# دور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين الجزائريين

# The Role of Organizational Identification as a Mediating Variable in the Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior among Algerian University Teachers

**بن عمرة عادل[1*]**

[1] جامعة الجزائر 3، الجزائر، benamra.adel@univ-alger3.dz

تاريخ الاستلام: 2026/04/10 تاريخ القبول: 2026/07/07 تاريخ النشر: 2026/07/30

**ملخص:**

يتمثل الهدف الرئيسي من هذه الدراسة في فحص الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة بالجامعات الجزائرية. ولتحقيق هذا الهدف، تم توظيف طريقة SEM-PLS من خلال برنامج SmartPLS 4.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير موجب لرأس المال النفسي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة. بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن للتماثل التنظيمي تأثيرًا وسيطًا في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية.

**كلمات مفتاحية:** رأس المال النفسي، التماثل التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية.

**تصنيفات JEL** : D91، J24، M10.

**Abstract:**

The main objective of this study is to examine the mediating role of organizational identification (OI) in the relationship between psychological capital (PsyCap) and organizational citizenship behavior (OCB) among a sample of teachers in the Algerian universities. In order to fulfil this aim, the PLS-SEM method was employed using SmartPLS 4.

The key findings of this study indicated that PsyCap has a positive effect on the participants' OCB. The results also showed that OI has a mediating effect in the relationship between PsyCap and OCB.

**Keywords:** psychological capital; organizational identification; organizational citizenship behavior.

**Jel Classification Codes:** D91, J24, M10.

* المؤلف المرسل

**1. مقدمة:**

في ظل العولمة وتزايد حدّة المنافسة، أصبح بقاء المنظمات واستدامتها مرهون بمدى قدرتها على الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية. ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى تحديد العوامل التي تُحفِّز الموظفين على القيام بأنشطة وممارسة سلوكيات تطوّعية تتجاوز مهامهم وواجباتهم الوظيفية الرسمية. ويُعرَّف هذا النوع من السلوك بسلوك المواطنة التنظيمية، والذي يُعدُّ عنصرًا جوهريًا يُسهم في تحسين أداء وكفاءة المنظمة (Gupta, Shaheen, & Reddy, 2017)، فضلًا عن إسهامه في خلق بيئة عمل إيجابية تُعزِّز الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وتحدُّ من معدلات الدوران الوظيفي ونوايا ترك العمل، وتُشجِّع الموظفين على طرح أفكارهم ومقترحاتهم، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على تنمية الإبداع ودعم الابتكار في المنظمة (إبراهيم، شوشه، و دويدار، 2018).

كما شهدت الأدبيات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي اهتمامًا متناميًا بمفهوم رأس المال النفسي الذي يُشير إلى ثقة الفرد بقدرته على إنجاز المهام بكفاءة، وتفاؤله بالمستقبل، وإيمانه بقدرته على إنجاز أهدافه (السيد عشري، 2020). وعليه، يُعتبر رأس المال النفسي عاملًا محوريًا يُعزِّز قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم وتحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية، حيث أن نجاحهم في أداء هذه المهام يمكن أن يُسهم في تعزيز رضاهم الوظيفي وتوليد طاقة إيجابية تدفعهم نحو الانخراط في ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية (Gupta, Shaheen, & Reddy, 2017).

وفي المقابل، أضحى التماثل التنظيمي عنصرًا حاسمًا في نجاح المنظمات ونموّها، نظرًا لدوره الحيوي في تعزيز التوافق أو المواءمة بين الفرد والمنظمة، بما يُسهم في تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية (تيشات و مزهودة، 2021). حيث أشارت العديد من الدراسات إلى الدور المعنوي للتماثل التنظيمي في ترسيخ سلوك المواطنة التنظيمية (Freire & Pieta, 2022)، كما أكدت دراسات أخرى علاقته المعنوية الإيجابية برأس المال النفسي (Mingmei & Pek, 2024). وبناءً على ذلك، يُتوقَّع أن يُسهم رأس المال النفسي بشكل غير مباشرة في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بواسطة التماثل التنظيمي كمتغير وسيط.

**1.1 مشكلة الدراسة:**

استنادًا إلى ما تم عرضه أعلاه، تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن الأسئلة الرئيسية الآتية:

- هل يُؤثر رأس المال النفسي في ترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين الجزائريين ؟

- ما أثر رأس المال النفسي في تحقيق التماثل التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الجزائريين؟
- هل يُؤثر التماثل التنظيمي في ترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين الجزائريين؟
- هل يقوم التماثل التنظيمي بدور الوسيط بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة عينة الدراسة؟

**2.1 أهداف الدراسة:**

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- استكشاف طبيعة العلاقة الإحصائية المباشرة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة عينة الدراسة.
- تحديد تأثير رأس المال النفسي على التماثل التنظيمي لدى أساتذة عينة الدراسة.
- اختبار تأثير التماثل التنظيمي في ترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة.
- فحص التأثير الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين رأس المال النفسي وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية.

**3.1 أهمية الدراسة:**

تُعد موضوعات رأس المال النفسي والتماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية من القضايا المحورية في أدبيات السلوك التنظيمي الإيجابي. وعليه، تتجلَّى أهمية الدراسة الحالية في كونها من الدراسات المحدودة نسبيًا –في حدود اطلاع الباحث– التي تناولت تأثير رأس المال النفسي في سلوك المواطنة التنظيمية من خلال التماثل التنظيمي. كما يُتوقَّع أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في إبراز دور كل من رأس المال النفسي والتماثل التنظيمي في ترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين، بما ينعكس إيجابًا في تحسين مستوى الأداء وجودة الخدمة التعليمية.

**4.1 منهج الدراسة:**

من أجل معالجة مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، تم الاستناد إلى المنهج الوصفي الارتباطي (Correlational descriptive method)، حيث تم استخدام استبيان إلكتروني كأداة محورية

لتجميع البيانات الأولية من العينة. ولتحليل هذه البيانات واختبار الفرضيات تم توظيف مقاربة النمذجة بالمعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية.

**2. الإطار النظري وصياغة فرضيات الدراسة:**

**1.2 رأس المال النفسي:**

يحتلُّ رأس المال النفسي مكانة بارزة في أدبيات السلوك التنظيمي الإيجابي التي تُعنى بدراسة واستكشاف مختلف الجوانب الإيجابية لدى الأفراد، والعمل على تطويرها وتنميتها بما يُسهم في تحسين أدائهم وسلوكياتهم داخل المنظمة، وذلك على خلاف المنظور التقليدي للسلوك التنظيمي الذي ينحصر اهتمامه في تشخيص ومعالجة المشكلات النفسية والسلوكية التي تواجه الأفراد أثناء أدائهم لمهامهم الوظيفية (محمد فراج، 2022، صفحة 82). وعليه يُمكن تعريف رأس المال النفسي بأنه "مجموعة من الجوانب الإيجابية التي تتميز بقابليتها للتطوير، يمتلكها الفرد وتؤهله لأداء المهام المكلف بها بنجاح" (السيد عشري، 2020، صفحة 434). وفي تعريف آخر هو العنصر النفسي الأساسي للدافعية الفردية والذي يتضمن الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة (Zhang, Liu, & Wei, 2021). كما يمكن تعريفه بأنه مجموعة من السمات أو الخصائص النفسية الإيجابية المرتبطة بالموظف، والتي تُعزِّز لديه الشعور بالكفاءة الذاتية، وتُرسِّخ روح التفاؤل بالمستقبل، وتُقوِّي مرونته في أداء مهامه، وتُغذِّي الأمل في بلوغ أهدافه، فضلًا عن تمكينه من مواجهة مختلف تحديات ومشكلات العمل بكفاءة وفاعلية (سعد الدين سليم، 2021، صفحة 727).

وحظي رأس المال النفسي باهتمامٍ متزايد في الآونة الأخيرة من قبل الأكاديميين والممارسين، بوصفه نهجًا حديثًا يساعد الموظفين على تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز مستوى أدائهم الوظيفي (Rajapaksha & Kalyani, 2020). فقد دلَّت نتائج العديد من الدراسات على الأهمية البالغة لرأس المال النفسي في تحقيق مجموعة من سلوكيات العمل المرغوبة، إذ أشارت إلى دوره في تنمية مستوى الإبداع التنظيمي وتعزيز الرضا الوظيفي، والحدّ من شعور الأفراد بضغوط العمل. كما يُسهم رأس المال النفسي في مساعدة المنظمات على التقليل من السلوكيات غير المرغوبة، مثل الغياب والتأخر عن العمل، وارتفاع معدلات دوران العمل، إضافة إلى خفض مستويات الصراع التنظيمي، والتقليل من مظاهر الفساد المالي والإداري (محمد رضوان، 2021، صفحة 119). كما أشارت دراسات أخرى إلى أن رأس المال النفسي يُؤثر في سلوك العمل الابتكاري (Mutonyi, 2021)، وتنمية الارتباط الوظيفي (السيد عشري، 2020)، وتحقيق التماثل التنظيمي (Demir & Demir,

(2019، وتحسين جودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية (Nafei, 2015)، وتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي (Mingmei & Pek, 2024).

**2.2 رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية:**

يُعرَّف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه مجموعة من سلوكيات العمل التطوعية التي يُظهرها الموظفون أثناء أدائهم مهامهم وواجباتهم الوظيفية، والتي لا تندرج ضمن الوصف الوظيفي الرسمي ولا ترتبط بأي شكل بنظام الحوافز والمكافآت المعتمد في المنظمة (Dubey, Varma, & Riasudeen, 2025). كما يمكن تعريفه بأنه ذلك السلوك الإيجابي الذي يمارسه الفرد ويعود بالنفع على المنظمة، أو هو مجموعة من السلوكيات غير المرتبطة بواجبات الموظف أو بدوره في المنظمة (Hermanto & Srimulyani, 2022). وقد اقترح Dennis W. Organ عام 1988 خمسة أبعاد لسلوك المواطنة التنظيمية وهي الأكثر شيوعًا في الأعمال الأكاديمية تمثلت في: الإيثار، الكياسة أو اللطف، وعي الضمير، الروح الرياضية، والسلوك الحضاري (محمد المقدم و المشاري، 2024، صفحة 175).

كما يمكن تصنيف هذه الأبعاد الخمسة وفقًا لبعدين أساسيين هما (Hermanto & Srimulyani, 2022):

- **سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد (OCBO):** ويشمل الإيثار، الكياسة أو اللطف.
- **سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة (OCBI):** ويشمل السلوك الحضاري، وعي الضمير، والروح الرياضية.

وقد حازت مفاهيم رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية باهتمام متزايد في مجال العلوم الادارية، إذ تُؤكد الدراسات الأهمية البالغة للموارد النفسية في توجيه سلوك الأفراد في المنظمات. فقد توصلت دراسة (محمد المقدم و المشاري، 2024) إلى وجود علاقة إحصائية بين رأس المال النفسي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين بالمنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وقد أكدت هذه النتيجة دراسات أخرى، مثل دراسة (Pradhan, Jena, & Bhattacharya, 2016) ودراسة (Gupta, Shaheen, & Reddy, 2017). وفي المقابل أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة

التنظيمية الموجهة نحو المنظمة (OCBO) (Norman, Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010; Dubey, Varma, & Riasudeen, 2025). وفي ضوء ما سبق، يمكن صياغة الفرضية الأولى:

- **(H1):** يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لرأس المال النفسي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة الدراسة).

**3.2 العلاقة بين رأس المال النفسي والتماثل التنظيمي:**

برزت خلال السنوات الأخيرة نظرية الهوية الاجتماعية بوصفها المقاربة النظرية الأساسية لتفسير سلوك التماثل التنظيمي. حيث تُرتكِز هذه النظرية على افتراض محوري مفاده أن جزءًا من مفهوم الفرد لذاته يتشكَّل من خلال إدراكه لانتمائه إلى جماعة أو كيان اجتماعي معين (Edwards & Peccei, 2010). واستنادًا إلى هذه النظرية، يُمكن تعريف التماثل التنظيمي بأنه الدرجة التي يُعرِّف بها الفرد ذاته من خلال السمات التي يعتقد أن منظمته تتصف بها. وينطوي هذا المفهوم على الاندماج والارتباط النفسي بين الموظف والمنظمة؛ فكلما ارتفع مستوى التماثل التنظيمي، ازداد احتمال تصرُّف الفرد بما يتوافق مع قيم وأهداف المنظمة (Buil, Martínez, & Matute, 2019). كما يمكن تعريف التماثل التنظيمي بأنه شعور الموظف بوجود ارتباط نفسي قوي مع المنظمة التي ينتمي إليها، ويعكس هذا التماثل درجة التوافق بين القيم والأهداف الشخصية للفرد من جهة، والقيم والأهداف التنظيمية من جهة أخرى (تيشات و مزهودة، 2021).

وفي ذات السياق، يُنظر إلى التماثل التنظيمي بوصفه عاملًا حاسمًا يُساهم في تحقيق مجموعة متنوعة من المواقف والسلوكيات الهامة داخل المنظمة؛ إذ أكدت الأدبيات ارتباطه الإيجابي بتعزيز الرضا الوظيفي، وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية وخفض نوايا ترك العمل (Edwards & Peccei, 2010, p. 17). كما يُسهم التماثل التنظيمي في تعزيز الالتزام التنظيمي (Zhang, Liu, & Wei, 2021)، وتقوية الارتباط بالعمل، وتقليل ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى دعم التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء المنظمة، وتحسين الأداء الفردي والتنظيمي (Mingmei & Pek, 2024).

وفي المقابل، أشارت العديد من الدراسات إلى العلاقة المعنوية بين التماثل التنظيمي وأبعاد رأس المال النفسي المتمثلة في: التفاؤل، الكفاءة الذاتية، الأمل، والمرونة (Demir & Demir, 2019; Zhang, Liu, & Wei, 2021; Dubey, Varma, & Riasudeen, 2025). كما توصلت دراسة (Mingmei & Pek, 2024)، التي طُبّقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

الصينية، إلى أن رأس المال النفسي يُؤثر إيجابيًا في تعزيز التماثل التنظيمي. وبناء على ذلك، يمكن صياغة الفرضية الثانية:

- **(H2):** يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لرأس المال النفسي في التماثل التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة الدراسة).

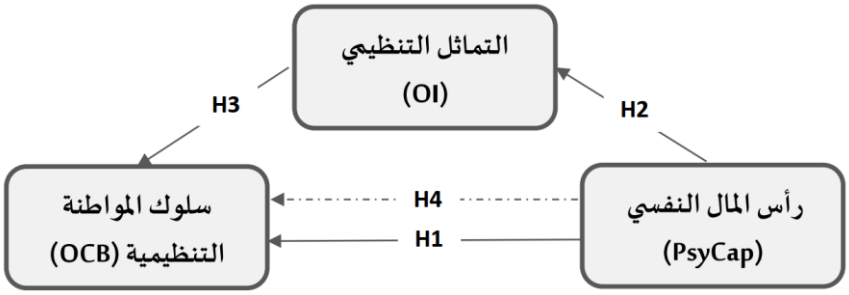
**4.2 الدور الوسيط للتماثل التنظيمي:**

لقد أشارت العديد من الأدبيات إلى الارتباط الإيجابي والمعنوي بين التماثل التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Freire & Pieta, 2022; Dubey, Varma, & Riasudeen, 2025). حيث خلصت هذه الدراسات إلى أن الموظفين ذوي المستوى المرتفع من التماثل التنظيمي يميلون إلى تبني سلوكيات ومواقف تتجاوز نطاق وظائفهم الرسمية. وبالتالي، يمكن القول إن الأساتذة الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من التماثل التنظيمي، يُتوقَّع منهم بذل مزيد من الجهد طوعًا من أجل تحقيق رؤية الجامعة وتحسين أدائها (Freire & Pieta, 2022).

وباستخدام طريقة نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية، أكدت دراسة (Dubey, Varma, & Riasudeen, 2025) أن التماثل التنظيمي يتوسط معنويًا العلاقة الإحصائية بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية الموجهة نحو المنظمة (OCBO) لدى موظفي قطاع الرعاية الصحية في الهند. وباعتبار أن رأس المال النفسي يُؤثر إيجابًا في التماثل التنظيمي، وأن هذا الأخير يُؤثر بدوره في سلوك المواطنة التنظيمية، فمن المرجّح أن يُؤثر التماثل التنظيمي في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية. وفي ضوء ما سبق، يمكن صياغة الفرضيتين الثالثة والرابعة على النحو التالي:

- **(H3):** يوجد تأثير إيجابي ومعنوي للتماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة الدراسة).
- **(H4):** يؤثر التماثل التنظيمي بوصفه متغيرًا وسيطًا في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة الدراسة).

**الشكل 01: نموذج الدراسة المفترض**




**المصدر:** من إعداد الباحث استنادًا إلى الدراسات السابقة

**3. منهجية الدراسة:**

**1.3 مجتمع وعينة الدراسة:**

استهدفت هذه الدراسة عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية. ونظرًا لصعوبة الوصول إلى جميع مفردات مجتمع الدراسة، تم اعتماد أسلوب العينة الملائمة. ولجمع البيانات الأولية، تم استخدام استبيان إلكتروني تم نشره عبر عدة وسائل (البريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي). وعليه فقد بلغ حجم عينة الدراسة 228 مفردة. وبعد تحليل الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة، تبين أن نسبة الأساتذة من فئة الإناث بلغت 66.67%، في حين بلغت فئة الذكور نسبة 33.33%. كما تبيّن أن الفئة العمرية (35–45 سنة) تمثل النسبة الأكبر من إجمالي العينة، حيث بلغت 64.47%، تليها فئة أقل من 35 سنة بنسبة 18.42%، ثم الفئة العمرية (46–55 سنة) بنسبة 14.47%، وأخيرًا فئة أكثر من 55 سنة بنسبة 2.63%. وفيما يتعلق بسنوات الخبرة، تبيّن أن فئة الأساتذة الذين تقل خبرتهم عن خمس سنوات تمثل النسبة الأعلى من إجمالي العينة بنسبة 50%، تليها الفئة (5-15 سنة) بنسبة 37.28%، ثم الفئة (16-25 سنة) بنسبة 10.53%، ثم الفئة التي تزيد عن 25 سنة بنسبة 2.19%. كما أظهرت النتائج أن غالبية أفراد عينة الدراسة من فئة الأساتذة المحاضرين قسم "ب" بنسبة 45.61%، تليها فئة الأساتذة المحاضرين قسم "أ" بنسبة 24.56%، ثم فئة الأساتذة المساعدين بنسبة 21.05%، في حين مثَّلت فئة أستاذ التعليم العالي النسبة الأقل بـ 8.77%.

**2.3 تصميم أداة الدراسة:**

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على استبيان إلكتروني لجمع البيانات الأولية، حيث تضمنت قسمين أساسيين: اشتمل القسم الأول على البيانات الديموغرافية والوظيفية للعينة (الجنس، السن، سنوات الخبرة، والرتبة الوظيفية). أما القسم الثاني فتناول متغيرات الدراسة الرئيسية،

حيث تناول المحور الأول متغير رأس المال النفسي، والذي تألف من 4 فقرات تم صياغتها بالاستناد إلى دراسة (Mutonyi, 2021). فيما تناول المحور الثاني متغير التماثل التنظيمي، وتألف من 4 فقرات مستمدة من دراسة (Buil, Martínez, & Matute, 2019). أما المحور الثالث فقد تناول متغير سلوك المواطنة التنظيمية، وتألف من 6 فقرات تم تطويرها بالاعتماد على دراسة (Ritz, Giauque, Varone, & Anderfuhren-Biget, 2014) ودراسة (قهواجي، مقدود، و مطالي، 2021).

وللتأكد من صدق أداة الدراسة الظاهري (Face validity)، تم عرضها على مجموعة من الأساتذة الباحثين، حيث تم إعادة صياغة بعض فقراتها بناءً على ملاحظاتهم ومقترحاتهم. كما تم القيام بدراسة تجريبية أولية (Pilot study) على عينة مكونة من (10) مفردات للتأكد من مدى وضوح عبارات الاستبيان الالكتروني قبل إرساله بشكل فعلي إلى عينة الدراسة.

**3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:**

من أجل معالجة إشكالية الدراسة واختبار فرضياتها، استخدم الباحث مقاربة النمذجة بالمعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية، مستعينًا ببرنامج SmartPLS الإصدار 4. حيث يقوم هذا الأسلوب على مرحلتين رئيسيتين: تتمثل المرحلة الأولى في تقييم نماذج القياس (تشبعات المؤشرات، ثبات الاتساق الداخلي، والصدق التقاربي والتمايزي). أما الثانية فتتمثل في تقييم النموذج الهيكلي (تحليل التداخل الخطي، تقييم معنوية العلاقات في النموذج الهيكلي، القدرة أو القوة التفسيرية، والقدرة التنبؤية (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022).

**4. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:**

**1.4 تقييم نماذج القياس الانعكاسية:**

من أجل تقييم نماذج القياس الانعكاسية (Reflective measurement models)، قام الباحث أولًا بفحص تشبعات المؤشرات (Indicator loadings). والجدول رقم 1 يُبيّن قيم التشبعات.

**الجدول 01: ثبات المؤشرات وثبات الاتساق الداخلي**

| المتغير | رمز العبارة | التشبعات | ألفا كرونباخ | الثبات المركب | متوسط التباين المستخلص |
|---|---|---|---|---|---|
| رأس المال النفسي (PsyCap) | PsyCap_1 | 0.840 | 0.848 | 0.898 | 0.687 |
| | PsyCap_2 | 0.796 | | | |
| | PsyCap_3 | 0.816 | | | |
| | PsyCap_4 | 0.862 | | | |
| التماثل التنظيمي (OI) | OI_1 | 0.862 | 0.866 | 0.909 | 0.713 |
| | OI_2 | 0.851 | | | |
| | OI_3 | 0.827 | | | |
| | OI_4 | 0.838 | | | |
| سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) | OCB_1 | 0.759 | 0.844 | 0.885 | 0.562 |
| | OCB_2 | 0.717 | | | |
| | OCB_3 | 0.760 | | | |
| | OCB_4 | 0.734 | | | |
| | OCB_5 | 0.729 | | | |
| | OCB_6 | 0.795 | | | |

**المصدر:** من إعداد الباحث استنادًا على برنامج SmartPLS 4.

تؤكد النتائج الواردة في الجدول رقم 1 إلى أن قيم تشبعات مؤشرات المتغيرات الكامنة قد تجاوزت جميعها الحد الأدنى المقبول 0.708 (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019)، وهو ما يُشير إلى أن هذه المؤشرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

وبعد ذلك، قام الباحث بفحص ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability) باستخدام كل من معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ومعامل الثبات المركب. إذ يجب أن تتراوح قيمتهما بين 0.70 و 0.95 (Ringle, Sarstedt, Mitchell, & Gudergan, 2020). وعليه، يتضح من الجدول رقم 1 أن قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب لجميع المتغيرات جاءت ضمن النطاق المقبول، مما يؤكد تمتع متغيرات الدراسة بدرجة كافية من الثبات والاتساق الداخلي.

كما تم تقييم الصدق التقاربي (Convergent validity) من خلال قيم متوسط التباين المستخلص (AVE)، حيث يتم تحقيق الصدق التقاربي عندما تتجاوز قيمة AVE لكل متغير الحد الأدنى المقبول وهو 0.50 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022). وبالعودة إلى نتائج الجدول رقم 1، يتضح أن كل قيم AVE تجاوزت الحد الأدنى المقبول، الأمر الذي يؤكد تحقق الصدق التقاربي لمتغيرات الدراسة الحالية.

وإلى جانب ذلك، قام الباحث بفحص الصدق التمايزي (Discriminant validity) بالاعتماد على معيار فورنيل-لاركر (Fornell-Larcker) ومعيار HTMT. حيث يتحقَّق الصدق التمايزي وفقًا لمعيار فورنيل-لاركر عندما يكون الجذر التربيعي للتباين المستخلص (AVE) لكل متغير أعلى من ارتباطه مع أي متغير آخر. وفيما يتعلق بمعيار HTMT، فيُشترط أن تكون كل قيمه أقل من 0.85، وألا تتجاوز 0.90 في حالة احتواء النموذج على متغيرات متشابهة من الناحية المفاهيمية (Ringle, Sarstedt, Mitchell, & Gudergan, 2020). والجدول رقم 2 يبين نتائج فحص الصدق التمايزي.

**الجدول 02: الصدق التمايزي**

| المتغيرات | معيار فورنيل-لاركر | | | المتغيرات | معيار HTMT | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | PsyCap | OI | OCB | | PsyCap | OI | OCB |
| PsyCap | 0.829 | | | PsyCap | | | |
| OI | 0.631 | 0.845 | | OI | 0.731 | | |
| OCB | 0.718 | 0.653 | 0.749 | OCB | 0.841 | 0.757 | |

**ملاحظة:** PsyCap = رأس المال النفسي، OI = التماثل التنظيمي، OCB = سلوك المواطنة التنظيمية.

**المصدر:** من إعداد الباحث استنادًا على برنامج SmartPLS 4.

يتبين من الجدول أعلاه أن الجذر التربيعي لقيم AVE لجميع المتغيرات جاءت أكبر من ارتباطاتها مع المتغيرات الأخرى في نموذج المسار. كما يُوضح الجدول نفسه أن كل قيم HTMT جاءت أقل من 0.85، مما يُؤكد أن نموذج الدراسة الحالي يتمتع بالصدق التمايزي.

**2.4 تقييم النموذج الهيكلي واختبار فرضيات الدراسة:**

يُعد تقييم التداخل الخطي (Collinearity) بين المتغيرات المستقلة من الخطوات الأساسية في تقييم النموذج الهيكلي (Structural model). وعليه قام الباحث باستخدام معامل تضخم التباين (VIF)، حيث تشير الأدبيات إلى أن تجاوز قيم هذا المعامل للحد 5 يدل على وجود مستويات

عالية من التداخل الخطي (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). وبعد إجراء التقييم، تبيّن أن قيم VIF لكل من المتغيرين المستقلين رأس المال النفسي والتماثل التنظيمي كانت أقل من 5، الأمر الذي يُؤكد عدم وجود مشكلة التداخل الخطي في نموذج الدراسة.

بعد ذلك، قام الباحث بتقييم القوة التفسيرية (Explanatory power) للنموذج بالاعتماد على معامل التحديد ($R^2$)، حيث يُوضّح هذا المعامل درجة التباين في المتغير التابع الذي يتم تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة المرتبطة به، حيث تتراوح قيمته بين 0 و1. وكلما اقتربت القيم من 1، دلّ ذلك على قدرة أو قوة تفسيرية أعلى للنموذج (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022). والجدول رقم 3 يُظهر نتائج تقييم معامل التحديد ($R^2$).

**الجدول 03: تقييم معامل التحديد ($R^2$)**

| المتغير التابع | معامل التحديد ($R^2$) | معامل التحديد المعدل |
|---|---|---|
| **التماثل التنظيمي (OI)** | **0.399** | **0.396** |
| **سلوك المواطنة التنظيمية (OCB)** | **0.581** | **0.578** |

**المصدر:** من إعداد الباحث استنادًا على برنامج SmartPLS 4.

يشير الجدول رقم 3 إلى أن قيمة $R^2$ لمتغير التماثل التنظيمي قد بلغت 0.399، ممّا يدل على أن المتغير المستقل رأس المال النفسي يفسر ما نسبته 39.9% من التباين في التماثل التنظيمي. كما بلغت قيمة $R^2$ لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية 0.581، وهو ما يعني أن رأس المال النفسي (متغير مستقل) والتماثل التنظيمي (متغير وسيط) يُفسّران ما نسبته 58.1% من التباين في المتغير التابع سلوك المواطنة التنظيمية. وفي ضوء ذلك، يُمكن القول إن نموذج الدراسة الحالي يتمتع بقوة تفسيرية مقبولة وجيدة.

كما قام الباحث أيضًا بفحص حجم التأثير $f^2$، حيث يعكس هذا المعامل حجم التغير في قيمة $R^2$ عند استبعاد متغير مستقل معين من النموذج الهيكلي، وذلك لتحديد ما إذا كان المتغير المُستبعد يُحدث تأثيرًا معتبرًا على المتغير التابع. وتشير الأدبيات إلى أن قيم $f^2$ البالغة 0.02، 0.15، و0.35 تدل على حجم تأثير صغير، متوسط، وكبير على التوالي (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022). والجدول رقم 4 يظهر نتائج تقييم حجم التأثير $f^2$.

**الجدول 04: حجم التأثير $f^2$**

| المتغير التابع | قيم $f^2$ | حجم التأثير |
|---|---|---|
| رأس المال النفسي (PsyCap) ⟵ سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) | 0.370 | كبير |
| التماثل التنظيمي (OI) ⟵ سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) | 0.159 | متوسط |
| رأس المال النفسي (PsyCap) ⟵ التماثل التنظيمي (OI) | 0.663 | كبير |

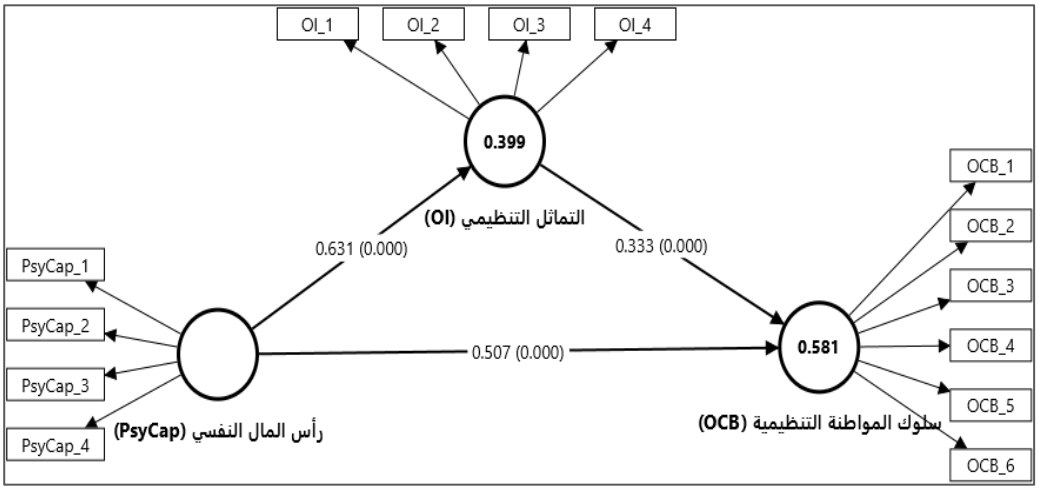
**المصدر:** من إعداد الباحث استنادًا على برنامج SmartPLS 4.

يشير الجدول رقم 4 إلى أن حجم تأثير رأس المال النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية كان كبيرًا، حيث بلغت قيمته 0.37. كما يتبين من الجدول نفسه أن حجم تأثير التماثل التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية كان متوسطًا، إذ بلغت قيمته 0.159. أما حجم تأثير رأس المال النفسي على التماثل التنظيمي فقد جاء كبيرًا، حيث بلغت قيمته 0.663.

إلى جانب تقييم القوة التفسيرية للنموذج البنائي، تم فحص القدرة أو القوة التنبؤية (Predictive Power) باستخدام إجراء PLSpredict. وقد أظهرت قيم $predict^2Q$ الخاصة بالمتغيرات التابعة نتائج مقبولة، حيث بلغت 0.394 لمتغير التماثل التنظيمي و0.511 لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية. وبما أن هذه القيم أكبر من الصفر، فإنها تشير إلى أن النموذج يتمتع بقدرة تنبؤية جيدة.

وبعد ذلك قام الباحث بتقييم معنوية معاملات المسار (Path coefficients) بهدف اختبار طبيعة العلاقات بين المتغيرات في النموذج الهيكلي. حيث تدل قيم معاملات المسار التي تقترب من 1+ على علاقات موجبة قوية، في حين تشير القيم القريبة من 1- إلى علاقات سلبية قوية. كما تكون هذه العلاقات ذات دلالة إحصائية عندما تكون قيم (p-value) أقل من 0.05 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022). وعليه، تم فحص معنوية معاملات المسار لاختبار الفرضيات بالاعتماد على طريقة البوتستراب (Bootstrapping) عند مستوى معنوية 0.05. ويعرض الشكل رقم 2 والجدول رقم 6 النتائج المتحصل عليها.

**الشكل02: تقييم النموذج الهيكلي/ البنائي**




**المصدر:** من إعداد الباحث استنادًا على برنامج SmartPLS 4.

**الجدول 06: التأثيرات المباشرة ونتائج اختبار الفرضيات**

| الفرضية | المسار (The path) | معاملات المسار β | قيمة t | قيمة p | فترات الثقة CI | | القرار |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | %2.5 | %97.5 | |
| H1 | OCB ⟵ PsyCap | 0.507 | 8.694 | 0.000 | 0.389 | 0.617 | قبول |
| H2 | OI ⟵ PsyCap | 0.631 | 13.175 | 0.000 | 0.533 | 0.719 | قبول |
| H3 | OCB ⟵ OI | 0.333 | 5.778 | 0.000 | 0.218 | 0.443 | قبول |

**ملاحظة:** PsyCap = رأس المال النفسي، OI = التماثل التنظيمي، OCB = سلوك المواطنة التنظيمية.

**المصدر:** من إعداد الباحث استنادًا على برنامج SmartPLS 4.

يشير الجدول رقم 6 إلى أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل موجب ومعنوي على سلوك المواطنة التنظيمية (β=0.507; t= 8.694; p<0.05). واستنادًا إلى ذلك، تم قبول **الفرضية الاولى (H1)**. وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات، من بينها دراسة (محمد المقدم و المشاري، 2024) التي أكدت العلاقة الموجبة والدالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين العاملين في بالمنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية. كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات أخرى، مثل دراسة (Pradhan, Jena, & Bhattacharya, 2016) ودراسة (Gupta, Shaheen, & Reddy, 2017) اللتين أُجريتا في البيئة الهندية.

كما يُبيّن الجدول رقم 6 أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل موجب ومعنوي على التماثل التنظيمي (β=0.631; t= 13.175; p<0.05). واستنادًا إلى ذلك، تم قبول **الفرضية الثانية (H2).** وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات التي أكدت وجود ارتباطي معنوي بين رأس المال النفسي والتماثل التنظيمي (Demir & Demir, 2019; Zhang, Liu, & Wei, 2021; Dubey, Varma, & Riasudeen, 2025)، كما تنسجم نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Mingmei & Pek, 2024) التي خلصت إلى وجود ارتباط موجب ودال إحصائيًا بين رأس المال النفسي والتماثل التنظيمي لدى الأساتذة في الجامعات الصينية.

ويوضح نفس الجدول أعلاه، أن التماثل التنظيمي يؤثر بشكل موجب ومعنوي على سلوك المواطنة التنظيمية (β=0.333; t= 5.778; p<0.05). واستنادًا إلى ذلك، تم قبول **الفرضية الثالثة (H3).** وتتسق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Freire & Pieta, 2022) ودراسة (Dubey, Varma, & Riasudeen, 2025) اللتين أشارتا إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين التماثل التنظيمي وممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين.

### 3.4 اختبار التأثير الوسيط

تحدث الوساطة (Mediation) عندما يتدخل متغير وسيط (Mediator variable) في العلاقة بين متغيرين مرتبطين آخرين، إذ يترتب على أي تغير في المتغير المستقل تغير في المتغير الوسيط، والذي بدوره ينعكس على المتغير التابع ضمن نموذج المسار (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022). ولاختبار تأثير الوساطة تم الاعتماد على طريقة البوتستراب (Bootstrapping). حيث يوضح الجدول رقم 7 نتائج هذا الاختبار.

**الجدول 07: نتائج اختبار التأثير الوسيط**

| الفرضية | المسار (The path) | معاملات المسار β | قيمة t | قيمة p | فترات الثقة CI | | القرار |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | %2.5 | %97.5 | |
| H4 | PsyCap ← OI<br>OI ← OCB | 0.210 | 5.773 | 0.000 | 0.139 | 0.284 | قبول |

**ملاحظة:** PsyCap = رأس المال النفسي، OI = التماثل التنظيمي، OCB = سلوك المواطنة التنظيمية.

**المصدر:** من إعداد الباحث استنادًا على برنامج SmartPLS 4.

يشير الجدول رقم 7 إلى أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل موجب ومعنوي في سلوك المواطنة التنظيمية من خلال التماثل التنظيمي باعتباره متغيرًا وسيطًا ($\beta$=0.210; t= 5.773; p<0.05). وعليه تم قبول **الفرضية الرابعة (H4)**. وتنسجم هذه النتيجة نسبيًا مع ما أشارت إليه دراسة (Dubey, Varma, & Riasudeen, 2025) التي أكدت على أن التماثل التنظيمي يؤدي دورًا وسيطًا في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية الموجَّهة نحو المنظمة (OCBO) لدى موظفي قطاع الرعاية الصحية في الهند.

**5. خاتمة**

أضحى رأس المال النفسي من الموضوعات البارزة في أدبيات السلوك التنظيمي الإيجابي، لما له من دور في تمكين الموظفين (أعضاء هيئة التدريس) من تحقيق الأهداف التنظيمية وإنجاز المهام بفاعلية. كما يُسهم هذا المفهوم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بشكل مباشر أو غير مباشر عبر التماثل التنظيمي بوصفه متغيرًا وسيطًا، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على تحسين أداء وكفاءة المنظمة (الجامعة).

وقد سعت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى اختبار التأثير الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية. وقد توصلت إلى النتائج الآتية:

- خلصت الدراسة إلى أن لرأس المال النفسي تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة الدراسة).
- أكدت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ومعنوي للرأس المال النفسي على التماثل التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة الدراسة).
- كشفت النتائج أن للتماثل التنظيمي تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة الدراسة).
- أظهرت نتائج الدراسة أن التماثل التنظيمي يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة الدراسة).

وبناءً على النتائج المتوصل إليها، يمكن استعراض جملة من المقترحات على النحو التالي:

- ينبغي على الجامعة تصميم برامج تدريبية تستهدف تعزيز أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، الكفاءة الذاتية، المرونة، والتفاؤل)، لما لها من أثر مباشر في ترسيخ سلوك المواطنة التنظيمية.

- تفعيل إدارة وتخطيط المسار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بغرض تعزيز شعورهم بالأمل والتفاؤل تجاه مستقبلهم المهني، بما ينعكس إيجابًا على سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.
- ينبغي على الجامعات توفير بيئة تنظيمية إيجابية قائمة على الثقة المتبادلة والتعاون والمودة، بما يعزز انخراط الأساتذة في ممارسة سلوكيات تطوعية تتجاوز أدوارهم وواجباتهم الرسمية.
- ضرورة العمل على تقوية شعور أعضاء هيئة التدريس بالارتباط والانتماء والالتزام التنظيمي من خلال تنمية دافعيتهم وتعزيز مشاركتهم في صناعة القرار، وتوضيح رؤية الجامعة وقيمها.
- اعتماد سياسة الباب المفتوح لتشجيع الأساتذة على التعبير عن أفكارهم ووجهات نظرهم، والتعرف على احتياجاتهم وأبرز التحديات والمعيقات التي تواجههم في بيئة العمل.
- إجراء دراسات مسحية دورية لتشخيص مستويات رأس المال النفسي والتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والعمل على تعزيز نقاط القوة ومعالجة مواطن الضعف.

## 6. قائمة المراجع

### أولا: المراجع باللغة العربية:


1. أمينة قهواجي، وهيبة مقدود، و ليلى مطالي. (2021). تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في الجامعات الجزائرية. *مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، 17*(2)، 377-394.
2. تامر إبراهيم السيد عشري. (2020). رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي: بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 50*(10)، 429-472.
3. دعاء علي سعد الدين سليم. (2021). أثر الذكاء الأخلاقي للمدراء كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي: بالتطبيق على الهيئة العامة للأبنية التعليمية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 51*(1)، 723-786.
4. سالي سمير أحمد إبراهيم، أمير علي شوشه، و محمود محمد عوض دويدار. (2018). دور السلوك الانسحابي للموظف كمتغير وسيط بين الفظاظة التنظيمية وسلوك المواطنة في مديريات الخدمات بمحافظة دمياط. *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 55*(2)، 163-206.

5. سلوى تيشات، و نور الدين مزهودة. (2021). الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسييرجامعة ورقلة. *مجلة العلوم الإدارية والمالية، 5*(2)، 245-222.
6. طارق رضوان محمد رضوان. (2021). التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 2*(1)، 113-162.
7. مصطفى صلاح محمد المقدم، و عبد الله بن محمد المشاري. (2024). الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية. *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 61*(6)، 167-207.
8. هبة أحمد محمد فراج. (2022). دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 3*(2)، 79-130.

**ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:**

1. Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management, 77*, 64-75. doi:https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014
2. Demir, M., & Demir, S. (2019). The effects of psychological capital on employees' organizational identification in hotels. *Journal of Tourism Theory and Research, 5*(3), 355-369.
3. Dubey, A., Varma, A., & Riasudeen, S. (2025). Exploring the role of organizational identification in the nexus of psychological capital and organizational-oriented citizenship behaviors: evidence from healthcare professionals in India. *Journal of Health Organization and Management, 39*(6), 1217–1235. doi:https://doi.org/10.1108/JHOM-05-2024-0187
4. Edwards, M., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology, 9*(1), 17–26. doi:https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1866-5888/a000007
5. Freire, C., & Pieta, P. (2022). The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction. *Sustainability, 14*(13), 1-14. doi:doi.org/10.3390/su14137557

6. Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development, 36*(7), 973-983.
7. Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed ed.). California, USA: SAGE Publications, Inc.
8. Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2-24.
9. Hermanto, Y., & Srimulyani, V. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability, 14*(20), 1-19. doi:https://doi.org/10.3390/su142013322
10. Mingmei, Y., & Pek, L. (2024). A study on the relationship between psychological capital, organizational identification, and job burnout among university teachers. *International Journal of Public Health Science, 13*(4), 1775-1782.
11. Mutonyi, B. (2021). Employees' psychological capital and innovative behavior in higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences, 13*(2), 198–215. doi:https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2020-0024
12. Nafei, W. (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration, 6*(2), 42-59.
13. Norman, S., Avey, J., Nimnicht, J., & Pigeon, N. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 17*(4), 380–391. doi:https://doi.org/10.1177/1548051809353764
14. Pradhan, R., Jena, L., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management, 3*(1), 1-16. doi:http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1194174
15. Rajapaksha, R., & Kalyani, L. (2020). A Study on the Impact of Psychological Capital on Organizational Identification: With Special reference to Sales Persons in C grade Cargills Food City Outlets in Colombo District. *Scientific Research Journal, 8*(12), 15-21. doi:http://dx.doi.org/10.31364/SCIRJ/v8.i12.2020.P1220824
16. Ringle, C., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International*

*Journal of Human Resource Management, 31*(12), 1617-1643. doi:https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655

17. Ritz, A., Giauque, D., Varone, F., & Anderfuhren-Biget, S. (2014). From Leadership to Citizenship Behavior in Public Organizations: When Values Matter. *Review of Public Personnel Administration, 34*(2), 128-152. doi:https://doi.org/10.1177/0734371X14521456
18. Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021). Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-9. doi:doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230