Entrepreneurship Journal for Finance and Business (EJFB)
2026, VOL. 07, Special Issue (1), 324-334, E-ISSN: 2709-4251, P-ISSN: 2708-8790
DOI: https://doi.org/10.56967/ejfb2026971

Human resource flexibility strategies and their role in promoting Agility knowledge management: An exploratory study of a sample of workers in a men's clothing factory in Najaf

Dhrgam A. Al-Ameedi [1], Amira H. Hadaawi [2], Najlaa A. Aliwi [3]
[1,2] Department of Management Business Techniques, Management Technical College / Kufa, Al -Furat Al-Awsat Technical University, Najaf, Iraq
[3]Department of Business Management, College of Administrative Sciences, Al-Mustaqbal University, Hilla, Iraq
dr.dhrgam.ameedi.cku@atu.edu.iq, amira.hataf@atu.edu.iq , naglaa.abduljalil.alawi@uomus.edu.iq

Article information:
Published: 30–09– 2026

Corresponding author:
Dhrgam A. Al-Ameedi
dr.dhrgam.ameedi.cku@atu.edu.iq

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract:

The research aims to explore the role that human resource resilience strategies can play in promoting agile knowledge management, given that human resource resilience strategies have an important role in contributing to strengthening the foundations of agile knowledge management in organizations and improving their competitive position by relying on a set of activities and procedures that enable them. From achieving that success, three strategies were relied upon to measure the independent variable, the flexibility of human resources, which are (flexible functional strategy, flexible skills strategy, and flexible behavior strategy). knowledge withdrawal). The men's clothing lab in Najaf Governorate was chosen to be a field for research and (50) of its employees were chosen as a sample for the research. The questionnaire forms on which the necessary statistical analysis methods were conducted by statistical program (SPSS.v.23) were distributed to them, with the aim of Access to search results. The research reached a set of conclusions, the most prominent of which is that human resource flexibility strategies can contribute effectively to enhancing the agile knowledge management of the organization in question.

Keywords: flexibility of human resources, agile knowledge management.

Conclusions:

There is a clear impact of human resource flexibility strategies in promoting agile knowledge management in the organization under study.

مجلة الريادة للمال والاعمال
2026، المجلد السابع العدد الخاص (1)، الصفحات 324-334

استراتيجيات مرونة الموارد البشرية ودورها في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة : دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في معمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف

ضرغام علي العميدي [1]، أميرة هاتف حداوي [2] , نجلاء عبد الجليل عليوي [3]
[1،2] قسم تقنيات ادارة الاعمال، الكلية التقنية الادارية /كوفة، جامعة الفرات الاوسط التقنية ، النجف الاشرف، العراق
[3] قسم ادارة الاعمال، كلية العلوم الادارية، جامعة المستقبل، بابل، العراق
dr.dhrgam.ameedi.cku@atu.edu.iq , amira.hataf@atu.edu.iq , naglaa.abduljalil.alawi@uomus.edu.iq

معلومات البحث:
- تاريخ النشر: 30-09-2026

المؤلف المراسل:
ضرغام علي مسلم العميدي
dr.dhrgam.ameedi.cku@atu.edu.iq

هذا العمل مرخص بموجب المشاع الابداعي نسب المصنف 4.0 دولي(CC BY 4.0)

المستخلص:
يهدف البحث الى استكشاف الدور الذي يمكن ان تؤديه استراتيجيات مرونة الموارد البشرية في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة وذلك باعتبار ان استراتيجيات مرونة الموارد البشرية لها دور مهم في المساهمة في تعزيز اسس ادارة المعرفة الرشيقة في المنظمات وتحسين موقعها التنافسي من خلال الاعتماد على مجموعة الانشطة والاجراءات التي تمكنها من بلوغ ذلك النجاح , وتم الاعتماد على ثلاثة استراتيجيات لقياس المتغير المستقل مرونة الموارد البشرية وهي (الاستراتيجية الوظيفية المرنة, استراتيجية المهارات المرنة , استراتيجية السلوك المرنة) كما اعتمد البحث على ثلاثة أبعاد لقياس المتغير التابع ادارة المعرفة الرشيقة وهي(تحديد قيمة المعرفة , تدفق المعرفة, سحب المعرفة). وقد تم اختيار معمل الالبسة الرجالية في محافظة النجف الاشرف ليكون ميدان للبحث واختير (50) من موظفيه كعينة للبحث وزعت عليهم استمارات الاستبيان التي اجريت عليها اساليب التحليل الاحصائي اللازمة بواسطة البرنامج الاحصائي (SPSS.v.23) بهدف الوصول الى نتائج البحث .
وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات ابرزها انه يمكن لاستراتيجيات مرونة الموارد البشرية المساهمة بشكل مؤثر بتعزيز ادارة المعرفة الرشيقة للمنظمة المبحوثة , واوصى البحث بعدد من التوصيات ابرزها ضرورة زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بمرونة الموارد البشرية من اجل تعزيز ادارتها الرشيقة للمعرفة وحفاظها على موقعها التنافسي في القطاع الصناعي.

الكلمات المفتاحية: مرونة الموارد البشرية , ادارة المعرفة الرشيقة, معمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف.

المقدمة:

تواجه المنظمات بأختلاف اعمالها تحديات كبيرة نتيجة للمتغيرات المتسارعة في البيئة الداخلية او الخارجية اذ أصبحت بحاجة الى اساليب حديثة تكون قادرة على التكيف مع هذه المتغيرات ومواجهة آثارها السلبية اذ باتت المنظمات بحاجة الى استراتيجيات تعتمد على المرونة في ادارة الموارد البشرية من اجل تعزيز قدرتها على التدوير بين الموظفين وفقاً للمهارات المرنة والسلوكيات المرنة التي تساهم بشكل او باخر في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة التي تصب في مصلحة الموظفين والمنظمة بصورة عامة من اجل تحقيق أهدافها التي تسعى اليها.
وتبنى البحث ثلاثة ابعاد في قياس المتغير المستقل استراتيجيات مرونة الموارد البشرية وهي (الاستراتيجية الوظيفية المرنة, استراتيجية المهارات المرنة , استراتيجية السلوك المرنة) , كما اعتمد البحث ثلاثة ابعاد قياس المتغير التابع ادارة المعرفة الرشيقة وهي (تحديد قيمة المعرفة, تدفق المعرفة, سحب المعرفة), وتم تقسيم البحث الى اربعة مباحث تناول المبحث الاول منهجية البحث التي استعرضت مشكلة البحث واهميته واهدافه وفرضياته في حين تناول المبحث الثاني الجانب النظري الذي تضمن استعراض لمفهوم واهمية وابعاد المتغير المستقل استراتيجيات مرونة الموارد البشرية وكذلك بيان لمفهوم واهمية وابعاد المتغير التابع ادارة المعرفة الرشيقة, فيما تناول المبحث الرابع الاستنتاجات التي توصل اليها البحث والتوصيات المعتمدة على تلك الاستنتاجات.

1. مشكلة البحث:

تعد مرونة الموارد البشرية من الاستراتيجيات المهمة في بناء القدرات التنظيمية التي تمكن المنظمات من التعامل مع مختلف المتغيرات والتطورات التي تتسم بها بيئة الاعمال الديناميكية
لذلك نحاول من خلال هذا البحث معرفة دور استراتيجيات مرونة الموارد البشرية التي يمكن ان تعتمدها المنظمة المبحوثة المتمثلة بمعمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف لتعزيز ادارة المعرفة الرشيقة من اجل دعم قدراتها في الوصول الى مستويات النجاح في سوق المنافسة .
ويمكن بيان مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيس الآتي :

(ما هو دور مرونة الموارد البشرية في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة) ويتفرع من هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية ووهي كما يأتي:

أ- ما هو دور الاستراتيجية الوظيفية المرنة في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة؟
ب- ما هو دور استراتيجية المهارات المرنة في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة؟
ج- ما هو دور استراتيجية السلوك المرنة في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة؟

2. أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من اهمية المتغيرات المبحوثة بشكل عام (مرونة الموارد البشرية وادارة المعرفة الرشيقة) وتكمن أهمية البحث من خلال وجود العاملين من اصحاب الخبرات المتراكمة في المنظمة المبحوثة المتمثلة بمعمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف التي يمكنها بالاستفادة من تلك الخبرات من خلال اعتماد الاستراتيجيات المرنة التي تتناسب مع مؤهلاتهم ومهاراتهم وسلوكياتهم الامر الذي يساهم في القدرة على ترشيق المعرفة والاستفادة منها بشكل امثل, وبما يعزز من فرص المنظمة المبحوثة من الحصول على حصة سوقية ممتازة في الأسواق المحلية, فضلاً عن قيامها بتطوير المهارات والابتكارات في عملياتها الانتاجية من اجل تحقيق ميزة تنافسية في بيئة الاعمال.

.

3. أهداف البحث:

يهدف البحث الى تحقيق الاهداف الآتية:

أ- تحديد مستوى اعتماد استراتيجيات مرونة الموارد البشرية في معمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف وامكانية تحقيقها لأسس ادارة المعرفة الرشيقة.
ب- استكشاف دور الاستراتيجية الوظيفية المرنة في دعم انشطة ادارة المعرفة الرشيقة في معمل الألبسة الرجالية في النجف الاشرف.
ج- بيان اهمية استراتيجية المهارات المرنة في تعزيز قدرات معمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف على ادارة المعرفة الرشيقة.
د- التعرف على دور استراتيجيات السلوك المرنة في تعزيز قدرة معمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف على ادارة المعرفة الرشيقة.
ه- تحديد مستوى انشطة ادارة المعرفة الرشيقة في معمل الألبسة الرجالية في النجف الاشرف.
و- اختبار مستوى العلاقة والتأثير بين استراتيجيات مرونة الموارد البشرية وادارة المعرفة الرشيقة معمل الألبسة الرجالية في النجف الاشرف.

4. الفرضيات:

لغرض استنادا لما ورد في مشكلة البحث واهدافه واستكمالا للأسس المنهجية للبحث يمكن استعراض فرضيات البحث من خلال الآتي:

الفرضية الرئيسة الأولى(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات مرونة الموارد البشرية وادارة المعرفة الرشيقة)

وتنبثق من فرضية الارتباط الرئيسة عدد من الفرضيات الفرعية وهي كالآتي:

أ- الفرضية الفرعية الأولى(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاستراتيجية الوظيفية المرنة وادارة المعرفة الرشيقة).
ب- الفرضية الفرعية الثانية(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية المهارات المرنة وادارة المعرفة الرشيقة) .
ج- الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية السلوك المرنة وادارة المعرفة الرشيقة)

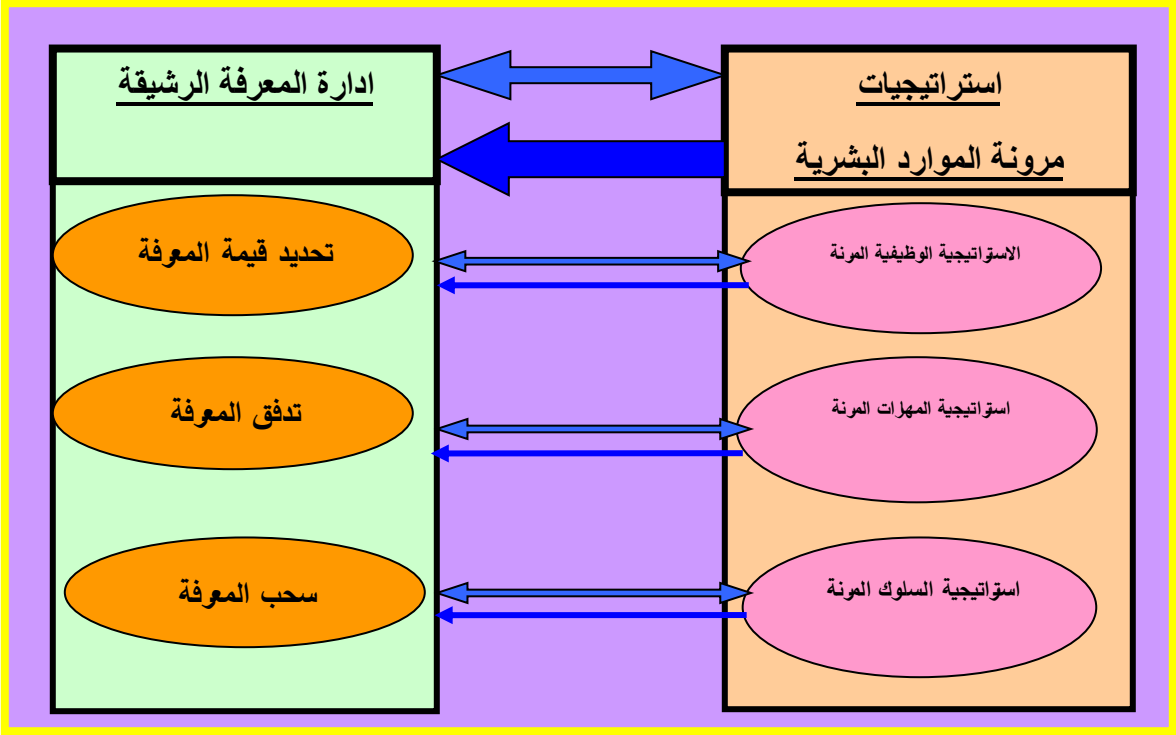
الفرضية الرئيسة الثانية (يوجد تأثير معنوي لاستراتيجيات مرونة الموارد البشرية في ادارة المعرفة الرشيقة)

وتنبثق من فرضية التأثير الرئيسة عدد من الفرضيات الفرعية وهي كالآتي:

أ- الفرضية الفرعية الاولى(يوجد تأثير معنوي للاستراتيجية الوظيفية المرنة في ادارة المعرفة الرشيقة) .
ب- الفرضية الفرعية الثانية (يوجد تأثير معنوي لاستراتيجية المهارات المرنة في ادارة المعرفة الرشيقة).
ج- الفرضية الفرعية الثالثة(يوجد تأثير معنوي لاستراتيجية السلوك المرنة في ادارة المعرفة الرشيقة).

5. المخطط الفرضي للبحث:

يوضح المخطط الفرضي للبحث شكل العلاقات المفترضة بين متغيرات البحث الرئيسة وابعادها الفرعية والتي يمكن بيانها من خلال الشكل (1):



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

6. مجتمع وعينة البحث:

ان التعريف بمجتمع وعينة البحث وتبيان خصائصه ضرورة اساسية يركز عليها البحث ميدانيا، خاصة اذا ما علمنا ان طبيعة التوافق بين خصائص كل منها يتيح إمكانية تعميم نتائج البحث في العينة على باقي مفردات المجتمع الذي سحبت منه، حيث تم تطبيق موضوع بحثنا في منظمة انتاجية، وبالتحديد على عينة قصدية من الموظفين العاملين في معمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف وعددهم(50) موظف ممن لديهم خبرة واسعة في العمل الوظيفي اذ تم توزيع استمارات الاستبانة عليهم كعينة للبحث من اجل تحليل اجاباتهم احصائياً للوصول الى نتائج البحث .

7. ترميز المتغيرات والمقاييس المعتمدة:

تم الاعتماد في اختيار ابعاد متغيرات البحث استنادا لما ورد في الادبيات العلمية حول مرونة الموارد البشرية وادارة المعرفة الرشيقة , فقد تم الاعتماد في قياس متغير مرونة الموارد البشرية على الابعاد المعتمدة من قبل(Liu et al,2015) والمتمثلة بـ(الاستراتيجية الوظيفية المرنة, واستراتيجية المهارات المرنة ,واستراتيجية السلوك المرنة) , اما متغير ادارة المعرفة الرشيقة فقد تم الاعتماد على الابعاد المعتمدة من قبل ((Hicks, 2007) والمتمثلة بـ(تحديد قيمة المعرفة , تدفق المعرفة ,سحب المعرفة) و لتسهيل عمليات التحليل الاحصائي في المتغيرات الرئيسة والابعاد الفرعية تم تحديد رموز لها والتي يمكن بيانها من خلال الجدول (1) الآتي:

الجدول(1)ترميز متغيرات ومقاييس البحث

ت	المتغيرات الرئيسية	الابعاد الرئيسية	الفقرات	مصدر المقياس
1	مرونة الموارد البشريةX	الاستراتيجية الوظيفية المرنة X1	(X11-X13)	(Liu et al,2015)
		استراتيجية المهارات المرنةX2	(X21-X23)	
		استراتيجية السلوك المرنة X3	(X31-X33)	
2	ادارة المعرفة الرشيقةY	تحديد قيمة المعرفة Y1	(Y11 – Y13)	(Hicks, 2007)
		تدفق المعرفة Y2	(Y21- Y23)	
		سحب المعرفة Y3	(Y31- Y33)	

8. صدق وثبات اداة البحث

لقد تم اختبار صدق وثبات فقرات مقاييس المتغيرات بواسطة نتائج معامل الفا كرونباخ (Cronbach Alpha) وعن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS.var23) ويبين الجدول (2) نتائج صدق وثبات مقاييس البحث وكما يأتي :

الجدول (2) نتائج اختبار صدق وثبات اداة البحث

ت	المتغيرات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
1	مرونة الموارد البشرية	9	%89
2	ادارة المعرفة الرشيقة	9	%88
3	جميع المتغيرات	18	%88

"المصدر: جمعها باحثون بناءً على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج" SPSS. var23

المحور الأول : الجانب النظري

أولاً: مفهوم مرونة الموارد البشرية

ان إدارة الموارد البشرية تمثل استخدام الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية , وبالتالي، يجب على المديرين في كل مستوى يشغلوه ويكون فيه تعامل مع قضايا الموارد البشرية , بدءا من تغيير القوى العاملة باستمرار والثورة التكنولوجية، ومستوى المعرفة لهؤلاء العاملين , وعلاوة على ذلك فان المنافسة العالمية أجبرت على حد سواء المنظمات الكبيرة والصغيرة لتكون أكثر وعيا حول التكاليف والإنتاجية (Mondy & Martocchio,2016).

ويبين (Dehban & Heydari,2016) ان العمل المعرفي هو عمل معقد وان أولئك الذين يعملون في هذا المجال يتطلب منهم ان يتمتعوا بوجود قدرات ومهارات معينة لديهم وبالتالي يطلق على الموارد البشرية العاملة في المجال المعرفي بعمال المعرفة , حيث يتطلب من العاملين في مجال المعرفة ان يكون لديهم مستوى التعليم المتعلق بالمستقبل من أجل تحقيق المعلومات المطلوبة للدخول في مجال معين من انشطة العمل ليتم إنشاء المعرفة، وهؤلاء العاملين بحاجة الى مزيد من المعلومات استنادا إلى مبدأ التعلم المستمر.

الخاصة بالعمل بسبب الطبيعة الحساسة لقضايا الموارد البشرية، لذلك يجب أن تتلقى هذه المسائل اهتماما كبيرا من الإدارة العليا.

ويوضح (Nieves & Quintana, 2016) ان مرونة الموارد البشرية تركز على الطبيعة متعددة المواهب للعاملين كما يتضح من الطبيعة المتغيرة لمجال شخصيتهم ، على سبيل المثال خبرتهم وسلوكهم وتعلمهم , كما انها تشير إلى القدرة على تطوير وتنظيم وتثبيت نظام الموارد البشرية في إطار تنظيمي من شأنه أن يدير الموارد البشرية ككل للتنافس على أساس الاستجابة البيئية والابتكار. يُنظر إلى مرونة الموارد البشرية على أنها استراتيجية تساعد المنظمة على التكيف مع المتغيرات البيئية الطارئة في بيئة الاعمال وبما ينسجم مع امكانيات العاملين وقدراتهم الوظيفية والسلوكية (Barinua, & Fubara,2022).

ثانياً: اهمية مرونة الموارد البشرية

يذكر (Pandey,2016) ان بيتر دراكر قد طرح مفهوم "عمال المعرفة" و "المعرفة المستندة على الموارد , ويرى الباحثون في إدارة الموارد البشرية أن" أنشطة إدارة المعرفة ينبغي أن تؤدي إلى تحسين الإنتاجية، وتعزيز بيئة الأعمال و زيادة مستويات الابتكار , حيث ان هذه الأنشطة تساعد المنظمات لمعالجة مشاكل إدارة الموارد البشرية على المستويين الداخلي والخارجي، والتركيز على ان يكون مديري الموارد البشرية هم ممارسي المعرفة والتوجه نحو "إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية" .

وقد تناول العديد من الباحثين "النظريات الخاصة بالموارد البشرية و القائمة على المعرفة وتوصل البعض منهم الى أن سياسة تطبيق المعرفة ينبغي ان تتم من خلال الموارد البشرية المتخصصة من اجل المنافسة في الأسواق , وفي دراسة اخرى تناولت الموارد البشرية الديناميكية وإدارة المعرفة فقد أشار إلى أن "استراتيجية استثمار رأس المال الفكري والموارد البشرية بكفاءة تتطلب فهم جيد للقضايا الديناميكية في الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب وغيرها ".

وكنتيجة طبيعية لاستمرار هذه الدراسات تم التحول في الآونة الأخيرة من دراسة الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة المعرفة ، الى التعرف على "نظام إدارة المعرفة" وراس المال البشري .

وعلى هذا الاساس نجد إن دراسة إدارة المعرفة في جوانب إدارة الموارد البشرية هو من الامور المفيدة على نحو متزايد لمدراء الموارد البشرية ليأخذوا دورهم بتطوير عدد الموظفين القائمين بأعمال المعرفة .

وباختصار، فان دراسة قضايا الموارد البشرية مثل الثقافة، والهيكل، الاستراتيجية، وإدارة التغيير، والقيادة، والاتصالات، والتحفيز، التدريب والتطوير، وشبكات التعلم والحوافز والمكافآت لها علاقة وثيقة بعمليات إدارة المعرفة المناسبة.

ويشير (Liu et al,2015) الى ان إدارة الموارد البشرية ينبغي ان تكون مرنة لأنها تمثل ممارسة الإدارة المؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر على المهارات والسلوكيات وقدرات التعلم عند الموظفين , ويتحقق ذلك من خلال الإدارة المرنة مثل التكيف المرن في هيكل الموظفين، ووضع العمل، وخطة التدريب وخطة الحوافز.

ثالثاً: ابعاد مرونة الموارد البشرية

يبين (Liu et al,2015) ان التركيز على مرونة إدارة الموارد البشرية يكمن في تعزيز مرونة الموظفين في الوظائف والمهارات والسلوكيات المعرفية وفقا للاحتياجات التنظيمية. وهذا ينطوي على سلسلة من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التأثير على نفسية الموظفين "، وتوجيه سلوكهم، وأخيرا يتم تحقيق ومواءمة الأهداف الشخصية والتنظيمية معا من اجل الحصول وبالتالي يمكن تقسيم إدارة الموارد البشرية المرنة الى ثلاثة أبعاد وهي :

1- الاستراتيجية الوظيفية المرنة/

الاستراتيجية الوظيفية المرنة تساهم في تشجيع الموظفين متعددي المهارات القادرين على القيام بمهام متعددة في مختلف الظروف القابلة للتكيف في العمل بين الإدارات المختلفة بسرعة وبتكلفة منخفضة , وبالتالي يمكن تبادل ومشاركة المعرفة بين اعضاء الفريق .

ويؤكد (Massie,2013) انه ينبغي على الإدارة العليا ان تضع استراتيجية وظيفية متكاملة تتعلق بالمرونة , ويجب أن تستند هذه الاستراتيجية إلى الاخذ بنظر الاعتبار الطبيعة التكميلية للطلبات المقدمة من الإدارات الفنية, فعلى سبيل المثال، قد يعتمد استصواب وظائف الإنتاج المرنة على درجة عالية من المرونة في وظائف التسويق , وقد يعتمد كلاهما على طبيعة الهيكل التنظيمي ونظام الاتصالات, وفي بعض الحالات قد يكون تطبيق واحد للمرونة بديلا لآخر.

ويذكر (Dunford et al,2013) ان المرونة الوظيفية تمثل درجة امتلاك المنظمة لمجموعة متنوعة من القدرات الإدارية والسرعة التي يمكن بها تفعيلها، وزيادة القدرة على التحكم في الإدارة وتحسين إمكانية التحكم في المنظمة.

2- استراتيجية المهارات المرنة /

وتشير استراتيجية المهارات المرنة الى خلق بيئة للموظفين لتعلم مهارات جديدة وتعزيز مرونتها على التعلم بسرعة والاضطلاع بمهام جديدة. ويتم تحقيق ذلك من خلال نظام علاقات الموظفين وتصميم برامج التدريب, تخصيص التدريب للأفراد الجدد والتنشئة الاجتماعية , مما يؤدي الى خلق بيئة معرفية متكاملة داخل المنظمة.

ويوضح (Dreyer & Grønhaug,2012) ان بعض المنظمات قد لجأت الى اعتماد مهارات تنظيمية تتميز بالمرونة والتخصص، والتركيز على إدارة العلاقات بدلا من معاملات السوق, و تعتمد على العمليات الإدارية ولكنها ليست هرمية , حيث إن الموظفين اصحاب المهارات المرنة ينخرطون في معاملات ضمن إطار العلاقات المستمرة ويعتمدون على التفاوض بدلا من العمليات القائمة على السوق كأساس رئيسي لإدارة الأعمال , وعلى الرغم من أن قوى السوق تؤثر دائما على المفاوضات وتشكيلها الا ان الغرض من هذه الأشكال التنظيمية الجديدة هو تحقيق المرونة و سرعة الاستجابة للتغيير المتسارع في التكنولوجيا والمنافسة وتفضيلات الزبائن.

3- استراتيجية السلوك المرنة/

استراتيجية السلوك المرنة هي اداة لضبط سلوك الموظفين وإثراء أنماط السلوك لتعزيز استقلالية الموظف ودعم تنوع السلوكيات في ظروف مختلفة, ويتم تحقيق ذلك من خلال آلية التحفيز وفك القيود الداخلية للمنظمة , وبالتالي يتم تحديد مدى توافق كل اداة معرفية مع السلوك المناسب الذي يوافقها .

يبين (Tracey, 2012) ان استراتيجية السلوك المرن يعبر عن "السلوك" في العمل المستند على قدرة العاملين على استخدام إجراءات مختلفة عند مواجهة ظروف جديدة ، فإن سلوكياتهم تكون مرنة. يتم التعبير عنها بشكل مختلف ، حيث يقوم الموظفون ذوو السلوكيات المرنة بتكييف استجاباتهم للظروف غير المعروفة سابقًا على أساس الارتجال بدلاً من اتباع أنماط الإجراءات المحددة مسبقًا (Barinua, & Fubara,2022).

. وتشير (Sharma et al,2010) الى أهمية توفر سلوكيات مرنة للعاملين من اجل امتلاك الموارد والقابليات الديناميكية اللازمة لاتخاذ إجراءات سريعة وفعالة في الأنشطة التجارية واتخاذ القرار, وتعتبر هذه القابليات الديناميكية كمكملات أساسية للمزايا التنافسية .

كما يجب أن تتمتع المنظمات بالمرونة في استراتيجيات تحالفها للسماح لها بتشكيل سلاسل التجهيز الافتراضية بسرعة وفعالية والتي قد تتجاوز الصناعة والحدود الوطنية من اجل التغلب على العقبات التنظيمية , كما يحتاج الوسطاء إلى تجديد المهارات التنظيمية والموارد والكفاءات الوظيفية للحفاظ على المزايا التي يبنونها .

ويؤكد (Massie,2013) ان السلوكيات المرنة تركز على جودة المنظمة التي تمكنها من التكيف مع التغيرات في القوى الخارجية والداخلية دون أن تفقد مزايا هيكلها التنظيمي.

وتختلف السلوكيات المرنة عن المرونة الوظيفية , اذ تشير الأولى إلى السلوكيات الشخصية للموارد البشرية في حين تشير الأخيرة إلى المهام الوظيفية لتلك الموارد , وكل منها يرتبط ارتباطا وثيقا بالآخر.

رابعاً-مفهوم ادارة المعرفة الرشيقة

يذكر (Stanica & Peydro,2016) ان المعرفة الموجودة في المنظمة يجب ان تعامل بكفاءة لاكتساب ميزة تنافسية , فهي تستخدم لاستكشاف وتحديد وتطوير حلول مختلفة للمنظمات. ان تدفقات هذه المعرفة وتوليد التفاعلات بين المنظمة والبيئة، وكذلك في التفاعلات بين كل فرد. فان هذه العملية هي حلقة مغلقة ومستمرة لا تنتهي. ولذلك، فإن عملية إنشاء المعرفة تقود نحو المعرفة الديناميكية المعقدة.

حيث ان العديد من الباحثين تبنوا وجهات نظر مختلفة عند تعريف المعرفة الرشيقة في إطار إدارة المعرفة لذلك ينبغي علينا الحصول على فهم عميق حول نموذج المعرفة الرشيقة وعلاقتها بنقل المعرفة وكيفية تدريب الموظف عبر الادوات الرشيقة التي تؤثر كذلك على عمليات نقل المعرفة في المنظمات.

ويشير (Dehnavi,2015) الى ان المعرفة الرشيقة كفلسفة لديها القدرة على أن تطبق على الأنشطة المختلفة وتوفر لهم تحسينات كبيرة ومن ذلك، يعتقد أنه في مثل هذا الاهتمام للتطبيق يجب أن يعطى لخصائص هذه الأنشطة , كما ان المعرفة الرشيقة يمكن أن تساعد على تحسين رضا الزبائن من خلال زيادة القيمة حتى نهاية توقع الزبائن , حيث ان أصول المعرفة في المنظمات تمثل الدروس المستفادة للمشروع والذي يمكن أيضا أن يوفر هذه القيمة. والسؤال هو كيف يمكن للدروس المستفادة من العمليات أن تستفيد من مبادئ ادارة المعرفة الرشيقة ؟. ويبدو أن هناك نقص في الأدبيات العلمية حول توفير نظرة ثاقبة لهذه المسألة.

فالمنظمات اليوم تجد نفسها في سوق تنافسية ومن أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية والحفاظ على الأداء الأمثل في ظل هذه الظروف، تحتاج الشركات لتكون حاسمة نحو أساليب الإنتاج وجودة منتجاتها وخدماتها. خفض التكاليف ورضا الزبائن , وتوجد هناك طريقة فاعلة لتحقيق رضا الزبائن هو من خلال منهجية عملية التفكير الأمثل لادارة المعرفة الرشيقة .

ويبين (Kaplan& Greenes,2016)ان حالة عدم التأكد لمناخ السوق يتطلب من المنظمات اعتماد استراتيجية حديثة تكون أكثر مرونة لتحقيق مستويات أعلى من النجاح الفردي والتنظيمي الامر الذي يتطلب تحويل عملية نقل المعلومات بشكل اكثر رشاقة , و تشير إدارة المعرفة الرشيقة إلى التسلم

السريع للمعلومات والمعرفة والمخرجات القابلة للتكيف مع المجتمع وبيئة الأعمال. اذ يتم تعزيز أنشطة إدارة المعرفة باستمرار وتطويرها من خلال استراتيجيات العمل والمعايير التنظيمية و يحدث تبادل المعلومات السريع ونقلها كنتيجة متكررة لتنفيذ ممارسات إدارة المعرفة التي تم التحقق من صحتها.(Thomas,2021)

خامساً-اهمية ادارة المعرفة الرشيقة

يبين (Bhamu & Sangwan, 2014) ان ادارة المعرفة الرشيقة تقدم زيادة القيمة حتى نهاية توقع الزبائن من خلال تحديد وإزالة الضائعات وأسبابها بشكل جذري , ان هذه القيمة تكون مستمدة من أصول المعرفة داخل المنظمات وهذه الأصول يمكن تطبيقها تطبيقا فعالا بحيث تكون حاسمة لتحقيق النجاح التنظيمي ويكون بمثابة عامل مهم للمنافسة .

ويذكر (Dehnavi,2015)ان تحديد اجراءات التعلم الرشيق يمكن أن تكون صعبة ومعقدة، كما ان تحديد قيمة المعرفة في المستقبل يمكن أن تكون تحديا مؤثراً.

فقد نشأ التفكير الرشيق في قطاع الصناعات التحويلية واستند على التحولات على الخصائص المحددة لهذا القطاع وقد ذكرت الأبحاث أن ادارة المعرفة يمكن أن تستفيد من الفرص المحتملة للتفكير .

أن تحديد قيمة التعلم الرشيق للمشاريع المستقبلية هي واحدة من التحديات الرئيسية للتعلم الرشيق, كما ان التحدي الهام الآخر هو بناء عملية التعلم الرشيق والتي من شأنها أن تمكن من جمع وتقاسم والحفاظ على المعرفة،. وبناء على هذه الأفكار، نحن نفترض أن هذه هي الخطوات الأكثر تحديا، وبالتالي انها بحاجة إلى الاهتمام. ويمكن أن تقدم فهما أفضل فيما يتعلق بتحديد قيمة المعرفة، وتحديد القيمة المستقبلية للمعرفة، وخلق تدفق المعرفة. مثل هذا الفهم يمكن أن تساعد في تحسين جهود ادارة المعرفة.

سادساً-ابعاد ادارة المعرفة الرشيقة

ان تحديد قيمة التدفق و السعي لتحقيق التكامل هما خطوتين أخرى للتفكير الرشيق، وتشير الى ان هناك حاجة لتحديد القيمة قبل تحديد الضائعات وكيف يمكن أن تحدث وبالتالي يمكنها التعرف على أنواع الضائعات المختلفة لادارة المعرفة .

وعلى الرغم من ان عدد المنشورات العلمية فيما يخص تحديد قيمة المعرفة وتدفق المعرفة في سياق التفكير الرشيق كانت ضئيلة إلى حد ما الا ان (Hicks, 2007) درست تطابق التفكير الرشيق LT مع ادارة المعرفة KM من اجل تحديد الإمكانيات والقيود المفروضة على مثل هذه العلاقة , وفي بحث أجراه (Quint Wellington Redwood,2012) استشارات تكنولوجيا المعلومات في جامعة أمستردام والذي يسلط الضوء على الحاجة إلى التكيف مع ادارة المعرفة في المستقبل و الدور الذي يمكن أن تلعبه ادارة المعرفة الرشيقة في توفير هذه القدرة على التكيف , يشار الى عدد من العناصر الاساسية التي ترتكز عليها ادارة المعرفة الرشيقة وهي ما يلي:

1- تحديد قيمة المعرفة

فقد اشار عدد من الباحثين الى ضرورة تحديد قيمة للمعرفة باعتبارها الخطوة الأساسية لأنشطة ادارة المعرفة KM، حيث ان قيمة المعلومات يمكن تحديدها للوصول الى قيمة المعرفة مما يضمن فهمها.

كما أكد (Hicks, 2007) بأن المعرفة لها قيمة في حد ذاتها، ويمكن خلق قيمة إضافية من خلال كيفية تنظيم المعرفة من خلال التبادل، والتصور ويمكن أن تعتمد القيمة لكي تحدد الغرض من استخدام المعرفة وكذلك ما إذا كان هذا الاستعمال يحدث في الحاضر أو في المستقبل , كما يعتقد بان معالجة الضائعات في المعرفة يمكن أن "تشمل الجهد اللازم للتغلب على الصعوبات في استرجاع أو الحصول على المعلومات، أو الأنشطة اللازمة لتأكيد وتصحيح المعلومات غير الدقيقة", حيث أن هذا النقص في القدرة على تحديد القيمة وفهم الضائعات يمكن أن يكون عائقا في تطبيق ادارة المعرفة الرشيقة LKM.

2- تدفق المعرفة

بعد المرحلة الاولى المتمثلة بتحديد قيمة المعرفة، يمكن أن يعطى الاهتمام لخلق تدفق المعرفة حيث يشير (Hendriks et al.2012) إلى الحاجة في التوصل إلى توافق في الآراء بشأن لماذا يأخذ من ادارة المعرفة KM في الكيفية التي ينبغي أن تأخذ مكانها وبالتالي فان تدفق المعرفة يمكنه الكشف عن العوامل التي قد تشكل عائقا أمام تدفق المعرفة وتحتاج إلى إزالة أو تخفيض , ويحدد (Hicks, 2007) أربعة أنواع من الضائعات التي قد تشكل عائقا أمام تدفق المعرفة وهي:

عدم وجود توليد للمعرفة مما يعرقل عملية تدفق المعرفة.

المعرفة غير قادرة على التدفق نظرا لعدم وجود هوية لها.

يتم إنشاء المعرفة الزائدة أو غير الضرورية والحفاظ عليها، والتي تعرقل عمل النظام وتؤدي إلى ان المعرفة المناسبة والدقيقة لا يتم التعرف عليها بسهولة.

تدفقات المعرفة تكون غير دقيقة مما يؤدي إلى أنشطة غير مرغوب فيها.

ومن أجل منع هذه الأنواع من الضائعات وازدواجية الأنشطة ينبغي التقليل من المعرفة التي عفا عليها الزمن أو غير الضرورية والتي يجب إزالتها.

3- سحب المعرفة

كما ذكر آنفا، بالمقارنة مع غيرها من جوانب ادارة المعرفة الرشيقة LKM، فان مرحلة سحب المعرفة نالت المزيد من الاهتمام في الأدبيات العلمية , ومن المعروف ان سحب المعرفة أيضا يشمل معرفة الوقت الحقيقي أو المعرفة فقط في وقت معين.

كما ان مفهوم سحب المعرفة يركز على توفير المعرفة عندما يتم طلبها من قبل الزبون وبالتالي فان الهدف من سحب المعرفة هو توفير المعلومات الصحيحة، إلى الأشخاص المناسبين، في الوقت المناسب حتى يتمكنوا من اتخاذ إجراءات بناء على هذه المعلومات . ويذكر (Hendriks et al.2012) من أجل أن تكون قادر على تسهيل سحب المعرفة والقيمة المستقبلية للمعرفة لا بد من تحديدها. حيث ينبغي على الشركات ان تكون أكثر وعيا من معرفتهم الحالية من خلال تحديد احتياجات المعرفة في المستقبل ووتعتبر تقنيات البرامج الرشيقة باعتبارها أداة واعدة لتسهيل سحب المعرفة

كما ان الإفراط في المعرفة يحدث عندما يتم توفير معرفة إضافية لا لزوم لها أو عندما تكون المعرفة لا تتناغم تناغم مع رغبات الزبائن وفي كلتا الحالتين تكون المعرفة ليست مفيدة، وبالتالي تصبح من الضائعات.
فالمعرفة التي لا لزوم لها تنطوي على معلومات غير مطلوبة، ويمكن أن يكون نتيجة لعمل مكرر أو إنشاء معرفة غير ذات صلة , وقد تسبب ازدواجية في العمل نتيجة وظائف زائدة عن الحاجة في أساليب العمل، أو عدم وجود اتصال وتنسيق كافي, كما التغييرات التنظيمية والعملية التي تتطلب تعديلات يمكن أن تؤدي إلى المعرفة التي لا داعي لها .

المحور الثاني : الجانب التطبيقي

اولاً.تحليل مرونة الموارد البشرية وابعاده بحسب ردود العينة

ان نتائج تحليل البيانات للاستبيانات التي أكملتها عينة البحث (بما في ذلك قياس متغير مرونة الموارد البشرية في الدراسة) هي كما يلي:
يبلغ المتوسط العام لمتغير مرونة الموارد البشرية 3.32، وهو أعلى من المتوسط 3 المستخدم لاختبار مستوى استجابة عينة البحث. ويبلغ الانحراف المعياري 0.96، والأهمية النسبية 66%.
يحتل بُعد "استراتيجيات المهارات المرنة" المرتبة الأولى، بأهمية نسبية 71%، ومتوسط 3.54، وانحراف معياري 1.01. أما الأبعاد الأخرى، فتُدرج تنازليًا حسب الأهمية النسبية. ويحتل بُعد "استراتيجيات السلوك المرنة" المرتبة الثانية، بأهمية نسبية 65%، ومتوسط 3.23، وانحراف معياري 1.27. ويحتل بُعد "استراتيجيات الأداء الوظيفي المرنة" المرتبة الثالثة، بأهمية نسبية 64%، ومتوسط 3.19، وانحراف معياري 1.20.
تشير النتائج اعلاه ان المنظمة المبحوثة والمتمثلة بمعمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف لديها اهتمام واسع باستراتيجيات مرونة الموارد البشرية من خلال إدراك أهمية هذه الأبعاد والسعي لتحسينها، يمكن تحقيق أهداف المنظمة عبر تعزيز وتطوير قدرات الموظفين ومهاراتهم وسلوكياتهم. لذا، يمكن ترتيب هذه الأبعاد وفقًا لأهميتها النسبية، ومتوسطها الحسابي، وانحرافها المعياري، كما هو موضح في الجدول (2).

الجدول(2) ترتيب استراتيجيات مرونة الموارد البشرية حسب اهميتها

المتغيرات	الاوسط الحسابية	الانحرافات المعيارية	الأهتمام النسبي (قوة الإجابة)	الترتيب
الاستراتيجية الوظيفية المرنةX1	3.19	1.20	64%	الثالث
استراتيجية المهارات المرنةX2	3.54	1.01	71%	الاول
استراتيجية السلوك المرنة X3	3.23	1.27	65%	الثاني
اجمالي متغير استراتيجيات مرونة الموارد البشريةX	3.32	0.96	66%	

"المصدر: جمعها الباحثون بناءً على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج" SPSS. var23

ثانياً- تحليل ابعاد ادارة المعرفة الرشيقة وفقاً لردود عينة البحث

أُجري تحليل إحصائي وصفي لنتائج استبيان عينة البحث (بما في ذلك مؤشرات القياس المتعلقة بكل بُعد من أبعاد متغيرات إدارة المعرفة الرشيقة). وفيما يلي النتائج:
بلغ المتوسط الحسابي العام لمتغيرات إدارة المعرفة الرشيقة 3.34، وهو أعلى من المتوسط الافتراضي البالغ 3 المستخدم لاختبار مستوى استجابة عينة الاستبيان، بانحراف معياري قدره 0.87. وبلغت الأهمية النسبية لهذا المتغير 67%.
احتل بُعد تدفق المعرفة المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية، بنسبة 70%، بمتوسط حسابي قدره 3.52 وانحراف معياري قدره 1.05. وتزايدت أهمية الأبعاد الأخرى تباعًا.
وجاء بُعد استرجاع المعرفة في المرتبة الثانية، بأهمية نسبية قدرها 66%، بمتوسط حسابي قدره 3.29، وانحراف معياري قدره 0.96. احتل البعد (تحديد قيمة المعرفة) المرتبة الثالثة، بأهمية نسبية تبلغ 64٪، ومتوسط حسابي قدره 3.19، وانحراف معياري قدره 0.97.
"تشير النتائج اعلاه ان المنظمة المبحوثة والمتمثلة بمعمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف تدرك اهمية ادارة المعرفة الرشيقة وتسعى الى تحقيقها من خلال الابعاد المعتمدة والمتمثلة بـ(تحديد قيمة المعرفة, تدفق المعرفة,سحب المعرفة) , بناءً على ما سبق، يمكن فرز الأبعاد وفقًا للأهمية النسبية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، كما هو موضح في الجدول (3)."

الجدول(3) تسلسل الاهمية النسبية بين ابعاد ادارة المعرفة الرشيقة

المتغيرات	الاوسط الحسابية	الانحرافات المعيارية	الأهتمام النسبي (قوة الإجابة)	الترتيب
تحديد قيمة المعرفة Y1	3.19	0.97	64%	الثالث
تدفق المعرفةY2	3.29	1.05	70%	الأول
سحب المعرفة Y3	3.32	1.02	66%	الثاني
اجمالي متغير ادارة المعرفة الرشيقةY	3.34	0.87	67%	

"المصدر: جمعها الباحثون بناءً على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج" SPSS. var23

ثالثاً- تحليل واختبار فرضيات الارتباط

يركز هذا القسم على دراسة العلاقات بين متغيرات البحث وأبعادها، وتحليلها بناءً على فرضيات البحث. وللتحقق من هذه العلاقات، قمنا بجدولة البيانات واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للتحليل؛ وتحديدًا، استخدمنا تحليل معامل الارتباط لبيرسون.

1-اختبار الفرضية الرئيسة الأولى :

الفرضية الرئيسة الاولى (H1): توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات مرونة الموارد البشرية وادارة المعرفة الرشيقة .

توضح معطيات الجدول (4) عن قبول الفرضية الرئيسة الاولى والتي تشير الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين استراتيجيات مرونة الموارد البشرية وادارة المعرفة الرشيقة على المستوى الكلي ، وقد أثبتت النتائج ذلك، حيث أظهرت وجود ارتباط إيجابي على المستوى الإجمالي (0.781) ومستوى دلالة إحصائية (1%)، وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الأولى.

2-اختبار الفرضيات الفرعية لعلاقات الارتباط

لقد أوضحت نتائج التحليل الاحصائي للفرضيات الفرعية قبول الفرضية الفرعية الاولى وذلك من خلال وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الاستراتيجية الوظيفية المرنة و ادارة المعرفة الرشيقة بمقدار (0.776) وبدلالة معنوية بمستوى (1%) .

كما بيّنت النتائج قبول الفرضية الفرعية الثانية وذلك من خلال وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين استراتيجية المهارات المرنة و ادارة المعرفة الرشيقة بمقدار (0.366) وبدلالة معنوية بمستوى (1%).

كما أشارت النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثالثة بوجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين استراتيجية السلوك المرنة و ادارة المعرفة الرشيقة بمقدار (0.738) وبدلالة معنوية بمستوى (1%).

الجدول(4) نتائج علاقات الارتباط بين استراتيجيات مرونة الموارد البشرية و ادارة المعرفة الرشيقة

الفرضية الفرعية	نص الفرضية	مقدار علاقات الارتباط	النتيجة
الاولى	توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الاستراتيجية الوظيفية المرنة و ادارة المعرفة الرشيقة	0.776**	قبول الفرضية
الثانية	توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين استراتيجية المهارات المرنة و ادارة المعرفة الرشيقة	0.366**	قبول الفرضية
الثالثة	توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين استراتيجية السلوك المرنة و ادارة المعرفة الرشيقة	0.738**	قبول الفرضية
الفرضية الرئيسة	توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين استراتيجيات مرونة الموارد البشرية و ادارة المعرفة الرشيقة	0.781**	قبول الفرضية

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات التحليل الاحصائي في برنامج SPSS.var23

رابعاً- اختبار وتحليل فرضية التأثير

تختص هذه الفقرة بتحديد طبيعة التأثير لاستراتيجيات مرونة الموارد البشرية في ادارة المعرفة الرشيقة ، وهذا ما ورد في الفرضية الثانية والتي تنص على(وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات مرونة الموارد البشرية في ادارة المعرفة الرشيقة) وذلك كما في الآتي :

1-اختبار الفرضية الثانية:

تبين هذه الفقرة علاقة التأثير الواردة في الفرضية الرئيسة الثانية التي تشير إلى وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لاستراتيجيات مرونة الموارد البشرية في ادارة المعرفة الرشيقة, لقبول أو رفض هذه الفرضية، من الضروري تحديد نتائج اختبارات الانحدار البسيطة على متغيرات البحث على المستوى الكلي أو المستوى الفرعي .

وبناءا على ما جاء من النتائج المبينة في الجدول (5) والتي تظهر نتيجة التأثير بين متغيرات البحث استراتيجيات مرونة الموارد البشرية وادارة المعرفة الرشيقة والتي اثبتت وجود تأثير معنوي بين متغيري البحث وذلك حسب نتيجة التحليل (P-Value=0.000) ، وقد بلغت قيمة (F) (74.965) التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (1%) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا الانموذج بلغت وفقاً لقيمة (R^2) والبالغة (0.61) ، وهذا يشير إلى ان متغير استراتيجيات مرونة الموارد البشرية تفسر ما قيمته (61%) من المتغير المستجيب والمتمثل بادارة المعرفة الرشيقة وعلى هذا الاساس فان هذا الامر يؤدي الى تحقق الفرضية الثانية على المستوى الكلي .

2-اختبار فرضيات التأثير الفرعية

لقد اشارت نتائج التحليل الاحصائي للفرضيات الفرعية على مستوى الابعاد بقبول الفرضية الفرعية الاولى وذلك بوجود تأثير معنوي للاستراتيجية الوظيفية المرنة في إدارة المعرفة الرشيقة حسب نتيجة التحليل (P-Value=0.000) ، وقد بلغت قيمة (F) (72.845) التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (1%) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذه الاستراتيجية بلغت وفقاً لقيمة (R^2) والبالغة (0.60) ، وهذا يشير إلى ان الاستراتيجية الوظيفية المرنة تفسر ما قيمته (60%) من المتغير المستجيب والمتمثل بإدارة المعرفة الرشيقة .

كما اوضحت النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثانية وذلك بوجود تأثير معنوي لاستراتيجية المهارات المرنة في إدارة المعرفة الرشيقة حسب نتيجة التحليل (P-

(Value=0.009) ، وقد بلغت قيمة (F) (7.429) التي تعد قيمة مقبولة المعنوية عند مستوى معنوية (1%) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذه الاستراتيجية بلغت وفقاً لقيمة (R2) والبالغة (0.13) ، وهذا يشير إلى ان استراتيجية المهارات المرنة تفسر ما قيمته (13%) من المتغير المستجيب إدارة المعرفة الرشيقة .

كما اظهرت النتائج قبول الفرضية الفرعية الثالثة بوجود تأثير معنوي لاستراتيجية السلوك المرنة في إدارة المعرفة الرشيقة حسب نتيجة التحليل (P-Value=0.000) ، وقد بلغت قيمة (F) (57.562) التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (1%) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذه الاستراتيجية بلغت وفقاً لقيمة (R^2) والبالغة (0.54) ، وهذا يشير إلى ان استراتيجية السلوك المرنة تفسر ما قيمته (54%) من المتغير المستجيب إدارة المعرفة الرشيقة .

الجدول (5) نتائج فرضيات التأثير لاستراتيجيات مرونة الموارد البشرية في ادارة المعرفة الرشيقة

الفرضية الفرعية	نص الفرضية	قيمة معامل التحديد R^2	قيمة F	درجة التحليل Sig	النتيجة
الاولى	يوجد تأثير معنوي للاستراتيجية الوظيفية المرنة في ادارة المعرفة الرشيقة	0.60	72.854	0.000**	قبول الفرضية
الثانية	يوجد تأثير معنوي لاستراتيجية المهارات المرنة في ادارة المعرفة الرشيقة	0.13	7.429	0.009**	قبول الفرضية
الثالثة	يوجد تأثير معنوي لاستراتيجية السلوك المرنة في ادارة المعرفة الرشيقة	0.54	57.562	0.000**	قبول الفرضية
الفرضية الرئيسة	يوجد تأثير معنوي لاستراتيجيات مرونة الموارد البشرية في ادارة المعرفة الرشيقة	10.6	.96574	0.000**	قبول الفرضية

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات التحليل الاحصائي في برنامج SPSS.var23

الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات:

1. ان المنظمة المبحوثة المتمثلة بمعمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف تبدي اهتماماً مقبولا باستراتيجيات مرونة الموارد البشرية.
2. أظهرت المنظمات التي تمت دراستها اهتمامًا قويًا بالعناصر الرئيسية التي يمكن أن تحسن إدارة المعرفة الرشيقة.
3. توجد علاقة مؤثرة للاستراتيجية الوظيفية المرنة في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة بالمنظمة المبحوثة.
4. توجد علاقة مؤثرة لاستراتيجية المهارات المرنة في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة بالمنظمة المبحوثة.
5. توجد علاقة مؤثرة للاستراتيجية السلوك المرنة في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة بالمنظمة المبحوثة.
6. يوجد تأثير واضح لاستراتيجيات مرونة الموارد البشرية في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة بالمنظمة المبحوثة.

ثانيا: التوصيات:

1. ضرورة زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بمرونة الموارد البشرية من اجل تعزيز اسس ادارة المعرفة الرشيقة وحفاظها على موقعها التنافسي في القطاع الصناعي.
2. ينبغي على المنظمة المبحوثة زيادة الاهتمام باستراتيجية الوظائف المرنة والظروف المساهمة في تطوير تحسين اجراءات العمل من اجل تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة فيها.
3. ضرورة التركيز على استراتيجية المهارات المرنة وتوفير متطلباتها والعمل على تطوير قابليات العاملين ومهاراتهم بما ينسجم ومرونة الاجراءات التنظيمية.
4. الاهتمام بالسلوكيات المرنة الخاصة بالعاملين والتي يمكن ان تساهم في تعزيز ادارة المعرفة الرشيقة بالمنظمة المبحوثة
5. ينبغي تطبيق إجراءات تنظيمية، كالدورات التدريبية والندوات وورش العمل، لتعزيز قدرات الموظفين وتنمية مهاراتهم في العمل المرن.
6. يجب التأكيد على قيمة وتدفق المعرفة في منهجية لين، وينبغي تنفيذ أنشطة اكتساب المعرفة واسترجاعها في الأوقات والأماكن المناسبة، بناءً على طبيعة الاحتياجات البيئية الداخلية والخارجية، لتحسين معدل نجاح المؤسسات المدروسة.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا أحد

References:

1. Barinua, V., & Fubara, I. I. (2022). COMPETENCY ASSESSMENT AND

HUMAN RESOURCE FLEXIBILITY: A CONCEPTUAL REVIEW. European Journal of Business and Innovation Research, 10(2), 79-95.

2. Bhamu, J., Sangwan, K. S., (2014). Lean manufacturing: literature review and research issues. International Journal of Operations and Production Management, Vol. 34, No. 7, pp. 876-940.
3. Dehban, Behnam & Heydari, Azadeh,2016, Explanation of a Knowledge Workers Maintenance and Retention Model in Mapna Electric and Control, Engineering and Manufacturing Company (MECO), Modern Applied Science; Vol. 10, No. 9; 2016.
4. Dehnavi, M. A. (2015). Lean Knowledge Management application to the project Lessons Learned process.
5. Dreyer, B., & Grønhaug, K. (2012). Coping with unpredictable supply: the role of flexibility and adaptation. European Journal of Marketing, 46(10), 1268-1282.
6. Dunford, R., Cuganesan, S., Grant, D., Palmer, I., Beaumont, R., & Steele, C. (2013). "Flexibility" as the rationale for organizational change: a discourse perspective. Journal of Organizational Change Management, 26(1), 83-97.
7. Hendriks, J., Smorenburg, H., Stofberg, B. (2012). Lean Informatie management: wendbaarder, sneller, goedkoper. Tijdschrift IT Management, Vol. 11, pp. 18-21.
8. Hicks, B. J., (2007). Lean information management: Understanding and eliminating waste. International Journal of Information Management, Vol. 27, pp. 233-249.
9. Kaplan, B. and Greenes, K. (2016) "How to Rapidly Develop a Sustainable Knowledge Transfer Capability While Increasing Performance" KM Agile, Agile Knowledge Management.
10. Liu, Kecheng & Keiichi Nakata & Weizi Li & Daniel Galarreta,2015, Information and Knowledge Management in Complex Syste, Springer Cham Heidelberg NewYork Dordrecht London.
11. Massie, J. L. (2013). Flexibility in Management: A Concept in Economic Decision-Making. Southern Economic Journal, 447-457.
12. Mondy, R. Wayne & Martocchio Joseph J.,2016, Human Resource Management, 14th edition, © Pearson Education Limited 2016.
13. Nieves J, & Quintana A (2016). Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital. Tourism and Hospitality Research
14. Pandey, Krishna Nath,2016, Paradigms of Knowledge Management, Power Grid Corporation of India Limited Gurgaon, Haryana, Springer India.
15. Sharma, M. K., Sushil, & Jain, P. K. (2010). Revisiting flexibility in organizations: Exploring its impact on performance. Global Journal of Flexible Systems Management, 11, 51‑68.
16. Stanica, S., Stanica, S., Peydro, J., & Peydro, J. (2016). How does the employee cross-training lean tool affect the knowledge transfer in product development processes?. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 46(3), 371-385.
17. Thomas, N. (2021). Towards agile knowledge management in an online organization. Procedia Computer Science, 192, 4406-4415.