

التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية - دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة

المدرس الدكتور
هاشم فوزي العبادي
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة
Hashimf_2000@yahoo.com
www.dr-alabadi.com

المدرس الدكتور
فاضل راضي الغزالى
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية

المستخلص:

يسعى البحث إلى دراسة تصميم استكشافي يتألف من ثلاثة مقاييس للتماثل التنظيمي والهيبة الخارجية المدركة والهيبة التنظيمية تم استخدامه لتعزيز هذه المفاهيم والتركيز عليها للكليات في جامعة الكوفة. والذي تكونت عينته من (211) تدريسيًا في جامعة الكوفة، وقد تم جمع البيانات من مصادر رئيسة للمعلومات باستخدام أداة البحث. وتم تحليل الأدوات الإحصائية باستخدام نمذجة المعادلة الهيكيلية، وتحليلها عن طريق البرامج الإحصائية (LISREL 8.54)، (SPSS 11.5).

لقد تم تحديد تطبيقين رئيسيين في هذه الدراسة، يختص التطبيق الأول بالباحثين للتحقيق في الترابط بين التماطل التنظيمي والهيبة التنظيمية وإدراكيها في الكليات عينة البحث. والتطبيق الثاني يختص بالتدريسيين ليدركوا الحاجة لتعزيز التماطل التنظيمي بما يتنق مع التركيز على الهيبة التنظيمية وإدراكيها. وهذا مما لا شك فيه سيساعد على توفير المعرفة والفهم لدى التدريسيين في تلك الكليات حول أهمية هذه المتغيرات.

وقد أثبتت البحث مصداقية الأدوات الحالية لتعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية من خلال التركيز على التماطل التنظيمي. وكشف هذا البحث أيضًا عن وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات الثلاثة.

Organizational Identification: New Perspective into the Enhance & Awareness Process of Organizational Prestige - Experimental Study for a Sample of Colleges of the University of Kufa

Lecturer: Fathel R. Al-Gazale (PH.D)
College of Administration and Economics / University of Al-Qadisiyah

Lecturer: Hashem F. Al-Abadee (PH.D)
College of Administration and Economics / University of Kufa

Abstract

The research reaches to adopt an exploratory design- three measures of organizational identification Perceived external Prestige and organizational Prestige is used to enhance the conceptual and focus of a sample of colleges of the University of Kufa, formation sample research form (211) individual represents in the University of Kufa. Data were collected from key informants using a research instrument. Returned instruments were analyzed using Structural Equation Modeling through

the use of (LISREL 8.54) & statistical package for social sciences (SPSS) version .(11.5).

Two major implications are identified in the research. The first is for scholars on the investigation of the link between organizational identification and organizational Prestige and Awareness in colleges a sample of research. The second is for a lecturer to be aware of the need for Promoting organizational identification in line with Perceived external Prestige focus. This will no doubt help to provide knowledge and understanding of the Lecturer of colleges about importance of these variables.

The research validates the existing instruments for enhance & Awareness Organizational Prestige, forms focus on organizational identification. The research also finds a strong positive relationship among the three constructs.

المنهجية العلمية للبحث

أولاً- مشكلة البحث:

يعدُّ قطاع بيئه التعليم العالي من البيئات التي هي جديرة بالبحث لما يمارسه هذا القطاع من دور جوهري في تحسين المهارات الأكademية، وتطوير التنمية الإدارية والاقتصادية في البلد. لذا ينبغي أن يعمل الملاك التدريسي على تحقيق هيبة الجامعة عينة البحث وكلياتها وتعزيز ذلك من خلال الاهتمام بالتماثل التنظيمي للجامعة. وهناك دراسات تجريبية قليلة لحد الآن أجريت لدراسة التماثل التنظيمي لتعزيز الهيبة التنظيمية في الجامعة عينة البحث وزيادة سمعتها. ومن هذا المنطلق يتصدى البحث الحالي إلى تسليط الضوء على دور التدريسيين في تحقيق الهيبة التنظيمية للجامعة وزيادة مستوى التماثل التنظيمي لكلياتها. فالدراسات التجريبية التي أجريت مؤخرًا (Clopton & Finch2012:79-95; Ager & Piskorski,2012; Ciftcioglu,2010:85-96) كانت محدودة حول الدور المهم الذي يمارسه الأكاديميون في بناء الهيبة التنظيمية للجامعة ولأنفسهم في مجال البحث والتدريس وهذا من شأنه أن يجذب الطلبة ذوي المهارات العالية لغرض التسجيل في هذه الجامعة وكذلك الحال في زيادة تعامل المؤسسات مع الجامعة من أجل الحصول على الخدمات الطبية والهندسية والاستشارية...الخ. وكل ذلك يعتمد وبشكل عالي على الاعتزاز بالهوية التنظيمية للملاك التدريسي والافتخار بها (برستيج الجامعة).

ثانياً- أهمية البحث:

تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على الفكر التنظيمي من خلال تقديمها دليلاً تجريبياً وبالتحقق من صحة نظرية التماثل التنظيمي وعلاقتها بالهيبة التنظيمية. فقد حدثت دراسة كل من (Clopton & Finch2012:79-95) بأن التماثل التنظيمي له دور فاعل في تحقيق الهيبة التنظيمية وغيرها من الدراسات (de Jong, & Gutteling,2006; Bartels et al.,2007:173-190) ذات الصلة بدراسة هذه. كما ساهم هذا البحث في سد الفجوة الحاصلة بالموضوعين وعلى المستوى العربي إذ لم يلاحظ الباحثان ومن خلال مراجعتهما للعديد من المصادر والدوريات العربية بوجود بحث يتطرق إلى الهيبة التنظيمية وكيفية تحقيقها، فضلاً عن علاقتها بالتماثل التنظيمي، مما يجعله إسهاماً بسيطاً اتجاه رفد هذا الموضوع وإغنائه. وأن إعداد هذا البحث يجعله دراسة سابقة للمهتمين بهذين الموضوعين ضمن حقل نظرية المنظمة (Organization Theory). أي أن

تناول هذين الموضوعين يعُد إسهاماً جديراً اتجاه تعزيز هذين الموضوعين وتعبيد الطريق لباحثين آخرين للخوض في مضمونه.

ثالثاً- أهداف البحث:

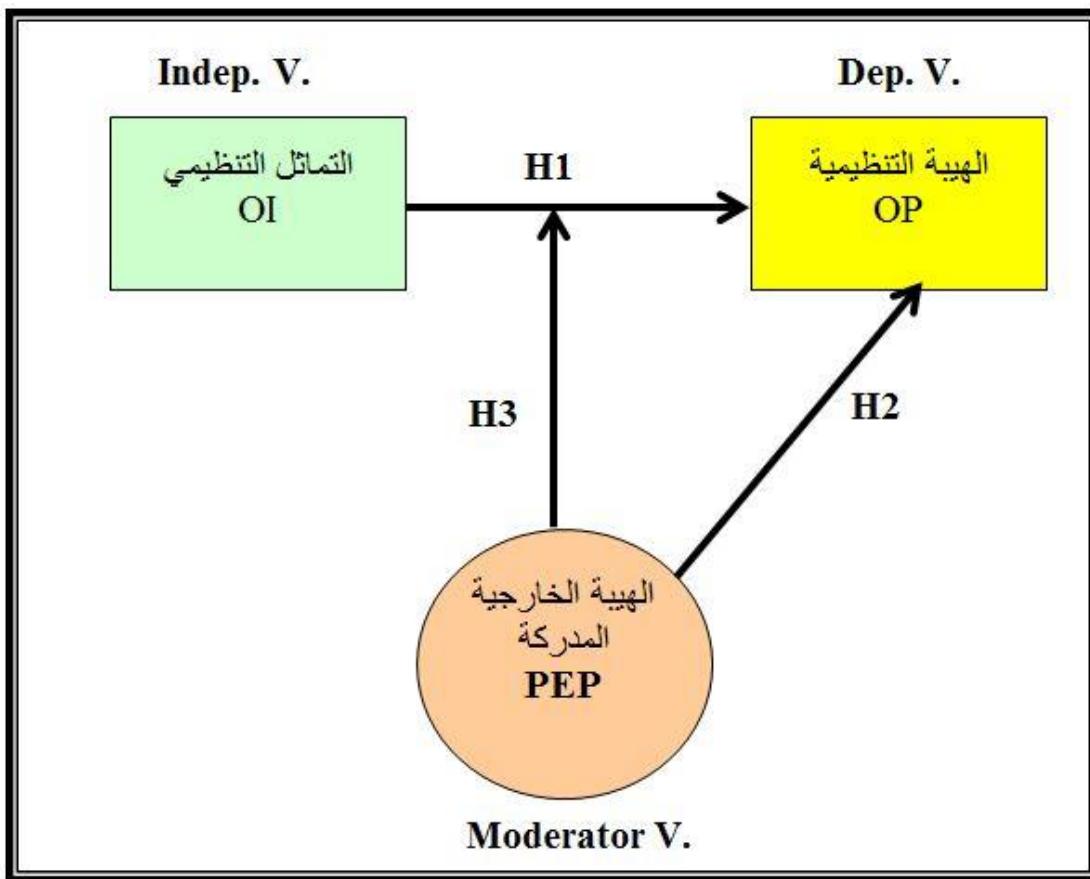
يهدف البحث للرد على إجابات أسئلة الدراسات التي أجريت مؤخرًا على سبيل المثال (Ager & Piskorski,2012; Clopton & Finch2012) حول مستوى التزام الأفراد واعتزازهم بالتماثل التنظيمي ودوره في تحقيق الهيبة التنظيمية، وكذلك لمساعدة الباحثين لأجراء المزيد من الدراسات حول هذين الموضوعين الحيويين في مجال الإدارة والتنظيم. كما يهدف البحث إلى زيادة دور الملاك التدريسي في تحقيق هيبة الجامعة وإنشاء مخطط فرضي لشرح العلاقة بين هذه المتغيرين.

للبحث الحالي مجموعة من الأهداف الذي يسعى إلى تحقيقها ومن بينها الآتي:-

- (١) تأثير معرفى لمتغيرات البحث المتمثلة بالتماثل التنظيمي (Organizational Identification) والهيبة الخارجية المدركة (Perceived External Prestige) والهيبة التنظيمية (Organizational Prestige) من خلال الاطلاع على أهم الطروحات العلمية الخاصة في هذه الموضوعات.
- (٢) الكشف عن مستوى إدراك عينة البحث لموضوع التمايز التنظيمي.
- (٣) الكشف عن مستوى إدراك عينة البحث لموضوع الهيبة الخارجية المدركة.
- (٤) الكشف عن مستوى إدراك عينة البحث لموضوع الهيبة التنظيمية.
- (٥) اختبار العلاقة والأثر بين متغير التمايز التنظيمي والهيبة التنظيمية والهيبة الخارجية المدركة من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الحديثة كنمذجة المعادلة الهيكلية.

رابعاً- مخطط البحث الفرضي:

الشكل الآتي يوضح المخطط الفرضي للبحث:



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً- فرضيات البحث:

يفترض البحث الآتي الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: عندما يدرك الأفراد العاملون بأن أعضاء المنظمة التي يعملون بها يقيمون ويؤمنون هوبيتهم التنظيمية فيها فإنهم سيحفزون اتجاه تحقيق الهيبة التنظيمية لمنظمتهم.
(توجد علاقة إيجابية معنوية بين التماثل التنظيمي والهيبة التنظيمية)

الفرضية الثانية: عندما يدرك الأفراد العاملون بأن أصحاب المصالح الخارجيين يحكمون ويعينون إيجابياً سمعة المنظمة التي يعملون فيها (يؤمنون ويعينون هوبيتهم التنظيمية) فإنهم سيحفزون اتجاه تعزيز الهيبة التنظيمية.

(توجد علاقة إيجابية معنوية بين الهيبة الخارجية المدركة والهيبة التنظيمية)

الفرضية الثالثة: سيزداد حافز الأفراد العاملون الذين يدركون تقييم وتحمّن أعضاء المنظمة التي يعملون فيها لهيبتهم الخارجية المدركة لتعزيز الهيبة التنظيمية عندما يشعرون بتقييم أصحاب المصالح إيجابياً لتماثلهم التنظيمي وسينخفض بانخفاضه.

(إدراك الهيبة الخارجية يعدل العلاقة إيجابياً ما بين التماثل التنظيمي والهيبة التنظيمية الداخلية)

سادساً- مقاييس البحث وأساليب القياس:

سوف يعتمد الباحثان لقياس التماثل التنظيمي على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) الذي اتبعه العديد من الدراسات الأجنبية، بما يتاسب مع طبيعة البحث والكليات المبحوثة، وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات في قياس هذا المتغير، وتم وضع استمارة الاستبيان ضمن هذا المتغير تتضمن (6) فقرة، انظر الملحق (1) وفق تدرج (Likert) الخماسي. واعتمد الباحثان مقياس (Mael & Ashforth, 1992; Smidts et al., 2001) لقياس الهيبة الخارجية المدركة وفق تدرج (Likert) الخماسي والذي يتكون من (7) فقرة. في

حين أعتمد مقياس (Jones & Hamilt02010) لقياس الهيئة التنظيمية، الذي تكون من (6) فقرات وفق تدرج (Likert) الخمسى (أتفق جداً – لا أتفق جداً) أنظر الملحق (1). سابعاً- مجتمع البحث وعينته:

تم اختيار جامعة الكوفة كمجتمع للبحث الحالى، وقد تمثلت العينة بالهيئة التدريسية في أربعة كليات هي: الإدارة والاقتصاد والتربية للبنات والأدب والقانون، كما مبين في الجدول (1) وقام الباحثان بتوزيع استبيان الاستبيان والتي بلغت (211) استبيان في ضوء معادلة اختيار العينة العالمية.

الجدول (1) عينة البحث

النسبة	عدد التدريسيين	أسم الكلية
14%	66	كلية الإدارة والاقتصاد
44%	210	كلية التربية للبنات
29%	136	كلية الأدب
13%	58	كلية القانون
100%	470	المجموع

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط، قسم الإحصاء والمعلوماتية.
أعداد التدريسيين في الجامعات والكليات للعام 2011/2010.

وتم تحديد حجم عينة التدريسيين، وذلك كما يلى:

١- تحديد حجم العينة من دونأخذ مجتمع الدراسة في الاعتبار. ويجري ذلك باستعمال المعادلة الآتية (Som, 1996):

$$n = \frac{t^2 P(1 - P)}{d^2}$$

إذ أن n حجم العينة المطلوبة

t عدد الوحدات المعيارية وهي + 1.96 المستوى ثقة 95%.

P نسبة عدد المفردات التي يتوافر فيها الخصائص موضوع الدراسة وهي 50%.

d حدود الخطأ وهي 5% لمستوى ثقة 95%.

وبالتعويض في هذه المعادلة:

$$\text{حجم العينة المطلوبة} = \frac{0.50 \times 0.50 \times 2(1.96)}{2(0.50)} = 385 \text{ مفردة}$$

٢- تحديد حجم العينة بأخذ حجم مجتمع الدراسة في الاعتبار وذلك باستعمال المعادلة الآتية:

$$n' = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

إذ أن n'= حجم العينة المطلوبة والمعدلة لحجم مجتمع الدراسة
=n حجم العينة وغير المعدلة بحجم مجتمع الدراسة

N=حجم مجتمع الدراسة وهو أعداد الهيئة التدريسية في الجامعة عينة الدراسة وعدد هم 470 تدريسيًّا. وبالتالي فإن حجم العينة المطلوبة والمعدلة بحجم مجتمع الدراسة

$$211 = \frac{385}{0.819 + 1} = \frac{385}{(470/385) + 1}$$

المبحث الأول الإطار المفاهيمي Conceptual Framework

أولاً- مفهوم وأهمية التماشى التنظيمي **Organizational identification** ينظر إلى التماشى التنظيمي على أنه يعني المحتوى الداخلي أي رؤية الموظفين للمنظمة، ومن وجها نظر (Albert & Whetten's,1985) فإن هذا المفهوم يعني "كيف نرى أنفسنا". وقد برهن (Albert and Whetten,1985) بأن التماشى التنظيمي هو (أ) ما ينظر إلى عمل الموظفين لتكون سمات مركزية للمنظمة؛ و(ب) ما يجعل المنظمة مميزة وفردية من نوعها مقارنة بالمنظمات الأخرى في نظر الموظفين. وتشير الخصائص المذكورة أعلاه إلى أن المنظمات التي لديها هوية قوية تتمتع بسمات مركزية، ومميزة عن غيرها من المنظمات وتبقى على حالها لفترات زمنية أطول.

ويتأتى مفهوم التماشى التنظيمي من الأساس النظري للهوية الاجتماعية ونظريات التصنيف الاجتماعية (Reiche,2008:4). وتدعى نظرية الهوية الاجتماعية إلى أن الأفراد يطورون المفاهيم الذاتية على أساس انتمائهم إلى جماعات اجتماعية معينة، وهو المدى الذي يتعاطفون من خلاله مع جماعة اجتماعية معينة تؤثر على دوافعهم وتصرفاً لهم من حيث عضوية المجموعة الخاصة بهم (Tajfel,1982; Turner,1987). وعند تصور التماشى التنظيمي باعتباره أحد أوجه التحديد الاجتماعي الخاصة، فإن التماشى التنظيمي يشير إلى "درجة تعريف العضو لنفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد هوية المنظمة" (Dutton et al.1994:239).

وهناك تعريف مشترك للتماشى التنظيمي وهو (Mael & Ashforth,1992:104)، "التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتفاء إلى المنظمة، حيث يُعرف الفرد نفسه من حيث مصطلحات المنظمة (المنظمات) التي هو عضو فيها. أن جوهر هذا التعريف هو أن الموظفين الذين يشعرون بانسجامهم وتوحدهم مع المنظمة التي يعملون فيها سوف يصفون أنفسهم أيضاً من حيث خصائص المنظمة" (Bartels et al.,2007:174).

وعليه يُعرف التماشى التنظيمي، على النحو المحدد للتصور التوحد بالانتفاء إلى مجموعة بشرية (Mael and Ashforth,1992; Ciftcioglu,2010:252)، وهو عملية دمج مفهوم الذات بوصفها عضواً في منظمة معينة في تحديد وتعريف الذات العامة (Dutton et al.,1994) بحيث يمكن للأفراد التكيف مع القيم والأهداف التنظيمية والهوية الخاصة بهم واستخدام هذه الميزات لوصف أنفسهم (Pratt,1998; Herrbach,2006).

ويعتقد (Albert et al.,2000) أن المنظمات يجب أن تعرف من هي وما هي، وهل هي ترتبط بالكيانات الأخرى أم لا، وما هي العلاقة بينها وبين الآخرين من أجل تكوين منظمة واحدة لكي تتفاعل بشكل إيجابي مع بقية المنظمات الأخرى على المدى البعيد: "تحديد وضع المنظمة أو المجموعة أو الشخص في ظروف معينة". وعلاوة على ذلك، يجب على أي منظمة أن تمتلك هوية من أجل موظفيها لتحديد هويتهم مع المنظمة، أو لتشكيل التماشى التنظيمي.

إن التماشى التنظيمي له تأثير عميق على العديد من السلوكيات التنظيمية، وبالتالي على أداء المنظمة وتحقيق أهدافها. وكما يقول (Albert et al.,2000): "إن براءة مفاهيم التماشى التنظيمي هو أنه يوفر وسيلة لتفسير آلية العمل البشري ضمن إطار تنظيمي." (de Jong, & Gutteling,2006:1).

وعرض (Ashforth, Harrison and Corley,2008:334-339) أربعة أسباب وراء أهمية التماشى التنظيمي وهي: أولاً، إنه مهم لمفاهيم الهوية الذاتية؛ وهو إحدى الطرائق التي

يسنى للأفراد التعريف بأنفسهم، والشعور بمكانتهم في العالم والتنقل بشكل مناسب في عوالمهم. ثانياً، هناك حاجة إنسانية ملحة وأساسية لتحديد أساسى المجموعة الأكبر والشعور بأنهم جزء منها، وتحديد المنظمة التي تلبى هذه الحاجة، فضلاً عن الحاجة إلى تعزيز الذات. ثالثاً، يرتبط التماذل التنظيمي بعدد من النتائج التنظيمية الهامة، بما في ذلك رضا الموظفين والأداء والاحتفاظ بهم. على الرغم من أن البحوث التي أجريت مؤخرًا بدأت باستكشاف النتائج السلبية المحتملة للتماذل التنظيمي ، بما في ذلك انخفاض الإبداع ومقاومة التغيير. وأخيراً، هناك روابط بين التماذل التنظيمي وبقية السلوكيات التنظيمية الأخرى، بما في ذلك القيادة، وتصورات العدالة ومعنى العمل.

وإلى جانب أهمية التماذل التنظيمي للمنظمات، اهتمت البحوث اهتماماً كبيراً بالعوامل التي تؤثر على الدرجة التي يُعرف الموظفون هويتهم مع المنظمة (Bartels et al., 2007:174). وتشمل العوامل السابقة للتماذل التنظيمي والهيبة الخارجية المدركة (Bhattacharya, Rao, & Glynn, 1995; Dutton et al., 1994; Smidts, Pruyn, & Van Riel, 2001)، والقدرة المميزة المدركة للمنظمة (Mael & Ashforth, 1992)، ودرجة الاتصال بين الموظف والمنظمة (Hall, Schneider, & Nygren, 1970; Mael & Ashforth, 1992)، ودرجة التداخل بين التماذل التنظيمي والهوية الشخصية في تصور الموظفين (Bergami & Bagozzi, 2000; Elsbach & Bhattacharya, 2001).

ثانياً- مفهوم وأهمية الهيبة الخارجية المدركة Perceived External Prestige يرتكز أساس الهيبة الخارجية المدركة في التصنيفات الاجتماعية، ونظرية الهوية الاجتماعية (Tajfel, 1978). وفي الأدب التنظيمي، يستند نهج الهوية الاجتماعية إلى ثلاثة عناصر رئيسة هي:

- (١) يسعى الأفراد إلى تحقيق احترام الذات الإيجابي،
 - (٢) ينبع هذا الجزء من مفهوم الذات من عضويتهم في فئات اجتماعية معينة،
 - (٣) يمكن الحفاظ على الهوية إيجابية أو تعزيزها من خلال المقارنة مع المجموعات ذات الصلة بها (Van Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004b).
- وهذه هي الطريقة التي تشكل فيها الهيبة الخارجية المدركة الجاذبية النسبية للمنظمة خلال عملية التوظيف (Collins & Han, 2004)، وتؤدي إلى شعور الأفراد بالمجد المدرك الذي حققه المنظمة (Cialdini et al., 1976)، على سبيل المثال كيف يشعر الطالب بالارتياح مع ارتفاع معدلات الاستبقاء في الجامعات التي يرون فيها هيبة كبيرة (Alves & Raposo, 2010). وفي جوهرها، تسهل الهيبة الخارجية المدركة عملية التماذل التنظيمي. وهذه العملية تستغرق الفرد من خارج المجموعة إلى داخل المجموعة وأكثر من ذلك إلى الشخصية وتحديد هوية المنظمة. وهنا تتجلى تصورات إيجابية للهيبة الخارجية المدركة إلى نتائج أعمال ايجابية. وتحدث هذه العملية لأن أعضاء المنظمة يسعون لحفظ على احترام الذات الإيجابية، وهو ما يتحقق من خلال الانتماء إلى منظمة يشعر الأفراد الغرباء بأنها مرموقة (Clopton & Finch, 2012:79).

وفي أدبيات موضوع الإدارة، يتلقى مفهوم الصورة التنظيمية اهتماماً كبيراً في البحوث الدراسية، وكان هذا المفهوم يستخدم على نطاق واسع في تفسير مفهوم "السلوك الذي يؤثر على أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين وأداء الشركات" (Hammond & Slocum, 1996; McMillan & Joshi, 1997; Roberts & Dowling, 1997) على أن "الصورة التنظيمية والهيبة الخارجية المدركة (Carmeli & Freund, 2002:53) هما تراكيب متميزة".

وقد أكد (Brown et al.,2006) الاختلافات بين الصورة التنظيمية والهيبة الخارجية المدركة وأنها تشير إلى أنه ينبغي معاملة هذه التركيبات وإدارتها بشكل مختلف. ففي حين تشير الصورة التنظيمية إلى معتقدات الأفراد من الخارج حول ما يميز المنظمة، نجد أن الهيبة الخارجية المدركة تشير إلى رأي أحد أعضاء المنظمة الشخصي عن معتقدات الأفراد من خارج المنظمة (Dutton & Dukerich,1991; Dutton et al.,1994). ويقترح (Dutton et al.,1994:239) أن "الفرد يحمل صورتين لمنظمته؛ تعكس الصورة الأولى تقييم الفرد الخاص حول ما تمثل المنظمة وما هو موقفها أما الصورة الثانية فتعكس تقييمه حول رؤية آشخاص آخرين من خارج المنظمة لموقف المنظمة". وفي سياق مماثل، لاحظ (Riordan et al.,1997:401) أن "مختلف أصحاب المصالح أو الجماهير التنظيمية يمتلكون صور مختلفة لنفس المنظمة" (Kamasak,2011:210).

وتشبه الهيبة الخارجية المدركة أيضاً تراكيب تنظيمية أخرى، مثل الهوية التنظيمية المدركة وسمعة الشركة. ويمكن تعريف الهوية التنظيمية المدركة على أنها "تقييم الموظفين عن الأشياء التي تمثلها منظمتهم" (Carmeli et al.,2006:92)، في حين أن سمعة الشركة تشير إلى رؤية و معتقدات الأفراد من خارج المنظمة حول المنظمة" (Carmeli et al.,2006:92; Dutton and Dukerich,1991:517). إنَّ الفرق بين الهيبة الخارجية المدركة من التراكيب السابقة هو أنه يتم تشكيلها بشكل غير مباشر من قبل الموظفين، لأنهم سيدركون كيفية رؤية الأفراد من الخارج لمنظمتهم (Kim et al.,2010:577; Gkorezis et al.,2011:552).

ويمكن تعريف الهيبة الخارجية المدركة بأنها "تفسير أو تقييم المستوى الفردي للهيبة التنظيمية استناداً إلى المعلومات الخاصة بهم" (Bergami & Ciftcioglu,2010:251). وقد أوضحت دراسات (Bagozzi,2000; Smidts et al.,2001) الهيبة الخارجية المدركة على أنها صورة الترکيب الخارجية، التي كانت شكلاً معيناً من أشكال الصورة التنظيمية وتُعرف على أنها "تقييمات أعضاء المنظمات بشأن ما يعتقد الآخرون عن منظمتهم" (Dutton and Dukerich,1991; Dutton et al.,1994).

وقد اكتسب مفهوم الهيبة الخارجية المدركة أهمية في الآونة الأخيرة لما له من آثار كبيرة على النتائج التنظيمية (مثل دوران العمل، والتماثل التنظيمي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي). (Kamasak,2011:210).

وتمثل الهيبة الخارجية المدركة كيف يفكر الموظف برؤيه الأفراد حول منظمته (Smidts et al.,2001) ويؤثر على تحديد هوية الموظفين (Dutton et al.,1994). ويشعر الموظفون بالفخر بالعمل في المنظمة في مكانة مرموقة، لأنَّه يعزز من شعورهم بقيمتهم الذاتية. وكلما كانت المنظمة أكثر هيئاً كلما ازدادت القدرة على تعزيز احترام الذات من خلال التماثل التنظيمي (Mael and Ashforth,1992). والعكس هو الصحيح أيضاً، فإذا فسر الموظفون الصورة الخارجية التنظيمية بشكل غير مرغوب، فإنَّها قد تواجهه نتائج سلبية شخصية، مثل الاكتئاب والتوتر (Dutton et al.,1994). وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى نتائج تنظيمية غير مرغوب فيها، مثل زيادة المنافسة بين الموظفين أو انخفاض الجهد في المهام على المدى الطويل. وقد تنشئ الهيبة الخارجية المدركة عن مختلف مصادر المعلومات، مثل آراء الجماعات المرجعية، وقيمة الكلمة والدعائية ومراقبة معلومات الشركة الخارجية، والاتصالات الداخلية وحتى الطريقة التي ينظر الأفراد فيها إلى الشركة من الخارج (Smidts et al.,2001; de Jong, & Gutteling,2006:6).

إنَّ الهيبة الخارجية المدركة هي وظيفة لعدة معايير تمثل السلوك العام للمنظمة. وعليه، فمن الضروري أن نميز بين الهيبة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية. حيث إنَّ المكانة الاجتماعية تشير

إلى العناصر الجوهرية التي تميز المنظمة إستراتيجياً من نظرائها (مثل المسؤولية عن القضايا البيئية، ونوعية المنتجات والخدمات)، أما الهيبة الاقتصادية فأنها تشير إلى سلامة المنظمة الاقتصادية (على سبيل المثال قيمة الاستثمارات طويلة الأجل). ويمكن تأسيس الالتزام العاطفي الفعال من خلال العملية التي يصبح فيها الموظف مشترك ومرتبط عاطفياً بالمنظمة وتتابع لها كل أشكال الهيبة الخارجية المدركة - المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية - هي مساهمة إيجابية محتملة للالتزام العاطفي، لأن المرء لا يستطيع تحديد الشعور العاطفي مع منظمة واحدة بسبب هيبتها، سواء كانت على أساس اقتصادي أو اجتماعي؛ الدافع وراء الفرد للمشاركة في مشاعر مجد المنظمة (Carmeli,2005:447).

لقد كرس قلة من الباحثين الجهد نحو دراسة كيفية تعزيز الصورة التنظيمية أو الهيبة مكانة سلوك الموظف مثل التماذل التنظيمي والالتزام (March & Simon 1958; Ashforth & Mael,1989; Mael & Ashforth,1992; Dutton & Dukerich,1991; Dutton et. al., 1994; Carmeli & Freund, 2002; Carmeli, 2005a; Carmeli,2005b; Freund, 2006). ومع ذلك فإن تلك الأبحاث لا ستكشف النماذج التي تميز آثار تصور هيبة الموظف على المواقف الفردية التنظيمية (Ciftcioglu,2010:85) وبالتالي فإن الهدف الرئيس من هذا البحث هو معرفة مستوى التزام الأفراد والاعتزاز بهويتهم التنظيمية ودورهم في تحقيق الهيبة التنظيمية.

وحتى الآن لقد كرست الدراسات جهودها من أجل دراسة كيفية قيام صور المنظمات بتعزيز الهوية التنظيمية وتحديد هوية الموظف (Dutton and Dukerich,1991; Dutton et al., 1994; Smidts et al.,2001) . وعلى الرغم من المسلم به أن "التعديلات في الثقافة والبناء، والأداء التنظيمي، والحدود التنظيمية، أو إستراتيجية المنظمة التنافسية ربما تغري الأعضاء في تتحقق هويتهم التنظيمية المتصورة والصورة الخارجية المفسرة" (Dutton et al.,1994) ، وتم تنفيذ قليل من العمل التجاري لاستكشاف مدى العوامل التنظيمية التي تسبب تصورات أعضاء المنظمة فيما يتعلق بصورهم التنظيمية. وأيضاً، تمثل الدراسات حتى الآن للتحقق من أعضاء المنظمة على جميع المستويات، ولكنها لم تولي اهتماماً مناسباً للخلافات المحتملة بين مختلف مستويات الموظفين (مثلاً كبار المدراء مقابل مستوى الموظف المنخفض). وعلاوة على ذلك، لم تحظ الهيبة الخارجية المدركة لكبار المدراء بكثير من الاهتمام، وخاصة فيما يتعلق بكيفية رؤية المنافسين الرئيسيين للمنظمة (Carmeli,2004:314).

وقد أظهرت الهيبة الخارجية المدركة درجة من الهيبة التنظيمية بالمقارنة مع غيرها من العوامل المتعلقة التي تم تعريفها كهيبة تنظيمية مدركة في دراسات (Mael and Ashforth) (Mael and Ashforth,1992) . وربط (Bergami and Bagozzi) مفهوم المكانة التنظيمية وعرف المفهوم بمصطلحات الهيبة التنظيمية بشكل جيد، وبالاشراك مع الأستاذ (Smithds) الذي وصف الهيبة الخارجية المدركة على إنها تفسير المستوى الفردي وتقييم الهيبة التنظيمية استناداً إلى معلومات الموظف الخاصة (Bergami & Bagozzi,2000; Smithd's et. al., 2001).

وعلى الرغم من التمايز المفاهيمي، افترضت دراسة (Ciftcioglu,2010:85-96) أن تصور الهيبة التنظيمية للموظفين هي نوع خاص أو وجه أو جانب آخر من سمعة الشركة. وبالتالي يفترض هذا البحث أيضاً أن الهيبة الخارجية المدركة يمكن توضيحها على أنها تصور سمعة الموظفين حول عمل المنظمة.

ثالثاً- مفهوم وأهمية الهيبة التنظيمية :Organizational Prestige
تستخدم مصطلحات سمعة الشركة، ومكانة الشركة وهيبة الشركة على نطاق واسع في جميع مفردات الأدب التنظيمي (Ager & Piskorski,2012:5). وعلى الرغم من تناول التعريف الدقيق لهذه المصطلحات في كثير من الأحيان، فإن كل من هذه المفاهيم لديه تعاليم

نظريّة طويلة في مجال الاقتصاد (Weigelt & Camerer, 1988) وعلم الاجتماع (لمزيد من المراجعة انظر Wegener, 1992). ولا تعطي هذه التعاليم تعاريف محددة لهذه المصطلحات فحسب، بل أنها توّكّد أيضًا على الأسس النظريّة، التي تقرّ ظهور السمعة أو الجاه أو الهيبة. وباستثناء بعض الاختلافات اللغوية، يكشف تحليلنا لهذه النقاشات وجود اتفاق جوهري حول تعريف هذه الظاهرة، وإن كان ذلك مع شرح المناسبة لمصادر الهيبة. ومن أجل تجنب الارتباط على هذه الخلافات، نقدم تعريفاً واسعاً وعاماً جاداً لهذه الظاهرة. ونحاول دمج أهم سمات هذه الظاهرة التي وصفتها التعاليم دون إدخال أي من الآليات السببية التي تنطوي عليها في المجال. ونتيجة لذلك، عرف (Ager & Piskorski, 2012:5) الهيبة التنظيمية على أنها: "تقييم شخصي من قبل جمهور معين للجودة الكامنة لأي منظمة".

وفي السياق المتصل، ذكر بعض الباحثين بأنّ تصور الهيبة الإيجابي عن المنظمات العاملة يشكّل مشاعر إيجابية حول هذا الموضوع. ووجد (Ashforth & Meal, 1992) بأنّ تصور الهيبة يساعد على تحديد التماطل التنظيمي والهوية التنظيمية. وكانت النتائج متكررة من قبل Cole and Brunc, 2006, Bhattacharya et al., 1995; (Smitdts et.al., 2001; Dukerich et.al., 2002; Liponnen et.al., 2005) في أبحاثه التجريبية أفاد الأستاذ (Carmeli) بأنّ تصور الهيبة يؤثّر أيضًا على الالتزام التنظيمي للموظفين (Herrbach et al., 2004; Carmeli & Freund, 2002; Carmeli, 2005a; Carmeli 2005b; Freund, 2006).

رابعاً- العلاقة بين التماطل التنظيمي والهيبة الخارجية المدركة والهيبة التنظيمية:
هناك العديد من الدراسات التي تناولت الهيبة الخارجية المدركة وعلاقتها مع التماطل التنظيمي حيث وجدت علاقة ارتباط إيجابية كبيرة بينهما (مثل: Dukerich et al., 2002; Fuller et al., 2006; Smidts et al., 2001).

وكذلك هو الحال في دراسة (Riketta's, 2005:358-384) حيث يشير التحليل الدقيق إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الهيبة الخارجية المدركة والتماطل التنظيمي. وعلى هذا الأساس، يهتم الباحثان بالعلاقة بين هذين المتغيرين وربطهما مع متغير ثالث في هذه الدراسة. ويمكن أن يخدم التماطل التنظيمي كأساس شعوري ومعرفي لتماطل المنظمة (Hatch & Schultz, 2000) ويمكن أن تكون معتقدات الموظفين تحفيزية للغاية (Pratt, 1998). وذات المنظمة (Dutton et al., 1994). إنَّ اعتماد نظام التماطل التنظيمي سوف يؤدي إلى تماطل قوي مع المنظمة (Barney & Stewart, 2000). فعلى سبيل المثال، أن الموظفين الذين يعتقدون أن منظمتهم لديها ثقة مميزة، وإستراتيجية وهيكلاً، أو بعض المكونات الأخرى من الخصائص المميزة التي تتصل بالجماعات المماثلة، يبرهنوا على مستويات قوية من التماطل التنظيمي (Ashforth & Mael, 1989). لقد وجد (Ashforth & Mael, 1992) أن الخريجين الذين ينظرون إلى جامعتهم على أنها مميزة في المواقف والقيم والممارسات يمتلكون مستويات عالية من التماطل التنظيمي. وهذا، فإننا نفترض أن الهوية القوية سيكون لها تأثير إيجابي على التماطل التنظيمي (de Jong, & Gutteling, 2006:5).

وتهتم الهيبة الخارجية المدركة بتصور الموظفين عن كيفية رؤية العالم الخارجي لمنظمتهم (Bartels et al., 2007:176). وقد أكد مختلف المؤلفين على أهمية الهيبة الخارجية المدركة لأي منظمة (PEP) (Dutton & Dukerich, 1991; Dutton et al., 1994). وأظهرت عدد من الدراسات وجود ارتباط بين الهيبة الخارجية المدركة والتماطل التنظيمي (Bergami & Bagozzi, 2000; Carmeli, 2005; Carmeli & Freund, 2002; Iyver et al., 1997; Mael & Ashforth, 1992; Smidts et al., 2001).

أنه كلما كان الموظفون أكثر إيجابية في اعتقادهم بمكانة وهيبة منظمتهم من قبل رؤية العالم الخارجي، كلما كانوا أكثر إيجابية وقوة تجاه منظمتهم في تحديدها. وعلاوة على ذلك، وتمثلاً مع نظرية الهوية الاجتماعية، إذا كان أعضاء المنظمة ينظرون إلى منظمتهم على أنها أكثر احتراماً وهيبةً في عين الأفراد من الخارج، فعندئذ يحدث التمايز التنظيمي، لأنَّه يزيد احترام ذات عند الفرد (Dutton et al., 1994). وفي الواقع وجد عدة باحثون أنه كلما كثر إدراك الموظفين لهيبة منظمتهم، كلما ازدادت احتمالية تقدير الذات من خلال التمايز (انظر على سبيل المثال: Bhattacharya et al., 1995; Fisher & Wakefield, 1998). إنَّ أحد قيود هذه الدراسات هو أنه حتى الآن ترتبط الهيبة الخارجية المدركة فقط مع الدرجة التي من خلالها يتمثل الموظفون مع المنظمة ككل. وحول هذا الموضوع، تحدث (Carmeli, 2005:448) عن الهيبة الخارجية المدركة على أنها "وظيفة من عدة معايير تمثل السلوك العام للمنظمة".

وكما هو الحال مع معظم المنظمات، تأثرت الكليات والجامعات بتصورات الهيبة، والمكانة، والسمعة الطيبة من خلال الصور العامة التي تحافظ عليها. وفي جميع مفردات الفكر التنظيمي تستخدم معظم البحوث المقاييس المؤسسية لهيبة وسمعة الجامعة، وتتبادل صورة الجامعة – وهو ارتباط سوف نحدده في وقت لاحق. وحتى الآن، سجلت الصورة التنظيمية للجامعة تأثيرات على أصحاب المصلحة المتتنوعين. وكشفت دراسة سابقة وجود ارتباط مهم بين صورة وهيبة الجامعة المدركة مع رضا وولاء الطلاب الحاليين (Alves & Raposo, 2010)، حيث يلتزم الطلاب، ويحددوها هوية الجامعة (Nguyen & LeBlanc, 2001)، وبين الهيبة الخارجية المدركة والالتحاق التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة (Fuller et al., 2006).

ومن الجدير بالذكر أن تصورات الهيبة الخارجية ترتبط بقوة بالالتزام العاطفي وتوقف إدراك الكلية لموظفي الجامعة والإداريين (Fuller et al., 2006). وأوضح نفس تصور الهيبة زيادة معدل ترخيص الجامعة فوق الأداء في الماضي ويقترح أن تؤدي إلى التقسيم الطبقي في إنشاء وتوزيع المعرفة المتولدة في الجامعة (Sine et al., 2003). ولهذا السبب تكون سمعة الكلية أو الجامعة والهيبة المدركة أهم أصولها والأكثر قيمة (Theus, 1993)، والسبب وراء زيادة العديد من الجامعات لاستثماراتها في محاولة لتعزيز صورة "الهيبة" أو "الجودة" (Ghosh et al., 2001). وفي استعراض وجود المنظمة في إطار منظور النظم، يؤكّد (Theus, 2003) أن المنظمة يجب أن تنتج مخرجات - وهي مخرجات مادية وغير مادية على حد سواء - إلى بيئتها التي من شأنها أن تمكنها بما فيه الكفاية لاستقبال المدخلات الازمة لبقائها.

وعلاوة على ذلك، المؤسسات التي تحصل على الموارد، تعتمد الكليات والجامعات على المواقف الايجابية العامة لجذب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والموارد المالية الازمة للاحتفاظ بالاستقرار. ومن المثير للاهتمام، تدرك الكليات والجامعات أهمية المفاهيم العامة للمنظمة و تستثمر أكثر في تشكيل الصورة المدركة والهيبة للمؤسسة، وأصبحت على نحو متزايد تتعرض للانتقاد لاستخدامها للموارد (Theus, 1993). ومع ذلك، كما جاء في دراسة (Fuller et al., 2006)، لا يعرف إلا القليل عن بناء الهيبة الخارجية المدركة للجامعة. وهناك جانب واحد يشير إلى هذه العملية وهو هوية الجامعة المزدوجة. إنَّ هوية الجامعة المعياري هي صورة تقليدية وأيديولوجية التي تحمل عادة أفراد المنظمة (Albert & Whetton, 1985; Clopton & Finch, 2012:79).

وقد تميز التمايز التنظيمي على أنه العملية التي يتبنى من خلالها الأفراد بشكل معرفي للقيم والأهداف التنظيمية مع أهداف هويته الخاصة، واستخدام هذه الميزات لوصف نفسه (Pratt, 1998; Herrbach, 2006). وبالتالي فإن عملية التمايز التنظيمي هي عملية نشيطة بحيث يربط الأفراد أنفسهم بعناصر اجتماعية فاعلة (Cheney, 1983). وعلى الرغم من عدم

التجانس، فإن عملية التماطل التنظيمي تعني أن أعضاء المنظمة يربطون عضويتهم التنظيمية بمفاهيمهم الذاتية، إما من خلال الإدراك (الشعور على أنه جزء من المنظمة، والقيم التنظيمية المنضوية) أو العاطفية (الفخر في أن يكون عضواً أو كليهما (Riketta, 2005). وقد أبرزت الأبحاث التجريبية الفوائد المحتللة للتماطل التنظيمي. ويشكل التماطل التنظيمي قاعدة لموافقات وسلوكيات الموظفين تجاه المنظمات (Van Kippenberg & Van Schie, 2000). ووجد العدد المتزايد من الأبحاث أن التماطل التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي مع الالتزام التنظيمي، وسلوك المواطن، والرضا الوظيفي، والهيبة التنظيمية المدركة، بينما يمارس تأثيراً سلباً على نواباً ترك العمل من قبل الموظفين (Hall et al., 1970; Van Dick et al., 2004; Bomber & Iyler, 2002; Mignonac et al., 2006; Riketta, 2005; Cole & Brunc, 2006). واستناداً إلى الارتباطات العالية للتماطل التنظيمي مع متغيرات العمل الإيجابي، يعتقد الباحثون أن التماطل التنظيمي يُشكل أساس الرابطة العاطفية بين رب العمل والموظفيين في المنظمات (Van Dick et al., 2004; Bomber & Iyler, 2002). (Ciftcioglu, 2010:87)

المبحث الثاني الإطار العملي للبحث

يتضمن الإطار العملي للبحث ثلات جوانب رئيسة، الجانب الأول يتعلق بمقاييس البحث، وهذه الفقرة تتضمن تحديد المقاييس المستخدمة في البحث وبيان عدد فقرات ومصدر الحصول على المقياس ومعامل كرونباخ ألفا للتحقق من الاتساق الداخلي. والجانب الثاني يتعلق بالوصف الإحصائي لمتغيرات البحث. أما الجانب الثالث فيتعلق باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكيلية لاختبار الصدق البنائي للمقاييس وكذلك اختبار نموذج البحث وفرضياته وذلك من خلال مقارنة مقاييس الملاءمة المعتمدة في هذا الأسلوب.

أولاً- مقاييس البحث:

اعتمد البحث الحالي على ثلاثة مقاييس أساسية هي:

- ١- مقاييس التماطل التنظيمي (OI) (Organizational Identification).
- ٢- مقاييس الهيبة الخارجية المدركة (PEP) (Perceived External Prestige).
- ٣- مقاييس الهيبة التنظيمية (OP) (Organizational Prestige).

هذه المقاييس تم استخدامها بشكل مباشر في الدراسات السابقة وهي مقاييس مختبر ذات مصداقية وثبات عالية، والجدول (٢) يقدم توضيح تفصيلي حول هذه المقاييس.

وقد صممت جميع مقاييس البحث بالاعتماد على تدرج (Likert) الخماسي. وقد تراوحت قيم معامل كرونباخ الفا بين (0.75-0.85) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لأن قيمتها أكبر (Nunnally & Bernstein, 1994)، والتي تدل على أن المقاييس تتصرف بالاتساق الداخلي.

الجدول (2) ملخص مقاييس البحث

المقياس	عدد الفقرات	مصدر المقياس	الرمز	كرونباخ الفا
التماطل التنظيمي	6	Mael & Ashforth, 1992	OI	0.85
الهيبة الخارجية المدركة	7	Smidts et al. 2001	PEP	0.79

0.82	OP	Mael & Ashforth, 1992	6	الهيبة التنظيمية
------	----	-----------------------	---	------------------

ثانياً- التحليل العاملی التوكیدي **:Confirmatory Factor Analysis** من أجل اختبار مقاييس متغيرات البحث، فقد استخدم الباحثان أسلوب نمذجة المعادلة الهیكلية (Structural Equation Modeling) والذي يرمز لها بـ(SEM) فهي طريقة تأکیدية أكثر من كونها طريقة استكشافية، لأن النمذجة يستخدمها بغية بناء نموذج في ظروف نظام من التأثيرات غير الاتجاهية لمتغير ما على متغير آخر. فضلاً عن أنها تقنية مستخدمة لتخمين وتحديد نماذج العلاقات الخطية بين المتغيرات. وهذه المتغيرات داخل النموذج قد تتضمن كل من المتغيرات القابلة للقياس والمتغيرات الكامنة. فالمتغيرات الكامنة هي تراکيب فرضية لا يمكن قياسها بشكل مباشر.

إن نمذجة المعادلة الهیكلية بديل أكثر قوة لتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل المسار، وتحليل العاملی وتحليل السلسل الزمنیة. وقد تطورت طرائق وبرامج نمذجة المعادلة الهیكلية بدأ بالازدياد منذ السبعينيات.

إن نمذجة المعادلة الهیكلية يطلق عليها بالتحليل العاملی التوكیدي (CFA) والتي تستخدم للتحقق من الصدق البنائي للمقاييس المختلفة التي يتم بنائها في ضوء أطر نظرية سابقة (MacCallum & Austin, 2000). إذ يعُد التحليل العاملی التوكیدي أحد تطبيقات نموذج المعادلة البنائية وبعكس التحليل العاملی الاستكشافي يتتيح التحليل العاملی التوكیدي الفرصة لتحديد واختبار صحة نماذج معينة للقياس والتي يتم بنائها في ضوء أساس نظرية سابقة (Hewitt et al., 2004)؛ وتمثل الإجراءات المتبعة في التحليل العاملی التوكیدي في تحديد النموذج المقترض والذي يتكون من المتغيرات الكامنة (Latent Variable) أو المتغيرات غير المقاسة وهي تمثل الأبعاد المقترضة للمقياس ومنها تخرج أسمهاً متوجهة إلى النوع الثاني من المتغيرات والتي تعرف بالمتغيرات المقاسة أو المتغيرات التابعة أو المتغيرات الداخلية، والتي تمثل الفقرات الخاصة بكل بعد أو الأبعاد الخاصة بكل عامل عام وهنا يفترض أن العبارات مؤشرات للمتغيرات الكامنة. واعتمد في تطبيق هذا الأسلوب على البرنامج الإحصائي LISREL 8.54. وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيير للمتغيرات الدالة في التحليل والمصفوفة المقترضة من قبل النموذج (المستهلكة من قبل النموذج) تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المقترض للبيانات أو رفضه في ضوئها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة ومنها كما هو في الجدول (3):

الجدول (3) مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لنمذجة المعادلة الهیكلية

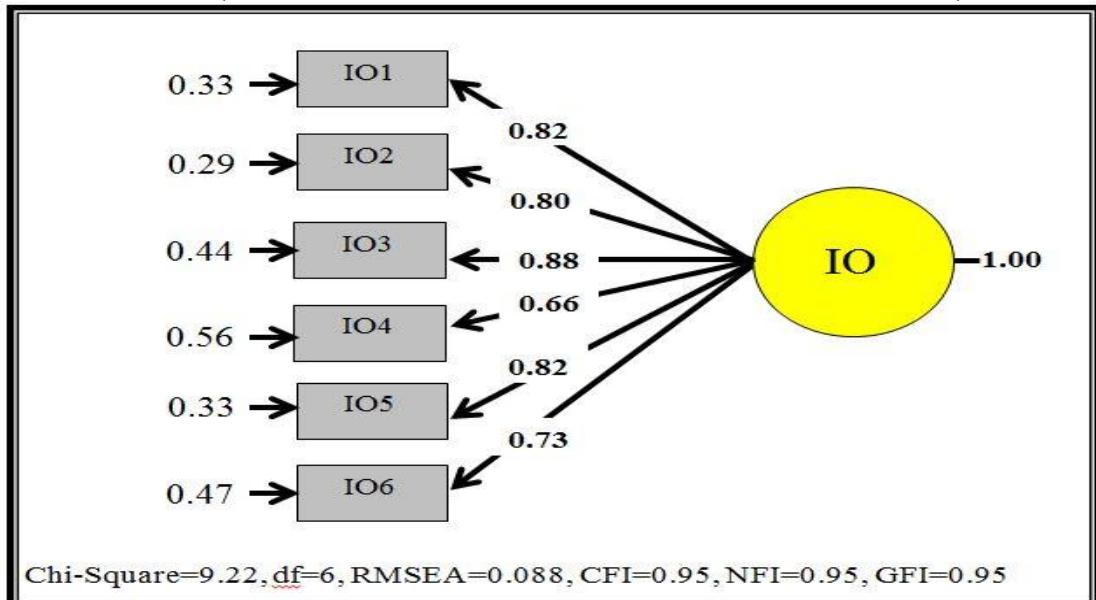
النوع	المؤشرات	القيمة
نسبة بين قيم χ^2 و درجات الحرية df	- ١	أقل من ٥
حسن المطابقة (GFI)	- ٢	أكبر من ٠.٩٠
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	- ٣	أكبر من ٠.٩٠
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	- ٤	أكبر من ٠.٩٥
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريري Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	- ٥	٠.٠٨-٠.٠٥

^١ هذه المؤشرات ذاتها تستخدم في نموذج القياس والنماذج الفرضية للبحث.

ويقسم البحث هذا الإجراء إلى ثلاثة خطوات، كل خطوة لمقاييس من مقاييس البحث الثلاث:

١- التمايز التنظيمي (OI):

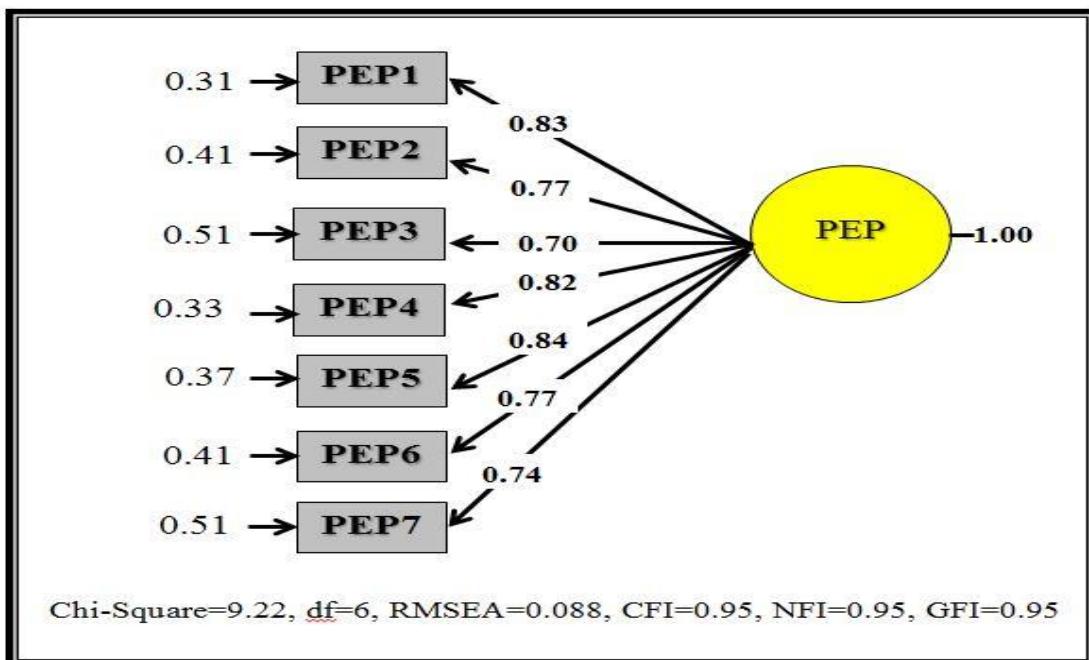
تشير مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في أسفل الشكل (2) إلى صحة افتراض أن (6) العبارات تقيس بنية تتكون من بعد واحد. وفي ضوء الأوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغير الكامن (المتغير الذي يكون غير قابل للقياس) مع كل فقرة من الفقرات، والتي تعرف بمعاملات الصدق أو التشبع يمكن الحكم على صدق العبارات (Costello & Osborne, 2005). وكما يلاحظ من خلال هذه المؤشرات فإن هناك حالة مطابقة جيدة بين البيانات وال العلاقات المفترضة للبحث. إذ يلاحظ أن قيمة كاي سكوير إلى درجات الحرية بلغت أقل من (5) وهذا يقع ضمن متطلبات الحد المقبول. أما قيمة (RMSEA) وبقية المؤشرات فهي مقبولة أيضاً (RMSEA=0.088, CFI=0.95, NFI=0.95, GFI=0.95).



الشكل (2) نموذج القياس لمتغير التمايز التنظيمي

٢- الهيبة الخارجية المدركة (PEP):

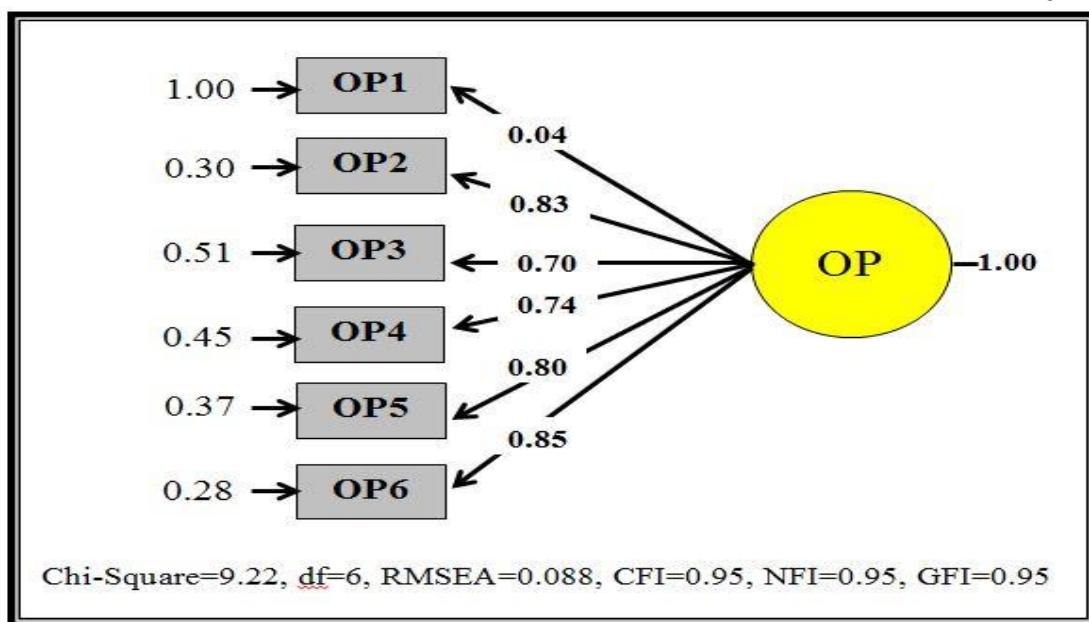
تطهير مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في أسفل الشكل (3) إلى صحة افتراض أن (7) العبارات تقيس بنية أحادية البعد (PEP). وفي ضوء الأوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغير الكامن مع كل فقرة من فقرات المقياس، يمكن الحكم على صدق العبارات.



الشكل (3) نموذج القياس لمتغير الهيبة الخارجية المدركة

٣- الهيبة التنظيمية (OP):

تظهر مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في أسفل الشكل (4) إلى صحة افتراض أن (6) العبارات تقيس بنية أحادية البعد (OP). وفي ضوء الأوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغير الكامن مع كل فقرة من فقرات المقياس، يمكن الحكم على صدق العبارات.



الشكل (4) نموذج القياس لمتغير الهيبة التنظيمية

ثالثاً- الإحصائيات الوصفية (Descriptive Statistics)

يلاحظ في الجدول (4) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث، وكالآتي:-
١ - التماثل التنظيمي (OI)

حصل متغير التمايز التنظيمي (OI) على وسط حسابي عام بلغ (3.35) وبانحراف معياري عام بلغ (0.96)، مما يشير إلى انسجام الإجابات الواردة بخصوص فقرات هذا المتغير. ويدل الوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل من قبل الأفراد عينة البحث في الكليات اتجاه توفر هذا المتغير لأن قيمة الوسط الحسابي أكبر نسبياً من الوسط الفرضي (3).
الجدول (٤) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

متغيرات البحث	1	2	3
التمايز التنظيمي	1	0.324**	0.312**
الهيبة الخارجية المدركة	0.247**	1	0.253**
الهيبة التنظيمية	0.242**	0.221**	1
ملخص الإحصائيات			
عدد الفقرات	6	7	6
الوسط الحسابي	3.35	3.80	3.07
الانحراف المعياري	0.96	0.93	0.96

Note. Two-tailed tests of significance were used

** p < 0.01

٢- الهيبة الخارجية المدركة (PEP):

حصل متغير الهيبة التنظيمية المدركة (PEP) على وسط حسابي عام بلغ (3.80) وبانحراف معياري عام بلغ (0.93)، مما يشير إلى انسجام إجابات عينة البحث الواردة بخصوص فقرات هذا المتغير. ويدل الوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل من قبل الأفراد عينة البحث في الكليات اتجاه توفر هذا المتغير لأن قيمة الوسط الحسابي أعلى نسبياً من الوسط الفرضي (3).

٣- الهيبة التنظيمية (OP):

حصل متغير الهيبة التنظيمية (OP) على وسط حسابي عام بلغ (3.07) وبانحراف معياري عام بلغ (0.96)، مما يشير إلى انسجام إجابات عينة البحث الواردة بخصوص فقرات هذا المتغير. ويدل الوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل من قبل الأفراد عينة البحث في الكليات اتجاه توفر هذا المتغير لأن قيمة الوسط الحسابي أعلى نسبياً من الوسط الفرضي (3). ويلاحظ عموماً بأن الوسط الحسابي لمتغير التمايز التنظيمي أعلى من الوسط الحسابي لمتغير الهيبة الخارجية المدركة والهيبة التنظيمية. وكذلك نلاحظ بأن الانحراف المعياري لهذا المتغير أقل من الانحراف المعياري لباقي المتغيرات.

أما بالنسبة لمصفوفة معاملات ارتباط (Person) بين متغيرات الدراسة فقد استخدمت لغرضين، الأول يتعلق بالتحقق من قوة نموذج البحث من خلال الاستدلال على وجود ارتباط خطوي بين المتغيرات تمهدأً لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج، إذ أظهرت النتائج أن أعلى معاملات الارتباط لم تتجاوز (0.60) وهذا يعني بعدم وجود مشكلة (Multicollinearity) (Fryxell & Wang, 1994).

في حين تجسد الغرض الثاني بتقديم دعم أولي (Initial Support) لفرضيات البحث، فقد أشارت جميع معاملات الارتباط إلى وجود علاقة قوية بين متغيرات البحث عند مستوى دلالة (%) 1.

رابعاً- اختبار الفرضيات :Hypotheses Testing

بعد أن تم اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث من خلال مصفوفة الارتباط السابقة وتم التأكيد من وجود علاقة خطية بين المتغيرات. حان دور الآن لاختبار الفرضيات، ومن أجل اختبار فرضيات البحث الثلاث، سيستعين الباحثان بتحليل الانحدار المتعدد المتدرج (HMRA) (Hierarchical Multi Regression Analysis).

تحليل الانحدار المتعدد (Multi Regression) الذي يختلف على طريقة الإدخال (Entry Mode) المعتمد استخدامها من قبل الباحثين. فطريقة الإدخال تمثل بإدخال المتغيرات دفعة واحدة من قبل الباحثين، أما طريقة المتدرج (Hierarchical Mode) فإن إدخال المتغيرات إلى معادلة الانحدار يكون خطوة خطوة حسب خبرة الباحثان والأساس النظري لمتغيرات البحث. وفي الحقيقة، استخدم تحليل الانحدار المتدرج في هذا البحث لأن تحليل المتغير المعدل في الفرضية الثالثة يحتاج إلى هذه الأداة الإحصائية وبنفس الوقت فإن اختبار باقي الفرضيات ممكن من خلال هذا الأداة. والجدول (5) يظهر تحليل الانحدار المتعدد المتدرج الخاص باختبار فرضيات البحث. ويتضمن هذا الجدول قيم بيّانا غير المعيارية (B)، وقيمة (T) المحسوبة، وقيمة معامل التفسير (R^2)، وقيمة تغير معامل التفسير (R^2) وقيمة (F) المحسوبة. وتم هذا التحليل من خلال خطوتان، الخطوة الأولى تتعلق باختبار الفرضية الأولى والثانية، أما الفرضية الثالثة فتأخذ الخطوتين.

١- الفرضية الأولى:

تتعلق الفرضية الأولى باختبار علاقة الأثر بين متغير التماذل التنظيمي (IO) ومتغير الهيبة التنظيمية (OP). ونلاحظ من خلال الجدول (5) ضمن الخطوة الأولى من تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بأن معامل بيّانا غير المعيارية (B) بين متغير التماذل التنظيمي (IO) ومتغير المعتمد الهيبة التنظيمية (OP) قد بلغ (0.132) وهو معنوي عند مستوى (%) 5 لأن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (F) معنوية ضمن المعادلة (الخطوة الأولى) مما يدل على القوة التفسيرية العالية لأنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية، أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (8%). وهذه النتيجة تدعم صحة الفرضية الأولى.

٢- الفرضية الثانية:

تتناول هذه الفرضية اختبار العلاقة بين متغير الهيبة الخارجية المدركة (PEP) ومتغير الهيبة التنظيمية (OP). ونلاحظ أيضاً من خلال الجدول (5) وضمن الخطوة الأولى من تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بأن معامل بيّانا غير المعيارية (B) بين متغير الهيبة الخارجية المدركة (PEP) والمتغير المعتمد الهيبة التنظيمية (OP) قد بلغ (0.143) وهو معنوي عند مستوى (%) 5 لأن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية. وكانت قيمة (F) معنوية ضمن المعادلة (الخطوة الأولى) مما يدل على القوة التفسيرية العالية لأنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية، أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (19%). وهذه النتيجة تدعم صحة الفرضية الثانية.

٣- الفرضية الثالثة:

تتعلق الفرضية الثالثة باختبار تأثير متغير الهيبة الخارجية المدركة على العلاقة ما بين متغير التماذل التنظيمي ومتغير الهيبة التنظيمية. أي اختبار دور الهيبة الخارجية المدركة كمتغير معدل (Moderator variable) للعلاقة بين المتغير المستقل (Independent variable) والمتغير المعتمد (Dependent Variable) إيجابياً. وقبل الخوض باختبار الفرضية لا بد من أن نوضح مفهوم المتغير المعدل (MV)، وطريقة اختباره.

إن اختبار العلاقة المعدلة (Moderation) تقدم إجابة عن تساؤلين أساسيين، هما (متى) و(من) المتغير المستقل يسبب بشكل كبير وقوي جداً أو (ضعيف) المتغير المعتمد (Baron & Kenny, 1986). فالمتغير المعدل (Moderator) يعدل قوّة (Strength) أو اتجاه (Direction) العلاقة السببية بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد، فهو أشبه بالمفتاح الذي يخفف أو يزيد من إضاعة المصباح (Wu & Zumbo, 2008). ويختلف المتغير المعدل عن المتغير الوسيط (Mediator Variable). فاختبار العلاقة الوسطية (Mediation) تعني بناء نموذج سببي الذي يوضح عملية لماذا وكيف علاقة السبب والنتيجة (cause-and-effect) تحدث (Frazier et al., 2004). فتحليل الوسطية يحاول تحديد العملية الوسيطة التي تقود من

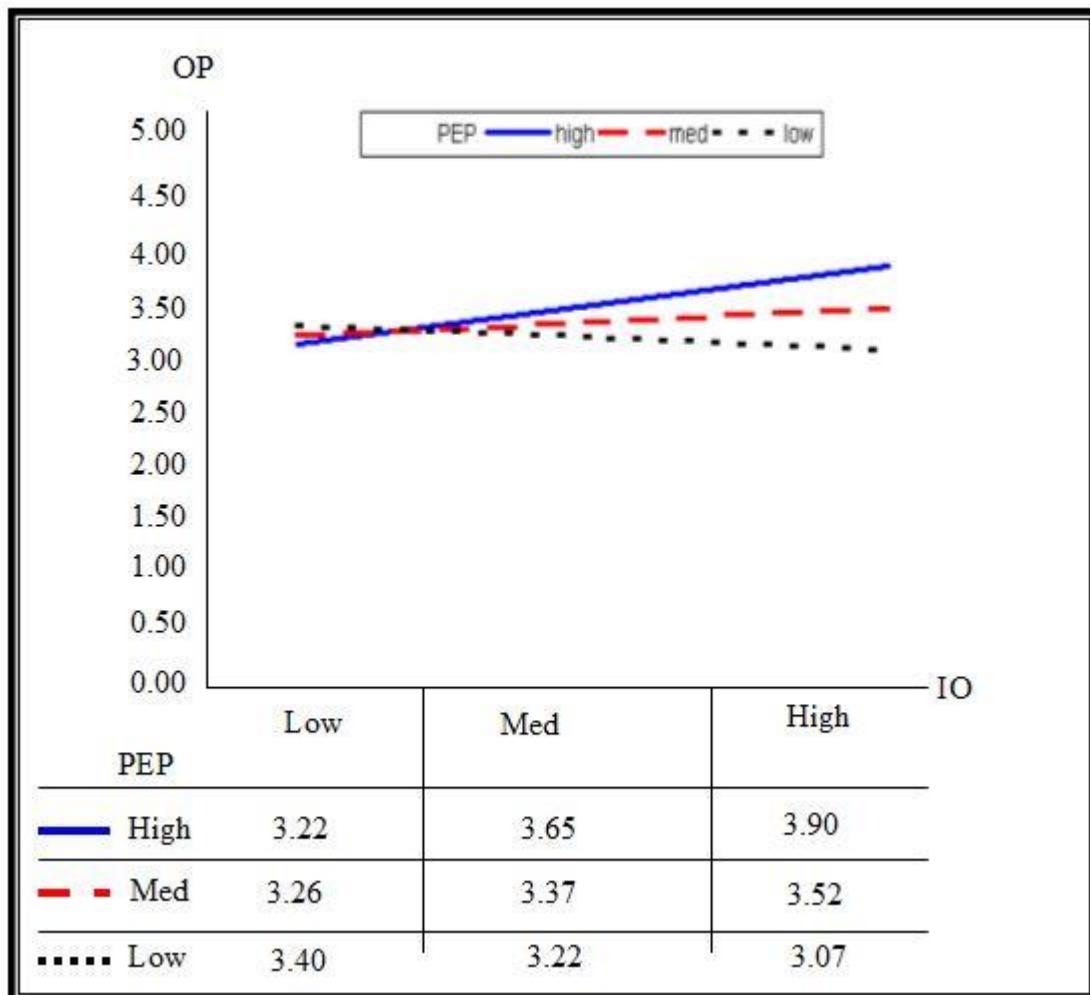
المتغير المستقل إلى المتغير المعتمد. بعبارة أخرى، فإن تحليل المتغير الوسيط بشكله البسيط يتضمن بأن المتغير المستقل يسبب المتغير الوسيط والمتغير الوسيط يسبب المتغير المعتمد فهو يهتم بالتأثيرات المباشرة وغير المباشرة (Wu & Zumbo, 2008). إذن المتغير المعتمد يعدل قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمعتمد في حين المتغير الوسيط يوضح سبب العلاقة بين المتغير المستقل والمعتمد.

ومن أجل اختبار علاقة المتغير المعتمد ضمن الفرضية الثالثة، فإننا نحتاج إلى تحليل الانحدار المتدرج. ففي الخطوة الأولى من التحليل نقوم بإدخال المتغير المستقل (IO) والمتغير المعتمد (EPE). أما في الخطوة الثانية منه فنقوم بإدخال متغير التفاعل (Interaction V.). وهذا المتغير هو حصيلة تفاعل المتغير المستقل مع المتغير المعتمد، أي (PEP) (IO) و (EPE). ومن أجل بناء متغير التفاعل فإننا نحتاج إلى تحويل المتغير المستقل والمتغير المعتمد إلى الصيغة المعيارية (Standardized) أو صيغة التمركز (Centrized) وذلك من أجل التخلص من مشكلة (Multicollinearity) التي تحدث بين المتغير المستقل أو المعتمد من جهة ومتغير التفاعل من جهة أخرى. وبعد إدخال متغير التفاعل في التحليل نقوم بفحص قيم بيتا غير المعيارية الخاصة بمتغير التفاعل والمتغير المعتمد. وكما نلاحظ من خلال الجدول (5) في الخطوة الثانية فإن قيمة بيتا غير المعيارية لمتغير التفاعل (PEP) (IO) * (EPE) والبالغة (0.235) معنوية عند مستوى (1%) لأن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) الجدولية. وهذا يؤكد بأن متغير الهيبة الخارجية المدركة هو متغير معدل للعلاقة بين التماثل التنظيمي ومتغير الهيبة التنظيمية وبشكل إيجابي. ولكن هذه الخطوة لوحدها غير كافية للحكم على كون المتغير هو متغير معدل أم لا؟ بل نحتاج إلى أن نتحقق من معنوية هذا الاختبار وذلك يكون من خلال استخدام الرسم البياني (Plotting) بواسطة استخدام برنامج (ModGraph) عن طريق تكوين ثلاث مجموعات تمثل الأولى الحالة المنخفضة للمتغير المعتمد (PEP) والثانية المعتمدة والثالثة العالية ويتم النظر إلى حالة العلاقة بين المتغير المستقل (IO) والمتغير المعتمد (OP) في الحالات الثلاث. فإذا تم ملاحظة حصول تغير إيجابي بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد في حالة كون المتغير المعتمد (PEP) عالي، وتغير سلبي في حالة الانخفاض، فإن هذا يؤشر معنوية وصدق العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاث. كما نلاحظ في الشكل (5).

الجدول (5) تحليل الانحدار المتدرج (HMRA)

F	R ²	ΔR ²	T	B	المتغير المستقل	المتغير المعتمد
8.64***	0.08		2.407	0.132*	IO	خطوة الأولى
	0.19		2.884	0.143	EPE	
11.3***	.122***	0.042	2.412	0.136*	IO	خطوة الثانية
			2.873	0.148*	EPE	
			4.878	0.235***	IO * PEP Interaction effect	

ويظهر من الشكل (5) بأن العلاقة بين المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) والمتغير المعتمد الهيبة التنظيمية تزداد مع زيادة المتغير المعتمد (الهيبة الخارجية المدركة)، وتتلاشى بانخفاضه، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة بالكامل.



الشكل (5) التأثير التفاعلي لمتغير الهيبة الخارجية المدركة والتماثل التنظيمي على متغير الهيبة التنظيمية

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات:

- ١- ظهور تقبل إيجابي لأفراد عينة البحث في الكليات اتجاه توفر فقرات متغير التمايز التنظيمي وهذا يعني إدراكيهم لهويتهم التنظيمية بكونهم فخورين وهم موظفين في الكلية وهذا من شأنه أن يسهم في تعزيز هيبيتها التنظيمية وسمعتها وصورتها الخارجية.
- ٢- تؤكد نتائج البحث على أهمية وجود ميل عالية اتجاه الهيبة الخارجية المدركة من لدن أعضاء عينة الدراسة، وهذا يعني وجود إدراك لدى العينة بأنهم يمتلكون معتقدات خاصة حول كيفية إدراك الآخرين لمنظمتهم من خارجها.
- ٣- يشعر الأفراد عينة البحث بأن صورة منظمتهم في المجتمع تمثلهم بشكل جيد، لذلك هم يسعون بكل تقانى وإخلاص لتحسين هيبة المنظمة التي يعملون فيها.
- ٤- رغم أن أفراد عينة البحث أظهروا تقبل إيجابي نسبياً اتجاه توفر فقرات الهيبة التنظيمية، إلا أن لم يكن ضمن مستوى الطموح. وهذا يشير بوضوح إلى انخفاض مستوى العوامل التي تحفز وتزيد من استعدادهم على تحسين هيبة المنظمة.
- ٥- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي على صحة فرضية البحث الأولى بوجود علاقة إيجابية معنوية بين التمايز التنظيمي والهيبة التنظيمية، وهذا يعني أن إدراك الأفراد العاملين في الكليات عينة البحث لفقرات التمايز التنظيمي سوف يسهم في تحسين هيبة المنظمة وجعلها أكثر إيجابية ومدركة خارجياً.
- ٦- أظهرت نتائج اختبار الفرضيات بأن التمايز التنظيمي والهيبة الخارجية المدركة تسهم في تحفيز الأفراد العاملين نحو تعزيز الهيبة التنظيمية وزيادتها.

ثانياً- التوصيات:

- (١) ضرورة اهتمام المنظمات بشكل عام والكليات عينة البحث بشكل خاص بدراسة العلاقة والتآثير المتبادل بين الأفراد العاملين ومعرفة الفوارق الفردية بينهم اتجاه إدراك متغير التمايز التنظيمي لأنه يسهم وينعكس بشكل كبير على هيبة المنظمة ويعزز منها و يجعلها مدركة من خارج المنظمة.
- (٢) وجود مستويات مرتفعة من الالتزام التنظيمي داخل الكليات عينة الدراسة وهذا ما يجعل المرؤوسين ملتزمون أدبياً وأخلاقياً اتجاه جمعتهم وبالتالي لابد على عمادات الكلية استثمار هذا الالتزام وتوظيفه بما يخدم تحقيق أهداف الكلية والمرؤوسين على حد سواء.
- (٣) العمل على رفع مستوى المرؤوسين ذوي الالتزام المنخفض من أجل عدم تركهم العمل أو الانتقال إلى مكان عمل آخر إذا ما توفرت الفرصة لهم.
- (٤) تبني إستراتيجيات من قبل الجامعة تعمل على إيصال معلومات عن مكانها ونجاحاتها وتفوقها للعاملين بغية زيادة اندفاع الفرد لدمج هويتهم الشخصية مع هوية الجامعة التي يعملون بها خاصةً إذا كانت هذه الهوية إيجابية، فسوف تزيد من إدراك الهيبة الخارجية للجامعة.
- (٥) ضرورة توفير بيئة عمل مادية تدفع العاملين بالجامعة على الالتزام المتزايد نحو جمعتهم وترفع من مستوى أدائهم، وذلك من خلال إعادة النظر بسلم الرواتب الخاص بالعاملين في مجال التعليم العالي والبحث العلمي وخاصةً الأساتذة الجامعيين وإعطائهم خصوصية تمييزهم عن العاملين في المجالات الأخرى.
- (٦) العمل وبشكل متواصل من قبل الجامعة على تعزيز الهيبة التنظيمية لها وللأفراد العاملين فيها، وذلك من أجل زيادة سمعتها التنظيمية مما يحقق لها ارتقاء في مستويات القبول والتسجيل فيها على الدراسات المسائية والذي يدر ربحاً عالياً لها تستطيع من خلاله التطوير والتقديم في مجال التنافس الحاصل بين الجامعات.

المصادر

أولاً- المصادر العربية:

✓ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط، قسم الإحصاء والمعلوماتية.
أعداد التدريسيين في الجامعات والكليات للعام 2010/2011.

ثانياً- المصادر الأجنبية:

- 1) Ager, David Laurence & Piskorski, Mikolaj Jan, (2012), "Age Audiences and Autonomy in the Dynamics of organizational Prestige", Organization Studies, Vol. 20, No. 14.
- 2) Albert, S. and Whetten, D. (1985). Organizational Identity. Research in Organizational Behavior, 7, 263-295.
- 3) Albert, S., Ashforth, B. and Dutton, J. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges, Academy of Management Review, 25(1), 13-17.
- 4) Alves, H., & Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behavior. International Journal of Educational Management, 24(1), 73-85.
- 5) Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization", Academy of Management Review, 14(1), 20-39.
- 6) Ashforth, B., Harrison, S. and Corley, K. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. Journal of Management, 34(3), 325-374.
- 7) Barney, Jay B., and Alice C. Stewart. (2000). "Organizational identity as moral philosophy: competitive implications for diversified corporations." (eds.), In Majken, J. Schultz., Mary Jo Hatch., and Mogens H. Larsen. The expressive organization, 36-47. New York: Oxford University Press.
- 8) Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M. and Joustra, I. (2007), "Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate," Journal of Organizational Behavior, 28, 173-190.
- 9) Bergami, M. & Bagozzi, R.P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. The British Journal of Social Psychology, 39, 555-577.
- 10) Bhattacharya, C. B., Rao, H., & Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. Journal of Marketing, 59, 46–57.

- 11) Bomber E. M. & Iyer, V.M. (2002). Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict. A Journal of Practice & Theory, 21/2, 21-38.
- 12) Brown T. J., Dacin P. A., Pratt M. G. and Whetten D. A. (2006), "Identity, intended image, construed image, and reputation: An interdisciplinary framework and suggested terminology", Academy of Marketing Science, Vol. 34, No. 2, pp. 99-106.
- 13) Carmeli A. (2005b). Exploring Determinants of Job Involvement an Empirical Test among Senior Executives. International Journal of Manpower, 26(5), 457-471.
- 14) Carmeli A. and Freund A. (2002), "The relationship between work and workplace attitudes and perceived external prestige", Corporate Reputation Review, Vol. 5, No. 1, pp. 51-68.
- 15) Carmeli, A. (2005a). Perceived External Prestige, Affective Commitment and Citizenship Behavior. Organizational Studies, 26(3), 443-464.
- 16) Carmeli, A., Gilat, G. and Weisberg, J. (2006), "Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: a stakeholder approach", Corporate Reputation Review, Vol. 9 No. 1, pp. 92-104.
- 17) Cheney, G. (1983). On the various changing meanings of organization membership: A field study of organizational identification. Communication Monographs, 50, 342-362.
- 18) Cialdini, R.G., Borden, R.J., Avril, T., Walker, R.M., Freeman, S., & Sloan, R.L. (1976). Basking in reflected glory: Three (football) field studies. Journal of Personality and Social Psychology, 34, 366-375.
- 19) Ciftcioglu, Aydem, (2010), "Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence from a Textile Firm", Business and Economics Research Journal, Volume 1 . Number 4, pp. 85-96.
- 20) Clopton, Aaron & Finch, Bryan, (2012), "In Search of the Winning Image: Assessing the Connection between Athletics Success on Perceptions of External Prestige ", Journal of Issues in Intercollegiate Athletics, 2012, 5, 79-95, © 2012 College Sport Research Institute.
- 21) Cole M. & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? Journal of Organizational Behavior, 27, 585–605.
- 22) Collins, C.J., & Han, J. (2004). Exploring applicant pool quantity and quality: The effects of early recruitment practices, corporate advertising, and firm reputation. Personnel Psychology, 57, 685-717.

- 23) Dukerich, J.M., Golden, B.R. & Shortell, S.M. (2002). Keeping an Eye on the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians, Administrative Science Quarterly, 47, 507-533.
- 24) Dukerich, J.M., Golden, B.R. & Shortell, S.M. (2002). Keeping an Eye on the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians, Administrative Science Quarterly, 47, 507-533.
- 25) Dutton J. E. and Dukerich J. M. (1991), “Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation”, Academy of Management Journal, Vol. 34, No. 3, pp. 517-554.
- 26) Dutton J. E., Dukerich J. M. and Harquail C. V. (1994), “Organizational images and member identification”, Administrative Science Quarterly, Vol. 39, No. 2, pp. 239-263.
- 27) Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the national rifle association. Organization Science, 12, 393–413.
- 28) Fisher, R. J., & Wakefield, K. (1998). Factors leading to group identification: A field study of winners and losers. Psychology and Marketing, 15, 23–40.
- 29) Freund, A. (2006). Work and Workplace Attitudes on Social Workers: Do They Predict Organizational Reputation? Business And Society Review, 111(1), 67-87.
- 30) Fryxell, G.E. and Wang, J. (1994) ‘The Fortune corporate ‘reputation’ index, Reputation for what?’ Journal of Management, 20(1), 1–14.
- 31) Fuller J. B., Hester K., Barnett T., Frey L., Relyea C. and Beu D. (2006), “Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process”, Human Relations, Vol. 59, No. 6, pp. 815-846.
- 32) Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. The Journal of Social Psychology, 146(3), 327-347.
- 33) Ghosh, A., Whipple, T.W., & Bryan, G.A. (2001). Student trust and its antecedents in higher education, Journal of Higher Education, 72(3). 332-340.
- 34) Gkorezis, Panagiotis & Mylonas, Naoum & Petridou, Eugenia, (2011), " The effect of perceived external prestige on Greek public employees' organizational identification Gender as a moderator", Gender in Management: An International Journal Vol. 26 No. 8, pp. 550-560, Emerald Group Publishing Limited.

- 35) Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176–190.
- 36) Hammond S. A. and Slocum Jr. J. W. (1996), “The impact of prior firm financial performance on subsequent corporate reputation”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 15, No. 2, pp. 159-165.
- 37) Hatch, Mary Jo., and Majken J. Schultz. (2000). “Scaling the tower of Babel: relational differences between identity, image and culture in organizations.” In Majken, J. Schultz., Mary Jo Hatch., and Mogens H. Larsen. (eds.), *The expressive organization*, 11-35. New York: Oxford University Press.
- 38) Herrbach , O . (2006) "A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification", *Journal of Organizational Behavior* , 27 , 629 – 643 .
- 39) Herrbach, O. & Mignonac, K. (2004). How Organizational Image Affects Employee Attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 76-88.
- 40) Hewitt AK, Foxcroft DR, McDonald J. (2004), "Multitrait-multimethod confirmatory factor analysis of the Attribution Style Questionnaire", *Pers. Indiv Dic.* 2004;37:1483-91
- 41) Iyver, M. V., Bamber, E. M., & Barefield, R. M. (1997). Identification of accounting firm alumni with their former firm: Antecedents and outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 22, 315–336.
- 42) Kamasak, Rifat, (2011), " The Influence of Perceived External Prestige on Job Satisfaction and Turnover Intentions", *Journal of Business and Economics*, USA, March 2011, Volume 2, No. 3, pp. 209-221, Academic Star Publishing Company.
- 43) Kim, H.-R., Lee, M., Lee, H.-T. and Kim, N.-M. (2010), “Corporate social responsibility and employee-company identification”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 95, pp. 557-69.
- 44) MacCallum, R. & Austin, J. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annu. Rev. Psychol.*, 51:201–226.
- 45) Mael, Fred., and Blake E. Ashforth. (1992). “Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification.” *Journal of Organizational Behavior* 13 (2), 103-123.
- 46) March, J. G. & Simon, H. A. (1958). Organizations. John Wiley& Sons, Inc
- 47) McMillan G. S. and Joshi M. P. (1997), “Sustainable competitive advantage and firm performance: The role of intangible resources”, *Corporate Reputation Review*, Vol. 1, No. 1-2, pp. 81-85.

- 48) 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.
- 49) Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). Psychometric theory. New York: McGraw-Hill.
- 50) Pratt, M.G. (1998), “To be or not to be? Central questions in organizational identification”, in Whetten, D.A. and Godfrey, P.C. (Eds), Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations, Sage, Thousand Oaks, CA, pp. 171-207.
- 51) Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 66: 358–384.
- 52) Riordan C. M., Gatewood R. D. and Bill J. B. (1997), “Corporate image: Employee reactions and implications for managing corporate social performance”, Journal of Business Ethics, Vol.16, No. 4, pp. 401-412.
- 53) Roberts P. W. and Dowling G. R. (1997), “The value of a firm's corporate reputation: How reputation helps attain and sustain superior profitability”, Corporate Reputation Review, Vol.1, No. 1-2, pp. 72-76.
- 54) Sine, W.D., Shane, S., & Di Gregorio, D. (2003). The halo effect and technology licensing: The influence of institutional prestige on the licensing of university inventions. Management Science, 49(4), 478-496.
- 55) 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.
- 56) Tajfel , H . (1982) ‘Social psychology of intergroup relations’, Annual Review of Psychology , 33 ,1 – 39 .
- 57) Tajfel, H. (1978). "The achievement of group differentiation. In H.Tafel (Ed.), Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. London: Academic Press.
- 58) Theus, K.T. (1993). Academic reputations: The process of formation and decay. Public Relations Review, 19(3), 277-291.
- 59) Turner, J. (1987), Rediscovering the Social Group: A Self-Categorisation Theory, Oxford: Blackwell.
- 60) Van Dick, R., Christw, O., Stellmacher, W. J., Wagner, U., Ahlswedew, O., Grubbaw, C., Hauptmeierw, M., Hohfeldw, C., Moltzenw, K. & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational

- Identification and Job Satisfaction. British Journal of Management, 15, 351–360.
- 61) Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004b). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 171-191.
- 62) Van Knippenberg, D. & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 137-147.
- 63) Wegener, B. (1990), “Equity, relative deprivation, and the value consensus paradox. Social Justice Research, 4: 66-86. 1992 “Concepts and measurement of prestige.” Annual Review of Sociology, 18: 253-280 Weigelt, K. and C. Camerer, (1988), “Reputation and corporate strategy. A review of recent theory and applications.” Strategic Management Journal, 5: 171-180.
- 64) Wu, A. & Zumbo, B. (2008). Understanding and Using Mediators and Moderators. Soc Indic Res, 87:367–392