

تفعيل دور جامعة نجران فى دعم الموهبة والابداع فى ضوء إدارة المعرفة

إعداد

د / محمد ماهر الحمّار محمد

أستاذ مساعد الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة بكلية التربية جامعة نجران
مدرس الإدارة والتخطيط بمعهد العبور العالى للإدارة والحاسبات ونظم المعلومات

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف على دور الجامعات في دعم الموهبة والابداع، والتعرف على أثر إدارة المعرفة على الموهبة والابداع، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وذلك في العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ، بلغ عددها (٨٤) عضواً، وتمثل نسبة ١٢,٤% من المجتمع الأصلي الذي يبلغ عدده (٦٧٥) عضو هيئة تدريس، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : جاءت استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول عبارات الاستبيان بدرجة موافقة (٢,١٨)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول متغير النوع، في المحاور (٢، ٣، ٤، ٥)، والاستبانة مجملية) لصالح الذكور، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير النوع حول باقي محاور الاستبانة من المحور (١،٥)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول محور التميز البحثي لصالح التخصص (العملي)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير التخصص حول باقي محاور الاستبانة من المحور (٢،٣،٤،٥)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنسية حول محاور الاستبانة مجملية)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير القيادة حول محاور الاستبانة، مما يؤكد على اتفاق العينة حسب متغير القيادة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من عينة الدراسة وفقاً للوظيفة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من العينة وفقاً للخبرة حول محاور الاستبانة (١، ٣)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة وفقاً للخبرة في محاور (٢، ٤، ٥، والاستبانة مجملية)، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تم وضع مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تفعيل دور جامعة نجران في دعم الموهبة والابداع في ضوء إدارة المعرفة.

Activate the role of Najran University in supporting talent and creativity in the light of knowledge Management

Dr. Mohamed Maher El-Hammar Mohamed

Assistant Professor of Management, Planning and Comparative Studies,
Faculty of Education, Najran University

Lecturer of administration and planning at the Obour Higher Institute of
Administration, Computer and Information Systems

Study Summary

The study aimed to identify the role of the universities in supporting talent and creativity, and to identify the impact of knowledge Management on talent and creativity. The researcher used the descriptive method. The study tool was applied to a random sample of faculty members at Najran University in the academic year 1439/1440 AH, (84 members), representing 12.4% of the original population of (675) faculty members. The study also reached a number of results, the most important of which were: The responses of the study sample from the faculty members on the questionnaire terms with approval level (2.18) Statistical significance of the type variable, in axes (2, 3,4 and questionnaire Total for males), there were no statistically significant differences by gender variable on the other axes

of the questionnaire (1.5). There were statistically significant differences in the field of research excellence in favor of specialization. There were no statistically significant differences by specialization variable. There were no statistically significant differences by nationality variable around the questionnaires, which confirms the sample agreement according to the variable of nationality. There are no statistically significant differences according to the variable of leadership. On the axes of the questionnaire, which confirms the sample agreement according to the driving variable, there are no statistically significant differences. Of the sample of the study according to the post, there are no statistically significant differences from the sample according to the experience on the question axes (1, 3). There are statistically significant differences between the sample of the study according to the experience in axes (2, 4, 5). In the light of the findings of the study, a set of recommendations were developed that could contribute to the role of the University of Najran in supporting talent and creativity in the light of knowledge management.

مقدمة:

يمثل الاهتمام بالموهبة والإبداع في عصرنا الحالي تحدى كبير في مجتمعاتنا العربية، وتمر بعدة خطوات من اكتشاف هذه الفئة من الطلاب والتخطيط لرعايتهم عن طريق بعض البرامج الموجهة لتنمية مهارات وقدرات تلك الفئة من الطلاب، وإقامة شراكات بين العديد من المؤسسات المجتمعية لتبني تلك المواهب في شتى المجالات، وهذه المنظومة بحاجة إلى تخطيط وتكامل بين كافة جهود المؤسسات المعنية بالتعامل مع الموهوبين من مؤسسات تربوية، والأسرة والجامعات ومؤسسات اكتشاف ورعاية الموهوبين ومؤسسات الأعلام.

تسعى جامعة نجران في دعم الموهبة والإبداع وذلك انطلاقاً من رؤيتها التي تنص على تحقيق "ريادة في التعليم والتعلم وخدمة المجتمع، ومشاركة فاعلة في بناء مجتمع العلم والمعرفة"، ورسالتها "توفير تعليم وتعلم يلبين احتياجات المجتمع وسوق العمل، والمساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة من خلال إجراء البحوث التطبيقية، والاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة، وتفعيل الشراكة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي"، كما تمثل لأهداف الاستراتيجية للجامعة "إعداد طلاب متميزين بكفاءة عالية للمستقبل، التميز في خدمات ودعم الطلاب والطالبات، تطوير منظومة البحث العلمي لدعم التنمية المستدامة" توجه من قبل الجامعة لدعم المتميزين والموهوبين من الطلاب (الموقع الإلكتروني لجامعة نجران).

فالمعرفة وجدت منذ وجود الإنسان وكانت أساس تطوره وتحضره عبر العصور، إلا أنها لم تشهد من قبل هذه الأهمية التي وصلت إليها في عصرنا الحالي، حيث أصبحت تمثل المعرفة في ظل الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة أهم مصدر لتدعيم القدرة التنافسية والأصل أكثر قيمة، حيث تعتبر إدارة المعرفة أسلوب إداري ظهر مع نهاية القرن الماضي نتيجة لتطور الفكر الإداري وتماشياً مع الأحداث والتغيرات المستمرة التي نميز هذا العصر، بهدف تدعيم القدرة التنافسية بالمؤسسة، تسعى إدارة المعرفة من خلال عملياتها إلى توليد وتخزين وتوزيع وتطبيق المعرفة في المؤسسة هدف الإبداع، وتحقيق القدرة التنافسية، إن جوهر إدارة المعرفة هو المحافظة على المعرفة أولاً واستخدامها لتوليد معرفة جديدة من أجل خلق القيمة وتدعيم القدرة التنافسية ثانياً، التي

من خلالها تساهم إدارة المعرفة في تحقيق أهداف المؤسسة (عبد المالك، ٢٠١١، ص ص ١٤٧ - ١٤٨).

ولدى جامعة نجران مجموعة من المراكز البحثية والاستشارية منها: معهد الدراسات والخدمات الاستشارية، مركز البحوث الشرعية والإنسانية والتربوية، مركز البحوث العلمية والهندسية، وحدة المواد الكيميائية والمشعة، المركز الواعد للمجسات الإلكترونية، مركز البحوث الصحية، وكل تلك المراكز تعمل ضمن منظومة تدار بطريقة تثرى العمل البحثي والعلمي، وتؤكد على أهمية دعم الموهوبين والمبدعين من كل منتسبي الجامعة، كما أن عمادة البحث العلمي تدعم البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس وقدمت سبع مراحل بحثية تم من خلالها قبول (١٤٢١) مشروع بحثي تلقوا دعم مادي بلغ (٨,٦٠٥,٩٣٣) ريال في صورة سلف ومكافآت، كما يتم إشراك الطلاب مع أعضاء هيئة التدريس في المشاريع البحثية خاصة المبدعين والمتفوقين دراسياً منهم (عمادة البحث العلمي، ١٤٣٩، ص ص ٤١ - ٥٠)، كما تم تسجيل ٤ براءات اختراع (براءة اختراع في مكتب البراءات السعودي في مجال الطب- ٣ براءات اختراع في مكتب براءات الاختراع الأمريكي في مجال طب الأسنان) (موقع عمادة البحث العلمي - جامعة نجران)

وفيما يلي سوف يتم عرض لأهم الدراسات والبحوث التي تناولت كلاً من دور الجامعات في دعم الموهبة والإبداع، وكذلك دراسات تناولت واقع تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات وطرق الكشف عن الموهوبين وطرق قياس الموهبة والإبداع.

أكدت دراسة (Jia, Yu، ٢٠٠٩) على السعي الأكيد للكليات والجامعات لزراعة المواهب المبتكرة للمجتمع. وزراعة المواهب المبتكرة في الكليات والجامعات تلعب دوراً حاسماً، ليس فقط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولكن أيضاً في المدارس والتنمية الشخصية. وتشمل الجودة الداخلية للمواهب الإبداعية روح الابتكار والإبداع والشخصية المبتكرة. ما يحد من تنمية المواهب المبتكرة يشمل نوعية الطلاب، ومستوى السياسات، والممارسة التعليمية وما إلى ذلك. يحتاج إلى سياسة، وقادة المدارس والمعلمين لبذل المزيد من الجهود العملية لتعزيز زراعة المواهب المبتكرة.

أما دراسة (الجهني، ٢٠١٠) (هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود، دراسة تطبيقية على طالبات الدراسات العليا، معرفة أهم أساليب التعلم المستخدمة في الجامعة، معرفة مدى توفر مقومات إدارة المعرفة في الجامعة من خلال: قواعد البيانات الرسمية، التعاملات الإلكترونية، إنتاج ونشر الأبحاث. معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد الدراسة حول واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود ومعرفة أهم معوقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي، وجمع البيانات عن طريق الاستبانة التي قامت الباحثة ببنائها وتوزيعها على طالبات الدراسات العليا في كلية التربية.

ودراسة (سويسي، ٢٠١٠)، هدفت إلى إبراز أهمية الكشف عن الموهوبين، والتعرف عليهم المدخل الطبيعي لأي برنامج يهدف إلى رعايتهم وإبراز طاقتهم، وهي عملية في غاية الأهمية لأنه يترتب عليها آثار خطيرة، ومن جهة أخرى فإن نجاح أي برنامج لتعليم الموهوبين يتوقف بدرجة كبيرة على دقة عملية الكشف عنهم وسلامة الإجراءات التي اتبعت في اختيارهم، وتعد وسائل وطرق الكشف مؤشرات عن وجود الموهبة وإمكانية تحققها في المستقبل في حالة توفر الظروف والشروط المناسبة، وتهتم كثير من الدول بالأفراد الموهوبين ورعايتهم، وتستحدث المقاييس التي تكشف عن استعداداتهم وقدراتهم في وقت مبكر من حياتهم من أجل الاهتمام بالبرامج التعليمية الخاصة لتنمية قدراتهم وتلبية حاجاتهم، وتعد عملية الكشف خطوة هامة جداً إذا تمت على أسس علمية صحيحة فإنه يمكن وضع البرنامج الذي يناسبهم لذلك لا بد أن تكون هذه الخطوة

موجودة في مشاريع الموهوبين والمبدعين، وذلك لأن نجاح أي مشروع يعتمد على دقة عملية الكشف التي استخدمت و علي الخطوات التي اتخذت للكشف عنهم وبذلك يكمن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أهم الأساليب المتبعة في الكشف عن الموهوبين.

ودراسة (عبد المالك، ٢٠١١) هدفت إلى محاولة تعميق فهم موضوع إدارة المعرفة، وإلقاء الضوء حول مفاهيمها وأهدافها وعملياتها، واستراتيجيتها، محاولة إبراز الجوانب المهمة في القدرة التنافسية من خلال التعرض لمفهومها أنواعها ومصادرها، محاولة الربط بين أثر تبني هذا المسعى الإداري الحديث وحسن تطبيقه، واستغلاله في بناء وتدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة مما يمكنها من البقاء والنمو، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتأصيل المفاهيم الخاصة بموضوع إدارة المعرفة ودورها في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة بالاعتماد على أحدث الأدبيات في هذا المجال، وتم استخدام أسلوب دراسة الحالة من أجل تدعيم النظرية بإحصائيات كمية تساعد على فهم الواقع واستخلاص النتائج منها ومن خلال دراسة الاستبانتيين وإجابات أفراد عينة الدراسة، تم التوصل إلى وجود علاقة طردية قوية ما بين إدارة المعرفة والقدرة التنافسية للشركة الوطنية للاتصالات نجمة.

أما دراسة (العلول، ٢٠١١) هدفت إلى التعرف على مفهوم إدارة المعرفة في مجال تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في ظل الفكر الإداري المعاصر في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، تحديد درجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (الأزهر - الأقصى - الإسلامية - القدس المفتوحة) للعام الدراسي ٢٠٠٩م - ٢٠١٠م، والبالغ عددهم (١٣٠٩) أكاديمياً. وتم أخذ عينة طبقية من جميع الجامعات الفلسطينية بنسبة ١٥% من مجتمع الدراسة، وقد بلغت عينة الدراسة (١٩٦) أكاديمية، وكذلك قامت الباحثة باختيار أفراد العينة من كل جامعة بنسبة (١٥%) من عدد الأكاديميين، حيث طبقت الباحثة استبانة إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن درجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة كانت بوزن نسبي (٥٢%)، وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزي لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث، توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين التخصص بالنسبة لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وذلك لصالح كلية الآداب والتجارة، توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين نوع الجامعة بالنسبة لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وذلك لصالح الجامعة الإسلامية والأزهر والأقصى.

أما دراسة (الزعيبي، ٢٠١١) هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية مركز رعاية الموهوبين والموهوبات من وجهة نظر الطلبة الملتحقين به، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) طالبا وطالبة ملتحقين بمركز رعاية الموهوبين والموهوبات بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية. ولقياس مستوى فاعلية المركز فقد تم تطوير استبانة تضمنت أربعة مجالات هي: إدارة المركز، المعلمون في المركز، الأنشطة الإثرائية، خصائص المركز. أشارت النتائج بشكل عام إلى فاعلية مركز رعاية الموهوبين والموهوبات، بحيث كان أعلى المتوسطات الحسابية لمجال

المعلمين، يليه إدارة المركز، يليه خصائص المركز، وأخيراً مجال الأنشطة الإثرائية، في حين أن نتائج تحليل التباين لم تشر إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي للجنس والمرحلة التعليمية أو للتفاعل بينهما.

ودراسة (عبد العزيز، ٢٠١٢) هدفت إلى رصد أهمية المعرفة في القرن الحادي والعشرين باعتبارها أهم موارد اقتصاد المعرفة، حيث أنها سلعة اقتصادية هامة في مجتمع المعرفة لتمتعها بمجموعة من الخصائص، تحليل مؤشرات اقتصاد المعرفة سواء المتعلقة بالموارد البشرية أو مؤشرات العلم والتكنولوجيا أو مؤشرات البحوث، التعرف على مفهوم رأس المال الفكري، ومراحل تطوره، وأهميته في مواجهة تحديات اقتصاديات المعرفة، وأبعاده، عرض أهم نماذج رأس المال الفكري، وتحليلها، شرح خطوات التفوق الاستراتيجي في المؤسسات بوجه عام والجامعات بوجه خاص، ووضع رؤية استشرافية للجامعات المصرية تساعد على إدارة رأس المال الفكري لمواجهة تحديات اقتصاد المعرفة. استخدمت الدراسة منهجية مركبة حيث يتم تحليل إدارة رأس المال الفكري في اقتصاد المعرفة كمدخل لوضع التقرير الاستراتيجي للجامعات في إدارة رأس المال الفكري. كما توصلت لعمل رؤية استشرافية لتحقيق التفوق الاستراتيجي للجامعات المصرية في ضوء اقتصاد المعرفة.

أما دراسة (الأحوس، ٢٠١٣) هدفت إلى تقديم استراتيجية مقترحة لرعاية الطلاب الموهوبين في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية، كما استخدمت المنهج الوصفي، وتكون مجتمع البحث من مشرفي عمادات الموهبة والابتكار وعمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية عينة الدراسة، ومشرفي برامج رعاية الطلاب الموهوبين في التعليم العام، والمتخصصين في الموهبة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية عينة الدراسة، قام الباحث بتصميم ثلاث استبانات، الاستبانة الأولى هدفت إلى التعرف على وجهات نظر التربويين والمتخصصين حول واقع الشراكة بين التعليم العام والتعليم العالي في مجال رعاية الطلاب الموهوبين، والاستبانة الثانية هدفت إلى التعرف على وجهات نظر التربويين والمتخصصين حول واقع رعاية الطلاب الموهوبين في الجامعات السعودية، والاستبانة الثالثة هدفت إلى التعرف على وجهات نظر المتخصصين في الموهبة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية حول مدى أهمية وملاءمة وإمكانية تطبيق الاستراتيجية المقترحة لرعاية الموهوبين في الجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: وجود ضعف في الشراكة في رعاية الطلاب الموهوبين بين الجامعات ووزارة التربية والتعليم والمؤسسات المعنية، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (١,٦٨) من (٤) وانحراف معياري (٥٨). وجود عدد من أوجه القصور التي تعاني منها الجامعات في رعايتها للطلاب الموهوبين سواء فيما يتعلق بالجانب التنظيمي أو جوانب الرعاية العلمية والنفسية والاجتماعية والصحية والاقتصادية. هناك توجهاً كبيراً نحو الاهتمام برعاية الموهوبين، واهتمام كبير بالابتكارات والاختراعات والاكتشافات العلمية التي يقدمها الطلاب الموهوبون، وهناك توجه نحو إصدار القوانين وسن التشريعات ورصد الميزانيات المالية الكبيرة، التي تضمن القيام بحقوق هؤلاء الطلاب الموهوبين. هناك توجهاً نحو بناء شراكات ما بين مؤسسات التعليم العام والتعليم الجامعي في مجال رعاية الموهوبين، وأن هناك دوراً واضحاً لرجال الأعمال وأصحاب الشركات والمصانع الكبيرة من القطاع الخاص في تقديم الدعم للمؤسسات التعليمية التي ترعى الطلاب الموهوبين.

أما دراسة (ابن لادن، ٢٠١٣) هدفت الدراسة إلى التعرف على كفايات اكتشاف الموهوبين ورعايتهم اللازم توفرها ضمن مقررات برنامج الدبلوم العام مع التربية، والوقوف على درجة توفر تلك الكفايات ضمن مقررات البرنامج من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس اللاتي يقمن بتدريس

مقررات البرنامج، ومن وجهة نظر الطالبات المقيدات فى البرنامج والمتوقع تخرجهن العام الدراسى ١٤٣٢هـ/١٤٣٣هـ، التعرف على دلالة الفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس وآراء طالبات برنامج الدبلوم العام والتربية عن درجة توفر تلك الكفايات ضمن مقررات البرنامج، وتقديم عدد من التوصيات التى قد تسهم فى تجويد مخرجات البرنامج وتحسينه من هذا الجانب، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفى لدراسة موضوع البحث، وقامت بإعداد استبانة لتحديد كفايات اكتشاف الموهوبين ورعايتهم التى ينبغى تضمينها فى برنامج الدبلوم العامة التربية، وقياس درجة توفر تلك الكفايات مقررات البرنامج، توصلت الدراسة إلى: عدم توفر جميع كفايات اكتشاف الموهوبين ومقررات برنامج الدبلوم العام فى التربية، عدم توفر جميع كفايات رعاية الموهوبين ومقررات البرنامج ذاته فيما عدا كفايتين، عدم توفر جميع إمكانيات اكتشاف الموهوبين ومقررات البرنامج، فيما عدا أربع كفايات، عدم توفر جميع كفايات رعاية الموهوبين ومقررات البرنامج فيما عدا ثلاث كفايات، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات آراء أعضاء هيئة التدريس وآراء طالبات الدبلوم العام فى التربية حيال توفر كفايات اكتشاف الموهوبين ورعايتهم ومقررات البرنامج.

وهدفت دراسة (صيام، ٢٠١٣) إلى التعرف على واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية من خلال فحص مدى توافر المبادئ الجوهرية لهذا النظام من وجهة نظر أفراد الإدارة العليا والوسطى بالجامعة الإسلامية - بغزة، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطبيق استبانة على عينة الدراسة من أفراد الإدارة العليا والوسطى فى الجامعة الإسلامية بغزة سواء أكانوا إداريين أو أكاديميين بمنصب إداري، والبالغ عددهم (١٩٢) باختلاف مسمياتهم الوظيفية، حيث تم توزيع (٢٠) استبانة كدراسة أولية ثم توزيع (١١٣) استبانة، وقد بلغت النسبة الإجمالية (٧٧,٥%)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك غموضاً فى مفهوم إدارة المواهب البشرية لدى العاملين فى الإدارة العليا والوسطى بالجامعة الإسلامية وخصوصاً فيما يتعلق بعمليات هذا النظام. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التى من شأنها أن تعزز ممارسات نظام إدارة المواهب لدى إدارة الجامعة الإسلامية من أهمها ضرورة وجود لوائح تنظيمية وضرورة بناء ثقافة تنظيمية حول أهمية إدارة المواهب البشرية ودورها فى خلق ميزة تنافسية وذلك بجميع الوسائل المتاحة كالمشاركة فى ورش العمل والمؤتمرات والحلقات الدراسية المتخصصة بإدارة المواهب، كما أوصت الدراسة إدارة الجامعة الإسلامية بضرورة وضع برنامج (نظام) متكامل لإدارة المواهب مع التركيز على العمليات والأخذ بعين الاعتبار ثقافة الجامعة وطبيعة البيئة من حولها. كما توصي بضرورة تخصيص وحدة لإدارة المواهب البشرية بالجامعة الإسلامية.

ودراسة (الرفاعي، ٢٠١٣) هدفت إلى الكشف عن التحديات المتعلقة بالجانب الشخصى للموهوب والأسرة والمدرسة والمجتمع، والتى تواجه رعاية الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين فى منطقة مكة المكرمة، واستنباط طرق مواجهتها فى ضوء التربية الإسلامية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفى المسحي، تكون أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة بجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الطائف، ومديري ومديرات ومشرفي ومشرفات ومعلمي ومعلمات إدارة رعاية الموهوبين فى كل من الطائف و مكة المكرمة وجدة، قامت الباحثة بإعداد استبانة لجمع البيانات الخاصة بوجهة نظر المتخصصين حول التحديات التى تواجه رعاية الموهوبين، ووزعت على كامل المجتمع البالغ (١٦٨) ووصل منها (١٤٠) استبانة، حيث اكتمل منها (١٣٩) استبانة؛ وتمت معالجتها إحصائياً. توصلت الدراسة لمجموعة نتائج منها موافقة أفراد مجتمع الدراسة وبدرجة عالية على وجود التحديات الشخصية المواجهة للموهوب، موافقة أفراد مجتمع الدراسة وبدرجة عالية على وجود التحديات الأسرية المواجهة للموهوب، موافقة أفراد مجتمع الدراسة وبدرجة عالية على وجود التحديات المدرسية المواجهة للموهوب،

موافقة أفراد مجتمع الدراسة وبدرجة عالية على وجود التحديات المجتمعية المواجهة للموهوب، كشف التربية الإسلامية عن مجموعة من الطرق والوسائل التربوية الإسلامية المعينة على مواجهة التحديات التربوية لرعاية الموهوبين.

أما دراسة (عبود، المصمودي، ٢٠١٤) هدفت لبناء مقياس للخصائص السلوكية ووضعها في إطار منظومة متكاملة متعددة المعايير متماشية مع النظريات الحديثة في الكشف عن الموهوبين في المرحلة الجامعية، مما يمكننا من رعاية موهبتهم واتخاذ قرارات بحقهم كموهوبين، وبناء البرامج الإثرائية بالاعتماد على خصائص الموهوبين الفعلية. ولهذا، تعرض الدراسة مقياس الخصائص السلوكية للتعرف على الطلاب الموهوبين بجامعة الملاك فيصل وخصائصه السيكومترية، وهذا المقياس مكون من خمسة أبعاد، هي بمثابة مقياس مترابطة، وفي البعد المعرفي، والوجداني، والدافعي، والمجالي، وبعد الوسائط البيئية. وقد بينت النتائج أن المقياس الذي تم بناؤه، يتصف بمواصفات سيكومترية رفيعة تجعله أداة هامة للكشف عن الطلاب الموهوبين في الجامعة، وأن قيمته التنبؤية عالية بالنسبة للتحصيل الدراسي، كما تم تقديم النتائج من تحليل العلاقات بين عدة متغيرات مثل الجنس، والتخصص الدراسي، والسنة الدراسية. وأخيراً قدمت توصيات وأفكار لتطوير منظومة الكشف عن الموهوبين في الجامعة.

أما دراسة (Al Sardy, 2015) هدفت للتعرف على دور الجامعات العامة الأردنية في بناء وتطوير مجتمع المعرفة، فقد زاد عدد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي. وطرحنا الدراسة العديد من الأسئلة حول هذه المؤسسات ودورها في تنمية المجتمع، وتزويد الأسواق بالعمالة المؤهلة في القطاعات المختلفة. وطبقت أداة الدراسة على (٧٠) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية وقدم لهم سؤال مفتوح حول الأدوار المتوقعة للجامعات في بناء مجتمع المعرفة وتطويره؟ وتوصلت الدراسة لصياغة دور محدد للجامعات الأردنية في بناء وتطوير مجتمع المعرفة. وأكدت جميع الاستراتيجيات التي استخدمها الباحث أن الاقتصاد أصبح من أهم العلامات في هذا القرن.

وهدفنا دراسة (الجراح ، أبو دولة، ٢٠١٥) إلى التعرف على أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة، وذلك لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (٣٠٠) عضو، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في الجامعات الأردنية الرسمية جاء بدرجة متوسطة، أما مستوى الانتماء التنظيمي فقد جاء متوسطاً بوجه عام، وإن ارتفع في بعض الجوانب، كما أظهرت الدراسة وجود أثر مهم وارتباط طردي إيجابي لمستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على مستوى الانتماء التنظيمي. واوصت الدراسة بضرورة إيجاد دوائر تعني بالموهوبين داخل الحرم الجامعي، والاعتماد على طرق اختيار متقدمة ومتنوعة بحيث تقيس الكفاءة من جوانب عدة، والعلاج الفاعل للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتؤثر على أدائهم في عملهم بالجامعات، كما أوصت بضرورة تحديد فجوات الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس بمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع منهم، وتحديد نوعية المهارات التي يحتاجون إليها، ويتم ذلك عن طريق وضع آلية للتنمية المواهب الأكاديمية وتطوير أدائها، مما يضمن انتمائهم للجامعة التي يعملون بها.

ودراسة (المصري، الأغا، ٢٠١٥) فهدهت إلى تقديم إطار مقترح لتطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية، التحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية في ضوء مجتمع المعرفة، موظفاً المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف البحث، قام الباحثان باستخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وطبقها على عينة مكونة من ١١٠ رؤساء أقسام أكاديميين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. وقد توصل البحث إلى نتائج عدة، من أهمها أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع

فقرات مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية يساوي ٧٤,٦%، والمتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات مستوى توافر المعايير التي تحقق التميز البحثي يساوي ٦٨,٨%، والمتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات مستوى توافر مقومات مجتمع المعرفة يساوي ٧١%، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية وتحقيق التميز البحثي، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية، وتكوين مجتمع المعرفة، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تكوين مجتمع المعرفة وتحقيق التميز البحثي.

ودراسة (عشرية، ٢٠١٧) هدفت إلى تقصي معايير جودة تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي لعينة مكونة من (١٥) من خبراء الموهبة والتربية بالجامعات السودانية خلال العام ٢٠١٤-٢٠١٥، حيث تم استخدام استبانة من تصميم الباحثة، وتوصلت نتائج البحث إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة في معايير جودة تطوير برامج رعاية الموهوبين، خرج البحث بعدد من التوصيات منها: التوصية بتصميم المناهج والمقررات والبرامج التعليمية التي تعني بتنمية الموهوبين، تحت إشراف كليات التربية - شراكة التعليم العام والعالي في توطین برامج رعاية الموهوبين ومراجعة الخطط الاستراتيجية لرعاية الموهوبين.

أما دراسة (Mare & BEJINARU, 2017) ركزت على الأدوار الجديدة للجامعات في اقتصاد المعرفة. منذ بداياتها، كانت الجامعات تهتم بالتعليم وتقديم ثقافة وقيم أخلاقية للمجتمع كما أنها لها مهمة تحفيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع. وأكدت الدراسة على توضيح الارتباط بين الفهم الجديد لمفهوم المعرفة وأداء الجامعة. نحن نعتبر أن المعرفة تمثل مورداً استراتيجياً للجامعات وكذلك المورد الرئيسي المستخدم في جميع عملياتها التنظيمية ولها تأثير كبير على المنتجات والخدمات النهائية التي تقدمها الجامعة لأصحاب المصلحة وأخيراً للمجتمع ككل. وفي القسم الثاني من الورقة ناقشت الأدوار الاستراتيجية التي تلعبها الجامعات في المجتمع. على الرغم من أننا نعتبر أن الدور الأساسي للجامعة هو تعليم الطلاب والمساهمة في المعرفة العلمية للعالم، إلا أن الجامعات اليوم تضم مسؤوليات أكثر وتنوعاً تمثل قدرات ديناميكية جديدة. وكذلك مساهمة الجامعة في رأس المال الفكري الذي نعتبره أيضاً مكوناً استراتيجياً للجامعات ولديها إمكانات كبيرة لازدهارها.

ودراسة (الغامدي، ٢٠١٨) هدفت إلى عرض تجربة المملكة العربية السعودية في رعاية الموهوبين، وبيان أهمية رعاية الموهوبين والتأكيد على مبدأ تكافؤ الفرص في رعاية كل الطلاب ومن ثم عرض بعض المقترحات للمساهمة في رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية، ومن أجل تحقيق أهداف الورقة تم التطرق إلى مفهوم الموهبة وأهم نظريتها، ومن ثم التعرف على خصائص وسمات الموهوبين، ومن ثم عرض لمراحل اكتشاف ورعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية، وفي نهاية الورقة تم تقديم بعض المقترحات للقائمين على رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية، وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم التوصيات التالية: تطوير سبل الكشف والإرشاد والرعاية للطلبة الموهوبين مما ينعكس إيجاباً على الثقة بالنفس والشعور بالإنجاز وتحسين الاتجاهات نحو التعلم لهؤلاء الموهوبين، تطبيق أنماط التسريع التي تشمل خيارات متعددة من سن الروضة إلى المرحلة الجامعية، والغاية من هذه الأنواع المتعددة للتسريع إيجاد تطابق بين احتياجات الطالب الموهوب وخيار التسريع فالهدف المنشود في نهاية المطاف هو أن يحرز كل طالب تقدماً مستمراً، الاهتمام بخصائص وسمات الموهوبين والتكيف النفسي لإنجاز إبداعات جادة،

وإيجاد طرق متعددة لتحفيز الطالب الموهوب، توحيد الجهود لبناء مناهج موحدة لرعاية الموهوبين تطبق في كل مدن المملكة العربية السعودية .

من خلال عرض الدراسات السابقة تم عرض دراسات تناولت إدارة المعرفة، ودراسات تناولت الوسائل الكشف عن الموهوبين وكذلك دراسات تناولت رعاية الموهوبين في الجامعات ودراسات تناولت دور رعاية الموهوبين في بناء اقتصاد المعرفة ودفع عجلة التنمية، كل تلك الدراسات تساهم بدرجة كبيرة في توضيح مشكلة الدراسة وكذلك تساهم في تيسير بناء أداة الدراسة، وتحليل نتائج الدراسة.

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن تفعيل دور جامعة نجران في دعم الموهبة والابداع في ضوء إدارة المعرفة؟
وينتفعر عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو دور الجامعات في دعم الموهبة والابداع؟
- ما هو أثر إدارة المعرفة على الموهبة والابداع؟
- ما مدى دعم جامعة نجران للموهبة والابداع في ضوء إدارة المعرفة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران حول مدى دعم الموهبة والابداع في ضوء إدارة المعرفة وفقاً للمتغيرات التالية:
- النوع (ذكر - أنثى)
- التخصص (عملي - نظري)
- المنصب القيادي (يشغل - لا يشغل)
- الجنسية (سعودي - غير سعودي)
- الرتبة العلمية (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ)
- سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - من خمسة إلى عشرة - من عشرة فأكثر)
- كيف يتم تفعيل دور جامعة نجران في دعم الموهبة والابداع في ضوء إدارة المعرفة؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- ١- التعرف على دور الجامعات في دعم الموهبة والابداع.
- ٢- التعرف على أثر إدارة المعرفة على الموهبة والابداع.
- ٣- التعرف على العوامل المؤثرة على دعم الموهبة والابداع بجامعة نجران في ضوء إدارة المعرفة.
- ٤- الخروج بتوصيات تساهم في تفعيل دور جامعة نجران في دعم الموهبة والابداع في ضوء إدارة المعرفة.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- تساهم الدراسة في إبراز دور جامعة نجران في دعم الموهبة والإبداع، وبالتالي الاستفادة من خلال دراسات الأدبيات حول إدارة الإبداع والموهبة الوصول إلى معرفة دور الجامعة في دعم الموهبة والإبداع.

الأهمية التطبيقية:

- تبرز الدراسة الميدانية أهم الطرق والوسائل التي تساهم في تفعيل دور الجامعات في دعم الموهبة والإبداع مما يساهم في دفع عجلة التنمية في المملكة العربية السعودية تحقيقاً لرؤية ٢٠٣٠.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة، وذلك لجمع المادة العلمية المتعلقة بدور جامعة نجران في دعم الموهبة والإبداع في ضوء إدارة المعرفة. ومن خلال هذا الإطار النظري وبناءً عليه، يتم تصميم الأداة التالية:

- استبانة للكشف عن دور جامعة نجران في دعم الموهبة والإبداع في ضوء إدارة المعرفة، تطبق على القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

حدود الدراسة:

مكانية: طبقت أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس وبعض القيادات الأكاديمية بجامعة نجران.

زمانية: تم تطبيق أداة الدراسة في بداية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (١٤٣٩/١٤٤٠ هـ).

موضوعية: تقوم الدراسة بمحاولة الكشف عن دور جامعة نجران في دعم الموهبة والإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب في ضوء إدارة المعرفة.

مصطلحات الدراسة:

الموهبة: Giftedness

في اللغة مصدرها (وهب) أعطاه إياه بلا عوض، والموهبة الاستعداد الفطري لدى المرء للبراعة في فن أو نحوه (الوسيط، ٢٠٠٤، ص ١٠٥٩). وتعرف الموهبة بأنها القدرة الاستثنائية أو الاستعداد الفطري غير العادي لدى الفرد للتميز في مجال ما أو مجموعة مجالات. (واقع رعاية الموهوبين في دولة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٨، ص ٣٧).

التعريف الإجرائي الذي تتبناه الدراسة أن الموهوب هو الفرد الذى يتوفر لديه قدرات وأداء متميز في مجال أو أكثر من المجالات التي يحتاج فيها لرعاية في مجالات مختلفة.

الإبداع: Creativity

في اللغة مصدرها (بدع) صار غاية في صفته فهو بديع، وأبدع أتى البديع (الوسيط، ٢٠٠٤، ص ٤٣)، كما يعرف الإبداع بأنه عملية نشطة تنطوي على تقديم شيء جديد يتصف بالجدّة

والفائدة، كما أنه نشاط إدراكي ينتج عنه طريقة جديدة أو غير مألوفة في رؤية المشكلة أو إيجاد حل لمشكلة ما، أو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت في بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة جديدة سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة أو المجتمع أو العالم كله في أحد ميادين الحياة الإنسانية. (حجازي، ٢٠١١، ص ١٠٣).

والتعريف الإجرائي الذي تتبناه الدراسة هو دعم الجامعة لأي جهد أو إنتاج فكري أو بحثي متميز من قبل الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس غير تقليدي في المجالات المختلفة والتي من شأنها أن تؤدي إلى تنمية المجتمع السعودي وتطويره تحقيقاً لرؤية ٢٠٣٠.

إدارة المعرفة Knowledge Management:

تعرف إدارة المعرفة بأنها هندسة وتنظيم البيئة الإنسانية والعمليات التي تساعد المؤسسة على إنتاج المعرفة وتوظيفها من خلال اختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وأخيراً نقلها وتحويل المعلومات العامة والخبرات التي تمتلكها المؤسسة للأشخاص المناسبين في الوقت المناسب ليتم تضمينها في الأنشطة الإدارية المختلفة في صنع القرارات الرشيدة وحل المشكلات والتعلم التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي. (الجهني، ٢٠١١، ص ٣٣).

التعريف الإجرائي الذي تتبناه الدراسة هو قدرة النظام الجامعي على توفير المعلومات وإتاحتها لجميع المنتسبين بها والمستفيدين بحيث تتمكن الجامعة من إنتاج وتوظيف ونقل المعرفة وإقامة شراكات لتحقيق أقصى استفادة من المعرفة.

الاطار النظري:

دور الجامعات في دعم الموهبة والابداع:

يمثل الإبداع ظاهرة معقدة ذات أبعاد متعددة لها آثار اقتصادية فهو يولد النمو الاقتصادي والتنمية" من خلال الأنشطة ذات الأصل الإبداعي الفردي هذه الأنشطة ناتجة عن عمل أو تفاعل المؤسسات والمنظمات والأفراد في مكان مبدع، ويتم تحديدها في براءات الاختراع، والعلامات التجارية والتصميم، فأصبح هام للتنمية الاقتصادية الآن أكثر من أي وقت مضى من قبل المؤسسات الأكاديمية والسياسية. لأنه يدمج ويؤثر على بقية الاقتصاد. فبلغت قيمة التجارة العالمية في السلع والخدمات الإبداعية ٦٢٤ مليار دولار في عام ٢٠١١، وأكثر من الضعف من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠١١. (P8, 2014, Correia, C. M., Costa, J. S.). ويؤثر على الإبداع ثلاثة مكونات داخلية فردية: المهارات ذات الصلة بالمجال، والعمليات ذات الصلة بالإبداع ودوافع المهام. المكون الرئيس هو البيئة المحيطة على وجه الخصوص أي البيئة الاجتماعية. (Teresa M. Amabile, 2014, P3)

أما تجربة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية في رعاية الموهوبين بدأت ببرنامج لؤلؤة الموهوبين والمتفوقين والذي يضم الطلبة العابرة الذين يملكون درجات عالية ومتنوعة من المهارات والقدرات الخارقة في حفظ وفهم وتفسير القرآن والسنة النبوية وتطبيقهما في حياتهم العملية، وإيقاظ روح الابداع والابتكار لديهم في المجال المعرفي والتكنولوجي، ووضع البرنامج لإعداد علماء وقادة المستقبل، ويحتضن الطلاب من سن الثامنة وتم إنشاء (مركز لالئ الإنسان) لاكتشاف الطلبة الموهوبين والمتفوقين والعمل على تطوير وتعزيز إمكاناتهم وقدراتهم بشكل كلي للوصول بهم إلى المستوى المثالي والذي يليب رغباتهم وطموحاتهم، كذلك يعقد برنامج الاثراء وتعزيز بشكل مستمر يقدم الدعم للطلبة الموهوبين في المنازل عن طريق أولياء أمورهم حيث يتم تدريب مرشدين تربويين لمتابعة الطلبة من خلال موقع خاص وروابط عن طريق الانترنت، وكذلك برنامج تدريبي حول التعزيز وتقييم الطلبة، ويحتوى البرنامج على مجموعة من العناصر

المتنوعة والمتعددة، وعلى تقييم الأداء، وعلى التحديات التي تواجهه وتقف عقبة نجاح في طريق هذا البرنامج، برنامج المخيم العلمي المتكامل ويعقد في الاجازة المدرسية كل عام مرتين وتقوم اللجنة العلمية المشرفة على المركز بتحديد المواضيع الاثرائية التي سيتم طرحها في المخيم العلمي. (اسماعيل، عياصره، ٢٠١١، ص ص ١٩٤-١٩٧)

وفي المملكة العربية السعودية بدأت رعاية الموهوبين على عدة مراحل بإعداد برنامج الكشف عن الموهوبين ورعايتهم في العام ١٩٩١م، وتأسيس مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهوبين عام ١٩٩٩م، ثم تقديم الرعاية النفسية والاجتماعية للموهوبين، وفي العام ٢٠٠٦م تم وضع مشروع لمؤسسة الملك عبد العزيز يهدف لرعاية الأفراد الموهوبين والمبدعين، من خلال مراكز الابداع والتميز والبرامج الاثرائية وبناء نظام لتوليد الأفكار وتبنيها وتطويرها في المجتمع، وإنشاء حاضنات لاستثمار وتسويق براءات الاختراع والابتكارات التي يطورها الموهوبون، وإنشاء برنامج تعريفى إعلام لتوفير الدعم لرعاية الموهوبين لدى فئات المجتمع السعودي كافة، ونشر الوعي بالابتكار والابداع وروح المبادرة ونشر مفردات الخطة لجميع الأطراف ذوو العلاقة بالموهوبين والمبدعين والمبتكرين، دعم البحوث في قضايا الموهبة والابداع، والعديد من المشاريع الرائدة التي أثرت ميدان الموهبة والإبداع. (الحلوة، ٢٠١٠، ٥٢٥)

ويقترح (الاحوس، ٢٠١١) في الاستراتيجية المقترحة لرعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية، أن تصبح كل جامعة في المملكة العربية السعودية قادرة على أن ترعى طلابها الموهوبين حسب مستوياتهم ونوعية موهبتهم وميولهم وقدراتهم، وكذلك بناء شراكة بين الجامعات والمؤسسات المعنية برعاية الطلاب الموهوبين في المجتمع السعودي، كذلك حددت الاستراتيجية ضرورة الرعاية الشاملة للموهوبين تنظيمياً وعلمياً ونفسياً واجتماعياً وصحياً واقتصادياً.

ومن خلال العرض السابق يتضح ضرورة أن توجه عمليات دعم الجامعات السعودية للموهبة والإبداع في عدة محاور هامة: تبدأ من تقديم الخبرات والدعم الأكاديمي لمراكز رعاية الموهوبين بالمجتمع، ثم بناء شراكات مع المؤسسات المختلفة في المجتمع لحل مشكلاتها، وكذلك تقديم الدعم بصورة مختلفة لجميع منسوبيها من طلاب وأعضاء هيئة تدريس من الموهوبين، وكذلك عقد العديد من المؤتمرات والمسابقات العلمية التي تشجع على الابتكار والابداع.

دور إدارة المعرفة على الموهبة والإبداع:

تسهم التنمية البشرية بدور فعال في تحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي في أي مجتمع، فارتقاء المستوى التعليمي للأفراد يؤثر في ارتفاع إنتاجية الفرد في المجتمع، وهذا هو الدور الذي لا بد أن تلعبه جامعاتنا بتوفير تعليم متميز ومخرجات التعليم والتخصصات الجديدة المرتبطة بسوق العمل، كذلك ربط التطورات التكنولوجية الحديثة بحاجات المجتمع المحلي وتوظيفها بالصورة التي تدعم بها دور مؤسسات ومراكز تسويق الخدمات لأداء دورها الأساسي في الخدمات البحثية والمهنية بمستوى أفضل (البشير، ٢٠١٤، ص ٥٦٠). لذلك ظهرت الخطط الطموحة للتنمية في العديد من دول العالم والتي تسعى المساهمة في حركة التطور العلمي على مستوى العالم، ومن هنا ظهر الاهتمام بدور المعرفة وإدارتها، وتبنت العديد من المؤسسات عقدت شراكات مع الجامعات على مستوى العالم.

فإدارة المعرفة تمر بعدة مراحل أولها مرحلة تطوير وإعداد المعرفة والتي تتم من خلال عمليات التعليم والإبداع والابتكار، ومن خلال جهود البحث، تليها مرحلة اكتساب المعرفة والتي تتم من خلالها السيطرة على المعرفة واكتسابها وتخزينها والاحتفاظ بها من أجل الاستخدام في

عمليات المعالجة المختلفة، ثم تأتي مرحلة غربلة وتهذيب المعرفة، حيث تنظم المعرفة وتتحوّل إلى أشكال مفيدة تحقق منافع للمؤسسة، ثم مرحلة توزيع ونشر المعرفة عن طريق التعليم والبرامج التدريسية والنظم المستندة بالمعرفة وشبكات الأعمال الخبيرة، ثم مرحلة الرفع المعرفي فتكون المنظمة قد تبنت وطبقت المعرفة التي تحقق للمؤسسة عمليات تعلم أفضل وتزيد من عمليات الابتكار والإبداع وتكون أساساً متيناً للميزة التنافسية. (عبد المالك، ٢٠١١، ص ٢٣)

وإذا ما انتقلنا إلى التوسع في اكتساب المعرفة واستخدامها فإن ذلك لا يعتمد على الباحثين والعلماء بتوسيع دائرة المعرفة ونشرها، بل تعتمد بشكل أساسي على طبيعة وحجم سوق الطلب على نتائج هذه الأنشطة باستخدام تطبيقات المعرفة، ثم نشاطات إنتاج وتسويق السلع والخدمات الجديدة الناتجة عن هذه التطبيقات، كما يساهم القطاع الخاص عادة بالجزء الأكبر من نشاطات البحث والتطوير لأنه يقوم بدور رئيسي في عمليات الإنتاج والتسويق التي تلبي الاحتياجات المتعددة والمتجددة للأسواق العالمية، كما أن القطاع الخاص يتحمل ما يزيد على ٦٠% من الانفاق الوطني على نشاطات البحث والتطوير في الولايات المتحدة الأمريكية ويصل إلى ٧٠% في الاتحاد الأوروبي و ٨٠% في كل من اليابان وكوريا الجنوبية، كما أن هناك دول حديثة العهد مثل تايوان والصين وكوريا الجنوبية استطاعت أن تقفز بنموها الاقتصادي وفي معدلات إنفاقها خلال عقود قليلة من الزمن على نشاطات البحث والتطوير إلى نسب مرتفعة التي أتاحت لها اللحاق بغاية دول العالم المتقدمة وربما تفوقت عليها. (محمود، ٢٠١٠، ص ٥٠)

ومن العناصر الرئيسية لإدارة المعرفة البشر وليس التكنولوجيا. وهو ما يعرف بـ "عمال المعرفة". فالشركات تولي اهتماماً خاصاً لمهارات التعلم ومشاركة المعرفة، بالإضافة إلى التقنيات والعمليات. كذلك توليد المعرفة التنظيمية واستخدامها وتوفيرها وقياسها، وفي الجامعات، يتم تطوير البوابات التعليمية من أجل توفير سهولة الوصول إلى الموارد والخدمات الأكاديمية والإدارية. الهدف الرئيسي من البوابات التعليمية هو ربط المكونات الداخلية والخارجية للمؤسسة بموارد الحرم الجامعي باستخدام واجهة مخصصة تنظم الدخول للفرد والحصول على المعلومات من مصادر متعددة) Sireteanu، 2007، p3).

وظهر أثر المعرفة على الاقتصاد، وقد ساعدت المؤسسات القائمة على المعرفة في تخزين وتبادل المعرفة لقرون. فالجامعات ساهمت بمناهجها وكذلك بالبحوث التنافسية كما تحدد دور الجامعات في تنظيم المشاريع والشركات الناشئة ومؤسساتها. كما يتضح دور الجامعات كمصدر للشركات الناشئة في نقل المعرفة والتكنولوجيا، كما تمثل الجامعات بيئات لنظم البحث والتدريس؛ ومؤسسات التدريب لباحثينا المستقبليين؛ كما تمثل مراكز للابتكار والمنافسة في الاقتصاد المحلي. وتساهم في تحقيق نتائج بحثية أسرع وأفضل للتسويق؛ وتحسين أداء الابتكار والتعجيل بنشر التكنولوجيات الجديدة. (Mapuranga, 2016, PP 21- 22).

فالتنمية الاقتصادية تبرز من خلال دور الجامعة حيث أصبحت الجامعات شركاء أكثر من الحكومة مع المؤسسات الصناعية بهدف البحث عن حلول للمشكلات التي تواجهها، كذلك مساعدة الطلاب الباحثين والموظفين من خلال إنشاء مراكز أبحاث مبتكرة، كما تعتمد الجامعات رؤية موسعة للتعليم (داخل وخارج الجامعات) التي تشمل البحوث في الصناعة، وتعمل الحكومة على تعليم الناس أدوار جديدة في العلوم أو التنمية القائمة على التكنولوجيا. كذلك تطوير التعليم والتدريب أظهر دور جديد للجامعة من حيث اكتساب المهارات بشكل متزايد والتسويق التجاري بالإضافة إلى الاتجاهات المختلفة للتعليم في هذه الأيام. (Ferguson & Fernández , 2015, PP136 - 137)

ويظهر من العرض السابق ضرورة تطوير نظمنا التعليمية وأن تكون البداية من سوق العمل وعقد شراكات مع المؤسسات الاقتصادية، وكيف تستطيع الجامعات بكل ما تحتويه من

موارد بشرية متميزة من تلبية احتياجات هذه المؤسسات ومن حل مشكلاتها ومن تطوير منتجاتها، فبذلك يصبح التعليم فعال ومرتب بسوق العمل، وتصبح المعرفة موجهة كما تصبح إدارتها لصالح عملية التنمية في المجتمع.

وسوف تحاول الدراسة ابراز دور جامعة نجران في دعم الموهبة والإبداع في ضوء إدارة المعرفة عن طريق الدراسة الميدانية.

الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية الكشف عن:

- دور جامعة نجران في دعم الموهبة والإبداع في ضوء إدارة المعرفة.
- الخروج بنتائج وتوصيات تساهم في تفعيل دور جامعة نجران في دعم الموهبة والإبداع في ضوء إدارة المعرفة.

عينة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وذلك في العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ، بلغ عددها (٨٤) عضواً، وتمثل نسبة ١٢,٤ % من المجتمع الأصلي الذي يبلغ (٦٧٥) عضواً^(١)، والجدول (١) يظهر خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول (١) خصائص أفراد عينة الدراسة

الجملة	الخصائص			المتغير
	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	الفئات
84	7	36	41	العينة
	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	الفئات
84	62	14	8	العينة
	أنثى		ذكر	الفئات
84	17		67	العينة
	نظري		عملي	الفئات
84	29		55	العينة
	غير سعودي		سعودي	الفئات
84	76		8	العينة
	لا يشغل منصب قيادي		يشغل منصب قيادي	الفئات
84	74		10	العينة

^(١) جامعة نجران: عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس، ٢٠١٨.

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من جزئين، الجزء الأول: بيانات أساسية تشمل متغيرات الدراسة، أما الجزء الثاني وهو عبارات الاستبيان مكون من (٣٥) عبارة تقيس مدى الدعم الذي تقدمه الجامعة للإبداع والابتكار، والجدول التالي (٢) يوضح توزيع عبارات الاستبانة على محاورها. ويطلب من عينة الدراسة الاختيار بين (موافق، محايد، غير موافق).

جدول (٢) توزيع عبارات الاستبانة على المحاور

م	المحور	أرقام العبارات
1	التميز البحثي	10
2	بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي	11- 15
3	رعاية الموهوبين والمبدعين	16 – 21
4	المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار	22- 29
5	تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة	30 – 35

ويتضح من الجدول (٢) وجود نوع من التوازن - بخلاف المحور الأول لما تفرضه الدراسة من أهمية وجود مثل تلك العبارات - بين عدد العبارات في كل محور إلى، حيث لم تتجاوز كل محور ١٠ عبارات ولم تقل عن ٥ عبارات.

صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من أساتذة التربية كمحكمين، وذلك لإبداء الرأي حول مناسبة الاستبانة للعينة، ومدى تمثيل العبارات لكل محور، وقد تم حساب نسبة اتفاق السادة المحكمين على مدى تمثيل العبارات، بحيث يتم الإبقاء على العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق ٩٠% فأكثر، وتم تعديل بعض العبارات وفقاً لما اقترحه السادة المحكمون، وقد بلغت الاستبانة في صورتها النهائية (٣٥) عبارة.

حساب معامل الثبات:

تم حساب الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ويظهر في الجدول (٣):

جدول (٣) قيمة الثبات بمعامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها

قيمة الثبات	المحاور
0.728	التميز البحثي
0.826	بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي
0.886	رعاية الموهوبين والمبدعين
0.940	المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار
0.888	تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة
0.951	الاستبانة ككل

ويتضح من الجدول (٣) قيمة الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (٠,٩٥) وهو معامل عالي يمكن التعويل عليه في تطبيق أداة الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد درجة ارتباط الفقرة بالمحور وبالأداة ككل والجداول التالية تبين ذلك.

الجدول (٤) معاملات ارتباط الفقرة مع المحور

التميز البحثي			بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي			رعاية الموهوبين والمبدعين			لمشاركة في مناسبات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار			تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة		
م	معامل الارتباط	نوع الدلالة	م	معامل الارتباط	نوع الدلالة	م	معامل الارتباط	نوع الدلالة	م	معامل الارتباط	نوع الدلالة	م	معامل الارتباط	نوع الدلالة
1	.412	.000	11	.805	.000	16	.831	.000	22	.800	.000	30	.859	.000
2	.574	.000	12	.860	.000	17	.843	.000	23	.848	.000	31	.786	.000
3	.652	.000	13	.805	.000	18	.914	.000	24	.814	.000	32	.763	.000
4	.528	.003	14	.804	.000	19	.911	.000	25	.798	.000	33	.788	.000
5	.319	.000	15	.743	.000	20	.459	.000	26	.821	.000	34	.859	.000
6	.610	.000				21	.797	.000	27	.868	.000	35	.766	.000
7	.477	.000							28	.916	.000			
8	.575	.000							29	.874	.000			
9	.496	.000												
10	.676	.000												

يتضح من الجدول (٣) تحقق صدق الاتساق الداخلي، حيث كان معامل ارتباط الفقرات مع محاورها ومع الأداة ككل دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

أولاً: التساؤل الأول: ما مدى دعم جامعة نجران للموهبة والابداع في ضوء إدارة المعرفة؟

يتضح ذلك من خلال استجابات العينة حول محاور أداة الدراسة:

١- المحور الأول: التميز البحثي ، ويظهر الجدول (٥): استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول التميز البحثي:

جدول (٥) استجابات عينة الدراسة حول المحور الأول (التميز البحثي)

م	العبارات	تكرارات الاستجابات			المتوسط الحسابي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	محايد	غير موافق			
1	يوجد مراكز بحثية متخصصة داخل الجامعة.	62	18	4	2.69	موافق	2
2	يساهم الباحثين في وضع استراتيجية وخطط البحث العلمي.	33	40	11	2.26	محايد	7
3	يتم تقييم الجامعة لعضو هيئة التدريس على أساس التميز البحثي.	43	28	13	2.35	موافق	4
4	تقدم الجامعة الدعم المالي المناسب لإنجاز البحوث العلمية.	52	24	8	2.52	موافق	3

الترتيب	مستوى الموافقة	المتوسط الحسابي	تكرارات الاستجابات			العبارات	م
			موافق	محايد	غير موافق		
1	موافق	2.84	2	9	73	توفر الجامعة مكتبة إلكترونية متطورة ومحدثة.	5
6	محايد	2.27	15	31	38	تختار الجامعة أعضاء هيئة التدريس بناء على خبراتهم ومهاراتهم البحثية.	6
10	محايد	1.79	32	37	15	توفر الجامعة التفرغ البحثي لأعضاء هيئة التدريس.	7
5	موافق	2.33	6	44	34	تتجه بحوث أعضاء هيئة التدريس نحو تحقيق الابتكار والابداع.	8
9	محايد	1.86	26	43	15	تشرك الجامعة الطلاب المبدعين في الفرق البحثية مع أعضاء هيئة التدريس.	9
8	محايد	2.04	18	44	22	تستفيد الجامعة من نتائج البحوث في دعم إجراءات تنمية الابداع والابتكار.	10

يتضح من الجدول (٥) متوسط استجابات العينة حول عبارات المحور الأول (التميز البحثي) حيث جاءت بدرجة (٢,٢٩) (محايد)، وجاءت عبارة (توفر الجامعة مكتبة إلكترونية متطورة ومحدثة) كأعلى استجابة بدرجة (٢,٨٤)، ويظهر ذلك أن جامعة نجران تمتلك مكتبة إلكترونية فعالة يستفيد منها جميع منتسبي الجامعة من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وإداريين، وتفيد هذه المكتبة بما تملكه من قواعد علمية بحثية في توفير الأداة المتميزة لكل الباحثين، حيث أن هذه المكتبة بها أبحاث علمية في جميع نواحي المعرفة، وعبارة (توفر الجامعة التفرغ البحثي لأعضاء هيئة التدريس) كأقل استجابة بدرجة (١,٧٩)، ويظهر ذلك أن الجامعة لا تدعم عنصر هام من عناصر التميز البحثي وهو التفرغ البحثي حيث أن عضو هيئة التدريس بحاجة ماسة لفترة التفرغ العلمي مما توفر له القدرة على التفرغ لإجراء تميز في الجانب البحثي وذلك لإن عضو هيئة التدريس مثقل بأعباء إدارية وبحثية تقلل من قدراته في الجانب البحثي، ويتفق ذلك مع دراسة (المصري، الأغا، ٢٠١٥) التي تناولت التميز البحثي في الجامعات.

٢- **المحور الثاني:** بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي، ويظهر الجدول (٦): استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي:

جدول (٦) استجابات عينة الدراسة حول المحور الثاني (بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي)

الترتيب	مستوى الموافقة	المتوسط الحسابي	تكرارات الاستجابات			العبارات	م
			موافق	محايد	غير موافق		
2	موافق	2.55	8	21	55	تقيم الجامعة شراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي تتيح تبادل الخبرات.	11
4	موافق	2.33	13	30	41	نتيح الجامعة نتائج دراساتها وبحوثها إلكترونياً لخدمة المجتمع.	12
3	موافق	2.50	9	24	51	يساهم أعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات التي تواجه مؤسسات المجتمع المحلي.	13
1	موافق	2.60	2	29	53	تنظم الجامعة لقاءات مع مسؤولي مؤسسات المجتمع المحلي للتعرف على احتياجاتهم.	14
5	محايد	1.90	24	44	16	يوجد لدى الجامعة مراكز تعمل على تحويل الأفكار لمنتجات.	15

يتضح من الجدول (٦) متوسط استجابات العينة حول عبارات المحور الثاني (بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي) حيث جاءت بدرجة (٢,٣٧) (موافق)، وجاءت عبارة (تنظم الجامعة لقاءات مع مسؤولي مؤسسات المجتمع المحلي للتعرف على احتياجاتهم) كأعلى استجابة بدرجة (٢,٦٠)، ويظهر ذلك اهتمام جامعة نجران بإجراء لقاءات مع مسؤولي الهيئات والمؤسسات المجتمعية الحكومية والأهلية، كان آخرهم لقاء يوم ٤ / ربيع ثاني/ ١٤٤٠ هـ وذلك بهدف عقد شراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي، والتعرف على الاحتياجات المجتمعية لهذه المؤسسات والترابط الوثيق بين الجامعة والمجتمع، وعبارة (يوجد لدى الجامعة مراكز تعمل على تحويل الأفكار لمنتجات) كأقل استجابة بدرجة (١,٩٠)، ويظهر ذلك افتقاد الجامعة لمراكز رعاية الإبداع والموهبة أو المراكز التي تسعى لتحويل الأفكار والابتكارات إلى منتجات، ويتفق ذلك مع دراسة (Al Sardy, 2015).

٣-المحور الثالث: رعاية الموهوبين والمبدعين، ويظهر الجدول (٧): استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول رعاية الموهوبين والمبدعين:

جدول (٧) استجابات عينة الدراسة حول المحور الثالث (رعاية الموهوبين والمبدعين)

م	العبارات	تكرارات الاستجابات			المتوسط الحسابي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	محايد	غير موافق			
16	يوجد مراكز متخصصة في الجامعة لرعاية المبدعين والمبتكرين.	21	39	24	1.96	محايد	3
17	تقدم الجامعة خدمات أكاديمية لمراكز رعاية الابتكار والابداع في المجتمع.	18	45	21	1.96	محايد	3
18	يتم الكشف عن الموهوبين والمبدعين من الطلاب.	25	40	19	2.07	محايد	2
19	يتم رعاية الموهوبين والمبدعين من الطلاب وتطوير مهاراتهم.	18	44	22	1.95	محايد	4
20	تتوفر لدى الجامعة شبكة انترنت تدعم مناخ الإبداع والابتكار.	53	26	5	2.57	موافق	1
21	تخصص الجامعة ميزانية لدعم المبدعين والموهوبين في كافة المجالات.	9	52	23	1.83	محايد	5

ينتضح من الجدول (٧) متوسط استجابات العينة حول عبارات المحور الثالث (رعاية الموهوبين والمبدعين) حيث جاءت بدرجة (٢,٠٥) (محايد)، وجاءت عبارة (تتوفر لدى الجامعة شبكة انترنت تدعم مناخ الإبداع والابتكار) كأعلى استجابة بدرجة (٢,٥٧)، ويظهر ذلك وجود أداة هامة تساعد في توفير مناخ علمي يدعم البحث والابداع والابتكار، وهي شبكة الإنترنت حيث جامعة نجران تمتلك في مبني المدينة الجامعية بنية تحتية تقنية توفر شبكة إنترنت فائقة السرعة تسهم في توفير مناخ داعم للتعليم والتعلم وللإبداع والابتكار، وعبارة (تخصص الجامعة ميزانية لدعم المبدعين والموهوبين في كافة المجالات) كأقل استجابة بدرجة (١,٨٣)، ويظهر عدم وضوح مخصصات الميزانية الموجهة لدعم المبدعين والموهوبين من الطلاب، أما بخصوص دعم أعضاء هيئة التدريس فتوجه عمادة البحث العلمي دعم للمشاريع البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، ويتفق ذلك مع دراسة (الغامدي، ٢٠١٨).

٤-المحور الرابع: المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار، ويظهر الجدول (٨): استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار:

جدول (٨) استجابات عينة الدراسة حول المحور الرابع (المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار)

م	العبارات	تكرارات الاستجابات			المتوسط الحسابي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	محايد	غير موافق			
22	تنظم الجامعة مسابقات بين الطلاب لتحفيز الطلاب على ابراز مواهبهم.	51	20	13	2.45	موافق	1
23	تشارك الجامعة في المسابقات العلمية محلياً ودولياً.	43	30	11	2.38	موافق	2
24	تقيم الجامعة ندوات ولقاءات تساهم في تنمية الابداع والابتكار.	45	21	18	2.32	محايد	3
25	تقيم الجامعة مؤتمرات تساهم في تنمية الابداع والابتكار.	18	42	24	1.92	محايد	7
26	تتيح الجامعة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة في المؤتمرات الدولية.	44	10	30	2.16	محايد	4
27	تتيح الجامعة الفرصة للطلاب لحضور مؤتمرات علمية.	29	25	30	1.98	محايد	6
28	يتم عقد مسابقات علمية ومنافسات تساهم في تنمية للإبداع والابتكار.	36	25	23	2.15	محايد	5
29	ترعى الجامعة الطلاب في المسابقات الدولية في مختلف ميادين الإبداع والابتكار.	23	28	33	1.88	محايد	8

يتضح من الجدول (٨) متوسط استجابات عينة حول عبارات المحور الرابع (المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار) حيث جاءت بدرجة (٢,١٥) (محايد)، وجاءت عبارة (تنظم الجامعة مسابقات بين الطلاب لتحفيز الطلاب على ابراز مواهبهم) كأعلى استجابة بدرجة (٢,٤٥)، ويظهر ذلك توجه الجامعة لإقامة مسابقات بين الطلاب وإن كانت أغلب هذه المسابقات رياضية حيث تمتلك الجامعة منشآت رياضية متميزة، ، وعبارة (ترعى الجامعة الطلاب في المسابقات الدولية في مختلف ميادين الإبداع والابتكار) كأقل استجابة بدرجة (١,٨٨)، ويظهر ذلك قلة المشاركة في المسابقات سواء على مستوى المملكة أو على مستوى العالم والتي تظهر التبادل الفكري بين الطلاب وأقرانهم في مختلف الجامعات سواء السعودية أو العالمية مما يساهم في الانفتاح على العالم وكذلك المنافسة القوية في مجال الإبداع والابتكار، ويتفق ذلك مع دراسة (صيام، ٢٠١٣).

٥-المحور الخامس: تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة، ويظهر الجدول (٩): استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة:

جدول (٩) استجابات عينة الدراسة حول المحور الخامس (تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة)

م	العبارات	تكرارات الاستجابات			المتوسط الحسابي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	محايد	غير موافق			
30	توفر الجامعة الفرصة لتدريب الموهوبين والمبدعين.	30	34	20	2.11	محايد	3
31	تمنح الجامعة الموهوبين والمبدعين مكافآت على براءات الاختراع.	25	36	23	2.02	محايد	5
32	تقيم الجامعة مسابقات للترجمة العلمية في مختلف مجالات المعرفة.	12	30	42	1.64	غير موافق	6
33	تساهم الجامعة في عمليات نشر الأبحاث المتميزة.	28	41	15	2.15	محايد	2
34	تسعى الجامعة لتوظيف نتائج البحوث بطرق تطبيقية.	26	38	20	2.07	محايد	4
35	تسعى الجامعة لتوفير أوعية نشر ذات مواصفات دولية.	47	15	22	2.29	محايد	1

يتضح من الجدول (٩) متوسط استجابات العينة حول عبارات المحور الخامس (تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة) حيث جاءت بدرجة (٢,٠٤) (محايد)، وجاءت عبارة (تسعى الجامعة لتوفير أوعية نشر ذات مواصفات دولية) كأعلى استجابة بدرجة (٢,٢٩)، ويظهر ذلك أن جامعة نجران تساهم في النشر العلمي للأبحاث التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، وعبارة (تقيم الجامعة مسابقات للترجمة العلمية في مختلف مجالات المعرفة) كأقل استجابة بدرجة (١,٦٤)، ويظهر ذلك ضعف المخصصات التي توجه للترجمة العلمية في مختلف التخصصات وهذه الترجمة تساهم في نشر التراث العلمي في مختلف المجالات ويساهم في دعم مناخ الإبداع والابتكار وبخاصة في التخصصات العلمية، ويتفق ذلك مع دراسة (الجهني، ٢٠١٠).

ثانياً: التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الاستبيان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفقاً للمتغيرات التالية: النوع، التخصص، الجنسية، القيادة، الوظيفة، الخبرة.

يتضح ذلك من خلال إجراء تحليل التباين لاستجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة التالية:

- ١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الاستبيان من وجهة نظر عينة الدراسة وفقاً للنوع؟ ويتضح ذلك من الجدول (١٠)

جدول (١٠) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاور الاستبانة حسب متغير النوع

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث		ذكور		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	.839	4.24	22.352	3.37	23.164	التميز البحثي
0.001	3.565	2.60	10.058	2.33	12.373	بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي
0.05	2.059	3.81	10.941	2.99	12.716	رعاية الموهوبين والمبدعين
0.05	2.198	5.97	14.764	5.08	17.910	المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار
غير دالة	1.671	4.16	11.000	3.47	12.641	تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة
0.05	2.386	17.89	69.117	14.14	78.806	الاستبانة مجملية

يتضح من الجدول (١٠) توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول متغير النوع، في المحاور (٢)، ٣، ٤، والاستبانة مجملية) لصالح الذكور مما يعني أن مساهمات أعضاء هيئة التدريس من الذكور في الأنشطة المختلفة أعلى، كذلك أن أعداد أعضاء هيئة التدريس من الذكور (٤٤٩) بينما الإناث (٢٢٦) مما يوضح أن الاعتماد الأكبر في كل عناصر دعم الإبداع والابتكار يكون على الذكور.

كما اتضح من الجدول (١٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير النوع حول باقي محاور الاستبانة من المحور (١، ٥) مما يؤكد على اتفاق العينة حسب متغير النوع حول التميز البحثي، ودور الجامعة في تنمية الموهبة والإبداع، ويعزى ذلك إلى أن جهود الجامعة في هذا الجانب تشمل أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث بنفس الدرجة.

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الاستبيان من وجهة نظر عينة الدراسة وفقاً للتخصص؟ ويتضح ذلك من الجدول (١١)

جدول (١١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاوير الاستبانة حسب متغير التخصص

مستوى الدلالة	قيمة ت	عملي		نظري		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0.001	-4.701	2.93	25.241	3.28	21.818	التميز البحثي
غير دالة	- 1.149	2.68	12.344	2.47	11.672	بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي
غير دالة	.307	3.53	12.206	3.09	12.436	رعاية الموهوبين والمبدعين
غير دالة	-.045	6.07	17.310	5.05	17.254	المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار
غير دالة	-.439	3.80	12.551	3.60	12.181	تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة
غير دالة	- 1.220	16.61	79.655	14.61	75.363	الاستبانة مجملة

يتضح من الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول محور التميز البحثي لصالح التخصص (العملي) مما يعني أن جهود جامعة نجران في دعم الابداع والابتكار تظهر بوضوح في التخصصات العملية بدرجة أكبر من التخصصات النظرية.

كما اتضح من الجدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير التخصص حول باقي محاور الاستبانة من المحور (٢،٣،٤،٥)، الاستبانة مجملة) مما يؤكد على اتفاق العينة حسب متغير التخصص حول محاور الاستبانة المتبقية، ويؤكد ذلك على أن جهود الجامعة في هذه المحاور توجه بنفس الدرجة للتخصصات النظرية والعملية.

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الاستبيان من وجهة نظر عينة الدراسة وفقاً للجنسية؟ ويتضح ذلك من الجدول (١٢)

جدول (١٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاوير الاستبانة

حسب متغير الجنسية

مستوى الدلالة	قيمة ت	غير سعودي		سعودي		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	- 1.475	3.45	23.184	4.20	21.250	التميز البحثي
غير دالة	-.469	2.53	11.947	2.87	11.500	بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي
غير دالة	- 1.848	3.21	12.565	2.92	10.375	رعاية الموهوبين والمبدعين
غير دالة	-.082	5.47	17.289	4.82	17.125	المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار
غير دالة	-.351	3.67	12.355	3.72	11.875	تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة
غير دالة	-.912	15.29	77.342	16.36	72.125	الاستبانة مجملة

يتضح من الجدول (١٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنسية حول محاور الاستبانة مما يؤكد على اتفاق العينة حسب متغير الجنسية ويعزى ذلك إلى أن توجه الجامعة في توجيه الدعم للإبداع والابتكار يتم بصورة متساوية بغض النظر عن الجنسية سواء كان أعضاء هيئة التدريس سعوديين أم غير سعوديين.

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الاستبيان من وجهة نظر عينة الدراسة وفقاً للقيادة؟ ويتضح ذلك من الجدول (١٣)

جدول (١٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاور الاستبانة حسب متغير القيادة

مستوى الدلالة	قيمة ت	غير قيادي		قيادي		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	- 1.140	3.48	23.162	4.02	21.800	التميز البحثي
غير دالة	- 1.063	2.57	12.013	2.37	11.100	بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي
غير دالة	- 1.315	3.21	12.527	3.31	11.100	رعاية الموهوبين والمبدعين
غير دالة	- .108	5.49	17.297	4.79	17.100	المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار
غير دالة	- .744	3.69	12.418	3.47	11.500	تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة
غير دالة	- .930	15.43	77.418	14.94	72.600	الاستبانة مجمل

يتضح من الجدول (١٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير القيادة حول محاور الاستبانة مما يؤكد على اتفاق العينة حسب متغير القيادة ويعزى ذلك إلى أن توجه الجامعة في توجيه الدعم للإبداع والابتكار يتم بصورة متساوية بغض النظر عن القيادة سواء كان أعضاء هيئة التدريس يتقلدوا مناصب قيادية أو لا يتقلدوا مناصب قيادية.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الاستبيان من وجهة نظر العينة وفقاً للوظيفة؟ ويتضح ذلك من الجدول (١٤):

جدول (١٤) تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لدلالة الفروق بين المجموعات من وجهة نظر عينة الدراسة وفقاً للوظيفة لمحاور الدراسة الرئيسية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التميز البحثي	بين المجموعات	12.349	2	6.174	.483	غير دالة
	داخل المجموعات	1035.651	81	12.786		
	التباين الكلي	1048.000	83			
بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي	بين المجموعات	3.254	2	1.627	.245	غير دالة
	داخل المجموعات	537.984	81	6.642		
	التباين الكلي	541.238	83			
رعاية الموهوبين والمبدعين	بين المجموعات	1.583	2	.791	.074	غير دالة
	داخل المجموعات	867.703	81	10.712		
	التباين الكلي	869.286	83			
المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار	بين المجموعات	8.726	2	4.363	.147	غير دالة
	داخل المجموعات	2401.976	81	29.654		
	التباين الكلي	2410.702	83			
تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة	بين المجموعات	22.883	2	11.442	.853	غير دالة
	داخل المجموعات	1087.069	81	13.421		
	التباين الكلي	1109.952	83			
الاستبانة مجملة	بين المجموعات	153.285	2	76.643	.319	غير دالة
	داخل المجموعات	19453.703	81	240.169		
	التباين الكلي	19606.988	83			

يتضح من الجدول (١٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من عينة الدراسة وفقاً للوظيفة حول محاور الاستبانة، مما يؤكد على اتفاق عينة الدراسة حول محاور الاستبانة ككل، ويشير ذلك إلى اتفاق العينة وفقاً للوظيفة، ويعزى هذا الاتفاق إلى أن الدعم الذي توجهه الجامعة لا يختلف حسب الوظيفة، كما أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس لا تختلف باختلاف المسمى الوظيفي.

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الاستبيان من وجهة نظر العينة وفقاً للخبرة؟ ويتضح ذلك من الجدول (١٥):

جدول (١٥) تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لدلالة الفروق بين المجموعات من وجهة نظر عينة الدراسة وفقاً للخبرة لمحاور الدراسة الرئيسية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التميز البحثي	بين المجموعات	43.899	2	21.949	1.771	غير دالة
	داخل المجموعات	1004.101	81	12.396		
	التباين الكلي	1048.000	83			
بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي	بين المجموعات	49.742	2	24.871	4.099	0.05
	داخل المجموعات	491.496	81	6.068		
	التباين الكلي	541.238	83			
رعاية الموهوبين والمبدعين	بين المجموعات	6.611	2	3.305	.310	غير دالة
	داخل المجموعات	862.675	81	10.650		
	التباين الكلي	869.286	83			
المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار	بين المجموعات	184.741	2	92.371	3.361	0.05
	داخل المجموعات	2225.961	81	27.481		
	التباين الكلي	2410.702	83			
تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة	بين المجموعات	140.611	2	70.305	5.875	0.01
	داخل المجموعات	969.342	81	11.967		
	التباين الكلي	1109.952	83			
الاستبانة مجملة	بين المجموعات	1553.279	2	776.640	3.484	0.05
	داخل المجموعات	18053.709	81	222.885		
	التباين الكلي	19606.988	83			

يتضح من الجدول (١٥) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من العينة وفقاً للخبرة حول محاور الاستبانة (١، ٣)، ويشير ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة حول محاور (التميز البحثي، ورعاية الموهوبين)، ويعزى ذلك إلى التأكيد على دور الجامعة في توفير المناخ الذي يدعو للتميز البحثي، كما أن جامعة نجران وضعت شروط بزيادة الدعم المقدم للمشاريع البحثية في المرحلة الثامنة والتي بدأت في محرم ١٤٤٠هـ في حال إشراك الطلاب في الفريق البحثي، وذلك يوضح دور الجامعة في المساهمة في رعاية الموهوبين من الطلاب حيث يتم إشراكهم في الفرق البحثية.

وكذلك أظهر الجدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة وفقاً للخبرة في محاور (٢، ٤، ٥، والاستبانة مجملة)، والجدول (١٦) يظهر ذلك.

جدول (١٦) اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات في محور (٢، ٤، ٥، والاستبانة مجملة) باستخدام معادلة (شيفيه)

مستويات الخبرة				المتوسطات	المحاور
3	2	1			
		-	1	10.28	بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي
	-	1.10	2	11.38	
-	1.44	2.34*	3	12.63	
		-	1	16.42	المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار
	-	0.71	2	15.72	
-	3.06*	2.35*	3	18.78	
		-	1	11.14	تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة
	-	0.11	2	11.03	
-	2.61*	2.49*	3	13.63	
		-	1	70.57	الاستبانة مجملة
	-	2.53	2	73.11	
-	8.08*	10.62*	3	81.19	

ويتضح من جدول (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الخبرة حول محور (٢، ٤، ٥، والاستبانة مجملة)، حيث أن محور (بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي) أظهر فروق بين (أقل من ٥ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) لصالح (أكثر من ١٠ سنوات)، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الأعلى هم على دراية أعلى بالشراكات التي تتم مع مؤسسات المجتمع المحلي، وكذلك أكثر مشاركة في هذه المؤسسات. أما محور (المشاركة في منافسات ومؤتمرات تدعم الموهبة والابتكار) أظهر فروق بين (أقل من ٥ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) لصالح (أكثر من ١٠ سنوات)، فروق بين (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) لصالح (أكثر من ١٠ سنوات)، فإن أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة الأعلى (أكثر من ١٠ سنوات) هم أكثر مشاركة في المؤتمرات الدولية وذلك لخبرتهم العالية. أما محور (تنمية الموهبة والإبداع في ضوء ادارة المعرفة) أظهر فروق بين (أقل من ٥ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) لصالح (أكثر من ١٠ سنوات)، فروق بين (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) لصالح (أكثر من ١٠ سنوات)، ويعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة العالية (أكثر من ١٠ سنوات) هم أكثر قدرة على تنفيذ عمليات إدارة من إنتاج وتخزين ونشر المعرفة. والاستبانة مجملة ظهرت فروق بين (أقل من ٥ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) لصالح أكثر من ١٠ سنوات، فروق بين (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) لصالح أكثر من ١٠ سنوات، وذلك يظهر أهمية الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس ودورها في إثراء دور الجامعة في دعم الإبداع والابتكار.

التوصيات:

فى ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة النظرية والميدانية توصلت الدراسة للتوصيات التالية:

- تفعيل دور المراكز البحثية المتخصصة داخل الجامعة، والتوسع فى إنشاء مراكز فى كافة مجالات المعرفة.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الخطط الاستراتيجية للبحث العلمى.
- زيادة الدعم المقدم للمشاريع البحثية، وإلزام أعضاء هيئة التدريس إشراك الطلاب المبدعين فى الفرق البحثية مع أعضاء هيئة التدريس.
- زيادة الاشتراك فى قواعد بيانات عالمية لدعم البحث العلمى، تأسيس مجلات علمية متخصصة فى جميع نواحي المعرفة، دعم التأليف العلمى والترجمة المتخصصة فى كافة نواحي المعرفة.
- الاهتمام بتوفير التفرغ العلمى لأعضاء هيئة التدريس.
- إقامة شراكات بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلى.
- إنشاء مراكز متخصصة فى الجامعة لرعاية المبدعين والمبتكرين.
- زيادة الميزانيات المخصصة للمبدعين والموهوبين فى كافة المجالات.
- التوسع فى مشاركة الجامعة المسابقات العلمى محلياً ودولياً.
- التوسع فى إقامة ندوات ولقاءات ومؤتمرات فى كافة المجالات التى تساهم فى تنمية الابداع والابتكار، وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب فى المشاركة فى المؤتمر الدولى.
- منح الجامعة الموهوبين والمبدعين مكافآت على براءات الاختراع.

المراجع:

- ابن لادن، سامية (٢٠١٣) ، واقع كفايات اكتشاف الموهوبين ورعايتهم في برنامج إعداد المعلمين في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة وسبل تحسينه، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، ٣٩٤، ج١، ص ١٦٧-٢٠٨.
- الأحوس؛ عسيري بن أحمد موسى، (٢٠١٣)، استراتيجية مقترحة لرعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ص ١-٥٥٢.
- إسماعيل، نور عزيزي، عياصرة، سامر مطلق، (٢٠١١)، تجربة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية في رعاية الموهوبين، المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين - الموهبة والإبداع منعطفات هامة في حياة الشعوب، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، الاردن، ص ص ١٨٧ - ١٩٩.
- البشير، عبد النبي حامد محمد، (٢٠١٤)، دور مؤسسات التعليم العالي العربية في تنمية الموارد البشرية في ظل ثورة المعلوماتية، مؤتمر تحديات تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين" المقام في جامعة ابن زهر أكادير/المغرب - ١٥ - ١٦ / ١٢) (ديسمبر)، الناشر: الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي - الأمانة العامة للرابطة - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الاردن.
- محمود، أمين عبدالله (٢٠١٠)، التعليم العالي والبحث العلمي ومسار التنمية في الوطن العربي، المؤتمر العربي الثالث - الجامعات العربية: التحديات والآفاق، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، شرم الشيخ، مصر، ص ص ٣٩ - ٥٤.
- الجراح؛ صالح علي، أبو دولة جمال داود (٢٠١٥)، أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ١١، العدد ٢.
- الجهني أريج مكي، (٢٠١٠)، حول واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود دراسة ميدانية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية التربية، رسالة ماجستير ٢٠١٠، كلية التربية - جامعة الملك سعود.
- حجازي، أندى محمد حسن، (٢٠١١)، رعاية أبنائنا الموهوبين في عالمنا العربي، مجلة الطفولة العربية - تصدر عن الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية، مج ١٢، ع ٤٦ .
- الحلوة، طرفة بنت إبراهيم (٢٠١٠)، تصور مقترح لرعاية الموهوبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، المؤتمر العلمي العربي السابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين - أحلامنا تتحقق برعاية أبنائنا الموهوبين، والمنعقد بالأردن برعاية المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين وواجهة الأردن للتعلم والتبادل الثقافي، ص ص ٥١٣ - ٥٤٨.
- الرفاعي، غالية بنت حامد بن شديد (٢٠١٣)، التحديات التي تواجه رعاية الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في منطقة مكة المكرمة وطرق مواجهتها في ضوء التربية الإسلامية، كلية التربية- جامعة أم القرى.

- الزعبي، سهيل محمود؛ بني عبد الرحمن، مجدولين سلطان، (٢٠١١)، فاعلية مركز رعاية الموهوبين والموهوبات من وجهة نظر الطلبة الملتحقين به فى منطقة نجران السعودية، المجلة العربية لتطوير التفوق، العدد ٢.
- سويسي، فوزية محمد، (٢٠١٠) ، الأساليب العلمية العامة فى الكشف عن الموهوبين والمبدعين، المؤتمر العلمي (إكتشاف ورعاية الموهوبين بين الواقع والمأمول) - مصر، كلية التربية ، جامعة بنها، ومديرية التربية والتعليم بالقليوبية.
- صيام، عزيزة عبد الرحمن عبد الله (٢٠١٣) ، واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعليا ، دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة ، الجامعة الإسلامية - بغزة.
- عبد العزيز، أحمد محمد محمد، (٢٠١٢)، اقتصاد المعرفة كمدخل لتحقيق التفوق الإستراتيجي للجامعات المصرية فى إدارة رأس المال الفكرى باستخدام نموذج الاتجاهات الثلاثة IC WAY THREE رؤية استشرافية، مستقبل التربية العربية، مج ١٩ / ع ٧٥، ص ص ٧٣-١٨٤.
- عبد المالك، بوركوة (٢٠١١)، إدارة المعرفة كمدخل لتدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية لشركة نجمة للاتصالات، رسالة ماجستير- جامعة منتوري ، الجزائر.
- عبود، يسري زكي ، المصمودي، سليم احمد (٢٠١٤)، بناء و تقنين مقياس الخصائص السلوكية للتعرف على الطلاب الموهوبين بجامعة الملك فيصل مجلة جامعة طيبة (العلوم التربوية) السعودية المجلد ٩، ع ٢٠١٤، ١، ص ٧٠-٨٩.
- عشرية، إخلاص حسن السيد، (٢٠١٧)، معايير جودة تطوير برامج رعاية الموهوبين فى كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية، المجلة العربية لعلوم الإعاقه والموهبة ١٤، ص ١١-٦٤.
- العلول، سمر محمد خليل، (٢٠١١) ، دور إدارة المعرفة فى تنمية الموارد البشرية الأكاديمية فى الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، كلية التربية - جامعة الأزهر - غزة.
- عماد البحث العلمي (١٤٣٩)، التقرير السنوي لعمادة البحث العلمي ١٤٣٨ - ١٤٣٩، جامعة نجران، ص ص ١ - ٥٦.
- الغامدي ؛ ضيف الله بن أحمد بن محمد، (٢٠١٨)، رعاية الموهوبين فى المملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، ع ٥٤، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، ص ٨٤-١٠٦.
- المصرى؛ نضال، الأغا؛ محمد (٢٠١٥)، إدارة المواهب البشرية فى الجامعات الفلسطينية مقترح تطبيقي تنموي استراتيجي، المؤتمر السنوي الرابع للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز العربى للأبحاث ودراسة السياسات، مراكش، ١٩-٢١ آذار/ مارس ٢٠١٥.
- معجم الوسيط (٢٠٠٤) ، مجمع اللغة العربية - مصر، ط ٤، مكتبة الشروق الدولية.

- واقع رعاية الموهوبين في دولة الإمارات العربية المتحدة - دراسة مسحية ميدانية ٢٠١٢ - ٢٠١٦، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الامارات، ص ص ١ - ٢٥١.
- Al Sardy , Mohamed A. Suleiman (2015), The Role of the Jordanian Public Universities in Building and Developing of Knowledge Society, Social and Behavioral Sciences 211 , 1186 – 1194.
- Carlos Miguel Correia, Jose da Silva Costa)2014(, Measuring Creativity in the EU Member States, *Investigaciones Regionales*, 30 – Páginas 7 a 26.
- Changli Yu, Hongchun Jia (2009), On the Cultivation of Innovative Talents in Colleges and Universities, *International Education Studies*, Vol 2 , No. 4 , PP 162 – 167.
- David L. Ferguson & Ramón Emilio Fernández (2015), The Role of the University in the Innovation Ecosystem, and Implications for Science Cities and Science Parks: A Human Resource Development Approach , *Copyright©World Technopolis Association*, WTR ;4:132-143.
- Mapuranga , Barbra,)2016(,The Role of Universities in Economic Development, *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.7, No.6, ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online), PP 21- 22.
- Ruxandra BEJINARU, Ștefan cel Mare (2017) : Universities in the Knowledge Economy, *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, Vol.5 (2017) no.2, pp.251-271.
- Sireteanu , Napoleon-Alexandru,)2007(, Perspectives of Knowledge Management in Universities ,*SSRN Electronic Journal*, p 3.
- Teresa M. Amabile)2012(, Componential Theory of Creativity, HARVAD BUSINESS SCHOOL, Copyright © 2012 by Teresa M. Amabile, PP 1- 12.
- الموقع الإلكتروني لجامعة نجران (<https://www.nu.edu.sa/university-mission>)
- موقع عمادة البحث العلمي – جامعة نجران (<https://www.nu.edu.sa/ar/web/deanship-of-scientific-research>) (٢٦)