



Re-engineering of human resources and its role in creating organizational leadership

An analytical study from the point of view of a sample of officers of the Iraqi Ministry of Interior

*إعادة هندسة الموارد البشرية ودورها في خلق الريادة التنظيمية
(دراسة تحليلية من وجهة نظر عينة من ضباط وزارة الداخلية العراقية)

*** د. نضال مقدمي

** حيدر صباح حوري

Abstract

This study aimed to determine the role of re-engineering human resources in creating organizational leadership in the Iraqi Ministry of Interior. It adopted the descriptive analytical method. The questionnaire was used as a data collection method, and the results showed a significant impact of re-engineering human resources on creating organizational leadership in the Iraqi Ministry of Interior. The study recommends the following: Work to secure a good work environment that supports innovation and entrepreneurial ideas while striving to build organizational knowledge among the officers of the Ministry of Interior, and work to redesign and build the organizational structure of the ministry in a way that contributes to the redistribution of tasks and powers in accordance with the new requirements facing Iraq.

*بحث مستقل .

** جامعة منوبة المدرسة العليا للتجارة .

*** جامعة المنستير كلية العلوم الاقتصادية والتصرف .

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور إعادة هندسة الموارد البشرية في خلق الريادة التنظيمية في وزارة الداخلية العراقية، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كطريقة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود أثر معنوي لإعادة هندسة الموارد البشرية على خلق الريادة التنظيمية في وزارة الداخلية العراقية، وتوصي الدراسة بما يلي: العمل على تأمين بيئة عمل جيدة تدعم الابتكار، والأفكار الريادية مع السعي لبناء المعرفة التنظيمية لدى ضباط وزارة الداخلية، والعمل على إعادة تصميم وبناء الهيكل التنظيمي للوزارة بما يساهم في إعادة توزيع المهام والصلاحيات وفقاً للمتطلبات الجديدة التي تواجهها العراق.

المقدمة introduction: تعتبر إعادة هندسة الموارد البشرية عملية هادفة لإعادة التصميم للعمل الخاص بالموارد التي تمتلكها المنشآت، وفق المعلومات التي تقدم وفق استراتيجيات تكنولوجيا جديدة، كل ذلك بهدف تحسين مستوى الجودة والعوائد للمنظمة، وتتطلب هذه العملية وجود مسؤوليات ومهام استثنائية، ومهارات خاصة ومعرفة واسعة وخبرة عالية لإدارة وتنفيذ عملية التغيير الشامل، إضافة لذلك لا بدّ من تأمين عنصر بشري متمكن من الريادة التنظيمية والتفكير الإبداعي والتخطيط واتخاذ القرارات وتصور الحلول مع وضع البدائل المختلفة، مما يتطلب في النهاية إعادة هندسة نظم الموارد البشرية الذي يؤدي إلى خلق ريادة تنظيمية في المنظمة لتتمكن من اللحاق بهذه التحديثات وتحقيق الأهداف المأمول منها للتوصل في النهاية إلى منظمة ريادية تمتلك موارد بشرية ذات كفاءة متميزة، وتملك دور استراتيجي في بناء هذه المؤسسات، كما تمثل تلك الهندسة والريادة رداً على التحديات التي تواجه المنظمات لتقديم الخدمات بشكل أكثر كفاءة وفعالية مما يجعل العديد من تلك المنظمات موجودة على الساحة العالمية والمسجلة، وتعزيز مجال خدماتها العامة المقدمة، وبنفس الوقت استجابة لتحسين العمليات الإدارية، (Sharma، Ravikant ، 2015)

منهجية الدراسة: سوف نتناولها على الشكل الآتي:

أولاً: مشكلة الدراسة the study Problem: عدم وجود رؤية واضحة لدى عينة الدراسة عن دور إعادة هندسة الموارد البشرية في خل الريادة التنظيمية.

ثانياً: أهداف الدراسة Objectives of the study:

- ١- سد فجوة معرفية بسيطة عن متغيرات الدراسة
- ٢- معرفة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة.
- ٣- التوصل الى الاستنتاجات وبناء التوصيات عليها.

ثالثاً: أهمية الدراسة the importance of studying: نتناول هذه الفقرة من ثلاث نواحي:

- ١- من حيث الفرد: ان وزارة الداخلية توفر الاستقرار العائلي لدى عينة غير قليلة من ضباط ومنتسبين وموظفين مدنيين وهذا بحد ذاته مهم جدا من حيث تسليط الضوء عليه.
- ٢- من حيث المنظمة: يعتبر قطاع البحث من القطاعات المهمة جدا ليس في العراق فحسب وانما في كل البلدان حيث يعتبر القطاع الأمني من القطاعات المهمة والحيوية، وان أي بحث سيساهم في تطوير وتحسين الرؤى لتلك المنظمة المهمة في المجتمع.
- ٣- من حيث المجتمع: نتيجة انعكاسات الفقرتين السابقتين سوف ينعكس هذا بصورة إيجابية على المجتمع ككل من حيث توفير فرص العمل ومعالجة الفقر والبطالة وتعزيز الامن والأمان والنظام بصورة عامة.

رابعاً: فرضيات الدراسة study hypotheses:

- ١- يوجد تأثير معنوي لإعادة هندسة الموارد البشرية على خلق الريادة التنظيمية في وزارة الداخلية العراقية.
- ٢- يوجد علاقة ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة.

خامساً: حدود الدراسة The limits of the study:

- حدود مكانية: سيقصر تطبيق الدراسة بوزارة الداخلية العراقية.
- حدود بشرية: ستقتصر الدراسة على فئة من ضباط وزارة الداخلية العراقية.
- حدود زمنية: سيتم تطبيقها بالعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م.

سادساً: منهج الدراسة Study Approach: تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

سابعاً: الدراسات السابقة Previous studies:

١. دراسة (Luo, et la, 2023) بعنوان:

Effects of Organizational Leadership on Project Citizenship Behavior and Management Performance in Complex Construction Projects

آثار القيادة التنظيمية على سلوك مواطنة المشروع وأداء الإدارة في مشاريع البناء المعقدة

هدفت هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال التحقيق في آثار الريادة التنظيمية على سلوك مواطنة المشروع والأداء الإداري في مشاريع البناء المعقدة. وتم إجراء تحليلات العوامل الاستكشافية (EFA) على ١٦٩ استبياناً صالحاً تم جمعها لقياس القيادة التنظيمية، ثم يتم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى (PLS-SEM) لاختبار الفرضيات. وتظهر النتائج أن الريادة التنظيمية تقاس بتوجيه الرؤية، والتفاعل مع السياق، وبناء الفريق، والتفكير المنظومي، كما أن توجيه الرؤية والتفاعل مع السياق لهما تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على أداء إدارة المشروع، ولا يمكن لبناء الفريق تحسين أداء إدارة المشروع إلا من خلال التأثير على سلوك مواطنة المشروع، في حين أن التفكير المنظومي ليس له تأثير كبير على سلوك مواطنة المشروع وأداء إدارة المشروع في مشاريع البناء المعقدة.

٢_دراسة (بوكثير وقوفي ، ٢٠٢٠)، بعنوان: إعادة الهندسة كمنهج لتدريب الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية-إشارة إلى نماذج عالمية.

هدفت إلى تقييم استعمال أسلوب إعادة الهندسة في تدريب الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، وتناولت مجموعة من النماذج والدراسات التطبيقية التي تجسد واقع ذلك في بعض الشركات العالمية. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: يوجد علاقة تبادلية بين المتغيرين، فالتدريب يدعم ويعزز عمليات تنفيذ أسلوب إعادة الهندسة من جهة، ومن جهة أخرى يحتاج إلى أدوات وأساليب إعادة الهندسة لكي يكون أكثر فاعلية ويؤهل المؤسسة لمواجهة التحديات في بيئة أعمالها.

ثامناً: مصطلحات الدراسة Terminology of study :

● إعادة هندسة الموارد البشرية: هي المراجعة المستمرة لكافة ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تؤثر على كفاءة المنظمة، وقدرتها على تحقيق أهدافها (Noe et al, 2016, P:44).

● الريادة التنظيمية: هي نشاطات المنظمة الرسمية، وغير الرسمية التي تركز على استغلال الفرص في الأسواق من خلال الإبداع والمجازفة، وإعادة التجديد الاستراتيجي الذي يتضمن النشاطات الاستراتيجية المرتبطة بتغيير استراتيجية، أو هيكل المنظمة (الزعنون ومزهر، ٢٠١٩، ص٨٦).

الإطار النظري

أولاً: إعادة هندسة الموارد البشرية

١. مفهوم إعادة هندسة الموارد البشرية - تعتبر إعادة هندسة الموارد البشرية عبارة عن عملية لإعادة التصميم للعمل الخاص بالموارد التي تمتلكها المنظمة ، استناداً إلى مجموعة من المعلومات التي تقدم وفق استراتيجيات تكنولوجية جديدة، كل ذلك بهدف تحسين مستوى الجودة والعوائد للمنظمة.

وإن تأثير إعادة هندسة العمليات بالنسبة إلى الموارد البشرية يحمل مجموعة كبيرة من التغييرات التي تؤثر على سير الأعمال المرتبطة بالأفراد العاملين، وتتحكم في مسار عملهم المهني ومدى توفير الفرص الوظيفية لهم كل ذلك يسهم في خلق جو مناسب للعمل والتعلم المستمر وفرصة للتأهيل والتحسين ، كل هذه التغييرات تفرض تغيرات عديدة على إدارة الموارد البشرية (خان، ٢٠١٢، ص ١٦٣).

وعلى الرغم من أن مفهوم إعادة هندسة الموارد البشرية قد حظي بالاهتمام الكبير من قبل المفكرين والباحثين إلا أنه لا يزال هناك صعوبة في تحديد تعريف دقيق لهذا المفهوم، وقد يكون السبب في ذلك يعود لارتباطه الوثيق بأهم مورد في المنظمة، ألا وهو المورد البشري، والذي يسعى إلى إشباع حاجات ورغبات شخصية، بالإضافة إلى محاولة تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها، وهذا ما جعل هناك صعوبة في تحديد تعريف واضح لهذا المفهوم (الحربي، ٢٠٢٠، ص ١٠).

وقد اجتهد العديد من المهتمين والباحثين في إيجاد تعريف لإعادة هندسة الموارد البشرية في محاولة للوقوف على ماهيتها، فقد عرفها كل من (Hussein, Bazzi, Dayekh,) (Hassan,2013) أن إعادة هندسة الموارد البشرية تشير إلى سعي المنظمة لإشباع حاجات العاملين بها، والعمل على تعزيز قدراتهم؛ لتنفيذ ما يوكل لهم من مهام وواجبات من خلال إدخال التحسينات المستمرة على العمليات ذات العلاقة بالتعامل معهم.

٢. أهمية إعادة هندسة إدارة الموارد البشرية:

١،١- تتبدى هذه الأهمية بملاحظة السعي لإحراز ميزات تنافسية في الأسواق المحلية والعالمية والمحافظة على المكانة القوية في تلك الأسواق، تلك السمة تعتمد بشكل أساسي على تمييز الموارد البشرية في تلك القطاعات وإعادة تنميتها بالشكل الصحيح والأمثل، وبالتالي ضرورة قيام تلك القطاعات بإعادة الهندسة دورياً.

٢٠١- يساعد في سيادة مبدأ الشفافية من خلال تبادل المعلومات بين الموارد البشرية في المنظمات وإتاحة تلك المعلومات للمستخدمين والعملاء، وبالتالي إتاحة المشاركة لتلك الموارد في عمليات اتخاذ القرارات، مما يتيح للمنظمة القدرة على ممارسة التخطيط الاستراتيجي من خلال تعزيز قدرات المنظمة على تطبيق الرؤية والخطط الاستراتيجية التي تم وضعها.

٣٠١- يعتمد نجاح المنظمة في تحقيق الأهداف التي تسعى لها في المستقبل على ما تمتلكه من موارد بشرية، حيث إن خطط التغيير والتطوير التي تبني بشكل صحيح لا بد أن تأخذ بالحسبان الموارد البشرية في المنظمة وما تمتلكه من مهارات وخبرات، ولقد تغيرت نظرة المنظمات في الآونة الأخيرة للعنصر البشري من بداية الألفية الحالية، وأصبح هناك تركيز كبير على كيفية استثمارها لديها، بكفاءة وفاعلية عاليتين، وهذا مما تتضمنه هذه العملية (من الحربي، ٢٠٢٠، ص ١٢)؛ (حسين، ٢٠١٨، ص ٢٢٨).

٤٠١- تشجيع العاملين على ممارسة التعلم والتدريب بهدف زيادة المهارات والقدرات، العمل على تغيير الثقافة التنظيمية للمنظمة نحو الأفضل، كما تعمل على تشجيع العاملين على اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالمهام المناطة بهم، واستحداث مجالات جديدة تساعد العاملين على استثمار إمكانياتهم وإطلاق الأفكار الإبداعية، إعادة تصميم وبناء الهيكل التنظيمي للمنظمة بما يساهم في إعادة توزيع المهام والصلاحيات وفقاً للمتطلبات الجديدة التي تواجهها المنظمة، وبشكل عام فإنها تؤدي إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين بالمنظمة، والذي بدوره يساهم بشكل إيجابي في تحقيق أهداف المنظمة ومواردها البشرية معاً (البشير وعلي، ٢٠١٧).

ثانياً: خلق الريادة التنظيمية

١. مفهوم الريادة التنظيمية: يستخدم مصطلح الريادة التنظيمية لوصف السلوك الريادي داخل المنظمات الصغيرة أو الكبيرة، ويتضمن الجهود المبذولة بهدف تنفيذ أنشطة ابتكارية تظهر في صورة منتجات، أو خدمات، أو عمليات، وتتطلب تلك الجهود موارد تنظيمية متنوعة (Lukes, 2012, pp. 29-30).

وهي تشكل إطاراً لتيسير التغيير والإبداع المستمر بالمنظمات، فتقدم مخططاً للتأثير على الواقع التنافسي الجديد الذي تواجهه تلك المنظمات تحديداً، وتدل الريادة التنظيمية على العملية التي تتم داخل المنظمة، لرفد الأعمال الجديدة، والأنشطة والتوجهات الإبداعية والأساليب الإدارية المبتكرة، والاستراتيجيات المستحدثة (Zehir, Muceldidi, Zehir, 2012, p: 924).

وتجدر الإشارة إلى أن الريادة عاملاً مهماً بتحسين أداء المنظمات، ودعم ارتقاؤها، وجمع ثرواتها ومزاياها التنافسية، حيث برهنت الريادة ومن خلال أبعادها المتمثلة بالاستقلالية،

والإبداعية، والاستباقية، والتنافسية، واحتمال المخاطر بأنها تمتلك تأثيراً إيجابياً ينعكس على الأداء ، فالمؤسسات ذات التوجه الريادي لها القدرة على اكتشاف الفرص الجديدة، واستثمارها بالشكل الذي يضمن لتلك الأخيرة المحافظة على المركز التنافسي ضمن السواق اليوم. (متعب وراضي، ٢٠١٠، ص ٢٢٩).

وقد أشار (صالح، ٢٠١٣، ص ١٣٩) أنه بات تعزيز الريادة داخل المنظمة، والسعي لبلوغ التميز والتفرد الشغل الشاغل لإدارة المنظمات المعاصرة وذلك عبر امتلاكها إمكانات تفوق المتاح في المنظمات المماثلة، وإدارة قادرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

ويصف ((Paunovic, Constantin, 2014, p:270)) الريادة التنظيمية بممارسة أشكال متنوعة من السلوك الريادي داخل المنظمات التي تهدف لتحقيق ميزة تنافسية، عبر تنشيط الابتكار سواء على مستوى المنظمة، أو الأقسام أو الوحدات التنظيمية، أو الوظائف، أو فرق العمل.

٢. أهمية الريادة التنظيمية:

١٠١- تبرز أهميتها بالعديد من الجوانب، حيث تؤدي دوراً مهماً بالمنظمات لمواجهة جوانب الضعف بطرق الإدارة التقليدية التي تتبعها تلك المنظمات، فهي تتطلب إحداث تغييرات، وتجديدات لحل المشكلات، وإيجاد سبل مبتكرة لاستكمال العمل، وتنمية تكنولوجيات ومنتجات مستحدثة، وتعد الريادة التنظيمية بمثابة الحل الذي تلجأ إليه المنظمات من أجل البقاء واستمرارية النمو والمنافسة.

٢٠١- تمثل أحد المتغيرات الاستراتيجية بالمنظمات الناجحة، فلها الدور الكبير والايجابي في نمو المنظمة وتحقيقها للأرباح التي تسعى لها، فالمنظمات التي تتضمن فعاليات ريادية تنجز درجات رفيعة من النمو والربحية أكثر من المنظمات التي لا تتضمن تلك الأنشطة، والريادة التنظيمية تدعم الأداء التنظيمي، وتزيد قيمة الأداء .

٣٠١ - ترتبط بعلاقة إيجابية مع السلوك التنظيمي للعاملين فيما يتعلق بالمواطنة ، ويتخلل تلك العلاقة التزاما تنظيميا فعالاً ومستمرأ. (احمد وعزب، ٢٠١٧، ص ٤٨٥).

الجانب العملي

اختبار ثبات وصدق المقياس:

الجدول (١) قيم معامل ألفا كرونباخ

المحاور	معامل الثبات	عدد العبارات
إعادة هندسة الموارد البشرية	٠,٨٥٩	٥
الريادة التنظيمية	٠,٩٠٥	٥
الدرجة الكلية للاستبانة	٠,٩٤٣	١٠

المصدر: نتائج برنامج Spss 25.

بين الجدول أن جميع قيم معاملات الثبات $> 60\%$ ، وعليه فإن جميع عبارات الاستبانة تتمتع بالثبات.

الصدق البنائي:

جدول (٢): معاملات الارتباط

المحاور	معامل بيرسون	(sig)
إعادة هندسة الموارد البشرية	٠,٩٨٤**	٠,٠٠
الريادة التنظيمية	٠,٩٨٦**	٠,٠٠

المصدر: نتائج برنامج Spss 25.

نلاحظ أن معاملات الارتباط "بيرسون" دالة إحصائياً، فالاستبانة صادقة.

صدق الاتساق الداخلي:

جدول (٣) معامل ارتباط الفقرات مع المحاور

م	معامل الارتباط
المحور الأول: إعادة هندسة إدارة الموارد البشرية	
١	تهتم الإدارة بالتخلص من الروتين والبيروقراطية وتحديث العمليات بشكل دوري. ٠,٨٨٢**
٢	تقوم الوزارة بتخطيط الموارد البشرية وتحديد احتياجاتها من الأعداد والكفاءات بدقة. ٠,٨٢٠**
٣	تقوم الإدارة بتفويض الضباط بعدد من الصلاحيات بشكل دائم ودوري. ٠,٨٣٦**
٤	تعمل الوزارة على تفعيل روح الفريق بين الضباط. ٠,٧٧٦**
٥	يوجد حرية بالاتصال وتبادل المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية. ٠,٦٩٣**

المحور الثاني: الريادة التنظيمية	
٦	توفر الوزارة مناخ يحفز الضباط على الإبداع وتقديم الأفكار الابتكارية ومناقشتها. **٠,٧٨٣
٧	تتسم الهياكل التنظيمية للوزارة بالمرونة. **٠,٨٣٢
٨	توظف الوزارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تفعيل قنوات الاتصال بين الضباط والمستويات التنظيمية الأعلى. **٠,٩١٩
٩	تشجع الوزارة الضباط على التعلم المستمر، ونشر المعرفة وتبادلها. **٠,٨٩٦
١٠	تعمل الوزارة على تمكين الضباط وتوسيع قاعدة مشاركتهم. **٠,٨٥٧

المصدر: نتائج برنامج Spss 25.

ومما سبق فإن الاستبانة تتسم بصدق الاتساق الداخلي.

الإحصائيات الوصفية:

الجدول (٤) الإحصائيات الوصفية للفقرات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	sig
١	تهتم الإدارة بالتخلص من الروتين والبيروقراطية وتحديث العمليات بشكل دوري.	1.7099	.81587	.04116	.٠٠٠
٢	تقوم الوزارة بتخطيط الموارد البشرية وتحديد احتياجاتها من الأعداد والكفاءات بدقة.	1.8015	.96959	.04891	.٠٠٠
٣	تقوم الإدارة بتفويض الضباط بعدد من الصلاحيات بشكل دائم ودوري.	1.8321	.98317	.04959	.٠٠٠
٤	تعمل الوزارة على تفعيل روح الفريق بين الضباط.	1.7786	.80455	.04058	.٠٠٠
٥	يوجد حرية بالاتصال وتبادل المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية.	1.9924	.82527	.04163	.٠٠٠
٦	توفر الوزارة مناخ يحفز الضباط على الإبداع وتقديم الأفكار الابتكارية ومناقشتها.	1.8168	.96469	.04866	.٠٠٠
٧	تتسم الهياكل التنظيمية للوزارة بالمرونة.	1.9084	.70476	.03555	.٠٠٠

٨	توظيف الوزارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تفعيل قنوات الاتصال بين الضباط والمستويات التنظيمية الأعلى.	1.7710	.90547	.04567	٠,٠٠
٩	تشجيع الوزارة الضباط على التعلم المستمر، ونشر المعرفة وتبادلها.	1.9084	.85222	.04299	٠,٠٠
١٠	تعمل الوزارة على تمكين الضباط وتوسيع قاعدة مشاركتهم.	1.8321	1.01383	.05114	٠,٠٠

المصدر: نتائج برنامج Spss 25.

ومما سبق نلاحظ أن الإجابات تميل نحو التقييم الجيد.

اختبار الفرضيات:

١. يوجد أثر معنوي لإعادة هندسة الموارد البشرية على خلق الريادة التنظيمية في وزارة الداخلية العراقية.

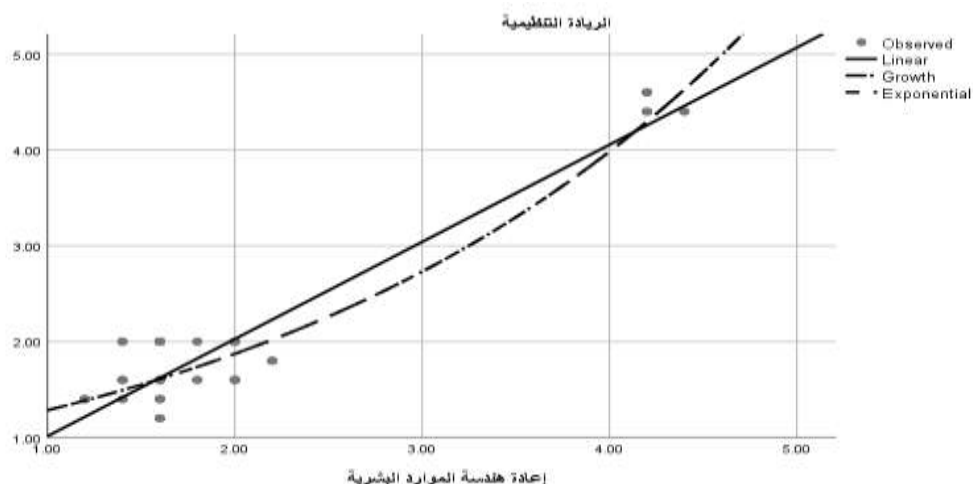
تم اختبار الفرضية باستخدام تحليل الانحدار البسيط وأظهرت النتائج ما يلي:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.885	.25851

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.110	1	201.110	3009.419	.000 ^b
	Residual	26.129	391	.067		
	Total	227.240	392			

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.000	.036		-.010	.992
	x	1.014	.018	.941	54.858	.000



ومما سبق نستنتج:

١- معامل الارتباط بيرسون ($R = 0.941$)؛ أي أن العلاقة طردية، ويوجد أثر معنوي لإعادة هندسة الموارد البشرية على خلق الريادة التنظيمية في وزارة الداخلية العراقية.

٢- معامل التحديد $= (0.885)$ ؛ أي أن (إعادة هندسة الموارد البشرية) تشرح ٨٨% من التباينات في (خلق الريادة التنظيمية).

❖ ١٢% يعود إلى عوامل عشوائية أخرى.

١. يوجد فروق معنوية بين إجابات أفراد العينة حول دور إعادة هندسة الموارد البشرية في خلق الريادة التنظيمية في وزارة الداخلية العراقية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باختبار ANOVA كما يلي:

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.951	3	.984	1.895	.130
Within Groups	202.004	389	.519		
Total	204.955	392			

نجد أن $\text{Sig} = 0.130 > 0.05$ ومنه يتم قبول فرضية العدم، بما يتوضح عدم وجود أي من الفروق المعنوية بين الإجابات المقدمة من الأفراد الذين ينتمون لعينة البحث، بما يخص دور إعادة هندسة الموارد البشرية في خلق الريادة التنظيمية في وزارة الداخلية العراقية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الاستنتاجات:

١. يوجد تأثير معنوي لإعادة هندسة الموارد البشرية على خلق الريادة التنظيمية بوزارة الداخلية العراقية.

٢. لا يوجد فروق معنوية بين الإجابات المقدمة من الأفراد المنتمين لعينة البحث بما يتعلق بدور إعادة هندسة الموارد البشرية في خلق الريادة التنظيمية في وزارة الداخلية العراقية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

٣. يوجد علاقة ارتباط بين إعادة هندسة الموارد البشرية وخلق الريادة التنظيمية.

توصيات الدراسة:

١. تأمين بيئة عمل جيدة تدعم الابتكار، والأفكار الريادية مع السعي لبناء المعرفة التنظيمية لدى ضباط وزارة الداخلية.

٢. العمل على إعادة تصميم وبناء الهيكل التنظيمي للوزارة بما يساهم في إعادة توزيع الواجبات والمسؤوليات وفقاً للمتطلبات الجديدة التي تواجهها العراق.

٣. عقد حلقات علمية سنوية من قبل مديرية التدريب العامة لتزويد المديریات كافة بنتائج البحوث والدراسات التي توضح وسائل وأساليب تطوير الريادة التنظيمية في الأجهزة الأمنية.

٤. تعزيز نقاط القوة لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية، ومعالجة مواطن الضعف والتهيو للمواجهة وأعداد وسائل للبحث عن الدعم الوسيلى واختيار الأزمنة المناسبة التي تتطلب تجنب المواجهه.

المراجع:

المراجع العربية:

١. احمد، ايمان؛ عزب، ايمان. (٢٠١٧)، تفعيل الريادة التنظيمية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بجمهورية مصر العربية، مجلة الإدارة التربوية العدد الخامس عشر.
٢. البشير، تسابيح؛ على، سامي. (٢٠١٧)، أثر إعادة هندسة العمليات الإدارية على الأداء الوظيفي. مجلة العلوم الاقتصادية .
٣. الحربي، محمد. (٢٠٢٠)، دور الشفافية الإدارية في تحقيق إعادة هندسة الموارد البشرية. دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية بمدينة الرياض، جامعة الطائف، كلية إدارة الأعمال.

٤. حسين، وليد. (٢٠١٨) تأثير إعادة هندسة الموارد البشرية في تعزيز الروح المعنوية للعاملين: بحث تحليلي في كلية الرافدين الجامعة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية .
٥. خان أحلام. (٢٠١٢)، إعادة هندسة العمليات كمدخل لتميز إدارة الموارد البشرية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 12.
٦. الزعنون، محمد، مزهر، رمزي. (٢٠١٩). ممارسات القيادة الابتكارية وأثرها في تحقيق الريادة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في بنك القدس بمحافظة قطاع غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية - المجلد ١٢. عدد ٤.
٧. بوكثير، جبار؛ قوفي، فاطمة. (٢٠٢٠)، إعادة الهندسة كمنهج لتدريب الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية-إشارة لنماذج عالمية. جامعة أم البواقي. مجلة تواصل. عدد خاص. مجلد ٢٦.
٨. صالح، ماجد محمد (٢٠١٣). مدى توافر السمات الريادية لدى القيادات الإدارية في معمل سميت بادوش: دراسة استطلاعية تحليلية، "تنمية الرافدين، المجلد ٣٥، العدد ١١١، العراق.
٩. متعب، حامد؛ راضي، جواد. (٢٠١٠)، الريادية وأثرها في الأداء الجامعي المتميز: دراسة اختبارية لآراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة القادسية، "المؤتمر العلمي الثالث للجامعات العربية: التحديات والآفاق - المنظمة العربية للتنمية الإدارية، يناير -مصر. المراجع الأجنبية:

1. Hussein, B., Bazzi, H., Dayekh, A., & Hassan, W. (2013). Critical analysis of existing business process reengineering models: towards the development of a comprehensive integrated model. Journal of Project, Program & Portfolio Management, 4(1), 30-40.
2. Lukes, M.(2012), "Supporting Entrepreneurial Behaviour and Innovation in Organizations", Central European Business Review, Vol. 1, No. 2, October.
3. Luo, L., Yang, Y., Wu, G., Zheng, J., & Liu, D. (2023). Effects of Organizational Leadership on Project Citizenship Behavior and Management Performance in Complex Construction Projects. Buildings, 13(1), 259.

4. Paunovic, Svetislav and Constantin, Ioan Dima (2014), "Organizational Culture and Corporate Entrepreneurship", Annals of the University of Petroani, Economics, 14(1). 58
5. Zehir, Cemal, Muceldidi, Busra & Zehir, Songul (2012)," The Impact of Corporate Entrepreneurship on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Evidence from Turkey SMEs", 8th International Strategic Management Conference, Procedia- Social and Behavioral Sciences, Vol.58.
6. Sharma, Renu and ravikant (2015). human resources issues and challenges in implementing business process reengineering in government organizations India , European souznal of business and management, vol. 7 , no. 19.
7. Noe , Raymond A & Hollenbeck , John R. & Gerhart , Barry & Wright , Patrick M. (2016) fundamentals of Human Resource Management , Sixth Edition, McGraw Hill Education