



The role of psychological capital in promoting organizational citizenship behavior -An analytical study on a sample of members of the college councils at the Universities of Kerbala and Muthanna

دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية¹

دراسة تحليلية على عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعتي كربلاء والمثنى

Prof. Dr. Jumana Ali Younis²

Shaima Jabbar Gouda¹

أ.د. جومانة علي يونس²

م.م شيماء جبار جودة¹

Joumana-younic@jinan.edu.lb

shaymaajabar14@gmail.com

1. Economics and Administration College - University of Kerbala/ Iraq
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء/ العراق
2. Jinan University/ Lebanon - The Faculty of Business Administration
جامعة الجنان/ لبنان - كلية إدارة الأعمال

Article information

Abstract

Article history:

Received: 26 / 6 / 2023

Accepted : 24 / 12/ 2023

Available online: 31 / 12/2023

Keywords:

psychological capital,
organizational citizenship
behavior, Karbala University, Al-
Muthanna University.

تاريخ الاستلام: 26 / 12 / 2023
تاريخ قبول النشر: 24 / 12 / 2023
تاريخ النشر: 31 / 12 / 2023

الكلمات المفتاحية

رأس المال النفسي، سلوك المواطنة
التنظيمية، جامعة كربلاء، جامعة المثنى.

The current study aimed to find out the extent to which the dimensions of the independent variable psychological capital with its dimensions represented by (self-efficacy, hope, optimism, flexibility) can affect the dependent variable organizational citizenship behavior with dimensions represented by (altruism, living conscience, sportsmanship, courtesy). A set of objectives, including identifying the level and type of relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior, and testing the extent to which management adopts them. The study relied on the descriptive analytical approach in collecting, analyzing and interpreting its data, and the questionnaire was adopted as a main tool in collecting data from a sample of (279) members of the college councils and heads of human resources departments at the Universities of Kerbala and Muthanna, and a set of statistical methods were used that helped to Analyzing the data of the study and testing its hypotheses represented by statistical tools (arithmetic mean, standard deviation, response level, relative importance, simple Pearson correlation coefficient), the study reached a set of conclusions, the most important of which is the high awareness of the variables of the current study by the universities of the study sample. The study also reached a set of recommendations from the most prominent of which is the need to advance the dimensions of psychological capital in the universities under study and pay attention to the psychological aspect of employees.

Citation: Gouda, Shaima Jabbar &Younis, Jumana Ali. (2023). The role of psychological capital in promoting organizational citizenship behavior -an analytical study on a sample of members of the college councils at the Universities of Kerbala and Muthanna, *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, 19(78), 57-70.

الاقتباس: جودة، شيماء جبار ويونس، جومانة علي. (2023). دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية - دراسة تحليلية على عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعتي كربلاء والمثنى، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 19(78)، 57-70.

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية الى معرفة مدى إمكانية تأثير أبعاد المتغير المستقل رأس المال النفسي بأبعاده المتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) في المتغير المعتمد سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاد المتمثلة بـ (الإيثار، الضمير الحي، الروح الرياضية، الكياسة) وسعت الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف منها التعرف على مستوى ونوع العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية واختبار مدى تبني الإدارة لهما. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل بياناتها وتفسيرها ، واعتمدت استمارة الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من عينة بلغت (279) عضواً من أعضاء مجالس الكليات ورؤساء اقسام الموارد البشرية في جامعتي كربلاء والمثنى ، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي ساعدت على تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها والمتمثلة بـ أدوات إحصائية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، مستوى الاجابة ، الأهمية النسبية ، معامل الارتباط البسيط Pearson ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة استنتاجات أهمها الإدراك المرتفع لمتغيرات الدراسة الحالية لدى الجامعات عينة الدراسة وتوصلت الدراسة أيضاً الى مجموعة توصيات من أبرزها ضرورة النهوض بأبعاد رأس المال النفسي في الجامعات المبحوثة وإيلاء اهتمام بالجانب النفسي للموظفين.

¹ بحث مستقل من أطروحة دكتوراه (دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي).

منهجية الدراسة

أولاً: - مشكلة الدراسة

تواجه المنظمات العديد من التحديات التي تحد من كفاءة وفاعلية الأداء ما يكون سبباً في فقدان الموارد البشرية في هذه المنظمات، إذ يعد العنصر البشري المورد الأكثر قيمة وأهمية ضمن موارد المنظمة، وتكمن المشكلة الرئيسية للدراسة في اسهام مجموعة من العوامل مثل بيئة العمل المضطربة والمتوترة، والتغيير التكنولوجي، وتداعيات العولمة وغيرها من الظروف في تشديد الضغط على المورد البشري ما أثر بشكل مباشر في الحالة النفسية للأفراد وعليه فإن للحالة النفسية السيئة للأفراد تأثير قوي في تعزيز كفاءة وفاعلية الأداء وبالمحصلة فإن ذلك يؤثر في إداء المنظمة ككل ومن ثمَّ يؤثر ذلك في سلوك المواطنة التنظيمية، وتبرز مشكلة الدراسة هنا في الإجابة عن التساؤلات الآتية:-

أ- ما مستوى إدراك المنظمة المبحوثة لمتغيرات الدراسة (رأس المال النفسي، سلوك المواطنة التنظيمية)

ب- ما مدى قدرة المنظمة المبحوثة على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ت- هل توجد علاقة ارتباط بين متغير رأس المال النفسي بأبعاده مع متغير سلوك المواطنة التنظيمية .

ثانياً: - أهمية الدراسة

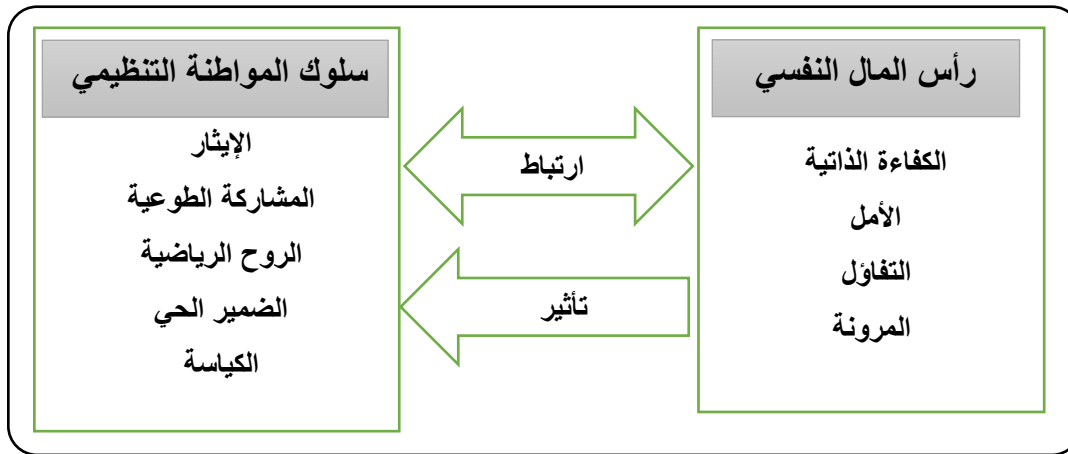
تتجسد أهمية الدراسة العلمية بما تتضمنه من مفاهيم تعد بوصفها طروحات فكرية جديدة تنسجم مع توجهات المفكرين المعاصرين في مجال إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي، إذ يعد رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تجذب الباحثين لاستكشاف أبعادهما وتطويرها. إذ ان الدراسة الحالية تسعى لتحقيق الأهداف الآتية:-

- 1- تنطلق أهمية الدراسة من أهمية القطاع الذي تعمل فيه المنظمة المبحوثة الامر الذي يجعل من تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية الهدف والوسيلة لرأس المال النفسي .
- 2- التعرف على المرتكزات الأساس والمفاهيمية لمتغير رأس المال النفسي ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية .
- 3- التعرف على واقع رأس المال النفسي في المنظمة المبحوثة وتشخيص نقاط القوة والضعف فيها .

ثالثاً: - أهداف الدراسة

- 1- الكشف عن إدراك واهتمام العينة المبحوثة فيما يتعلق بسلوك المواطنة التنظيمية .
- 2- التعرف على مستوى ونوع العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية.

الشكل (1) مخطط الدراسة



خامساً: فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي بأبعاده وسلوك المواطنة التنظيمية.
- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير لرأس المال النفسي في سلوك المواطنة التنظيمية.

سادساً: - منهج الدراسة وأداتها

- 1- منهج الدراسة: - اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات الدراسة المستقل (رأس المال النفسي) والمعتمد (سلوك المواطنة التنظيمية).
- 2- أداة الدراسة: - من اجل انجاز الدراسة سوف يعتمد الباحث على الاساليب الآتية لجمع البيانات :
 - أ- أساليب الإطار النظري: سوف يعتمد الباحث على ما متوفر من كتب ومقالات واطاريح ورسائل ودوريات وبحوث بشقيها العربي والإنجليزي والشبكة العنكبوتية لوضع الخلفية النظرية ومعالجتها بما يخدم موضوع الدراسة .
 - ب- أساليب الإطار التطبيقي: سوف يعتمد الباحث في الجانب التطبيقي على الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة، وسوف يتم صياغتها بسهولة ووضوح لمتغيرات الدراسة .

سابعاً: - مجتمع وعينة الدراسة

تم اختيار عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعتي كربلاء والمنتى فضلاً عن مسؤولي الموارد البشرية في هذه الجامعات، إذ اُختيرت عينة بلغت (279) عضواً، فضلاً عن إجراء المقابلات الشخصية لعدد منهم.

ثامناً: - حدود الدراسة: تضم حدود الدراسة ثلاث مجالات وهي كما يأتي :-

- 1- الحدود المكانية: سيتم تطبيق الدراسة في جامعتي كربلاء والمنتى .
- 2- الحدود الزمانية: وهي المدة الزمنية التي سوف يقوم بها الباحث بأجراء الدراسة، فضلاً عن مدة التطبيق الفعلية لتوزيع الاستبانة على افراد العينة واسترجاعها خلال سنة 2022-2023

3- الحدود الموضوعية: سيتم التركيز على متغيرات الدراسة وهي المتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير المعتمد (سلوك المواطنة التنظيمية).

عاشراً: - الأساليب الإحصائية المستخدمة

تعتمد الدراسة الحالية على مجموعة من الأدوات المعنوية وهي على النحو الآتي:

- 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لغرض وصف متغيرات الدراسة وبيان حالة التشتت التباين.
- 2- معامل الارتباط البسيط: (Pearson) وتستخدم لغرض بيان قوة التلازم والارتباط بين متغيرات الدراسة.

الجانب النظري للدراسة

أولاً: - رأس المال النفسي

أ- مفهوم رأس المال النفسي

يُعرّف رأس المال النفسي بأنه: الحالة النفسية الإيجابية المتطورة للفرد والتي تتميز بالثقة اللازمة للنجاح في المهام الصعبة، والقدرة على القيام بالسلوكيات الإيجابية المطلوبة للنجاح في الحاضر والمستقبل، والمثابرة نحو تحقيق الأهداف من أجل تحقيق النجاح، والقدرة على استعادة التوازن في حالة الوقوع في مشكلات (Luthans and Youssef, 2007: 321). كما عرّف رأس المال النفسي بأنه: الحالة النفسية الإيجابية للفرد التي تمتد إلى ما وراء رأس المال الفكري بقصد الحصول على الميزة التنافسية والمحافظة عليها. (Cetin, 2011: 374) يُقال إن الاستثمارات في رأس المال النفسي قادرة على تحقيق عوائد أكبر من تلك التي تقدمها الموضوعات التقليدية الأخرى لاستثمار رأس المال، مع تأثير إيجابي كبير في مجموعة من المواقف والسلوكيات المرغوبة في مكان العمل (Diržytė et al, 2013: 116). كما عرّف رأس المال النفسي على أنه عبارة عن: الصفات الشخصية التي تسهم في إنتاجية الفرد، فهو يمثل مجموعة الموارد التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في مختلف مناحي الحياة (الفقعاوي، 2019: 11). وقد أوضح (Sirinaga et al, 2020: 468) أن رأس المال النفسي هو حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد، إذ يهتم رأس المال بظروف العمل الحالية وتوقعات الموظفين في اكتساب ميزة تنافسية. يقال إن هناك دليلاً واضحاً على أن رأس المال النفسي الإيجابي قد أسهم كثيراً في الحصول على المخرجات المرجوة للموظفين ولتقديم أفكار جديدة لفهم وإدارة المواقف التنظيمية السلبية والمرهقة المحتملة. وهو بالوقت نفسه يمثل رأس المال النفسي مورداً نفسياً رئيساً في مكان العمل .

ب: - أهمية رأس المال النفسي

أن رأس المال النفسي الإيجابي يمتد الى العديد من تيارات الدراسة مثل السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وريادة الأعمال. على المستوى الفردي، يؤثر رأس المال النفسي الإيجابي في الالتزام التنظيمي والتكيف والأداء واحتمالية تحقيق الأهداف المهمة. على المستوى التنظيمي، يؤثر رأس المال النفسي الإيجابي في الابتكار وأداء الشركة. بشكل عام، توثق مجموعة متزايدة من الأبحاث الدور المؤثر لرأس المال النفسي الإيجابي في النتائج الفردية والمؤسسية (Anglin et al, 2018: 4). و أن البناء الأساس متعدد الأبعاد المعترف به الآن لرأس المال النفسي الإيجابي قد يكون مفيداً بشكل خاص في فهم أفضل لكيفية تقدم الموظفين بنجاح عن طريق عملية الإبداع، أي أن رأس المال النفسي الإيجابي قد يكون آلية تمكّن عن طريقها الموظفين من ذوي التوجه التعليمي التكيف نفسياً لتحقيق نتائج إبداعية. (Huang&Luthans, 2015: 3). كما إن تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء والسلوك أكبر من تأثير

هذه المكونات الأربعة المكونة للسلوك التنظيمي الإيجابي. مثلاً، يحدد الأشخاص المتفائلون طريقهم لتحقيق النجاح بحيث يكونون أكثر تفاؤلاً وقدرة على الصمود (Aliyev&Karakus,2015:71) كما يحفز رأس المال النفسي الإيجابي للموظف على تعزيز القواعد المعرفية التي بدورها ستسهل التفكير الإبداعي. إن الرغبة في تحمل المخاطر المرتبطة بعملية مبتكرة تمكن الفرد من صياغة استراتيجيات واستكشاف بدائل مختلفة. من الضروري أن تعتمد القدرة على التفكير الإيجابي على السمات الشخصية التي تساعد في الحفاظ على السيطرة على المواقف السلبية. ويمكن رأس المال النفسي الفرد من تطوير أفكار إبداعية ومن ثم فهو مسؤول عن تعزيز الابتكار داخل شركة معينة. لذلك، يمكن اعتبار رأس المال النفسي الإيجابي مظهراً من مظاهر سمات الشخصية لأنه يهتم بتقديم قيمة لمنظمة عن طريق مجموعة المهارات التي يمتلكها الفرد. إنها قدرة الفرد على الافادة الفعّالة من المعرفة وإدارتها عن طريق تكوين شبكات اجتماعية. (Tang,2020:2).

ج: - ابعاد رأس المال النفسي

تشير أغلب أدبيات حقل السلوك التنظيمي إلى تضمين رأس المال النفسي أربعة أبعاد تُجسّد ميول الفرد العامل؛ لأن يكون متحفزاً لإنجاز الهدف، وهذه الأبعاد هي:

1- الكفاءة الذاتية: يعود أصل مفهوم الكفاءة الذاتية إلى نظرية الإدراك الاجتماعي لعالم النفس المشهور (ألبرت بندورا) سنة 1977م، ومفادها: إنّ الفرد يكتسب الخبرة والتعلم عن طريق الملاحظة لسلوك الآخرين ضمن سياق العلاقات الاجتماعية والتعامل مع الآخرين، لذا فقد عُرفت الكفاءة الذاتية بأنها: ثقة الفرد بقدراته على تحريك الدافع أو الموارد المعرفية والإدراكية أو مسارات العمل اللازمة لإنجاز مهام معينة في وقت محدد (الفقعاوي: 2019، 44). بعبارة أخرى، الكفاءة الذاتية هي تصور الفرد وتفسيره للأحداث وسيطرته عليها. وتستخدم الكفاءة الذاتية للتعبير عن الثقة بالنفس للفرد في الكشف عن كامل إمكاناته ومهاراته لتحقيق هدفه. بمعنى آخر، يشير إلى حالة من عدم الشعور بالخوف من تجربة أساليب جديدة بسبب إيمانه بمهاراته (İRGE&BAYRAM,2020:104).

2- التفاؤل: تستند الخلفية التاريخية للتفاؤل كسلوك تنظيمي، إلى دراسات عالم النفس الأمريكي (مارتن سلجمان)، فقد أشار إلى التفاؤل على أنه: نمط تفسيري يتوقع فيه الأفراد الأحداث الإيجابية إلى أوضاع دائمة وعامة، والأحداث السلبية إلى حالات مؤقتة ومحددة (صبر، 2018: 248). يُعدّ بعد التفاؤل "أسلوباً توضيحياً ينسب الأحداث الإيجابية إلى أسباب داخلية ودائمة ومنتشرة، والأحداث السلبية إلى أسباب خارجية ومؤقتة ومحددة ولاسيما بالمواقف". وهناك بُعدان للتفاؤل من حيث درجة الديمومة التي يتصورها المرء في المتغير (المتفائلون سيرون الحدث السلبي على أنه مؤقت، والحدث الإيجابي دائماً)، والانتشار (سيرى المتفائلون سبباً سلبياً، على سبيل المثال، خاص بحدث وليس لجميع الأحداث، وسيرى سبباً إيجابياً في الاتجاه المعاكس) (Luthans et al,2007:547 Page&Donohue,2004:5;).

3- الأمل: استخدام هذا المصطلح في الخمسينيات من القرن العشرين في الدراسات الخاصة بالطب النفسي، ثم تبلور مصطلح الأمل بشكل أكثر وضوحاً في سبعينيات القرن ذاته، وذلك على يد العالم (سنايدر) عن طريق صياغته للمبادئ الأساسية لنظرية الأمل. (Kibby and Pourkiani, 2015: 149) والأمل هو أحد المكونات المهمة للسلوك التنظيمي الإيجابي، له تأثيرات في العاطفة والإرادة، وهو ليس رغبة في بعض الحاجات غير الواقعية بل توقع معقول، والأمل هو ويؤمن بشيء مؤكد لكن على الأرجح ممكن. (Shabir et al,2014:4) ويصف النموذج

رأس المال النفسي الإيجابي الأمل بأنه "امتلاك قوة الإرادة والمسارات لتحقيق أهداف المرء. (Page&Donohue,2004:4)" فالأمل حالة تحفيزية يتفاعل بموجبها عنصران، هما قوة العقل الموجهة بالهدف والتخطيط لتحقيق تلك الأهداف. وهو وجود الرغبة في تحقيق الأهداف أو الغايات التي تنطوي في تأثير أو علاقة بالدافع والقدرة على تصور استراتيجية لتحقيق تلك الأهداف أو الغايات. كما يعدّ الأمل قابلاً للقياس الكمي، وله تأثير واضح في الأداء، والذي يمكن تعريضه (Zehra&Husain,2015:256).

4- المرونة يُعد عالم البيئية الكندي (هولنج) من أوائل الباحثين الذين لاحظوا أن للأنظمة خاصيتين مميزتين، هما: المرونة والاستقرار، إذ تحدد المرونة قدرة الأنظمة على استيعاب التغيرات، فيما يمثل الاستقرار قدرة الأنظمة للعودة إلى حالة التوازن بعد الاضطراب المؤقت (جلّاب وآل طعين, 2015: 15). وترتبط المرونة باستجابات الأفراد في البيئات المليئة بالضغط فهي القدرة على تحقيق النجاح مرة أخرى بعد التعرض للمشاكل أو العوائق غير المتوقعة للنجاح. ويمكن تعريف المرونة عن طريق بعض الاستجابات التكيفية مثل القدرة على التعامل أو التصرف بشكل إيجابي على الرغم من المواقف غير المرغوب فيها. (Tuan, 2019:964).

ثانياً: سلوك المواطنة التنظيمية

أ - مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

من المفاهيم الإدارية التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخرًا واستحوذت على اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين مفهوم المواطنة التنظيمية (الهنداوي, 2012: 24-246). إذ إنه من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري الحديث الذي أصبح يعتمد عليه كثيراً للارتقاء بمستوى أداء المنظمة والعاملين على حد سواء، ويدور محور ارتكاز هذا المفهوم على الموظف الذي يعد أهم الموارد التنظيمية على الإطلاق وباختفائه لا يتصور وجود أي أساس تنظيمي، فالمورد البشري يمثل ركيزة التطور والتقدم المنظمي، حتى أن كثيراً من المجتمعات وصلت إلى قمة التطور والازدهار في مختلف المجالات وذلك للأهمية الكبيرة المعطاة لمواردها البشرية. وتمثل دولة اليابان ذلك إذ استطاعت أن ترتفع على عرش التقدم التكنولوجي ليس بما تملكه من موارد طبيعية بل بما تملكه من موارد بشرية أخذت اليابان إلى قمة التفوق والازدهار الاقتصادي. ويمكن إعادة الإطار الفكري لمفهوم المواطنة التنظيمية إلى عالم الإدارة الشهير عام 1938 على مبدأ اقتناع العاملين في فكرة الرغبة في التعاون التنظيمي ويمكننا استعراض أهم التعريفات التي تناولها علماء الإدارة لسلوكيات المواطنة التنظيمية (هاشمي وزكرياء, 2020: 15).

ب - أهمية سلوك المواطنة التنظيمية

تعد سلوكيات المواطنة التنظيمية مهمة بالنسبة للمجتمع ككل، فهي تعكس إيجاباً عليه عن طريق المساهمة في خلق منظومة قيمية تتوسع إلى ما هي أبعد من دائرة المنظمة عن طريق انتقال الفرد الممارس لهذا السلوك بقيمه التنظيمية إلى حيث المجتمع (عبد الباقي, 2003: 105). إذ تنبع أهمية هذه السلوكيات من المنظمات بصفة عامة والمنظمات العربية المعاصرة بصفة خاصة إذ إن موضوع سلوك المواطنة التنظيمية بالغ الأهمية؛ لأنّ مقابلة التحديات التي تعيشها منظمات اليوم تحتاج إلى جهود العاملين غير الرسمية فقط بل الجهود الأخرى أيضاً (الشامي, 2014: 85). إذ إن لها أهمية معمة تنطبق على الوظائف المختلفة ومؤسسات العمل نظراً لأهميتها، فقد كان الدراسة في سبب انخراط الموظفين في سلوك المواطنة وعواقبه محل اهتمام متخصصي السلوك التنظيمي في الأونة الأخيرة حيث إن انخفاض معدلات دوران العمل والغياب يؤدي إلى تحقيق مبدأ الاستقرار الوظيفي وبالتالي ينعكس على زيادة معدلات الأداء

وتحسين الانتاجية بالإضافة الى تعزيز الثقة المتبادلة والرضا الوظيفي بين الافراد (Ledebo,2004:221) و بشكل عام تسهل سلوكيات المواطنة التنظيمية الاداء الفعال للمنظمات بعدة طرق، اذ يساعد الموظفين على العمل معاً، ويساعد ايضاً على تنسيق المعلومات والانشطة داخل المجموعات اذ يرتبط هذا السلوك برضا العملاء والاداء المال (Bowler,2006:260) وهي تعمل على تسهيل الاتصال الفعال بين مستويات المنظمة وبذلك تحسن من اداء المجموعة لأنها تساعد العاملين لكي يعملوا معاً (ياسر , 2018 :7).

ج: - خصائص سلوك المواطنة التنظيمية

أن سلوك المواطنة التنظيمية يتضمن خصائص كثيرة اذ يعزز وظائف النظام العالية، والإدارة الفعالة للمخاطر، الدافع المتفوق والتأكيد المناسب وفهم الفرص المحددة، وتُسهم المواطنة التنظيمية في أداء المجموعة والاستدامة والاستقلالية بين أعضاء المجموعة (Núñez&López, 2020, 650) إذ انها تعد وسيلة توفير لإدارة التبعية المتبادلة بين اعضاء وحدة العمل، وهي تعزز قدرة اداء زملاء العمل والمديرين على اداء وظائفهم عن طريق توفير الوقت لتخطيط أكثر كفاءة وجدولة وحل للمشكلات (خلف , 2018 :44). وهي تحقق لممارسيها افضلية وميزة تنافسية في المنظمة اذ ان الطابع التطوعي لهذه السلوكيات لا يعني انها غير مقدرة من قبل الادارة او ليس لها تأثير على التقييم الرسمي وغير الرسمي لأداء العاملين في المنظمة، او ان العاملين غير مدركين للمنافع التي قد تنتج عن كونهم مواطني منظمة صالحين بل على العكس اذ انها تؤثر في التقييم في العديد من المنظمات فضلاً عن ان العاملين يدركون ذلك (صباغ , 2020 :36). ويتضح من التعريفات السابقة لسلوكيات المواطنة التنظيمية ما يأتي (نادر , 2013 :75) :

- 1- أن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك اختياري تطوعي ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يضطلع بها الفرد في العمل
- 2- هي سلوكيات نزيهة، أي أنه ليس لها غرض خفي تجاه من يمارسها من العاملين.
- 3- هي سلوكيات تقوم بتشجيع المنظمة عن طريقها العاملين على الانخراط فيها.
- 4- هي سلوكيات تنظيمية مفيدة.
- 5- هي سلوكيات لا ينتظر الفرد مقابلها مكافأة تنظيمية، كما أن الفرد لا يعاقب على عدم ممارستها وذلك

د: - ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية

اعتمد الباحث على مقياس (organ ,1988) في تحديد ابعاد المواطنة التنظيمية وهي كالآتي :-

- 1- الايثار: وهو يعكس رغبة الاشخاص الذين يتطوعون للمساعدة في مهمة او مشكلة محددة تتعلق بمكان العمل (Zayas & Gruñeiro. 2015 :3) , و هو جميع السلوكيات التقديرية تهدف إلى مساعدة زملاء العمل الآخرين (Wishart & Somoray . 2019 :159) , اذ يتمثل في المساهمات التي يقدمها الموظف عن طريق مساعدته شخص ما في منظمته للقيام بعمله ومشاركته في طرق واساليب العمل الجديدة، اذ ان هذه المساعدة قد تتجاوز زملاء العمل لتشمل المراجعين وبذلك يحصلون على الخدمة المثلى في المنظمة (شارف , 2019 :14) كذلك هو مدى مساعدة الموظف لزملائه في العمل في المهام المتعلقة بالعمل (هاشمي وزكرياء , 2020 :19). وهو عبارة عن سلوك اختياري يقوم به الفرد بشكل تطوعي لمساعدة زملائه في العمل لحل مشاكلهم المتعلقة بالعمل وكذلك توجيه العاملين الجدد لأداء المهام الموكلة إليهم (منيرة , 2021 :37). ويساعد الايثار على توليد الثقة بين العاملين ويعني التفكير في حقوق ورفاهية الآخرين (هادي , 2021 :316).

2- الضمير الحي: يعرف الضمير الحي بأنه سلوكيات الدور التي تتجاوز متطلبات الوظيفة واخلاقيات العمل اذ تتضمن هذه المتطلبات الالتزام بالمواعيد والحفاظ على الموارد وكذلك الالتزام بالواجبات وعدم هدر الوقت (ابراهيم , 2017 :8). وهو سلوك الموظف التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الاستراحات، الحضور بالوقت المطلوب، الحفاظ على موارد وممتلكات المنظمة وكذلك العمل بجدية (هاشمي وزكرياء , 2020 :20)، فيتجه الى انجاز دوره في المنظمة بأسلوب يزيد على المستوى المعروف (منيرة , 2021 :37). ويتعلق الضمير الحي بالجانب النفسي للفرد في تقبل الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي وكذلك السياسات المتعلقة بالوظيفة داخل المنظمة (هادي, 2021 :316)، وهو يقود الموظفين لتجاوز الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة، مثل العمل لساعات إضافية وعدم أخذ فترات راحة إضافية (Al-Ahmadi & Mahran, 2022, 17: 2022, Al-Ahmadi & Mahran)

3- الروح الرياضية: تشير الروح الرياضية الى قيمة التسامح امام المشكلات والمواقف التي تواجه الفرد في حياته الوظيفية دون اي شكوى او تدمر، وكذلك قدرته على تحمل اوضاع العمل السيئة، وهذا ما يعكس استعداد الفرد للعمل في ظروف غير مناسبة دون شكوى، ومع كل هذا يحاول الفرد العامل ان يعمل بروح رياضية حتى لو كانت الامور الوظيفية عكس رغبته (بشير, 2019 :14). وتعرف الروح الرياضية بأنها تجنب الشكوى، والمظالم الصغيرة، السخرية من الإهانات الحقيقية أو المتخيلة (Somoray & Wishart, 2019, 159: 2019).

4- الكياسة: هي سلوك اختياري يهدف الى منع النزاعات المتعلقة بالعمل مع الآخرين (Dipaola,2001:422) وهي محاولة الشخص من منع الخلافات والمشاكل المتعلقة بالعمل واتخاذ التدابير الوقائية لتجنبها، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين وتجنب اثاره المشاكل معهم بالإضافة الى إعطاء المعلومات للأشخاص الذين يمكن ان يستفادوا منها (شارف , 2019 :14). وتعرف بأنها قيام الشخص بمنع وقوع المشاكل التي تتعلق بالعمل، وادراكه لتأثير اي سلوك يصدر عن الآخرين وعدم استغلاله لحقوقهم وتجنب اثاره المشاكل معهم وتقديم النصح والارشاد وكذلك تزويدهم بالمعلومات الضرورية (هاشمي وزكرياء , 2020 :20) .

الجانب العملي للدراسة

يختص هذا المبحث بعرض نتائج التحليل الوصفي لاستجابات عينة الدراسة عن مدى توافر متغيرات الدراسة (ممارسات ادارة الموارد البشرية راس المال النفسي سلوك المواطنة التنظيمية) وابعادها الفرعية على مستوى مجالس الكليات في جامعة كربلاء عينة الدراسة، اذ يتضمن هذا المبحث عرض قيم الأوساط الحسابية الموزونة، وقيم الانحرافات المعيارية، ومستوى الاجابة والاهمية النسبية، والاهمية الترتيبية للفقرات، استناداً الى برامج التحليل الاحصائي المناسبة. وعلى النحو الآتي:

أولاً: - وصف وتشخيص متغير رأس المال النفسي

يظهر الجدول (1) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير راس المال النفسي والذي يقاس بأربعة أبعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.7790) وبلغ الانحراف المعياري (0.9400) وبلغت الاهمية النسبية (75%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير راس المال النفسي قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، ما يدل على ان ادارة مجالس الكليات في جامعة كربلاء عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بقدرات مواردها البشرية وتطوير مستوى معارفهم ومهاراتهم وكيفية ادارة المواقف التي يمرون بها في وظائفهم وتعزيز مستوى ممارساتهم الميدانية عن طريق اشراكهم في الدورات التدريبية والتطويرية التي تصقل مواهبهم وتحسين

اساليب تنفيذ العمل وتحقيق الاهداف بأساليب لا تؤثر في البيئة التي يعملون بها مما يعزز لديهم راس المال النفسي. اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد راس المال النفسي الفرعية ميدانياً على مستوى مجالس الكليات في جامعة كربلاء عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة، الامل) على الترتيب بحسب اجابات افراد العينة المبحوثة، وكما موضح في الجدول (1).

الجدول (1) الاحصاءات الوصفية لمتغير راس المال النفسي بأبعاده

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
الكفاءة الذاتية	3.8297	.9000	مرتفع	.76	1
الامل	3.7001	.9493	مرتفع	.74	4
التفاؤل	3.7857	.9434	مرتفع	.76	2
المرونة	3.7496	.9541	مرتفع	.75	3
المعدل العام لمتغير راس المال النفسي	3.7790	.9400	مرتفع	.75	--

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel SPSS)

ثانياً- وصف وتشخيص متغير سلوك المواطنة التنظيمية

يظهر الجدول (2) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية والذي يقاس خمسة ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.8238) وبلغ الانحراف المعياري (0.9510) وبلغت الاهمية النسبية (76%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير سلوك المواطنة التنظيمية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، ما يدل على ان ادارة مجالس الكليات في جامعة كربلاء عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بالجوانب المتعلقة بتعزيز روح المواطنة في كليات جامعة كربلاء اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية الفرعية ميدانياً على مستوى مجالس الكليات في جامعة كربلاء عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (فضيلة المواطنة، الكياسة، الضمير الحي، الروح الرياضية، والايثار) على الترتيب حسب اجابات افراد العينة المبحوثة ، وكما موضح في الجدول (2).

الجدول (2) الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
الايثار	3.5957	.9872	مرتفع	.72	5
الضمير الحي	3.8351	.9686	مرتفع	.77	3
الروح الرياضية	3.8144	1.0101	مرتفع	.76	4
الكياسة	3.8445	.9554	مرتفع	.77	2
فضيلة المواطنة	4.0294	.8338	مرتفع	.81	1
المعدل العام لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية	3.8238	.9510	مرتفع	.76	--

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel SPSS)

ثالثاً: - اختبار فرضيات الدراسة

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: (يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي بأبعاده ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية)

لفرض بيان مدى علاقات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد استخدم الباحث اختبار (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى المتعلقة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (رأس المال النفسي) وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الامل، التفاؤل، المرونة) والمتغير المعتمد (سلوك المواطنة التنظيمية) بأبعاده (الايثار، المشاركة الطوعية، الروح

الرياضية، الضمير الحي، الكياسة). اذ يظهر الجدول (3) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد رأس المال النفسي ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية. وقبل الخوض في اختبار الفرضيات الفرعية لهذه الفرضية فان الجدول (3) يشير الى حجم العينة (279) ونوع الاختبار. (2-tailed) ومختصر (Sig.) في الجدول يشير الى اختبار معنوية معامل الارتباط عن طريق مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير ان يظهر قيمها. فاذا ظهر وجود علامة (***) على معامل الارتباط فان هذا يعني بان قيمة (t) المحسوبة أكبر من الجدولية. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Saunders, et al. 2009)، وكالاتي:

جدول (3) تصنيف مستويات علاقات الارتباط

ت	مستوى علاقة الارتباط	مقدار الارتباط R
1	علاقة ارتباط منخفضة (سلبية او ايجابية)	إذا كان معامل الارتباط اقل من 0.30-0.00 ±
2	علاقة ارتباط قوية (سلبية او ايجابية)	إذا كان قيمة معامل الارتباط بين 0.70-0.31 ±
3	علاقة ارتباط قوية جدا (او تامة) (سلبية او ايجابية)	إذا كان معامل قيمة الارتباط اعلى من 0.99- 0.71 ±
4	لا توجد علاقة ارتباط	إذا كان معامل قيمة الارتباط 0
5	علاقة ارتباط تامة (سالبة او موجبة)	1±

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد (Saunders, et al. 2009, 459)

بهدف قبول الفرضية الرئيسية الاولى المذكورة آنفاً من عدم قبولها قام الباحث باختبار قيمة معامل الارتباط البسيط باستخدام اختبار ((Sig. 2-tailed)) للوقوف على معنوية العلاقة بين متغير رأس المال النفسي (المستقل) ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية إذ يشير الجدول (4) الى وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين متغير رأس المال النفسي ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (.850***) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين متغير رأس المال النفسي ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%) والجدول (4) يوضح تلك العلاقة، وهذا يشير الى ان اعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء يمكنها عن طريق تعزيز رأس المال النفسي في الكفاءة الذاتية والامل والتفاؤل في الجامعة من التأثير في مستوى عملها ونقل الهدف الى تحقيق سلوك مواطنة تنظيمية، وتأسيسا على ما سبق يتضح قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على إنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية). عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%).

جدول (4) مصفوفة معاملات الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية

Correlations							
		المرونة	التفائل	الامل	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي	سلوك المواطنة التنظيمية
المرونة	Pearson Correlation	1	.332**	.210**	.295**	.560**	.380**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	279	279	279	279	279	279
التفائل	Pearson Correlation	.332**	1	.727**	.724**	.875**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	279	279	279	279	279	279
الامل	Pearson Correlation	.210**	.727**	1	.779**	.857**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	279	279	279	279	279	279
الكفاءة الذاتية	Pearson Correlation	.295**	.724**	.779**	1	.891**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	279	279	279	279	279	279
رأس المال النفسي	Pearson Correlation	.560**	.875**	.857**	.891**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	279	279	279	279	279	279
سلوك المواطنة التنظيمية	Pearson Correlation	.380**	.730**	.789**	.796**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	279	279	279	279	279	279

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج spss v.25

بناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين متغير رأس المال النفسي ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية بوجود علاقة ارتباط طردية قوية جدا بين المتغيرين تعكس مدى توافر رأس المال النفسي بأبعاده مما يؤثر انعكاس طردي بنسبة قوية جدا لظهور سلوك المواطنة التنظيمية في كليات في جامعة كربلاء عينة الدراسة.

2- الفرضية الرئيسية الثانية: (يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لرأس المال النفسي بأبعادها في متغير سلوك المواطنة التنظيمية)

اعتمد الباحث في اختبار الفرضيات الفرعية لعلاقة التأثير المباشر بين ابعاد المتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير المعتمد (سلوك المواطنة التنظيمية) على الانموذج الهيكلي (Structural Model) وباستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية اذ تبين النتائج ان معامل التفسير (R2) بان بُعد التوظيف والاختيار قادر على تفسير ما نسبته (14%) من التغيرات التي تطرأ على متغير سلوك المواطنة التنظيمية في كليات جامعة كربلاء عينة الدراسة. اما النسبة المتبقية والبالغة (86%) فتعزى لمساهمات متغيرات اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة .

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: - الاستنتاجات

1- رأس المال النفسي هو حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد، إذ يهتم رأس المال بظروف العمل الحالية وتوقعات الموظفين في اكتساب ميزة تنافسية.

2- يحفز رأس المال النفسي للموظف على تعزيز القواعد المعرفية التي بدورها ستسهل التفكير الإبداعي للموظفين داخل الجامعات المبحوثة .

- 3- تعد سلوكيات المواطنة التنظيمية سلوكيات فردية "تقديرية"، ولا يتم التعرف عليها بشكل مباشر أو صريح عن طريق نظام المكافآت الرسمي، والذي يعزز بشكل اجمالي الأداء الفعال للمنظمة.
- 4- أن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك اختياري تطوعي ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يضطلع بها الفرد في العمل

ثانياً: - التوصيات

- 1- ضرورة قيام إدارة الجامعات المبحوثة اتباع أساليب إدارية من شأنها تقوية تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية نحو الخدمة.
- 2- ضرورة اهتمام الادارة العليا في المنظمة المبحوثة في تعزيز الثقة لدى العاملين بما يحقق سلوك المواطنة التنظيمية، ويأتي عن طريق تعزيز مختلف السلوكيات الأخلاقية والاجتماعية .
- 3- ضرورة النهوض بأبعاد رأس المال النفسي في الجامعات المبحوثة وابعاد اهتمام بالجانب النفسي للموظفين .
- 4- يجب على القيادة العليا في الكليات المبحوثة زيادة الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية السماح لها بالتوسع، وهذا يتحقق عن طريق التشجيع والمكافئة وزيادة الاهتمام بجودة حياة العمل المادية والمعنوية والعمل على توفير الظروف كافة التي تقلل من شدة الضغط النفسي على الموظفين داخل هذه الجامعات .

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- 1- ابراهيم، خليل إبراهيم. (2017). الدور الوسيط للتمكين النفسي في تعزيز اثر سلوك المواطنة التنظيمية في الالتزام التنظيمي، دراسة اختبارية في عينة من المستشفيات الاهلية ببغداد، الرصافة، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد.(25)
- 2- العلاق، بشير. (2019). القيادة الادارية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 3- الفقواوي هاني فؤاد سلمان، القيادة الخادمة ودورها في تعزيز رأس المال النفسي "دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات في قطاع غزة" (2019). رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 4- الشامي، أفضل عباس مهدي. (2014). روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية، دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء.
- 5- بشير، شارف. (2019). دور سلوك المواطنة التنظيمية في تحقيق الابداع الاداري، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر فرع جيجل، رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
- 6- خلف، كرار فاضل. (2018). مقدرات تكنولوجيا المعلومات ودورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين في ذي قار، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد (7)، العدد.(28)
- 7- صباغ، رفاة عطار. (2020). اثر الضغوط الوظيفية على سلوكيات المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية على العاملين في القطاع التربوي الحكومي في محافظة حلب، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

- 8- صبر، رنا ناصر، الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي، بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية. (2018). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (24)، العدد (103)، العراق.
- 9- منيرة، قرين. (2021). دور القيم التنظيمية الاندماجية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل، دراسة ميدانية بمؤسسة حضنة حليب المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر .
- 10- نادر، غنوة محمد. (2013). أثر الضغوط الوظيفية على المواطنة التنظيمية "دراسة مسحية على العاملين في المشافي العامة للساحل السوري"، جامعة تشرين، الجمهورية العربية السورية، رسالة ماجستير.
- 11- هادي، ابتسام راضي. (2021). الولاء التنظيمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية لدى تدريسي الجامعة المستنصرية، مجلة الاستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (60)، العدد (3)
- 12- هاشمي، بغداوي، وزكرياء، مغيأتي. (2020). العدالة التنظيمية ودورها في الرفع من مستوى المواطنة التنظيمية بالمؤسسات الجامعية، دراسة حالة جامعة الجبالي، خميس مليانة، رسالة ماجستير.
- 13- هاشمي، بغداوي، وزكرياء، مغيأتي. (2020). العدالة التنظيمية ودورها في الرفع من مستوى المواطنة التنظيمية بالمؤسسات الجامعية، دراسة حالة جامعة الجبالي، خميس مليانة، رسالة ماجستير.
- 14- ياسر، حيدر عبد الحاكم. (2018). القيادة الخادمة وعلاقتها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية في دائرة صحة الديوانية، رسالة ماجستير، جامعة القادسية.

ثانيا: المصادر الأجنبية

- 1- Al-Ahmadi, A. T., & Mahran, S. M. (2022). Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction from The Nurses' Perspective. *Evidence-Based Nursing Research*, 4 (1), 9-9.
- 2- Aliyev, R., & Karakus, M. (2015). The effects of positive psychological capital and negative feelings on students' violence tendency. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 190, 69-76.
- 3- Bowler, W. M. (2006). Organizational goals versus the dominant coalition: A critical view of the value of organizational citizenship behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7 (3), 258-273.
- 4- Cetin, "The effect of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey", *European journal of social science*, (2011), Vol. 21, No. 3.
- 5- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of school Leadership*, 11(5), 424-447.
- 6- Huang, L., & Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation-creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology*, 64(2), 444-472.

- 7- Kibby & M. Pourkiani, "Applying hope theory to first year learning. A Practice Report", *The International Journal of the First Year in Higher Education*, (2015), Vol. 6, Issue. 1.
- 8- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. Leadership institute faculty publications. *Journal of management*, 33.
- 9- Núñez, A. R., Marquez, E., Zayas, M., & López, E. (2020). Relationship between organizational citizenship and commitment in Puerto Rico banks. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 40(7/8), 643-658.
- 10- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. USA: D.C. Heath and Company.
- 11- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. Monash University Department of Management Working Paper Series, 51(4), 1-10.
- 12- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. Monash University Department of Management Working Paper Series, 51(4), 1-10.
- 13- Tang, J. J. (2020). Psychological capital and entrepreneurship sustainability. *Frontiers in Psychology*, 11, 866.
- 14- Tuan, L. T. (2019). Catalyzing employee OCBE in tour companies: Charismatic leadership, organizational justice, and pro-environmental behaviors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43(5), 682-711.
- 15- Wishart, D., Rowland, B., & Somoray, K. (2019). Safety citizenship behavior: A complementary paradigm to improving safety culture within the organizational driving setting. In Traffic safety culture. Emerald Publishing Limited.
- 16- Wishart, D., Rowland, B., & Somoray, K. (2019). Safety citizenship behavior: A complementary paradigm to improving safety culture within the organizational driving setting. In Traffic safety culture. Emerald Publishing Limited.
- 17- Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International journal of sociology and social policy*. 35(1/2), 91-106.