المواهب				3.303	.71951		متوسط	

يتضح من الجدول (4.3) ان بعد جذب المواهب جاء في المرتبة الأولى، وبلغ متوسطه الحسابي (3.493) وبانحراف معياري (.76710). وجاء في المرتبة الثانية بعد تنمية بالمواهب بمتوسط حسابي (3.301) وبانحراف معياري (.89772). وفي المرتبة الأخيرة بعد الاحتفاظ بالمواهب بمتوسط حسابي (3.216) وانحراف معياري (.78696). وبوجه عام فان متوسط العام لمحور إدارة المواهب بلغ (3.303) وبانحراف معياري (.71951). وهذا يعني ان ممارسة ابعاد إدارة المواهب حسب أراء عينة الدراسة بجامعة النجم الساطع كانت (متوسطة). وتفصيلاً سيتم عرض فقرات كل بعد على النحو التالي:

1. مستوى بعد جذب المواهب:

لتحديد مستوى بعد جذب المواهب لمتغير إدارة المواهب تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لفقرات هذا البعض، وذلك على النحو التالي:

جدول (5.3) مستوى جذب الموهاب من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى الأهمية	ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	ت
متوسط	3	.98015	3.4845	يوجد بالجامعة استراتيجية واضحة ومحددة لجذب الموهاب المبنية على الكفاءات والخبرات	1
مرتفع	2	1.18943	3.5670	المرتب الأساسي والمكافآت والحوافز المادية تعمل على جذب الموهاب للعمل بالجامعة.	2
متوسط	4	1.06379	3.3711	تنبني الجامعة سياسة توظيف ذوي الخبرات والكفاءات من الموهاب	3
متوسط	6	.97653	3.2371	توفر الجامعة فرص للتدريب والتعلم بهدف جذب الكفاءات من الموهاب إليها.	4
متوسط	5	.94694	3.3505	تركز الجامعة في تحديد احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس على ذوي الخبرات والكفاءات.	5
متوسط	7	1.08251	3.0722	الخدمات الاجتماعية والصحية المتوفرة في الجامعة تساعده على تعاون الموهاب.	6
مرتفع	1	1.01778	3.6701	اسم الجامعة وما تتميز به من سمعة ومكانة مرموقة في المجتمع يلعب دور مهم في جذب الكفاءات من الموهاب.	7
بعد جذب الموهاب		.76710	3.493		

يتضح من الجدول (5.3) ان المتوسط الحسابي العام لبعد جذب الموهاب بلغ (3.3932) وبمستوى مرتفع، وكانت أعلى نسبة موافقة لأفراد عينة الدراسة كانت حول العبارة التي تنص اسم الجامعة وما تتميز به من سمعة ومكانة مرموقة في المجتمع يلعب دور مهم في جذب الكفاءات من الموهاب بمتوسط حسابي (3.7701) وانحراف معياري (1.01778)، وكانت العبارة الأخيرة في الترتيب لبعد جذب الموهاب هي الخدمات الاجتماعية والصحية المتوفرة في الجامعة تساعده على تعاون الموهاب، بمتوسط حسابي (3.1722) وانحراف معياري (1.08251).

2. مستوى بعد الاحتفاظ بالموهاب:

لتحديد مستوى بعد الاحتفاظ الموهاب لمتغير إدارة الموهاب تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لقرارات هذا البعد وذلك على النحو التالي:

جدول (6.3) مستوى بعد الاحتفاظ الموهاب من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى الأهمية	ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	ت
مرتفع	1	.81886	3.4608	تؤكد الثقافة التنظيمية في الجامعة على أهمية الموهاب ودورهم في تحقيق التميز	1
متوسط	4	.96625	3.0619	تقدّم إدارة الجامعة حوافز مادية ومكافآت مالية للموهاب والمبدعين	2
متوسط	3	.99936	3.2062	تمحّن إدارة الجامعة حواجز معنوية كالتقدير والشكر والاعتراف للموهاب بها.	3
متوسط	2	1.00802	3.2371	تتيح سياسة الجامعة فرص النمو المهني والشخصي للموهاب من خلال ورش عمل لتطوير مهاراتهم وقدراتهم وكفاءاتهم في العمل.	4
بعد الاحتفاظ الموهاب		.78696	3.2165		

يتضح من الجدول (6.3) ان المتوسط الحسابي العام بعد الاحتفاظ بالمواهب بلغ (3.216) وبمستوى متوسط وكانت أعلى نسبة موافقة لأفراد عينة الدراسة كانت حول العبارة التي تنص تؤكد الثقافة التنظيمية في الجامعة على أهمية المواهب ودورهم في تحقيق التميز أفضل بمتوسط حسابي (3.460) وانحراف معياري (81886)، وكانت العبارة الأخيرة في الترتيب بعد الاحتفاظ بالمواهب هي تقدم إدارة الجامعة حواجز مادية ومكافآت مالية للمواهب والمبدعين، بمتوسط حسابي (3.161) وانحراف معياري (96625).

3. مستوى بعد تنمية بالمواهب:

لتحديد مستوى بعد تنمية المواهب لمتغير إدارة المواهب تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لفقرات هذا البعد وذلك على النحو التالي:

جدول (7.3) مستوى بعد تنمية لمواهب من وجهة نظر عينة الدراسة

الرتبة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
1	تحفز إدارة الجامعة المواهب على القيام بمهامات جديدة لاكتساب مهارات جديدة من خلال تدوير العمل.	3.2268	.96291	4	متوسط
2	تتيح الجامعة للمواهب فرص المشاركة في الندوات العلمية والبرامج التربوية.	3.4330	1.01967	1	مرتفع
3	يعمل الرؤساء ومديري المكاتب بالجامعة على توفير الإرشاد والتوجيه والرعاية المهنية للمواهب.	3.2887	1.07003	2	متوسط
4	توفر فرص النمو والتطوير بالجامعة وفقاً للمهارات التي تحتاج للتنمية باستخدام التقنيات الحديثة في العمل.	3.2577	.98190	3	متوسط
بعد تنمية المواهب		3.3015	.89772	متوسط	

يتضح من الجدول (7.3) ان المتوسط الحسابي العام بعد تنمية بالمواهب بلغ (3.301) وبمستوى متوسط وكانت أعلى نسبة موافقة لأفراد عينة الدراسة كانت حول العبارة التي تتيح الجامعة للمواهب فرص المشاركة في الندوات العلمية والبرامج التربوية بمتوسط حسابي (3.433) وانحراف معياري (1.01967)، وكانت العبارة الأخيرة في الترتيب بعد الاحتفاظ بالمواهب هي تحفز إدارة الجامعة المواهب على القيام بمهامات جديدة لاكتساب مهارات جديدة من خلال تدوير العمل، بمتوسط حسابي (3.226) وانحراف معياري (.96291).

2.3.5.3 تحديد مستوى التنمية المستدامة:

لتحديد مستوى ابعاد التنمية المستدامة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير ككل ولكل بعد على حدا، علماً بأن درجة الموافقة للفقرات يتم كما سبق أن أوضحتناه في الجدول رقم (3.3) وذلك على النحو التالي:

جدول (8.3) مستوى محور التنمية المستدامة من وجهة نظر عينة الدراسة

الرتبة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
1	البعد البيئي	3.1317	1.00043	3	متوسط
2	البعد الاجتماعي	3.2085	.89914	1	متوسط
3	البعد الاقتصادي	3.1512	.79770	2	متوسط
4	محور التنمية المستدامة	3.1638	.81748	متوسط	

يتضح من الجدول (8.3) ان البعد الاجتماعي جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.208) وانحراف معياري (0.89914)، وبليه في المرتبة الثانية بعد الاقتصادي بمتوسط حسابي (3.151)، وانحراف معياري (0.79770) وجاء في المرتبة الأخيرة بعد البيئي بمتوسط حسابي (3.131) وانحراف معياري (1.00043) وبوجه عام فأن متوسط محور التنمية المستدامة (3.161) وانحراف معياري (0.80938)، وهذا يعني ان ممارسة ابعاد التنمية المستدامة حسب أراء عينة الدراسة بجامعة النجم الساطع كانت (متوسطة). وتقسياً سيتم عرض فقرات كل بعد على النحو التالي:

1. مستوى البعد البيئي:

لتحديد مستوى البعد البيئي لمتغير التنمية المستدامة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لفقرات هذا البعد، وذلك على النحو التالي:

جدول (9.3) مستوى البعد البيئي من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى الأهمية	ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	ت
متوسط	4	.96101	3.1856	تنفذ الجامعة برامج توعية لكافة منتسبيها في المجال البيئي.	1
متوسط	9	.94239	2.8660	يتوفر في الجامعة مركز بحثي متخصص في المجال البيئي.	2
متوسط	3	.98190	3.2577	تحتوي المناهج الدراسية في الجامعة على مفاهيم بيئية تكسب الطلاب القيم الإيجابية.	3
مرتفع	1	.94273	3.4021	تحث الجامعة طلابها واساتذتها على اعداد البحوث التي تحقق تنمية بيئية مستدامة.	4
مرتفع	2	4.42103	3.3608	هناك توسيع مستمر في زراعة المساحات الخضراء في الحرم الجامعي	5
متوسط	8	1.10002	2.9072	تحرص الجامعة على توفير بيئية مستدامة داخل الحرم الجامعي من خلال التنوع البيئي الحيوي.	6
متوسط	5	1.05069	3.1443	تستخدم الجامعةاليات متعددة للنقليل من حجم النفايات الضارة بالبيئة	7
متوسط	7	1.06046	2.9794	تحرص الجامعة على شراء كافة احتياجاتها من المنتجات الصديقة للبيئة.	8
متوسط	6	1.03753	3.0825	تلزם الجامعة بتطبيق نظام الإدارة البيئية مطابق للمواصفات القياسية	9
متوسط		1.00043	3.1317	البعد البيئي	

يتضح من الجدول (9.3) ان المتوسط الحسابي للبعد البيئي (3.131) بمستوى متوسط وجاءت في المرتبة الأولى واعلى مستوى موافقة لعبارات العينة هي تحت الجامعة طلابها واساتذتها على اعداد البحوث التي تحقق تنمية بيئية مستدامة، بمتوسط حسابي (3.402) وانحراف معياري (0.94273). وفي المرتبة الأخيرة جاء العبارة يتتوفر في الجامعة مركز بحثي متخصص في المجال البيئي، بمتوسط حسابي (2.9660) وانحراف معياري (0.94239).

2. مستوى البعد الاجتماعي:

لتحديد مستوى البعد الاجتماعي لمتغير التنمية المستدامة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لفقرات هذا البعد، وذلك على النحو التالي:

جدول (10.3) مستوى البعد الاجتماعي من وجهة نظر عينة الدراسة

الرتبة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
1	تقدم الجامعة للمجتمع الخدمات الاستشارية من خلال المكاتب الاستشارية.	3.0825	1.00696	6	متوسط
2	تسعى الجامعة الى تحقيق اهداف المجتمع المحلي.	3.3402	.98833	2	متوسط
3	تنشر الجامعة ثقافة التنمية المستدامة في المجتمع.	3.2371	1.02848	8	متوسط
4	توفر الجامعة برامج تطويرية لتحسين جودة التعليم الجامعي	3.3711	.99289	1	متوسط
5	تركز الجامعة على التعليم باستخدام مختلف التقنيات التعليمية الحديثة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة.	3.2577	1.03359	3	متوسط
6	ترى الجامعة مفاهيم الاستدامة في البرامج والمناهج الدراسية	3.2577	1.08280	3	متوسط
7	تحرص الجامعة على بناء راس المال الاجتماعي الذي يحقق الانسجام بين كافة منتسبي الجامعة	3.0515	1.04454	7	متوسط
8	تنمي الجامعة مهارات اتخاذ القرارات على ضوء المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة.	3.1237	1.10168	5	متوسط
9	تنفذ الجامعة برامج تدريبية في مجال التخطيط المستدام وبناء المؤسسات المستدامة.	3.1546	1.09297	4	متوسط
10	تحرص الجامعة على ضمان تقديم الخدمات الصحية للعاملين	2.8557	1.13642	9	متوسط
متوسط		3.2085	.89914		البعد الاجتماعي

يتضح من الجدول (10.3) ان المتوسط الحسابي للبعد الاجتماعي (3.2085) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (.89914)، جاءت في المرتبة الأولى العبرة توفر الجامعة برامج تطويرية لتحسين جودة التعليم الجامعي بمتوسط حسابي (3.3711) وانحراف معياري (3.99289). وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبرة تحرص الجامعة على ضمان تقديم الخدمات الصحية للعاملين بمتوسط حسابي (2.8557) وانحراف معياري (1.13642).

3. مستوى البعد الاقتصادي:

لتحديد مستوى البعد الاقتصادي لمتغير التنمية المستدامة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لفقرات هذا البعد، وذلك على النحو التالي:

جدول (11.3) مستوى البعد الاقتصادي من وجهة نظر عينة الدراسة

الرتبة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
1	تدبر الجامعة أنشطتها وبرامجها بطريقة اقتصادية تساهم في رفاهية البيئة المحيطة.	3.1875	1.03936	5	متوسط
2	تحرص الجامعة على تحقيق الاستخدام الأمثل لموارها البشرية والمادية	3.2292	.96768	3	متوسط
3	تسعى الجامعة إلى تنويع مصادر تمويل برامجها وانشطتها المختلفة.	3.2396	.90315	2	متوسط
4	البحوث التي تقدمها الجامعة في المجال الاقتصادي تسعى إلى حل المشكلات الاقتصادية في المجتمع.	3.1979	.92475	4	متوسط
5	تنفذ الجامعة مؤتمرات وندوات وورش عمل في المجال الاقتصادي	3.3750	.94312	1	متوسط
6	ترتبط الجامعة طلابها بسوق العمل من خلال اطلاعهم على آخر المستجدات الاقتصادية.	3.1354	.96921	8	متوسط
7	تقدّم الجامعة الاستشارات الاقتصادية لمؤسسات المجتمع المحلي الاقتصادي.	3.1042	.96768	9	متوسط
8	تشارك الجامعة في خطط التنمية الاقتصادية لتحقيق تنمية مستدامة للمجتمع.	3.0938	.99555	10	متوسط
9	تهيئ الجامعة طلابها لتنفيذ مشاريع تنموية اقتصادية.	3.1771	1.05626	6	متوسط
10	تعمل الجامعة على تنفيذ برامج تطبيقية لطلابها في المؤسسات والشركات الاقتصادية.	3.0833	1.01221	11	متوسط
11	تشجع الجامعة الابتكارات المستدامة المقدمة من عمالها.	3.1563	.98759	7	متوسط
البعد الاقتصادي		3.1512	.79770		متوسط

يتضح من الجدول (11.3) ان المتوسط الحسابي العام للبعد الاقتصادي (3.151) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (0.79770)، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة تتنفذ الجامعة مؤتمرات وندوات وورش عمل في المجال الاقتصادي بمتوسط حسابي (3.475) وانحراف معياري (0.94312) وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة تعامل الجامعة على تنفيذ برامج تطبيقية لطلابها في المؤسسات والشركات الاقتصادية، بمتوسط حسابي (3.183) وانحراف معياري (1.01221).

4.5.3 اختبار فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللوصول إلى رفض أو قبول الفرضيات الصفرية، قام الباحث باختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط بعد التأكيد من شروط تطبيقه، حيث تبين أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وأن مستوى الدلاله ($0.05 > \text{sig}$)، كذلك لا يوجد ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي تم إجراء اختبار الانحدار الخطى البسيط لفرضيات الدراسة كما يلي:

1. اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المawahب بأبعادها (جذب المawahب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المawahب)، على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- جدول (12.3) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لإدارة المawahب على التنمية المستدامة

النموذج	معامل الانحدار	قيمة t	القيمة الاحتمالية	قيمة إحصائية R ²	قيمة F	القيمة الاحتمالية
المواهب	.630	2.127	.000	.446	76.331	.000
	.762	8.737	.000	.667		

تبين من الجدول (12.3) ان قيمة معامل الارتباط (R) تدل على وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المawahب والتنمية المستدامة حيث بلغت (66%) عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) وان القيمة الإحصائية (F) قد بلغت (76.33) عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما تبين من الجدول أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (44.6) بمعنى ان ما نسبته (44.6%) من التغير في التنمية المستدامة يفسره التغير في إدارة المawahب، وان ما نسبته (55%) من التغير تفسره متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج، وبناء على كل ما ذكر ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تتضمن على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المawahب على تحقيق التنمية المستدامة.

2. الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد (جذب المawahب)، على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

جدول (13.3) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد جذب المawahب على التنمية المستدامة

النموذج	معامل الانحدار	قيمة t	القيمة الاحتمالية	قيمة F	قيمة R ²	القيمة الاحتمالية
بعد جذب المawahب	1.170	3.739	.000	42.559	.309	.000 ^b
	.587	6.524	.000		.556 ^a	

تبين من الجدول (13.3) ان قيمة معامل الارتباط (R) تدل على وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعد جذب المawahب والتنمية المستدامة حيث بلغت (55%) عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) وان القيمة الإحصائية (F) قد بلغت (42.559) عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما تبين من الجدول أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.309) بمعنى أن ما نسبته (30%) من التغير في التنمية المستدامة يفسره التغير في بعد جذب المawahب، وان ما نسبته (70%) من التغير تفسره متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج، وبناء على كل ما ذكر ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تتضمن على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بعد جذب المawahب على تحقيق التنمية المستدامة.

3. الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد (الاحتفاظ بالمواهب)، على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

جدول (14.3) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد الاحتفاظ المawahب على التنمية المستدامة

النموذج	معامل الانحدار	قيمة t	القيمة الاحتمالية	قيمة F	قيمة R ²	القيمة الاحتمالية
بعد الاحتفاظ بالمواهب	1.093	4.010	.000	60.932	.391	.000 ^b
	.643	7.806	.000		.625 ^a	

تبين من الجدول (14.3) ان قيمة معامل الارتباط (R) تدل على وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاحتفاظ بالمواهب والتنمية المستدامة حيث بلغت (62%) عند مستوى دلالة

إحصائية (0.05) وان القيمة الإحصائية (F) قد بلغت (60.932) عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما تبين من الجدول أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.391) بمعنى أن ما نسبته (%)39 من التغير في التنمية المستدامة يفسره التغير في البعد الاحتياط بالموهاب، وان ما نسبته (%)63 من التغير تفسره متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج، وبناء على كل ما ذكر ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تتضمن على وجود اثر ذو دلالة إحصائية لبعد الاحتياط بالموهاب على تحقيق التنمية المستدامة.

4. الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بعد (تنمية المawahب)، على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

جدول (15.3) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد تنمية المawahب على التنمية المستدامة

النموذج	معامل الانحدار	قيمة t إحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	القيمة الاحتمالية
بعد تنمية المawahب	1.385	5.456	.000	.597 ^a	.356	52.532	.000 ^b
	.538	7.248	.000				

تبين من الجدول (15.3) ان قيمة معامل الارتباط (R) تدل على وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعد تنمية المawahب والتنمية المستدامة حيث بلغت (59.6%) عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) وان القيمة الإحصائية (F) قد بلغت (52.53) عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما تبين من الجدول أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.356) بمعنى أن ما نسبته (35%) من التغير في التنمية المستدامة يفسره التغير في البعد تنمية المawahب، وان ما نسبته (65%) من التغير تفسره متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج، وبناء على كل ما ذكر ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تتضمن على وجود اثر ذو دلالة إحصائية لبعد تنمية المawahب على تحقيق التنمية المستدامة.

المحور الرابع: النتائج والتوصيات

4-1 النتائج:

- أظهرت النتائج ان اغلبية افراد العينة من الاناث اذا بلغت نسبتها (54.6%)، وان اكبر فئة عمرية من اعضاء هيئة التدريس بجامعة النجم الساطع هم من (40) سنة الى اقل من (50) سنة بنسبة (30.9%)، وان اغلبية افراد العينة هم من حملة المؤهل العلمي الماجستير بنسبة (78.4%)، وان الخبرة العلمية لأفراد العينة كان اكبر نسبة (36.6%) لمن لديهم خبرة اقل من (5) سنوات، واعلى نسبة للدرجة العلمية كانت (49.5%) كانت لمحاضر مساعد.
- وبينت النتائج ان درجة الممارسة وبعد إدارة المawahب في جامعة النجم الساطع كان بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.304) وانحراف معياري (0.7295) . وهى تتفق مع دراسة (الحربي، غوش وشمسى، 2023).
- أظهرت النتائج ان بعد جذب المawahب جاء في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع في محور إدارة المawahب بمتوسط حسابي (3.3932) وانحراف معياري (0.7671)، ويليه بعد تنمية المawahب بمتوسط حسابي (3.301) وانحراف معياري (0.8977)، ثم يليه بعد الاحتياط بالموهاب بمتوسط حسابي (3.216) وانحراف معياري (0.7869).
- أظهرت النتائج ان المستوى العام لمحور التنمية المستدامة في جامعة النجم الساطع كان بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.163) وانحراف معياري (0.8174). وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الحميدى، الشامى والناصري وآخرون ،2023)
- وبينت الدراسة انه بعد الاجتماعي تحصل على الترتيب الأول بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (3.2085) وانحراف معياري (0.8991)، ويليه البعد الاقتصادي بمتوسط حسابي (3.1512) وانحراف معياري (0.7977)، ثم يليه البعد البيئي بمتوسط حسابي (3.1317) وانحراف معياري (1.0003).

6. توصلت الدراسة ان هناك تأثير إيجابي لإدارة المواهب على تحقيق التنمية المستدامة في جامعة النجم الساطع عند مستوى معنوية (5%).
7. وكان بعد الاحتفاظ بالمواهب من ابعد إدارة المواهب هو الأكثر تأثير على تحقيق اهداف التنمية المستدامة ويليه بعد تنمية المواهب ثم يليه بعد جذب المواهب.

2-4 التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يوصى الباحث بالاتي:

1. تركيز الجامعة على توظيف وتبني أعضاء هيئة تدريس ذوي الكفاءات والمهارات العالمية.
2. على الجامعة توفير فرص تطويرية وبرامج تدريبية وتعليمية لتحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس فيها.
3. نوصى الجامعة بوضع استراتيجيات فعالة لتطوير وجذب الموهوبين فيها.
4. ضرورة توفير خدمات تأمين صحية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
5. على الجامعة توفير مزايا وكافأت وحوافز مادية وغير مادية لأعضاء هيئة التدريس الموهوبين.
6. ضرورة وضع سياسات لتشجيع فرص النمو المهني للمواهب من خلال إقامة ورش العمل والمؤتمرات العلمية.
7. على الجامعة توفير التقنيات الحديثة في العمل للمساعدة في فرص التطوير المهني للموهوبين.
8. تنفيذ برامج توعوية في المجال البيئي وتوفير مركز بحثي يختص بالمجال البيئي.
9. على الجامعة الالتزام بتطبيق نظام الإداره البيئية المطابق للمواصفات القياسية.
10. نشر الوعي بثقافة التنمية المستدامة في الجامعة وتطوير المناهج التعليمية لتحسين جودة التعليم العالي.
11. يجب ان تحرص الجامعة على تقديم برامج وأنشطة وبحوث في المجال الاقتصادي للمساهمة في حل المشكلات الاقتصادية في المجتمع.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. الفحياني، د. عايض الفحياني (2024) تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة تطبيقية على أرامكو السعودية، *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، مجلد (8)، العدد (30).
2. حكمي، نايف حكمي ووليد عبد الجود، الفيصل عبد الحميد (2024) أثر ادارة المواهب على تحقيق الابداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان، *المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية*، مجلد (3)، العدد (5).
3. الحميدي، حميد الحميدي، فاطمة الطشي، جيهان الناصري، وآخرون، (2023)، دور أنظمة الجودة ايزو (9000) في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على المصانع العاملة بمدينة ذمار، *مجلة جامعة البيضاء*، مجلد (5)، العدد (4).
4. فرحان، عبد الله فرحان (2023) أثر الادارة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الاكاديمية في الجامعات اليمنية، *مجلة جامعة البيضاء*، مجلد (5)، العدد (4).
5. العربي، محمد العربي، ابهاجيت غوش، محمد شمسى (2023) أثر تعيين المواهب الإدارية على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية في منطقة القصيم، *المجلة الدولية للنشرالبحوث والدراسات*، مجلد (5)، العدد (50).
6. العص، محمد العص (2023) أثر إدارة المواهب في الانتماء الوظيفي، رسالة ماجستير، المعهد العالي لإدارة الاعمال، سوريا.
7. ثابت، عبد الباقى ثابت، عبده العماري. (2023) أثر إدارة المواهب في الأداء التنظيمي، دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة الحديدة، *مجلة جامعة صناعة للعلوم الإنسانية*، مجلد (4)، العدد (1).
8. زيادة، زكي أبو زيادة ومحمد جاد الله، (2021)، واقع ممارسات إدارة المواهب وأثرها في تحقيق التميز التنظيمي، دراسة تطبيقية على الوزارات الفلسطينية في محافظة الضفة الغربية، *مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث*، مجلد (9)، العدد (4).
9. الرصيدى، بسام سمير، وسها، وبهجة محمد. (2021)، أثر تبني إدارة المواهب في الشركات السياحية المصرية، *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة*، مجلد (21)، العدد (1).

10. زيادة، محمد محمود، (2021)، دور نظام إدارة الموهوبين في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الراجحي ابها، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، مجلد (29)، العدد (1).
11. أبو قاعود، بتول أبو قاعود (2021) أثر إدارة الموهوبين في تعزيز الأداء الاستراتيجي المتوازن في البنوك التجارية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية.
12. الخلف، نضال، وآخرون (2021) دور تكنولوجيا النانو في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، العدد (29).
13. حسن، مهدى وآخرون، (2020) دور الاقتصاد الخفي في التنمية المستدامة، دراسة تحليلية، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، المجلد (16)، العدد (2).
14. محمد، (2012) السمعة التنظيمية وعلاقتها بإدارة الموهوبين، دراسة تطبيقية على الجامعات الليبية الخاصة بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية، قسم إدارة الأعمال، بنغازي.
15. احمد، محمد جاد (2011) واقع معرفة وتطبيق إدارة الموهوبين المؤسسة بالإدارات التعليمية بمحافظة البحر الأحمر، *مجلة الثقافة والتنمية*، العدد (4).
16. غنيم، عثمان (2011) التنمية المستدامة فلسقتها وأساليب تخطيدها وأدوات قياسها، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 131.
17. الطاهر: (2013) التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق، ط1، مكتبة حسن العصرية، بيروت، 167.
18. ابراهيم نور وسعد، خالد (2015) متطلبات إدارة الموهبة في منظمات الاحتواء الحالي دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مجلد 21، العدد 86، ص 55.
19. منقل، علوية عبد الفتاح (2020)، إدارة الموهوبين.
- ثانياً: المراجع الأجنبية**

1. Armstrong, M., (2006). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers, 10th Edition.
2. Kim, P., & Kotchegura, A. (2017). Talent management in government in time of economic instability. Selected cases from the BRICS Public Money & Management, 37(1) 7-14.
3. Jain, D., (2012). Talent management strategies in current scenario. VSRD International Journal of Business & Management Research, vol. 2(9), 497-499.