

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة العراقية

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال

التكيف الوظيفي واثره في تحقيق التفوق المنظمي

بحث مقدم الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد - الجامعة العراقية - كجزء من

متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في ادارة العمال

اعداد الطالبة

نور الزهراء حسين حميد

أشرف

م . د أسيل محمود شاكر

2021 م

1442هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

صدق الله العظيم

الأهداء

هناك أباد بيضاء ترفرف حولنا وتمنحنا الثقة سطرت معي لوحة جميلة مبدعة لأبد

من أهدائهم

عشق النجاح فالى...

وطني الغالي العراق

ابي رمز العطاء والامان

امي الحبيبة التي اعطت بلا حساب

عمي سدي الذي دعمني بمسيرتي التعليمية

الشكر والتقدير

نحن عالماء.. فان لم نستطع فنحن متعلما فان لم نستطع فأحبه العلماء فان لم نستطع
فلا تبرغضم

اخص الشكر والتقدير الاول الى الله سبحانه وتعالى عالم كل شيء الذي نور
طريقي على العلم

كما اخص بالشكر والتقدير

الاستاذة الفاضلة م . د اسيل محمود شاكر

المقدمة

يعتبر التكيف الوظيفي امر مهم في انتاجية الموظفين وعطاهم المستمر فكلما كان الانسان راضي عن عمله ومندمج فيه وله علاقات اجتماعية طيبة في العمل يسودها الالفة والمحبة والرضا كلما كان افضل في ادائه وعطاءه من هنا يأتي دور التكيف الوظيفي بالمحاولة في استقرار البيئة الداخلية والخارجية من اجل تحقيق التفوق المنظمي .

ولو لاحظنا نجد لكل انسان ظروف عمل خاصه به فهناك الذي يتطلب عمله التنقل من مكان الى اخر وهناك الذي يواجه مشكلات مع رؤسائه في العمل وهناك الذي يعمل في غير اختصاصه .

وهناك الكثير والكثير من الظروف والمعوقات في العمل ولكن لا بد على الادارة ان تفهمها وتتقبلها وتعمل على ايجاد افضل الحلول لها من اجل تحقيق افضل الانسجام من اجل التكيف الوظيفي وكذلك عليها العمل دراسة البيئة الداخلية والخارجية لما لها دور كبير في تحقيق افضل تكيف مطلوب للموظف والوظيفة من اجل تحقيق التفوق المنظمي من خلال استغلال الفرص ومعالجة التهديدات التي تعمل على عدم الاستقرار الوظيفي .

كما ان التكيف الوظيفي من المواضيع المهمة في العمل الاداري في مختلف جوانبه فهو يمثل احد العوامل الاساسية والمهمة في توفير الخبرة العلمية والعملية والمهارات المختلفة المطلوبة للأفراد العاملين بمختلف جوانب العمل الاداري التي يحتاج العمل فيها الى تكيف الافراد العاملين من اجل الارتقاء بمستوى كفاءه هذه الوحدة من اجل العمل على تحقيق التفوق المنظمي مما يساعد التفوق المنظمي باكتساب ميزه تنافسيه.

من هنا برزت مشكله البحث وحلا من متغيري البحث عبر فصلين ولغرض الوصول الى اهداف البحث استجوب التطرق في الفصل الاول الى منهجية البحث وتناول الفصل الثاني الاطار النظري للبحث مقسم الى مبحثين تضمن المبحث الاول الاطار النظري للتكيف الوظيفي اما المبحث الثاني فقد اشار الى الاطار النظري للتفوق المنظمي

الفصل الاول

منهجية البحث

اولا مشكلة البحث

تنبع مشكلة البحث من ان الكثير من المنظمات تعاني تغيرا كبير في البيئة الخارجية والداخلية المتمثلة بالفرص والتهديدات وكذلك ظهور العولمة اذ اصبح العالم اليوم قرية صغيرة في ظل التوسع والتطور التكنولوجي الكبير وظهور الانترنت كل ذلك ادى الى عدم التكيف الوظيفي في الوظيفة واحوال الموظفين .

في ضوء ذلك حددت مشكلة البحث بالتساؤلات الاتية :-

- 1-هل يوجد تأثير للتكيف الوظيفي على التفوق المنظمي.
- 2ما هو مستوى الاهتمام بالتكيف الوظيفي .
- 3 ما مدى الوقوف على ماديات التكيف الوظيفي لدوره التأثيري في تحقيق التفوق المنظمي .
- 4-ماهي الابعاد الاساسية المكونة لعملية التكيف الوظيفي على المستوى الاكاديمي والتطبيقي .

ثانيا :- اهمية البحث

وتتجلى اهمية البحث بأهم ما يلي :

- 1-تقديم تحليل نظري وعلمي عن تأثير التكيف الوظيفي على التفوق المنظمي .

2-يعتبر كل من التكيف الوظيفي والتفوق المنظمي اداتين مهمتين في تطوير الموارد البشرية في منظمات الاعمال .

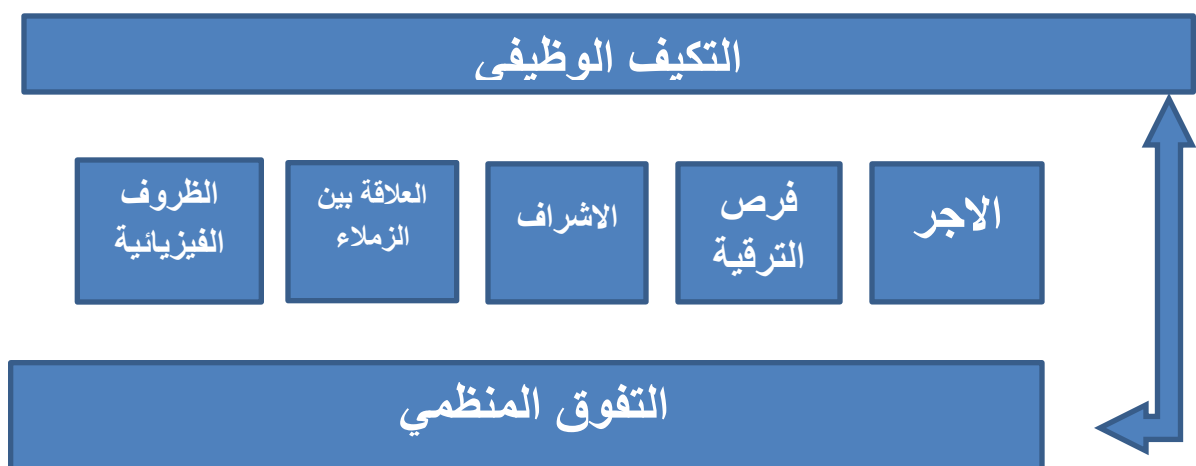
3-لفت انظار المنظمات العراقية الحكومية والخاصة الى اهمية التكيف الوظيفي في تنمية التفوق المنظمي وتحقيق الميزة التنافسية .

4-الخروج بأهم الاستنتاجات والتوصيات وتعميمها على المنظمات الحكومية والخاصة من اجل الاستفادة منها .

ثالثا :- اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق الاتي :-

- 1-دراسة مدى تأثير التكيف الوظيفي على التفوق المنظمي .
- 2-عرض وتوضيح المفاهيم المتعلقة بالتكيف الوظيفي وكيفية ادارته .
- 3-توضيح اليه تأسيس التفوق المنظمي وتنميته من خلال التكيف الوظيفي .
- 4- التعرف على مستوى تحقيق التفوق المنظمي اثناء تطبيق التكيف الوظيفي



الفصل الثاني

الاطار النظري

المبحث الاول

- اولا:- مفهوم التكيف الوظيفي .
- ثانيا:- اهمية التكيف الوظيفي .
- ثالثا :- العوامل المؤثرة على التكيف الوظيفي .
- رابعا:- ابعاد التكيف الوظيفي .
- خامسا :- اهداف التكيف الوظيفي .
- سادسا :- خصائص التكيف الوظيفي .

المبحث الثاني

- اولا :- مفهوم التفوق المنظمي .
- ثانيا :- اهمية التفوق المنظمي .
- ثالثا :- العوامل المؤثرة في تحقيق التفوق المنظمي .
- رابعا :- ابعاد التفوق المنظمي .
- خامسا :- اهداف التفوق المنظمي .

الفصل الثاني

الاطار النظري

المبحث الاول

التكيف الوظيفي

المقدمة

يعتبر التكيف الوظيفي امر مهم في انتاجية العامل وعطاءه في العمل فكلما كان الانسان راضي عن عمله ومندمج فيه وله علاقات اجتماعية طيبة في العمل يسودها الالفة والمحبة والرضى كلما كان افضل في ادائه وعطاءه ..

اولا: مفهوم التكيف الوظيفي

تناول الباحثون والكتاب مفهوم وتعريف التكيف الوظيفي بصيغ مختلفة حيث عرفه رفش ،والربيعي (2010) " التكيف الوظيفي على انه موضوع مهم لكل من يعمل في المنظمات ،ويعد اكثر المتغيرات تكرارا في بحوث السلوك التنظيمي وان المفهوم التقليدي للتكيف هو شعور العامل ازاء وظيفته ولا يعتمد التكيف على طبيعة المهمة فحسب بل على توقعات العامل من وظيفته "(رفش والربيعي ،2010)"

وذكر lock(1995)بانه "ردود الفعل او الاتجاهات المعرفية والفعالة اذ بين التكيف الوظيفي هو نوع من حالة عاطفية لطيفة او ايجابية التي تنمو من خلال عملية تقييم تجربة الفرد بعمله وبالتالي فهو يتضمن كل من العنصر المعرفي والوجداني .

(lock ، 123 ، 1995) .

ثانيا : اهمية التكيف الوظيفي :

تعد مهارات التكيف مع ظروف العمل من المهارات الهامة جدا لصناعة مستقبل وظيفي ناجح لأي فرد قبل دخوله مجال العمل او لأي موظف يريد ان يصح مساره الوظيفي سوا في المنظمة او غيرها (محمد وداوود، 190، 2011) .

1- هي طريقة تعرف على مشاعر الافراد العاملين واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم .

2 - التعرف على جوانب القصور ومحاولة ومعالجتها .

3 - معرفة المشكلات التي تهم الافراد العاملين ووضع الحلول المناسبة التي تكفل التقويم والجودة العالية في تقديم الخدمات .

4 - عدم التكيف الوظيفي والعلاقات العدائية مع زملاء العمل والتي تؤدي الى مجموعة متنوعة من السلوكيات الغير مرغوب فيها في المنظمات بما في ذلك السرقة والتأخر .

ثالثا :العوامل المؤثرة على التكيف الوظيفي

هي مجموعة المؤثرات الايجابية او السلبية التي تؤدي الى قبول او رفض العمال لطبيعة عملهم نتيجة للإجراءات المتبعة بناء على السياسة التنظيمية التي تتبعها الادارة ويحددها (بدر)الى خمسة عوامل هي : (الشريدة،100،2008،99)

1 عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة او اطارها :تشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة انشغاله لوظيفة مثل الاجازات ،التامين الصحي،السكن ،الراتب ،والتثبيت في الخدمة ،فرص الترقية ،والعلاقات مع الاخرين (الزملاء- رؤساء- مرؤوسين)

2-عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها :تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة ودرجة اثرائها ،وتتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة راسيا وبعمق الوظيفة ومدى اشباعها للحاجات العليا، وتشمل هذه العوامل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة ومدى السيطرة على الوظيفة (التخطيط-الرقابة- التنفيذ)

3-عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة: فيما يتصل بساعات العمل وظروفه واجراءاته ونظم الاتصال في المؤسسة .

4- عوامل تنظيمية متعلقة بالفرد نفسه :مثل شخصية الفرد ،ودرجة استقراره في حياته ،السن ، والمؤهل العلمي ،وجنسه، واهمية العمل بالنسبة له.

5- عوامل بيئية : وهذه العوامل تتعلق ببيئة الفرد وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

رابعا :ابعاد التكيف الوظيفي :

ان للإنسان مجموعة من الحاجات تدفعه للقيام بسلوك معين بغية اشباعها كما ان هناك بعض العوامل والمحددات التي من شأنها ان تجعل الفرد راض عن عمله ان توافرت او مست من عمله وغير راض عنه ان نقصت .كما تختلف من فترة الى اخرى ومن مجتمع الى اخر ومن فرد الى اخر وتشمل :

1-الاجر:على الرغم من محاولة بعض الباحثين تعميم عدم اهمية الاجر او التقليل من شأنه الا ان الاجر يبقى يفرض نفسه كعامل اساسي واستراتيجي سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة اذ يعد الاجر من اهم النزاعات العالمية وخلاف الى ما يذهب اليه (هرزبرع واتباعه)في اعتبارهم للأجر كمجرد وسيلة لا شباع الحاجات الفسيولوجية، و يرى لورسي ان العائد المادي يعتبر كعامل رئيسي يؤثر على مستوى التكيف في العمل بدرجة كبيرة خصوصا في ضوء ما يسيطره العامل من توقعات (حمو و آخرون ،2007-50)

2- فرص الترقية : يرى الباحث محمد حلمي ان الترقية تعني نقل العامل من وضع وظيفي اقل الى وضع اكبر وذلك بنقله الى وظيفة اعلى او فئة اعلى .ان العامل المحدد لأثر فرص الترقية على التكيف في العمل هو طموح وان توقعات الترقية لديه اكبر مما هو متاح فعلا فكلما قل تكيفه عن العمل والعكس ،يمكن القول بان اثر الترقية الفعلية تتوقف على مدى توقعه لها فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة اكبر عن حالة كون هذه الترقية متوقعه .(فيله،2005،262-263)

3- الاشراف: يتأثر بمستوى التكيف عن العمل بنمط الاشراف الذي يعتمد عليه الرئيس مع مرؤسيه ، وهو ما اكدته الدراسات التي اجريت والتي ترى ان المشرف الذي يجعل محور اهتمامه عن طريق تنمية علاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم ،بالإضافة الى ابداء تفهم صعوباتهم والتسامح عن اخطائهم ،قد يربح ولائهم ويرفع مستوى تكيفهم في العمل .(حمو و آخرون ،2007،54)

4- العلاقة مع الزملاء: تؤثر جماعة العمل على التكيف الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد او مصدر توتر له ،فكلما كان تفاعل الفرد مع افراد اخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدر تكيف الفرد عن عمله .(عاشور،1979،149).

5- الظروف الفيزيائية: ان تحسين الظروف الفيزيائية حيث اعتدالية الحرارة والاضاءة المناسبة والتهوية الجيدة وما الى ذلك يمكن ان يرفع معنويات العامل ويدفعه لزيادة الاداء والانتاجية ومن ثم يتمسك بعمله.(ياسين واخرون،1999،35).

خامسا: اهداف التكيف الوظيفي :

يستمر المديرون في البحث عن الوسائل والاساليب والفنون التي تساعد على تحسين مستوى التكيف الوظيفي لدى العاملين ومنها(جنابي،2009،94):

- 1-صحة بدنية ونفسية سليمة لدى الموظفين الذين يتمتعون بالتكيف الوظيفي.
- 2-يتعلم الموظفون الذين هم راضون عن عملهم الواجبات الجديدة بسرعة .
- 3- نسبة حوادث اقل .
- 4- نسبة تظلمات اقل .
- 5- الموظفون الذين هم راضون عن عملهم يبدون روح المواطنة الاجتماعية مثل: مساعدة زملائهم ،ومساعدة العملاء، والتعاون وغيرها....

سادسا: خصائص التكيف الوظيفي:

لا يمكن فهم الاداء في المنظمات من دون معرفة الخصائص التي تؤثر على السلوك والاداء لذلك لابد من توضيح هذه الخصائص ومنها (جواد ،2010،75):

- 1-تحقيق حالة التوازن والتوافق بين الافراد ومنظمتهم وبيئته .
- 2- خفض او ازالة التوتر والقلق الناتج عن حاجة او دافع دون الوقوع في الصراع.
- 3- اشباع دوافع وحاجات الفرد.
- 4- تتطلب عملية التكيف الوظيفي الاستعانة بالوسائل المتاحة التي تتجانس مع ما هو منشور في بيئته والاطار الثقافي الذي يعيشه الفرد.

المبحث الثاني

الاطار النظري

للتفوق المنظمي

المقدمة

ان التفوق المنظمي يساهم في تقديم معلومات اكثر تفصيلية حول قيمة المنظمة وادائها ،وجودة انتاجها المقدمة لا شباع رغبات اصحاب المصالح ويعد ممارسة خاصة في مجال ادارة المنظمات اذ يشير الى قدرة المنظمة على تطبيق سلسلة من المفاهيم من اجل الحصول على بعض النتائج المستقبلية.

اولا: مفهوم التفوق المنظمي :

تناول الباحثون والكتاب مفهوم التفوق المنظمي بصيغ مختلفة حيث عرفه (jonson schools 2002) النجاح في صياغة رسالة المنظمة وتنفيذها ومتابعتها (jonson school 2002 96) وذكر (العلامة والعزاوي ،2010)بانه مجموعة من الاسباب التي تؤدي الى تحقيق التميز والريادة وزيادة العوائد وازافة قيمة عليا للأعمال والنمو والاستقرار عبر امتداد استراتيجيه واضحة وتنفيذ فعال وثقافة تحفيزية ومواهب العاملين وقيادة فعالة وابتكارات مستمرة وصفقات

متكررة . (العلامة والعزاوي ، 91 ، 2010). ووضح (الركابي ، 2004) قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الاهداف التي تحققها بينما يعتقد الركابي ان التفوق المنظمي هو البقاء والتكيف والنمو في ظل الاهداف التي تسعى الى تحقيقها .

ثانيا :- اهمية التفوق الوظيفي

ان تحقيق التفوق يحتاج الى جهود دائمة في الشركة ويحتاج أيضا ما يكفي من الوقت والتكلفة الغير محدودة واذا كان للمنظمات لغة تتحدث بها في القرن الحادي والعشرين فهي لاشك لغة التفوق فقد غدا التفوق هو الشاغل الاول والاخير للممارسين العاملين في مجال الادارة، وتكمن اهمية التفوق المنظمي في الاتي (المسعودي ، 264 ، 2008)

1-المنظمات بحاجة الى وسائل وطرائق للتعرف على العقبات التي تواجهها خلال ظهورها

2-المنظمات بحاجة الى وسيلة لجمع المعلومات حتى تتمكن من اتخاذ القرارات المهمة بخصوص الموارد البشرية من الذي يجب ترقيته ومن الموظف الذي يتسم بروح الايثار والمثابرة والمبادرة والتفوق في الاداء .

3—المنظمات بحاجة الى تطوير اعضاؤها بصورة مستمرة سواء كانوا مديرين ام موظفين حتى يستطيعوا المساعدة في جعل المنظمة اكثر تفوقا في الاداء قياسا مع المنظمات المنافسة .

4-المنظمات بحاجة الى توفر المهارات اللازمة لصانع القرار سواء كانوا افرادا ام مجاميع والتمعن في حساسية الدور الذي يقومون به واهميته في تحقيق الابداع والتفوق في المنظمات

ثالثا :- العوامل المؤثرة في تحقيق التفوق المنظمي .

تبحث المنظمات الناجحة باستمرار عن صيغ تنظيمية وادارية وقيادية متنوعة تمكنها من المحافظة على مستويات النجاح وكذلك التحول الى مستويات افضل تجسد في حقيقتها فكرة التفوق اذا يأخذ مسارات عديدة واهمها (منصور ، والخفاجي ، 2010،60).

1-التفوق بالتركيز على العمليات المساهمة في بلوغه والعمليات هنا متنوعة سواء كانت عمليات خلق افكار جديدة او عمليات التحسين المستمر في مختلف القدرات الفينة والانسانية

2-التفوق بالتركيز على النتائج حيث تهتم ادارة العديد من المنظمات بأحراز نتائج مميزة عن نتائج المنظمات المنافسة سواء في المجال التنافس السوقي او في مجال الجودة

3-التفوق من خلال التركيز على الاداء المتميز اذ تؤدي ادارة الاداء وما يرتبط بها من ممارسات وما تتطلبه من تحديد المجالات الاساسية في الاداء والتي تساهم في منح التميز والتفوق للمنظمة .

4- التفوق المستند الى انتخاب افضل الممارسات على جميع الاصعدة والمستويات بحيث تكون المنظمة منفردة بما تمتلكه من قدرات وموارد وتكون لها قوة المبادئ بحيث يصعب على الاخرين مجاراتها وتقليدها .

5- التفوق من خلال الرغبة في تحقيق اعلى المستويات في التمييز بحيث تكون المنظمة عظيمة وتصبح باستمرار قاعدة المقارنة المرجعية .

***خصائص التفوق المنظمة المتميزة والتي يمكن عدها الركيزة الاساسية لتحقيق التميز المستدام لأي منظمة في ما يأتي : (المغازي ، 146 ، 2013).**

1- رضا الزبائن : المنظمات المتميزة تقدم دائما قيمة مضافة من خلال فهم وتوقع وتلبية احتياجاتهم بل وتعمل دائما على منحهم ما يفوق توقعاتهم

2- التنمية المستدامة : المنظمات المتميزة تكون لها اثرا ايجابيا على البيئة من حولها من خلال تعزيز وتمييز ادائها بما يساعد على تحقيق التنمية المستدامة في الجوانب الامنية والعدلية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية في المجتمع الذي تعمل به.

3- تطوير القدرة التنظيمية :- المنظمة المتميزة تعمل دائما على تعزيز قدرتها من خلال ادارة فعالة للتغيير داخل وخارج حدود المنظمة

4- تشجيع وتبني الابداع والابتكار :- المنظمة المتميزة تعمل على توليد المزيد من القيم ومستويات الاداء من خلال التحسين المستمر وتشجيع الابتكار وخلق بيئة مواتية دائما لتبني ما هو جديد .

5- المنظمات الاخرى : فضلا عن امتلاكها تصورا عن عمليات التحول المستقبلية ، ان المنظمة هنا تشكل نموذج المتقدم والمعيار الذي يهتدي اليه باقي المنظمات .

رابعاً:- ابعاد التفوق المنظمي

يعتمد التفوق على قدرة المنظمات على تنفيذ مجموعة من الابعاد في المدى الطويل وهذه الابعاد هي: (alvani, etal , 2013,1006)

1- القيادة :مقياس او معيار القيادة يظهر ان القادة والزعماء ولاسيما الكبار ،الى جانب تحديد الاجراء التنظيمي العام ،وتوجيه المنظمات جنبا الى جنب مع الاهداف من خلال النظم الادارية يدفع الانتباه الى سلوك القادة في الادوار كما في الانماط الاخلاقية للمنظمة ،الالهام ،تنمية الثقة، والمرونة، وقواعد الطاعة ، والمسؤولية الاجتماعية ، والتفاعل النشط مع المستفيد المهم.

2- الاستراتيجيات وادارة الاجراءات: يدل على انه كيف يمكن للمنظمات المتفوقة مراجعة وتحديث مواعيدها ،استراتيجياتها ،طرائق تلبية احتياجات وتوقعات المستفيدين للوصول الى الهيكل التنظيمي المناسب وادارة الاجراءات .

3- الموارد البشرية :فانه يدل على ان كيف يمكن للمنظمات المتفوقة ان تقيم موظفيها وخلق ثقافة في اي مجموعات يمكن الوصول الى موارد بعضهم بعضا من خلال الاهداف التنظيمية والفردية .ويدفع هذا الاجراء الى توسيع القدرات ،وتعزيز العدالة والمساواة ، وخلق علاقة والتشجيع ،واقرار ومراقبة الموظفين من اجل تعزيزهم وجعلهم قادرين على استخدام معارفهم ومهارتهم وفقا للفوائد التنظيمية .

4- التسويق والعلاقة مع الزبائن : تسعى المنظمات للتعرف على السوق ووضع خطط استراتيجية للتسويق تحفز المنظمة للانتباه الى العلاقة مع الزبائن بشكل استراتيجي وتحدد الخطط لخلق علاقة مفيدة .

خامسا :اهداف التفوق الوظيفي

التفوق المنظمي هو ممارسة خاصة في مجال ادارة المنظمات يشير الى قدرة المنظمة على تطبيق سلسلة من المفاهيم من اجل الحصول على بعض النتائج المستقبلية وان التفوق المنظمي يسعى الى تحقيق الاهداف الاتية :
(هاشم ،2014،73)

- 1-الاتجاه نحو خلق قيم مضافة على مستوى المنظمة .
- 2- يركز على جهد الاعضاء من اجل ارضاء الزبون واطافة قيمة للزبون .
- 3- الاهتمام بالابتكار على مستوى المنظمة .
- 4- التحسين المستمر لأداره المنظمة .
- 5- الاهتمام بالمجاميع داخل المنظمة لتحقيق التناسق ،الاستدامة والاتصال .

الفصل الثالث

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات: بين من خلال الدراسة والمنهجية التالي

أ- التكيف الوظيفي انه يعد العامل الرئيسي والمهم لمواجهة التحديات الجديدة المتمثلة بالعولمة وتطور التكنولوجيا والتغير السريع بأذواق الزبائن

ب- ان التكيف الوظيفي يعد الركيزة الاساسية لتمية التفوق المنظمي وذلك من خلال ما تقدمه من دعم وتطوير لتفوق المنظمة .

ثانياً : التوصيات

1- على المصارف ان تعطي اهتماما اكثر للتكيف الوظيفي والعمل على تطويره

2- على المصارف ان تعطي تركيزا اكثر ودعم لأبعاد التكيف الوظيفي من (الاجر – فرص الترقية – الاشراف – العلاقة مع الزملاء – الظروف الفيزيائية)لأنه يعد الركيزة الاساس في اكتساب الميزة التنافسية ومواجهة التهديدات واكتساب الفرص مما يؤدي الى التفوق المنظمي

3- استغلال العلة بين التكيف الوظيفي والتفوق المنظمي وتسخيره في تطوير وتحسين التفوق المنظمي

4- استثمار ما قدمه الاطار المفاهيم من قاعدة معلوماتية عن اثر التكيف الوظيفي في التفوق المنظمي

5- وكذلك توصي الباحثة باعتماد التكيف الوظيفي كاستراتيجية خلق للقرار المتميز على المستويين والفكري والتطبيقي فيما يخص التفوق المنظمي واستمرارية العمل واكتساب الميزة التنافسية

6- كما وتوصي الباحثة بضرورة استثمار بنى التكيف الوظيفي واعتمادها كأحد معايير تقييم الاداء

7- العمل على محافظة على الموارد البشرية من خلال التكيف الوظيفي مما يؤدي الى زيادة ولائهم التنظيمي مما يصب في مصلحة المنظمة وتحقيق التفوق المنظمة

المصادر

اولا المصادر العربية

- 1- رفش والربيعي ، شهاب الدين حمد رفش ، محمد عباس خليل الربيعي ، بحث تطبيقي في هيئة النزاهة ، جامعة بابل .
- 2- عبد الفتاح ،محمود احمد عبد الفتاح ،2012، مهارات التكيف مع ظروف العمل المجموعة العربية للتدريب والنشر ،القاهرة مصر .
- 3-بوظريفة حمو ،دوقة احمد ، لورسي عبد القادر ،2007،عوامل الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية منشورة في دار طب الملكية للطباعة والنشر والتوزيع والاعلام .
- 4- فاروق عبد فيله ،محمد عبد المجيد ،2005 ، السلوك التنظيمي في المؤسسة التربوية ،دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الاردن.

5- عاشور ،احمد صقر عاشور ،1979،ادارة القوة العاملة الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت – لبنان .

6- ياسين وعسكر والموسوي ،احمد ياسين وعلي عسكر حسن الموسوي ،1999،علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ،دار الكتاب الحديث ،ط1.

7- الشرايدة ، سالم تيسير الشرايدة،2208،الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات علمية ، دار العقاد للنشر والتوزيع ،عمان الاردن.

8- الركابي ،كاظم نزار الركابي ،2004،معجم اللغات ،دار الباش للنشر والتوزيع .

9- المنظور والخفاجي ،كاظم محسن منصور ،نعمة عباس الخفاجي ،2010،نظرية المنظمة ،عمان الاردن.

10-(2013،1006) 2006 متطلبات جودة التعليم العالي وانعكاسها في تحقيق التفوق التنظيمي، يخص منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ،العدد،92،المجلد (22).

ثانيا : المصادر الاجنبية :

11-mita"paio"narantar"padhi,2003,manting effect evens of tom training training:an innd ,an stady ,international journal of training and development ,vol 9 ,NO3 , PP.203,2016 .

12-[https ; Hrdis.com](https://Hrdis.com)

13-[https ; ltanmia-idria.ipa-ed.sa](https://ltanmia-idria.ipa-ed.sa)