

المبحث الرابع

الأصول الفكرية بمكتبات جامعة الخرطوم

يعد رأس المال الفكري هو المفتاح الرئيسي المحدد للتنمية، وعندما تحدث الفجوة بينه وبين باقي رؤوس الأموال فلا بد من الاهتمام به، وذلك من خلال الاهتمام بالبشر من حيث التدريب والإعداد وتعميق الخبرة ودعم القدرات الإدارية، وحين يتم الإعداد البشري على أكمل وجه فإنه يصبح من السهل تنمية ودعم قدرات باقي رؤوس الأموال، لذا يتوجب على المكتبات الطامحة إلى النمو والتقدم العمل على تنمية وزيادة الاهتمام برأس المال الفكري. ونظراً لأن المكتبات تعمل حالياً في بيئة تتسم بالتغير بصورة دائمة وبشدة المنافسة سواء داخلياً أو خارجياً مما يضعها أمام تحد دائم للتكيف مع تلك المتغيرات، لذلك تزداد الحاجة لاستغلال كل الاستراتيجيات المتاحة لكسب ودعم المزايا التنافسية التي تجعل المكتبة تتفوق على منافسيها، ولن يتحقق هذا الأمر إلا إذا امتلكت هذه المكتبات الكوادر البشرية المؤهلة مع توفير ثقافة تنظيمية تمتاز بالإبداع والابتكار، لذلك جاءت فكرة موضوع هذا المحور لمحاولة تفسير علاقة الارتباط بين الأصول الفكرية والميزة التنافسية للمكتبات كمحاولة للوقوف على مدى توافر متطلبات رأس المال الفكري في تلك المكتبات ودوره في دعم المزايا التنافسية المستدامة لها. لقد كان الاعتقاد السائد إلى وقت قريب أن إمكانيات المكتبات تتكون فقط من الأصول المادية الملموسة مثل أوعية مصادر المعلومات والمباني أو التجهيزات الإلكترونية، وغيرها ولم تكن تولي أي اهتمام إلى مدى تأثير العنصر البشري على تكوين تلك الثروات، ولكن في عصر المعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المؤسسات والمجتمعات، وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدأت في الظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة، وأن الاهتمام بالعنصر البشري يؤدي مع الأصول الرأسمالية إلى زيادة قيمة الناتج المؤسسات.

ولقد أصبح رأس المال الفكري (Intellectual Capital) في ظل ذلك الاقتصاد التنافسي وعصر الرقمنة هو رأس المال الحقيقي للمكتبات باعتباره الركن الذي يلعب

الدور الرئيسي في عملية الابتكار والتجديد، وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية، مما يعني أن مركز الثقل في توليد القيمة قد انتقل من استغلال الموارد الطبيعية (المادية) إلى استغلال الأصول الفكرية (غير الملموسة) ومن قانون تناقص العوائد الذي ينطبق على السلع المادية إلى قانون تزايد العوائد فيما يتعلق بالمعرفة والأفكار.

لمناقشة الفرضية الثالثة وهي: ضعف الاهتمام بتنمية الأصول الفكرية بمكتبات جامعة الخرطوم مع قلة برامج تأهيل العاملين بها أدى لعدم تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة.

لإثبات الفرضية أعلاه قام الباحث بتحليل اختبار الوسط الحسابي المرجح حيث قام بدمج كل المتغيرات الخاصة بمحور الفرضية والتي بلغ عددها (10) متغيرات .

جدول رقم (22): العلاقة بين ضعف الاهتمام بتنمية الأصول الفكرية عدم تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة

م	العبارات	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجة الرأي	مستوى الرأي	الترتيب
1	تضيف إدارة المعرفة قيمة إلى جودة الخدمات المقدمة	4.56	3	0.75	91.2%	أوافق بشدة	1
2	التعامل مع المستفيدين يكون بانفتاح وشفافية مع تقبل ملاحظاتهم دعماً للتغيير	4.04	3	0.70	80.8%	أوافق بشدة	2
3	تمتلك المكتبة نظام معلومات إلكتروني يقلل الوقت المستغرق في تقديم خدمات المعلومات	3.44	3	2.64	68.8%	أوافق	3
4	إدارة المعرفة ماهي إلا مصطلح مرادف لإدارة المعلومات	3.41	3	1.18	68.2%	أوافق	4

م	العبارات	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجة الرأي	مستوى الرأي	الترتيب
5	تستند المكتبة مهمة تقديم خدمات المستفيدين للعاملين الذين يملكون الخبرات والمهارات والفاعلية	2.56	3	0.84	%51.2	لا أوافق	5
6	تستخدم المكتبة التكنولوجيا لترويج خدمات المكتبة	2.19	3	1.01	%43.8	لا أوافق	6
7	تقوم المكتبة بتقييم ردود أفعال المستفيدين بصورة دورية عبر المراجعة التسويقية لأداء عمال المعرفة بالمكتبة	2.04	3	0.80	%40.8	لا أوافق	7
8	اتخاذ القرارات علي مستوى المكتبة يتم بأسلوب التشارك بعيداً عن البيروقراطية	1.74	3	1.09	%34.8	لا أوافق بشدة	8
9	تمنح إدارة المكتبة العاملين الحوافز المادية والمعنوية عند تقديم الأداء الجاد والاستثنائي	1.70	3	0.66	%34.0	لا أوافق بشدة	9
10	تسعى إدارة المكتبة إلى ابتعاث العاملين للخارج للإطلاع علي الجديد في إدارة المعرفة	1.48	3	0.58	%29.6	لا أوافق بشدة	10
-	الجملة	27.15	30	4.03	%54.3	لا أوافق	-

من الجدول أعلاه نجد اختلافا في مستويات رأي المبحوثين حول ضعف الاهتمام بتنمية الأصول الفكرية بمكتبات جامعة الخرطوم مع قلة برامج تأهيل العاملين بها أدى

لعدم تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة مرتبة ترتيباً تنازلياً من أكثر عبارة إرضاء للمبحوثين إلى أقل عبارة حيث نجد أن مستويات الرأي حول عبارة تضيف إدارة المعرفة قيمة إلى جودة الخدمات المقدمة والتعامل مع المستفيدين يكون بانفتاح وشفافية مع تقبل ملاحظاتهم دعماً للتغيير كان رأي المستطلعين حولهما "عالياً" لأن أساس نجاح إدارة المعرفة بالمكتبات يكمن في توفر المعاملات أو العلاقات السليمة بين الموظفين وبين المستفيدين، لأن إدارة المعرفة تدعو للعمل ضمن فريق عمل تتميز علاقاته بالثقة، والاحترام، التعاون، والخلاف يعتبر طبيعياً ويتركز حول الموضوعات وليس الأشخاص كما أن المعلومات يجب تدفقها بحرية في كافة أرجاء المكتبة ويشترك فيها كافة الموظفين وتمتاز بالدقة والوضوح، مع تقبل النقد البناء الذي يخدم أهداف المكتبة، كما يجب الابتعاد عن مظاهر التأكيد على النفوذ والسلطة وتكون القرارات مستندة إلى معلومات وبالإجماع ويلتزم بها الجميع لقوانين تبادل المنفعة ولا تحجب عن أي موظف، لأن ذلك من شأنه أن يدعم تبادل المعارف والتعاون على انجاز المهام الموكلة، فجو العمل داخل فريق إدارة المعرفة واضح وغير قائم على التهديد ولكنه قائم على المشاركة وممارسة النقد البناء وبحرية تامة ودون قيود، أيضاً لا بد من إيجاد علاقات وطيدة مع المستفيدين لأنّ المستفيد هو من يقيم خدمات المكتبة وبالتالي فالاستماع إلى رأيه وما يقدمه من انتقادات مهم، وربما تكون لديه أفكار مهمة يمكن من خلالها تغيير بعض الخدمات أو طريقة تقديم خدمة معينة.

بينما نجد المكتبة تمتلك نظام معلومات إلكتروني يقلل الوقت المستغرق في تقديم خدمات المعلومات وإدارة المعرفة ما هي إلا مصطلح مرادف لإدارة المعلومات كان رأي المستطلعين حولهما "وسطاً" فكما هو معروف بأن إدارة المعلومات تتركز على توفير الآليات للامساك بالمصادر المختلفة وكيفية معالجتها توطئة لاسترجاعها، أما إدارة المعرفة تتمحور في توليد وتشخيص للموجود من المعرفة وعبر الابتكار والإبداع للوصول إلى تحقيق الميزة. وقد تناولت رضية آدم موضوع تمييز إدارة المعرفة على إدارة المعلومات

بالآتي⁽¹⁾: القدرة على التجميع والتقريب بين الأشياء، القدرة على الخلق والإبداع والابتكار والقدرة على إعادة صياغة المعرفة

أما بقية المحاور تستند المكتبة مهمة تقديم خدمات المستفيدين للعاملين الذين يملكون الخبرات والمهارات والفاعلية، تستخدم المكتبة التكنولوجيا لترويج خدمات المكتبة، تقوم المكتبة بتقييم ردود أفعال المستفيدين بصورة دورية عبر المراجعة التسويقية لأداء عمال المعرفة بالمكتبة، اتخاذ القرارات على مستوى المكتبة يتم بأسلوب التشارك بعيداً عن البيروقراطية، تمنح إدارة المكتبة العاملين الحوافز المادية والمعنوية عند تقديم الأداء الجاد والاستثنائي وتوسع إدارة المكتبة إلى ابعث العاملين للخارج للإطلاع على الجديد في إدارة المعرفة، كان رأي الباحثين حولها كان "ضعيفاً". يعتبر استهداف الأشخاص المناسبين داخل المؤسسات لنقل المعرفة، عاملاً مهماً في نجاح عملية نقل المعرفة وتحقيق المنفعة الاقتصادية، وهذا يؤثر على اختيار وسائل وطرق نقل المعرفة، وعماً إذا كانت عملية النقل ستكون فعالة في الوصول إلى الأشخاص المناسبين في الوقت المناسب وبصورة مناسبة. كما يجب الأخذ في الاعتبار الاحتياجات المختلفة والمحتملة لمختلف الأشخاص المستهدفين، ولذلك، ينبغي تصميم أساليب نقل تتكيف على حسب نوعية المستفيد واحتياجاته وقدراته.

ويرى الباحث بان هنالك العديد من الفوائد التي يمكن أن تجنيها أي مكتبة من خلال الاهتمام برأس المال الفكري، وذلك لأنه يقود إلى :

- إبهار وجذب المستفيدين وتعزيز ولائهم.
- زيادة القدرة الإبداعية.
- تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من الخدمات الجديدة أو المتطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
- خفض التكاليف وإمكانية تقديم الخدمة بأسعار تنافسية.

(1) رضية آدم محمد. الانتقال من إدارة المعلومات إلى إدارة المعرفة. مرجع سابق. ص 1071

- كذلك عبر رقمنة خدمات المكتبات التي أصبحت الواجهة المضيئة للإطلاع عبرها للمستفيدين لإرسال المعلومات والوصول الحر للمعرفة.

جدول رقم (23): اتجاهات الرأي للمبحوثين حول ضعف الاهتمام بتنمية الأصول الفكرية وعدم تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	ن	العبارات
1	7	2	14	3	ك	إدارة المعرفة ما هي إلا مصطلح مرادف لإدارة المعلومات
3.7	25.9	7.4	51.9	11.1	%	
0	1	3	17	6	ك	التعامل مع المستفيدين يكون بانفتاح وشفافية مع تقبل ملاحظاتهم دعماً للتغيير
0.0	3.7	11.1	63.0	22.2	%	
11	13	3	0	0	ك	تمنح إدارة المكتبة العاملين الحوافز المادية والمعنوية عند تقديم الأداء الجاد والاستثنائي
40.7	48.2	11.1	0.0	0.0	%	
15	11	1	0	0	ك	تسعى إدارة المكتبة إلى ابتعاث العاملين للخارج للإطلاع علي الجديد في إدارة المعرفة
55.6	40.7	3.7	0.0	0.0	%	
14	10	1	0	2	ك	اتخاذ القرارات علي مستوى المكتبة يتم بأسلوب التشارك بعيداً عن البيروقراطية
51.9	37.0	3.7	0.0	7.4	%	
6	16	3	2	0	ك	تقوم المكتبة بتقييم ردود أفعال المستفيدين بصورة دورية عبر المراجعة التسويقية لأداء عمال المعرفة بالمكتبة
22.2	59.3	11.1	7.4	0.0	%	
0	1	14	11	1	ك	تمتلك المكتبة نظام معلومات إلكتروني يقلل الوقت المستغرق في تقديم خدمات المعلومات
0.0	3.7	51.9	40.7	3.7	%	

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	ن	العبارات
0	17	6	3	1	ك	تستند المكتبة مهمة تقديم خدمات المستخدمين للعاملين الذين يملكون الخبرات والمهارات والفاعلية
0.0	63.0	22.2	11.1	3.7	%	
8	9	7	3	0	ك	تستخدم المكتبة التكنولوجيا لترويج خدمات المكتبة
29.7	33.3	25.9	11.1	0.0	%	
0	1	1	7	18	ك	تضيف إدارة المعرفة قيمة إلى جودة الخدمات المقدمة
0.0	3.7	3.7	25.9	66.7	%	

الجدول أعلاه يوضح اتجاهات آراء الباحثين حول ضعف الاهتمام بتنمية الأصول الفكرية بمكتبات جامعة الخرطوم مع قلة برامج تأهيل العاملين بها أدى لعدم تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة حيث نجد أن 51.9% من منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم يوافقون علي أن إدارة المعرفة ما هي إلا مصطلح مرادف لإدارة المعلومات و 11.1% منهم يوافقون بشدة علي ذلك ، كذلك هنالك 63.0% من المستطلعين يوافقون علي أنه التعامل مع المستخدمين يكون بانفتاح وشفافية مع تقبل ملاحظاتهم دعماً للتغيير و 22.2% منهم يوافقون بشدة علي ذلك ، لكن هنالك 48.2% لا يوافقون علي أنه تمنح إدارة المكتبة العاملين الحوافز المادية والمعنوية عند تقديم الأداء الجاد والاستثنائي، كذلك هنالك 55.6% من أفراد العينة لا يوافقون بشدة علي أن تسعى إدارة المكتبة إلى ابعاث العاملين للخارج للإطلاع علي الجديد في إدارة المعرفة، لان المشاركة في المعرفة عبارة عن عملية يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى الأفراد الآخرين من خلال الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد. وفي هذا الإطار فانه يمكن النظر إلى ثلاثة تفسيرات مهمة يمكن تناولها وهي:

- 1- يمكن تفسير مشاركة المعرفة على أنها البحث عن المعرفة في أماكن وجودها في أنحاء المنظمة بحيث يتشارك الأفراد والجماعات المعرفة المخزنة في أماكن مخصصة لحزن

المعرفة. من خلال هذا المعنى فإن المستقبلين للمعرفة يحصلون على المعرفة من أماكن وجودها ويتفهمون هذه المعرفة للعمل بها.

2- يمكن اعتبار مشاركة المعرفة على أنها عملية إدراك التفسيرات المختلفة المعتمدة على معرفة ما بحيث يقوم المستقبلون للمعرفة باستخدام هذه المعرفة، كما يكتسب المستقبلون للمعرفة قابلية القيام بأعمال معتمدة على هذه المعرفة التي تم اكتسابها.

3- المشاركة بالمعرفة تعني التحويل الفعال للمعرفة وهذا يعني أن يكون من يملك المعرفة قادراً وراعياً في مشاركتها مع الآخرين فقد تكون المعرفة موجودة عند الأفراد أو الجماعات أو الأقسام أو المنظمات إلا أن وجود المعرفة في مكان ما لا يعني ذلك أن هناك مشاركة في المعرفة.

مما سبق نستنتج أن مشاركة المعرفة هي عملية مهمة لدعم الإبداع في المكتبات كما هو مهم جداً لدعم أداء المكتبات وتطوير معرفة الأفراد الضمنية والمعرفة الصريحة. بينما نجد 51.9% من المستطلعين لا يوافقون بشدة على أن اتخاذ القرارات على مستوى المكتبة يتم بأسلوب التشارك بعيداً عن البيروقراطية، بالرغم من أن المشاركة في المعرفة يتم عن طريقه تبادل المعرفة بين الأشخاص، والأصدقاء، والأعضاء في فرق العمل داخل المكتبة، أو بين كل العاملين في المؤسسة، أو بين أفراد المجتمع. ويمكن تفسير المشاركة في المعرفة على أنها البحث عن المعرفة في أماكن تواجدها في أنحاء المؤسسة بحيث يتشارك الأفراد والجماعات في المعرفة المخترنة في أماكن مخصصة لحزن المعرفة. من خلال هذا المعنى فإن المستقبلين للمعرفة يحصلون على المعرفة من أماكن تواجدها ويتفهمون هذه المعرفة للعمل بها، و59.3% منهم لا يوافقون على قيام المكتبة بتقييم ردود أفعال المستفيدين بصورة دورية عبر المراجعة التسويقية لأداء عمال المعرفة بالمكتبة، لكن هنالك 40.7% من المستطلعين يوافقون بأن المكتبة تمتلك نظام معلومات إلكتروني يقلل الوقت المستغرق في تقديم خدمات المعلومات، بينما 63.0% منهم لا يوافقون على أن المكتبة تستند مهمة تقديم خدمات المستفيدين للعاملين الذين يملكون الخبرات والمهارات والفاعلية، وأخيراً نجد أن 66.7% من المستطلعين يوافقون بشدة على أن تصنيف إدارة المعرفة قيمة إلى جودة الخدمات المقدمة.

نجد آراء الباحثين حول ضعف الاهتمام بتنمية الأصول الفكرية بمكتبات جامعة الخرطوم مع قلة برامج تأهيل العاملين بها أدى لعدم تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة بلغ (27.15) وهو مستوى "ضعيف" مقارنة مع المستوى الفرضي أو المقارن (30) ،

كذلك بلغت درجة الرأي لمنسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم 54.3٪ وهي كذلك درجة ضعيفة مما يؤكد على أنه فعلاً هنالك ضعف في الاهتمام بتنمية الأصول الفكرية بمكتبات جامعة الخرطوم مع قلة برامج تأهيل العاملين بها أدى لعدم تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة وهو يؤكد صحة هذه الفرضية.