

التأثيرات التفاعلية بين الاحتكام للمكانة والتوجه للفردية-

الجماعية وانعكاساتها في الدمج التنظيمي

Interactive Effects of Status Judgments and Individualism -Collectivism Orientation on Organizational Identification

ا. د. سعد علي حمود العنزي
كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
م. م. حسام حسين شياع السلامي
كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى استكشاف علاقات التفاعل والتاثير بين الاحتكام للمكانة والتوجه للفردية-الجماعية والدمج التنظيمي مستنداً على مزج اختلاف القيم الشخصية مع افكار نظرية الهوية الاجتماعية لبلورة نموذج البحث. وفي ضوء هذا تم صياغة عدد من الفرضيات التي توضح علاقات التفاعل ما بين ابعاد الاحتكام للمكانة والتوجه للفردية-الجماعية للتنبؤ بوجود الدمج التنظيمي. جمعت البيانات باستخدام استمارة الاستبيان ووزعت على الكادر التدريسي والوظيفي في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء شملت 112 فرد. وقد اشارت ابرز النتائج الى ان الافراد الذين يتصفون بالجماعية يزداد اندماجهم بالمنظمة عندما يدركون المكانة الخارجية، في حين ان الافراد الذين يتصفون بالفردية يزداد اندماجهم عندما يشعرون بالاحترام الداخلي. وبالاعتماد على هذه النتائج صيغت عدد من الاستنتاجات والتوصيات التي تهدف الى تعزيز الدمج التنظيمي لدى الافراد عينة البحث من خلال تعزيز هويتهم الشخصية والاجتماعية على ضوء الاختلاف في قيمهم الشخصية.

المقدمة

انعكست افكار نظرية الهوية الاجتماعية على واقع الممارسات الادارية في المنظمات، اذ اسهمت طروحاتها الفكرية على اغناء العديد من نقاط الجدل التي تدور بين نقاشات الباحثين. ولعل من ابرز المفاهيم التي كانت من نتاج هذه النظرية هو مفهوم الدمج التنظيمي والاحتكام للمكانة (Fuller et al. 2006). وتبعاً لهذه الافكار جاءت العديد من الدراسات التي تحاول توضيح العلاقات السببية (Causal Relationships) او العلاقات الشرطية (التفاعلية) (Conditional or Interactive Relationships) بين عدد من المتغيرات ومفهوم الدمج التنظيمي. وفي حقيقة الامر لم تغطي هذه الدراسات العديد من الاسئلة والافكار خاصة التي تأكد منها على طبيعة العلاقة التفاعلية ما بين محددات الدمج التنظيمي ضمن منظور الاختلافات الشخصية بين الافراد القائمة على مفاهيم الثقافة التنظيمية.

باختصار تحاول الدراسة الحالية السير باتجاه اكمال الجهود البحثية السابقة التي سعت الى بلورة وتنضيج افكار نظرية الهوية الاجتماعية في حقل الادارة من خلال البحث عن الاسباب والعوامل الشرطية التي تكمن وراء مفهوم الدمج التنظيمي. اذ ركز البحث على اختبار العلاقات التفاعلية بين ابعاد الاحتكام للمكانة والتوجه للفردية-الجماعية في تعزيز مستوى الدمج التنظيمي. وبعبارة اخرى قصدت الورقة البحثية الحالية ان تمزج بين افكار الاختلافات الشخصية للقيم الثقافية وافكار نظرية الهوية الاجتماعية للخروج بنموذج بحثي بصورة طبيعة هذه العلاقات. وعليه فان البحث الحالي يتضمن ثلاث اجزاء الجزء الاول يتعلق بمنهجية البحث والثاني يركز على مراجعة للادبيات وبناء الفرضيات، اما الجزء الثالث فيختص بالاجانب العملي للبحث وعرض للاستنتاجات والتوصيات.



References

- العنزي، سعد علي، والعطوي، عامر علي (2010). الاحتكام للمكانة : منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد : 16، العدد : 58، ص : 1-28.
1. Ashforth, B., Harrison, S. & Corley, K. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, Vol. 34 No. 3, 325-374.
 2. Bartels, J., Douwes, R., De Jong, M., & Pruyn, A. (2006). Organizational identification during a merger: Determinants of employees' expected identification with the new organization. *British Journal of Management*, 17, s49-s67.
 3. Bergami, M., and R.P. Bagozzi (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.
 4. Brown, T., Dacin, P., Pratt, M., & Whetten, D. (2006). Identity, intended Image, construed image, and reputation: An interdisciplinary framework and suggested terminology. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34, 99-106.
 5. Byrne, B. M. (1998). *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
 6. Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26, 443-464.
 7. Carmeli, A., Gilat, G., & Weisberg, J., (2006). Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: a stakeholders approach. *Corporate Reputation Review*, 9, 92-104.
 8. Chan, F., Lee, G., Lee, E., Kubota, C., & Allen, Ch., (2007). *Structural Equation Modeling in Rehabilitation Counseling Research*, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51:1, 53-66.
 9. Costello, A., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Journal of Practical Assessment Research & Evaluation*, Vol. 10, No 7, 1-9.



10. Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263.
11. Dutton, Jane E. and Janet M. Dukerich. (1991). "Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation." *Academy of Management Journal* 34 (3): 517-554.
12. Ekmekci, Q & Casey, A. (2009). How Time Brings Together "I" and "We": A Theory of Identification Through Memory. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 48-67.
13. Ferreira , R. (2002) , " Culture and E-Commerce :Culture Based Preferences for Interface Information Design " , Unpublished thesis , Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University .
14. Fuller, J., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., & Beu, D., (2006). Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations*, 59, 815-846.
15. Gotsi, M., & Wilson, A. M. (2001). Corporate reputation: Seeking a definition. *Corporate Communications*, 6(1), pp. 24-30.
16. Haslam, S. A. (2002). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: Sage Publications.
17. Hofstede, G. (1991). *Culture and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw Hill.
18. Hofstede, G.: 1980, *Culture's Consequences* (Sage Publications, Beverly Hills, CA).
19. Jetten, j., Postmes, t. & McAuliffe, b. (2002). We're all individuals': group norms of individualism and collectivism, levels of identification and identity threat. *European Journal of Social Psychology Eur. J. Soc. Psychol.* 32, 189–207
20. Koerner, A. & Fujiwara, M. (2000). Relational Models and Horizontal and Vertical Individualism/Collectivism: A Cross-Cultural Comparison of Americans and Japanese. Paper presented at the annual NCA convention in Seattle, WA, November 9-12, 2000.
21. Kong , D. (2005). Relationships of LMX with Its Antecedents and Consequence within Context. *John M. Olin Business School*.
22. MacCallum, R. & Austin, J. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annu. Rev. Psychol.*, 51:201–226.
23. Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
24. Mignonac, K., Herrbach, O. & Guerrero, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior* 69, 477–493.
25. Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an Individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-



26. Morries, M., Davis & Allen, J. (1993). Fostering Corporate Entrepreneurship: Cross Culture Comparisons of the importance of Individualism versus Collectivism. *Journal of International Business Studies*, First Quarter, 65-89
27. Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten and P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations. Building theory through conversations*, pp. 171–207. Thousand Oaks: Sage.
28. Rego , A. & Cunha , M. (2006) . Organizational Justice and Citizenship Behaviors: a Study in a Feminine, High Power distance Culture , Submission of Papers for Publication , University de Santiago. 3810-193 Aveiro. Portugal.
29. Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.
30. Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external image on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44, 1051–1062.
31. Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., & Clack, F. L. (1985). Allocentric, versus idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19, 395-415
32. Trumbull, E., Diaz-Meza, R., & Hasan, A. (2000, April). Using cultural knowledge to inform literacy practices: Teacher innovations from the Bridging Cultures Project. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.
33. Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2002). Autonomous vs. comparative status: Must we be better than others to feel good about ourselves? *Organizational Behavior and Human Decision processes*, 89, 813–838.
34. Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349–361.
35. van Dick, R, van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388–399.
36. Wagner, J.A. III (1995), “Studies of individualism-collectivism: effects on cooperation”, *Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 1, pp. 152-72.
37. White ,S. , Nakamura , A. (2002) " Organizational and Network Collectivism : A Theoretical Distinction and Interpretation of Sino-Japanese Conflict " , A working paper in the INSEAD working paper series , printed at INSEAD , Fontainebleau, France .