

## العلاقة بين رأس المال النفسي والهيبة التنظيمية المدركة " دراسة مقارنة بين العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة "

أ.د عبدالمحسن عبدالمحسن جودة  
أستاذ الموارد البشرية  
كلية التجارة – بجامعة المنصورة

د عمر أحمد حجازي  
مدرس إدارة الأعمال  
كلية التجارة – جامعة المنصورة

إنجي سامي عبدالمقصود على  
باحثة دكتوراة  
كلية التجارة - جامعة المنصورة

### الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل، الأمل) و الهيبة التنظيمية المدركة ، بالتطبيق على ( ٣٠٢ ) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية العامة ، ( ٢٠٦ ) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية الخاصة في محافظة الدقهلية . باستخدام برنامج (SPSS (V.26)، وبناء النموذج الهيكلي وذلك باستخدام نمذجة المعادلة البنائية باستخدام برنامج Smart Pls. ثم أتبعته الباحث باختبار فروض الدراسة لمعرفة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة، ومن ثم تحديد نتائج الدراسة . وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة . ووجود تأثير معنوي لكل أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية – المرونة – التفاؤل – الأمل) على الهيبة التنظيمية المدركة وذلك بالنسبة للبنوك التجارية العامة والخاصة. كما أظهرت النتائج وجود فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة فيما يتعلق بمتغير الهيبة التنظيمية المدركة لصالح البنوك التجارية العامة. و توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة فيما يتعلق بمتغير رأس المال النفسي لصالح البنوك التجارية العامة. وفي ضوء ما أسفرت عنه النتائج الخاصة بالبحث تم اقتراح مجموعة من التوصيات

كلمات مفتاحيه: (رأس المال النفسي – الهيبة التنظيمية المدركة )

**Abstract:**

The aim of this research is to determine the relationship between the dimensions of psychological capital (self-efficacy, flexibility, optimism, and hope) and the perceived organizational prestige , applying to 302 individuals working in public commercial banks and 206 individuals working in private commercial banks in Dakahlia governorate. Using SPSS (V.26), the structural model was constructed using structural equation modeling using Smart Pls. The researcher then followed up by testing the study assumptions to see the relationship between the variables under study, and then determining the results of the study.

The results showed a statistically significant correlation between psychological capital and the perceived organizational prestige of employees in public and private commercial banks. And the existence of a significant impact of all dimensions of psychological capital (self-efficacy - flexibility - optimism - hope) on the perceived organizational prestige for public and private commercial banks. The results also showed that there are significant differences between the opinions of the study sample applied to the employees of the public and private commercial banks under study with regard to the variable of perceived organizational prestige in favor of public commercial banks. There are significant differences between the opinions of the study sample by applying to the employees of the public and private commercial banks under study with regard to the psychological capital variable in favor of public commercial banks. . In light of the results of the research, a set of recommendations were proposed.

Keywords: (psychological capital - perceived organizational prestige)

## مقدمة

تسعى المنظمات جاهدة الى تحقيق أكبر قدر ممكن من الجودة و الكفاءة و الإنتاجية وهذا لا يتأتى إلا من خلال الأداء الوظيفى للعاملين فيها ، إذ يعتبر المورد البشرى فى المنظمة أهم الموارد على الإطلاق ، وقد بينت الدراسات الحديثة أن أفضل إستثمار فى المنظمة فى هذا المجال ، ونجاحها فى الوصول الى ما تصبو اليه مرهون بأداء العاملين بها (Shaw & Mao, 2021)

ولما كان الجانب السلوكى يحظى على إهتمام كبير على جميع المستويات لتأثيره المباشر على أداء المنظمات ، فقد إنطلق الباحثون فى دراسة الجوانب السلوكية للأفراد والتي يمكن أن تكون جزء من علاج مشاكل المنظمات وقد نتج عن ذلك التوجه ظهور العديد من المتغيرات منها "الهيبة التنظيمية " Organizational Prestige و التي يتمحور مفهومها حول إدراك العاملين لنظرة الأطراف الخارجية أو أصحاب المصالح مثل ( العملاء والموردين والمنافسين ) الى المنظمة التي يعملون بها ، إذ أن وجود إعتقاد إيجابى لدى العاملين عن نظرة أصحاب المصلحة الى منظماتهم سيؤدى الى تنامي الشعور بالفخر والإعتزاز فى الإلتناء اليها مما يؤدى الى إرتفاع مستوى أدائهم(Boğan & Dedeoğlu, 2020).

وتركز العلوم التنظيمية على الخصائص النفسية الإيجابية للأفراد والتي من شأنها أن تسهم فى زيادة فعالية السياسات والممارسات الإدارية (Luthans et al ., 2010 ; Luthans et al ., 2008) وكذلك تحسين الرفاهية النفسية لأعضاء المنظمة ( Wright et al ., 2009 )

وتتوقف الفعالية التنظيمية لأى منظمة على نوعية العاملين بها ، ومن الطبيعى أن تتطلع تلك المنظمات الى تحقيق مستوى عالى من الأداء ، حيث يعد العنصر البشرى من وجهة نظر المنظمات هو رأسمالها الحقيقى ، وهو المصدر الأساسى للجودة والإنتاجية ، وقد تؤدى قدرات العاملين ومهاراتهم الى تحقيق النتائج المرغوبة والتي تساهم فى تطوير الهيبة التنظيمية لتلك المنظمات (López-Lemus et al ., 2020)

ونظراً لأهمية البنوك التجارية ودورها الفعال فى تمويل المشاريع التنموية ، وتقديم الخدمات المصرفية الحديثة والإليكترونية ، بالإضافة الى دورها فى خدمة التجارة الدولية ، والأهمية الإقتصادية المتمثلة فى جذب وتجميع المدخرات وتوجيهها نحو الإستثمارات التي تعمل على زيادة الناتج المحلى . لذا جاء إهتمام الباحثة بهذا القطاع

## أولاً : الاطار النظري وبناء الفروض

١ - رأس المال النفسي **Psychological capital** : تم تعريف رأس المال النفسي من جانب علماء النفس بأنه عبارة عن " الصفات الشخصية التي تساهم في إنتاجية الفرد ، فهو يمثل مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الشخص على تحقيق النجاح في مختلف مناحي الحياة " ، وتبع ذلك التعريف إعترافاً متزايداً من قبل الباحثين في إدارة الموارد البشرية بأهمية القيمة الإيجابية للفرد من خلال تطوير الحالة النفسية الإيجابية للفرد الأمر الذي ينعكس إيجابياً على أدائه (Novitasari et al ., 2020) .

١/١ الكفاءة الذاتية **Self Efficacy** : تعرف على أنها توقعات الفرد في قدرته على تحقيق هدفه وتنعكس هذه التوقعات على إختيار الأنشطة المتضمنه الجهد المبذول و مواجهة الصعوبات و إنجاز السلوك . هذا وتتولد الكفاءة الذاتية من تجارب الحياة ، و تحدد الكفاءة الذاتية المسار الذي يتبعه الفرد إما في صورة إبتكارية أو نمطية (Novitasari et al ., 2020) .

٢/١ الأمل **Hope** : يعرف الأمل بأنه حالة من التحفيز الإيجابي بشأن المستقبل ، يقوم على شعور الفرد بالنجاح التفاعلي ، و يتشكل من مكونين الأول هو الإرادة والتي تمثل الطاقة الكامنة لدى الفرد التي تمكنه من تحقيق الهدف ، والثاني هو المسارات البديلة والتي تشير الى تعدد البدائل المتاحة لدى الفرد لضمان وصوله للهدف (Novitasari et al ., 2020)

٣/١ التفاؤل **Optimism** : تم تعريف التفاؤل على أنه نمط التفسير الإيجابي و الذي يرجع الأحداث الإيجابية الى تلك الأسباب الداخلية الدائمة والمستمرة ، في حين يرجع الأحداث السلبية الى تلك الحالة الخارجية المحددة والمؤقتة ، فهو يدفع الأفراد للإقدام على الأحداث المواتية في حياتهم والتي تعزز ثقتهم بأنفسهم ، وكذلك الأحداث الأخلاقية ، وينأون بأنفسهم عن الأحداث غير المواتية كي يحموا أنفسهم من الإكتئاب واليأس والشعور بالذنب واللوم (Novitasari, 2020).

٤/١ المرونة **Resilience** : تتضمن المرونة النفسية سلوكيات ، و أفكار ، و إعتقادات ، و أفعال يمكن تعليمها و تتميتها لدى الفرد ، فالشخصية المرنة الناضجة لديها القدرة على التكيف والتعامل مع ظروف الحياة المختلفة . ويمكن وصفها بأنها خاصية أو صفة تتم عن قدرة الفرد على التكيف والتلائم ، و ميزة تشير الى الإفتاح على صعيد القدرات و القوى و الإستعداد من أجل تطويرها و ملائمتها مع الظروف المحبذة . (Novitasari et al ., 2020).

## ٢- الهيبة التنظيمية المدركة **Preceived Organizational Prestige**

**Prestige** : تعرف الهيبة التنظيمية المدركة على أنها " بناء قيمي يشير إلى الدرجة التي يصل إليها و يُنظر بها إلى المنظمة على أنها تتمتع بسمعة طيبة و مكانة مرموقة و تحظى باحترام المتعاملين معها " . لذا فإن الهيبة التنظيمية المدركة هي " مجموعة من معتقدات الموظفين تعكس القيمة التي يعطوها لعضويتهم في المنظمة على أساس المعلومات الخارجية المستمدة من الأطراف الخارجية ، مثل العملاء أو وسائل الإعلام أو المنافسين، وكذلك الأسرة والأصدقاء والزملاء المهنيين " (Peña-González et al ., 2021) .

## ٣- العلاقة بين رأس المال النفسي والهيبة التنظيمية المدركة .

من منظور التبادل الإجتماعي بين العاملين والمنظمة ، توصلت دراسة (Mathe & Scott-Halsell , 2012) الى وجود تأثير وإرتباط إيجابي بين كلاً من الحالات النفسية الإيجابية ( رأس المال النفسي – التمكين النفسي ) وإدراك الهيبة التنظيمية .

كما توصلت دراسة ( عبدالحسين ، ناصر ، ٢٠١٨ ) الى وجود تأثير وإرتباط معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي في تعزيز متطلبات بناء سمعة المنظمة . بينما أشارت دراسة ( البشيتي ، ٢٠٢٢ ) الى وجود تأثير إيجابي قوى للكفاءة الذاتية للعاملين في بناء السمعة التنظيمية

كما بحثت دراسة ( Peña-González et al ., 2021 ) الإرتباط بين رأس المال الإجتماعي التنظيمي والهيبة التنظيمية المدركة والرضا الوظيفي ، كما بحثت دور الهوية التنظيمية في دعم هذه العلاقات. وأشارت النتائج إلى أن الهوية التنظيمية فسرت العلاقة بين رأس المال الإجتماعي التنظيمي والهيبة التنظيمية المدركة والترويج لصورة إيجابية للمنظمة و رأسمالها الإجتماعي المعزز من قبل الهوية التنظيمية .

وأشار ( Abhishek Sharma , 2021 ) في دراسته الى أن الهيبة التنظيمية المدركة ينظر لها على أنها السمة التي يعتقد العاملين أن المنظمة تمتلكها ، حيث يتم تعريفها على أنها الدرجة التي تحظى بها المنظمة بتقدير جيد على المستوى المطلق أو النسبي من قبل العاملين داخل المنظمة ( Mael & Ashforth , 1992 ) لذلك فهي تعتبر بشكل عام متغير على المستوى الفردي ، لأنها تشير الى تصورات الأفراد وتفسيراتهم إستناداً الى تعرضهم للمعلومات المتعلقة بالمنظمة . ( Smidts & Beoun & Van et al .,

( 2001 ) وترتبط الهيبة التنظيمية المدركة بمواقف العاملين في مكان العمل ، والرفاهية الشخصية للعاملين ( ; Carmelia & Froud , 2002 ) Herrbach & Mignonac , 2004 فإذا كان أعضاء المنظمة يعتقدون أن الأطراف الخارجية ينظرون الى المنظمة في ضوء إيجابي فان الموظف ينعم بمجد المنظمة المنعكس . مما يؤدي الى إظهار العاملين مزيد من التعاون والمشاركة وسلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء الأدوار الإضافية ، وتتبع تلك السلوكيات من شعورهم الإيجابي تجاه المنظمة .

وفي السياق ذاته ، يشير ( Mathe , 2006 ) في بحثه أن الأشخاص المقربين من الموظف أو الأصدقاء والمعارف وحتى الأطراف الخارجية ، قد يؤثرون على رأس المال النفسي للموظف ، فإذا كانوا ينظرون الى المنظمة بشكل سلبي ويظهرون مواقف سلبية تجاه المنظمة ، وبالتالي الى الموظف الذي يعمل فيها ، ففي مثل هذه الحالة يكون رأس المال النفسي للموظف في خطر ، وعلى النقيض من ذلك ، عندما يدرك الموظف أن هؤلاء الأفراد ينظرون الى المنظمة من منظور إيجابي وتلقى الموظف ردود فعل إيجابية من قبل الآخرين عن العمل الذي يقوم به في المنظمة ، فمن المرجح أن يؤدي ذلك الى زيادة رأس المال النفسي بشكل إيجابي.

وتشير الهيبة التنظيمية المدركة الى تقييم غير مباشر لقيمة الذات باستخدام الحالة المدركة للمنظمة ، وهي ترتبط بالإحترام الإجتماعي للفرد وإحترام الذات (Boğan & Dedeoğlu. 2020) .

و إستناداً الى إفتراضات نموذج JD-R يقترح ( Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) قد تم تصور الهيبة التنظيمية المدركة على أنها مورد تنظيمي وشخصي للعاملين (Carmeli & Freund, 2002; Fuller et al., 2006; Hall, 1992 ; Smith , 2012) أي أن الهيبة التنظيمية ينبغي أن تعزز المشاركة الوظيفية في العمل ، و لاسيما إذا تمتع العاملين برأس مال نفسي مرتفع .

وإستناداً الى إفتراضات نظرية Cor الحفاظ على الموارد ( Hibfoll ) ( 1986 تشير الموارد الشخصية عموماً الى أبعاد الذات التي تعنى شعور الأفراد بقدرتهم على السيطرة والتأثير في بيئة العمل بنجاح ، بالإضافة الى أنها فروق فردية تتضمن : الكفاءة الذاتية و المرونة و الأمل و التفاؤل . والتي تثار أو تحفز من خلال الموارد الوظيفية أو التنظيمية على سبيل المثال ( الهيبة التنظيمية ) .

وبناء على إفتراضات نظرية الحفاظ على الموارد يمكن إعتبار رأس المال النفسي مورد شخصي ، و الهيبة التنظيمية مورد تنظيمي فإنها تعمل

كمحفز للتغلب على متطلبات الوظيفة التي قد تنتهك موارد الأفراد (Cropanzano & Mitchell, 2005) . ولا سيما في قطاع البنوك مجال التطبيق ، والذي يتسم بضغط عمل كبيرة والعمل لساعات طويلة ، والتي قد تنتهك قدرات العاملين في هذا القطاع . وبالتالي إذا كان العاملون قادرين نفسياً وهو ما يعنى وجود قدر كبير من الموارد الأربعة ( أبعاد رأس المال النفسى) ، فإنهم سيرتبطون عاصفياً بالمنظمة التي تقدم لهم الدعم اللازم للحفاظ على مواردهم الشخصية وتجديدها باستمرار على سبيل المثال المنظمات التي تحظى بمكانة مرموقة (Ribeiro et al ., 2021) .

وتؤكد هذه النظرية أيضا على أن العاملون سيبدأون في التعرف على منظماتهم وتطوير نية البقاء فيها من أجل ضمان إستمرارية الهيبة والثقة بالنفس والشعور بالفخر والإعتزاز بالنفس وإحترام الذات التي توفرها لهم المنظمة ، ولهذا السبب و من أجل مواصلة العمل في منظمة مهابة و ذات مكانة مرموقة ، فإنهم سيرفعون مستوى أدائهم ، وذلك للمساهمة في دعم إستمرارية نجاح ومكانة وإزدهار هذه المنظمة ، ويواصلون إظهار السلوكيات الإيجابية من أجل حماية إحترام الذات التي توفرها لهم عضويتهم في هذه المنظمة ( Atteya , 2021) .

وطبقا لنظرية الهوية الإجتماعية (Tajfel , 1986) (Aضح Mael & Ashforth , 1992) أن الأفراد يميلون الى الإلتواء الى المنظمات التي ينظر اليها على أنها منظمة مرموقة تحظى بمكانة وشهرة وسمعة جيدة وإحترام المتعاملين معها ، وبالتالي كلما كانت المنظمة مرموقة زاد حجم تعزيز إحترام الذات للفرد ، والشعور بالفخر من خلال عضويتهم فيها وهويتهم معها. ويمثل تقدير الذات المستند الى المنظمة القيمة والجدارة المتصورة التي يضعها الأفراد على أنفسهم بسبب عضويتهم في هذه المنظمة . ويعتبر الشعور الإيجابي تجاه الذات من الموارد (Hibfoll , 1986) . ولأن الأفراد يرغبون في تعزيز الصورة الذاتية لهم وكذلك الصورة الإجتماعية ، و يرغبون في التمتع بمجد المنظمة المنعكس . فعندما يدركون أن منظماتهم مرموقة ، فإن الهيبة التنظيمية المدركة تعتبر تعويض عن فقدان الموارد بسبب متطلبات العمل . وهنا يبرز دور رأس المال النفسى للعاملين في تحقيق وتنمية وتعزيز هيبة المنظمة المنتمين إليها .

و ترى الباحثة من خلال العرض السابق لكل من نظرية الحفاظ على الموارد ونظرية الهوية الإجتماعية ، أن الأفراد الذين يتمتعون بقدر عالي من رأس المال النفسى سيكونون أكثر دافعية وإستعداد لبناء ودعم وتعزيز هيبة المنظمات المنتمين إليها ، وذلك من خلال كونهم يتمتعون بالكفاءة الذاتية والمرونة ، والتفاؤل ، والأمل . وسيكون لديهم القدرة على تحقيق نتائج

إيجابية غير مسبوقه على مستوى المنظمة و تحقيق ميزة تنافسية لها ودعم لمركزها التنافسي ، وتحسين صورتها وسمعتها ومكانتها ، وبالتالي زيادة هيبتها في أعين الأطراف الخارجية والتي تنعكس إيجابياً على العاملين بها في رفع معنوياتهم وإشباع رغبات إحترام وتعزيز الذات ، فضلاً عن أن هئية المنظمات المنتمين إليها تشعرهم بفخر عضويتهم فيها .  
**وبناء على ذلك تقترح الباحثة الفروض التالي :**

**الفرض الأول :** لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والهيبة التنظيمية المدركة .  
**الفرض الثاني :** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الهيبة التنظيمية المدركة .

ويتفرع من الفرض الرئيسي الثاني الفروض الفرعية التالية :

١/٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية على الهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة

٢/٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة على الهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة

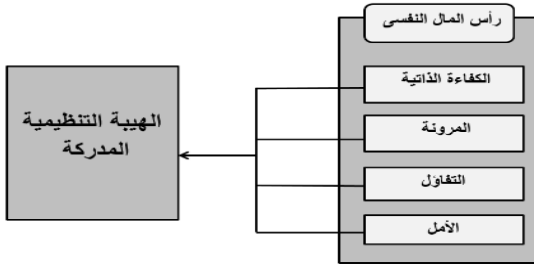
٢/٣ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتفاؤل على الهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة

٢/٤ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأمل على الهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة

**الفرض الثالث :** لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالبنوك لمتغيرات الدراسة ( رأس المال النفسي – الهيبة التنظيمية المدركة باختلاف نوعية البنوك ( بنوك التجارية العامة – البنوك التجارية الخاصة ) .

وفي ضوء ما تم عرضه توصلت الباحثة الي اقتراح نموذج الدراسة لتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث كما هو موضح بالشكل رقم (١) :





شكل رقم (١)

النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث  
المصدر: من إعداد الباحثة بناء على الدراسات السابقة

## ثانياً : مشكلة وتساؤلات البحث :

تتمثل مشكلة الدراسة في جانبين ، الجانب الأكاديمي والجانب التطبيقي ،  
وتعرض الباحثة الجانبين كما يلي:

(١) **الجانب الأكاديمي** : يتمثل في الفجوة البحثية في مجال الدراسة ولمعرفة هذه الفجوة بالإطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع ومتغيرات الدراسة ، فقد قامت العديد من الدراسات بدراسة رأس المال النفسي ، ( eg : Shukla & Rai , 2015 ; Hao et al ., 2015 ; Shaheen et al ., 2016 ; Aziz et al ., 2018 ; Guo et al ., 2018 ; Xi et al ., 2020 ; Darvishmotevali & Ali 2020 ; Raja et al ., 2020 ; Baig et al ., 2021 ; Sarwat et al ., 2021; Kausar , 2020 ; Goncalves & Brandao , 2017 ; Qian et al .,2020 ; Aghighi & Manteghi , 2021 بينما قامت العديد من الدراسات بدراسة الهبة التنظيمية المدركة

( eg : Uen et al ., 2015 ; Rathi & Lee ., 2015 ; Tuna et al ., 2016 ; Akgunduz, & Bardakoglu, 2017 ; Ates et al ., 2017 ; Özgür & Işık , 2017 ; Kundi et al ., 2018 ; Yıldız, 2018 ; López-Lemus et al ., 2020 ; Boğan & Dedeoğlu. 2020 ; Karim .,2021 )

كما تبين للباحثة وجود عدد قليل من الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي و الهبة التنظيمية المدركة ؛ ( eg : Mathe , 2011 )

Peña- Mathe & Scott-Halsell , 2012 ; Chen et al ., 2017 )  
González et al ., 2021 ; Ferit & Faruk , 2021 ;

و من خلال الدراسات السابقة التى إطلعت عليها الباحثة و التى  
تناولت متغيرات الدراسة ، توصلت الباحثة الى وجود فجوة بحثية  
تتمثل فى :

- الحاجة الى قياس العلاقات بين متغيرات الدراسة وهى (رأس المال النفسى – الهيبة التنظيمية لمدركة) .
- من الأهمية بمكان دراسة هذه المتغيرات فى البيئة المصرية ، حيث يمكن أن يكون هناك إختلاف فى نتائج الدراسات نتيجة إختلاف البيئة التى أجريت عليها الدراسة تعتقد الباحثة أن معالجة الإطار المقترح للدراسة فى القطاع المصرفى المصرى سيكون فى مقدمة الدراسات فى هذا المجال.

(٢) **الجانب التطبيقى :** قامت الباحثة بإختيار البنوك التجارية بمحافظه الدقهلية ك مجال للتطبيق والدراسة وذلك نظراً لتمتع القطاع المصرفى بمكانة مرموقة فى المجتمع ، فضلاً عن بالغ أهمية و تأثيره و دوره البارز فى الإقتصاد المصرى. لذا قامت الباحثة بإختيار البنوك التجارية العامة وهى ( البنك الأهلى المصرى – بنك مصر ) كعينة لإجراء الدراسة الإستطلاعية . وذلك نظراً لأن هذه البنوك هى الأكبر والأبرز فى قطاع البنوك التجارية العامة من حيث عدد العملاء وعدد الفروع . كما قامت الباحثة بإختيار البنوك الخاصة وهى (البنك التجارى الدولى CIB - بنك قطر الوطنى QNB) كعينة لإجراء الدراسة الإستطلاعية وذلك نظراً لأن هذه البنوك تعد الأشهر و الأكبر فى قطاع البنوك التجارية الخاصة من حيث عدد العملاء وعدد الفروع . فضلاً عن أن جميع السياسات المالية على جميع البنوك التجارية واحدة . لذا قامت الباحثة بإجراء الدراسة الإستطلاعية خلال الفترة من ٢٠٢١/١/٣١ الى ٢٠٢١ /١/٣١ بغرض :

- ١- التعرف على مستوى إدراك العاملين بالبنوك التجارية العامة والبنوك التجارية الخاصة بكل من متغيرات الدراسة (رأس المال النفسى – الهيبة التنظيمية المدركة)
- ٢- الوقوف على طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسى و الهيبة التنظيمية المدركة .

٣- التعرف على درجة تأثير رأس المال النفسى على الهيبة التنظيمية المدركة .

حيث أجرت الباحثة الدراسة الإستطلاعية من خلال المقابلات الشخصية مع عينة من العاملين بتلك البنوك ، و إعتمدت الباحثة فى ذلك على عينة عمدية ميسرة قوامها ٦٥ مفردة من العاملين ، تمثلت العينة فى ( ٤٠ مفردة من البنوك التجارية العامة ، و ٢٥ مفردة من البنوك التجارية الخاصة ) مجال التطبيق . من خلال طرح مجموعة من التساؤلات ، والتي كانت بمثابة إطار للدراسة الإستطلاعية ، فى محاولة من الباحثة للتعرف على مدى توافر أبعاد متغيرات الدراسة فى كلا القطاعين ، ومن ثم شملت الدراسة الإستطلاعية المحاور الآتية :

**المحور الأول :** مستوى رأس المال النفسى لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة.

**المحور الثانى :** مستوى الهيبة التنظيمية التى تتمتع بها البنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة ، ومدى إدراك العاملين لتلك الهيبة التى تحظى بها البنوك التجارية العامة والخاصة .

**قد كشفت نتائج الدراسة الإستطلاعية من خلال إجابات الباحثين عن مجموعة من المؤشرات ، جاءت أهمها على النحو التالى :**

- تبين للباحثة تمتع العاملين بالبنوك العامة بمستوى مرتفع من رأس مال نفسى مقارنة بالعاملين بالبنوك الخاصة ، ظهرت فى إجابات ٦٤% من الباحثين العاملين بالبنوك العامة وأرجع الباحثين ذلك الى شعور العاملين بالثقة فى تعاملاتهم مع العملاء وتمكنهم من عرض آرائهم ومقترحاتهم على مديريهم وتحملهم للضغوط وحسن التصرف فى حالات عدم التأكد ، فى حين أن ٥٢% من الباحثين العاملين بالبنوك الخاصة أعربوا عن مستوى أقل من رأس المال النفسى ويرجع ذلك الى محدودية قدرتهم على التعامل مع حالات عدم التأكد و التعامل مع المواقف لصعبة ، و أقل تحملاً لضغوط العمل ، فضلاً عن انخفاض معنوياتهم بسبب شعورهم بإعدام الأمان الوظيفى .
- كما تبين من خلال إجابات الباحثين تباين مستوى الهيبة التى تتمتع بها البنوك العامة والخاصة ، حيث أعرب ٧٦% من العاملين فى البنوك التجارية الخاصة أنهم فخورين بالعمل فى هذه البنوك ، بالإضافة الى السمعة الحسنة التى تتمتع بها البنوك الخاصة ، فى حين أعرب ٩٢% من الباحثين العاملين بالبنوك التجارية العامة عن انها تتمتع بمستوى عالى من الهيبة تشعرهم بالفخر كونهم يعملون بها ، وأن البنوك التجارية العامة تتمتع بسمعة جيدة جداً ورأس مال ضخم ، و تستحوذ

على قاعدة عريضة من العملاء ، بالإضافة الى أنها تحظى بثقة عملائها  
فضلا عن مستوى الأمان الوظيفي الذي يتمتع به العاملين بالبنوك  
العامة .

**وفي ضوء الدراسات السابقة ، ونتائج الدراسة الإستطلاعية قامت  
الباحثة بصياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :**

- ١- هل توجد علاقة إرتباط بين متغيرات الدراسة (رأس المال النفسي –  
الهيبة التنظيمية المدركة) ؟ وماهى طبيعة هذه العلاقة؟
- ٢- هل يوجد تأثير لرأس المال النفسي على الهيبة التنظيمية المدركة ؟
- ٣- هل توجد إختلافات فى إدراك العاملين بالبنوك لمتغيرات الدراسة  
(رأس المال النفسي – الهيبة التنظيمية المدركة) باختلاف نوعية  
البنوك ( البنوك التجارية العامة – البنوك التجارية الخاصة ) ؟

**ثالثاً : أهداف البحث :** تسعى الباحثة فى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف  
التالية :

- ١- معرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة (رأس المال النفسي – الهيبة  
التنظيمية المدركة) للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة .
- ٢- الوقوف على طبيعة تأثير رأس المال النفسي على الهيبة التنظيمية  
المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة .
- ٣- تحديد طبيعة الإختلافات فى إدراك العاملين بالبنوك لمتغيرات الدراسة  
(رأس المال النفسي – الهيبة التنظيمية المدركة) وفقاً لاختلاف نوعية  
البنوك ( البنوك العامة – البنوك الخاصة ) .

**رابعاً : أهمية البحث :** تتمثل أهمية هذه الدراسة في الجوانب التالية:  
**(١) الأهمية العلمية :**

- تأتي الأهمية العلمية لهذه الدراسة فى أنها تتناول مفاهيم حديثة فى  
أدبيات إدارة الموارد البشرية تتمثل فى (رأس المال النفسي – والهيبة  
التنظيمية المدركة) خاصة فى ظل عدم وجود دراسة واحدة ( عربية أو  
أجنبية ) تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل فى نموذج واحد – فى  
حدود علم الباحثة – ومن ثم فهى تمثل محاولة من الباحثة لتأصيل هذه  
المفاهيم .
- يضاف الى ذلك أن هذه الدراسة سوف تساعد فى تحديد طبيعة العلاقات  
المباشرة بين هذه المتغيرات وهو ما لم يتطرق إليه أحد من الباحثين –  
فى حدود علم الباحثة – من خلال بناء إطار مفاهيمي لتوضيح هذه  
العلاقات ، ومن هنا تأتي الإضافة العلمية لسد هذه الفجوة البحثية .

## (٢) الأهمية التطبيقية :

- مساعدة مديري فروع البنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة بشكل خاص و للقطاع المصرفي بشكل عام في دعم رأس المال النفسي للعاملين ، وذلك في حالة ثبوت وجود علاقة و تأثير له في على الهيبة التنظيمية المدركة .
- تظهر أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية من كونها تطبق على البنوك التجارية في مصر والتي تعد أحد أهم الدعائم الرئيسية في الإقتصاد المصري . من خلال الخطط الإستثمارية المتعددة التي تقدمها للقطاعات المختلفة الحكومية و الخاصة ، كما تتجسد أهمية في إرتباطة المباشر بالعديد من التحديات التي يواجهها القطاع المصرفي المصري ، والتي تفرض على البنوك التجارية العامة والخاصة ضرورة مواكبة التطورات المصرفية العالمية من خلال تبنيتها للتوجهات والإستراتيجيات الإدارية الحديثة .
- كما تأتي الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في مساهمة نتائجها في مساعدة مديري البنوك في تعزيز رأس المال النفسي للعاملين بالبنوك في حالة ما اذا ثبت وجود تأثير إيجابي له على الهيبة التنظيمية المدركة.

## خامساً : طريقة البحث :

أ - **منهج البحث :** وفقاً لـ ( Saunder et al ., 2009 ) هناك منهجين أساسين هما المنهج الإستنباطي (Deductive Approach) و المنهج الإستقرائي ( Inductive Approach ) ويعد المنهج الإستنباطي الأكثر استخداماً في سياق العلوم الإجتماعية . ويتضمن هذا المنهج على خمس خطوات أساسية : تنمية الفروض ، وتفعيل الفروض ، وإختبار الفروض ، وتحليل النتائج ، و أخيراً تعديل النظرية على أساس النتائج إذا لزم الأمر ( Robson , 2002 ) . كما يمكن إستخدام المنهج الإستنباطي في تحليل العلاقة بين متغيرين أو أكثر ، كما أنه مناسب لطرق البحث الكمية لذلك تتبنى الباحثة منهج البحث الإستنباطي .

ب - **أنواع البيانات و مصادر الحصول عليها :** يوجد نوعان رئيسيان من البيانات : البيانات الأولية و البيانات الثانوية . حيث يتم جمع **البيانات الأولية** لغرض محدد وهو موضوع الدراسة ، وقد تكون هذه البيانات ذات طابع كمي ويمكن الحصول عليها من خلال الإستبيانات أو المقابلات المنظمة ، أو بيانات وصفية ويمكن الحصول عليها عن طريق المقابلات التي تكون شبة منظمة أو منظمة ، والملاحظات ، أما **البيانات الثانوية** فيمكن للباحثين الحصول عليها وتطويعها لغرض الدراسة نظراً لأنها تم جمعها لغرض آخر

غير غرض الدراسة . وإعتمدت الدراسة على هذين النوعين من البيانات ، فقامت الباحثة في جمعها للبيانات الأولية بالإعتماد على طريقة الإستبيان الموجه الى مجتمع الدراسة ( العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة في محافظة الدقهلية ) وتم تحليل البيانات و إستخدامها لإختبار فروض الدراسة من أجل الوصول الى النتائج . وعلاوة على ذلك تم جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة مواقع البنوك .

### ج – مجتمع وعينة البحث :

١- **مجتمع البحث :** ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة بمحافظة الدقهلية ، دون المديرين والخدمات المعاونة .

٢- **عينة البحث :** تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج Sample Size Calculator وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ ( ١٨٦٣ ) مفردة ، تمثل في عدد ( ١٤١٨ ) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية العامة ، عدد ( ٤٤٥ ) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية الخاصة . عند مستوى ثقة ٩٥% ، وحدود الخطأ ٥% ، وبإدخال هذه البيانات للبرنامج تم حساب حجم العينة والذي يبلغ ( ٣٠٢ ) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية العامة ، ( ٢٠٦ ) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية الخاصة ، كما قامت الباحثة بإستخدام الإستقصاء عن طريق الإنترنت ( Online Survey Internet-Mediated Questionnaires) وإتاحته لعدد كبير من العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة ، والذي تم تصميمه بإستخدام محرك البحث Google Drive ، وقامت الباحثة بإتاحته عبر وسائل التواصل الإجتماعى ، وذلك خلال الفترة من ١٨ نوفمبر ٢٠٢٢ الى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ .

د- **أداة البحث وقياس المتغيرات :** اعتمدت الباحثة في تجميع بيانات البحث الميداني من مصادره الأولية على قائمة استبيان تم إعدادها من أجل ها البحث، وتم الإجابة عنه بمعرفة المستقصى منه ، واعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت الخماسي والتي تقع في مستويات تتراوح بين موافق تماماً (٥) إلى غير موافق تماماً (١)، وتم قياس متغيرات البحث كالتالي:

### هـ - نموذج المعادلة الهيكلية ( Structural Equation Modeling (SEM

حيث تطرقت الباحثة لخطوتين رئيسيتين تمثلت في الآتي:

## ١- تقييم نموذج القياس ( Assessing Measurement ) (Model):

حيث استخدمت الباحثة نمذجة المعادلة الهيكلية Structural Equation Modeling وذلك من أجل التأكد من صحة النموذج وصلاحيته وذلك قبل اختبار فروض الدراسة وذلك باتباع الخطوات والاجراءات التالية:

جدول رقم (١)

مقاييس متغيرات البحث

مصدر المقياس	العبارات	أبعاد المتغير	المتغير
(Luthans , 2004 )	٦	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي
	٦	المرونة	
	٦	التفاؤل	
	٦	الأمل	
( Mael & Ashforth , 1992 ) ( Walsh et al . , 2009 )	٢٨	الهيئة التنظيمية المدركة	

المصدر : من إعداد الباحثة في ضوء الدراسات السابقة .

## أ- تحديد معاملات التحميل ومدى الاعتماد عليها Indicator loadings

وهو يمثل إرتباط بيرسون بين عبارات المقياس والتي تظهر في شكل مصفوفة هيكلية ويتم إعتداد المعاملات التي لا تقل عن (٠.٧٠) وذلك طبقاً لما أقره (Hair et al., 2021) وحذف العبارات التي لم تبلغ قيمتها (٠.٧٠).

## ب- حساب معامل الثبات المركب (Composite Reliability)

ويشير إلى مدى الاتساق والثبات الداخلي بين عبارات المقياس، حيث معامل الثبات ألفا كرونباخ وقيمة ألفا المقبولة تتراوح من (٠.٦:٠.٧) (Hair et al., 2014).

## ج- قياس الصدق التقاربي Convergent Validity:

ويشير إلى مدى قوة العلاقة بين العبارات التي تقيس البعد أو المتغير وإلى أي مدى يمكن تحميل العبارات على بعد أو أكثر ويرمز له بالرمز Average variance extracted (AVE) ويمكن قياسه عن طريق حساب متوسط التباين. حيث ينبغي ألا تقل قيمته عن 0.50 كحد أدنى (Hair et al., 2014) وكما يظهر بالجدول رقم (٢) أن جميع القيم مقبولة.

#### د- الصدق التمايزي Discriminant Validity:

عندما يتم استخدام مقاييس مختلفة لقياس بنيات مختلفة (متمايزة) من الناحية النظرية، فغياب التداخل (أو الارتباط) بين المقاييس يعني أنها مميزة (مختلفة) عن بعضها ولها صلاحية التمايز (Hair et al., 2021).

وفيما يلي نستعرض الجدول رقم (٢) لمعاملات التحميل والثبات والصدق التقاربي للبنوك التجارية العامة ، والجدول رقم (٣) لمعاملات التحميل والثبات والصدق التقاربي للبنوك التجارية الخاصة ، و الجدول رقم (٤) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات والجذر التربيعي ل (AVE) للبنوك العامة، ثم نستعرض كذلك من خلال الجدول رقم (٥) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات والجذر التربيعي ل (AVE) للبنوك الخاصة.

جدول رقم (٤)

مصفوفة الارتباط بين المتغيرات والجذر التربيعي ل (AVE) للبنوك العامة

الهيئة التنظيمية المدركة	الأمّل	التفاؤل	المرونة	الكفاءة الذاتية	البنوك التجارية العامة
				0.741	الكفاءة الذاتية
			0.724	.720**	المرونة
		0.727	.642**	.571**	التفاؤل
	0.712	.351**	.497**	.740**	الأمّل
0.761	.555**	.595**	.701**	.960**	الهيئة التنظيمية المدركة

المصدر: إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي.



جدول رقم (٥)

مصنوفة الارتباط بين المتغيرات والجذر التربيعي ل (AVE) للبنوك الخاصة

البنوك التجارية الخاصة	الكفاءة الذاتية	المرونة	التقاليد	الأمل	الهبة التنظيمية المبرعة
	0.820				
الكفاءة الذاتية		0.795			
المرونة	.724**				
التقاليد	.646**	.778**	0.742		
الأمل	.825**	.282**	.299**	0.829	
الهبة التنظيمية المبرعة	.762**	.722**	.715**	.279**	0.861

المصدر : من اعداد الباحثه بناء على نتائج التحليل الإحصائي .

ومما سبق عرضه نجد أن جميع معايير المتغيرات توضح أنها مطابقة لمؤشرات صدق نموذج القياس، طبقاً للمحددات أدناه والتي يتملها الجدول رقم (٨)

جدول رقم (٨) مؤشرات صدق نموذج القياس

المؤشر	معايير القبول
معامل التحميل (FL)	> 0.5
متوسط التباين المستخرج (AVE)	> 0.5
معامل ألفا كرونباخ (α)	> 0.7
ثبات المكونات CR	> 0.6

المصدر: (Hair et al., 2010)

ومن الجدير بالذكر أن مؤشرات صدق نموذج القياس، يتكهنها عرض مؤشرات جودة نموذج الدراسة الحالي والذي يتمل عليها جدول رقم (٩) والتي بالفعل يحققها النموذج الحالي وفقاً لما استعرضناه في جدول (٣).

جدول رقم (٩)

مؤشرات جودة النموذج

المؤشر	معايير القبول	البنوك العامة	البنوك الخاصة
SRMR	> 0.10	0.08	0.09
RMS_theta	> 0.12	0.08	0.08
NFI	> 0.90	0.92	0.91

المصدر: (Hair et al., 2021)

سادساً : نتائج البحث :

التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة .

## الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري		الوسط الحسابي		الأبعاد	المتغير
خاص	عام	خاص	عام		
٠.52372	0.70677	3.4086	4.5971	الوسط الحسابي العام للهيئة التنظيمية المدركة	
٠.51174	٠.56474	3.7962	4.7159	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي
٠.47942	٠.72533	3.1469	4.0347	المرونة	
٠.41314	٠.61949	3.2104	3.7606	التعاؤل	
1.47916	٠.91953	3.0635	3.9849	الأمل	
1,41317	٠.94359	2.8921	4.0334	الوسط الحسابي العام لرأس المال النفسي	

المصدر : من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي .

تتمثل متغيرات الدراسة في: المتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير التابع (الهيئة التنظيمية المدركة) ، حيث تشير (ن) إلى حجم عينة الدراسة، وقد قامت الباحثة بعمل التحليل الوصفي للبيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS (V.26) وذلك من أجل حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والالتواء والتفرطح لمتغيرات الدراسة كما يتضح بالجدول (١٠).

ويتضح لدى الباحثة من الجدول رقم (١٠) مجموعة من الملاحظات التي يمكن بيانها فيما يلي:

**المتغير المستقل رأس المال النفسي :** بلغ الوسط الحسابي العام لرأس المال النفسي بالبنوك التجارية العامة (٤.٠٣٣٤) بانحراف معياري قدره (٠.٩٤٣٥٩) بينما بلغ الوسط الحسابي العام للبنوك التجارية الخاصة (٢.٨٩٢١) بانحراف معياري قدره (١.٤١٣١٧) وهو ما يعكس مدى ارتفاع درجة رأس المال النفسي لدى العاملين بالبنوك العامة بشكل ملحوظ عنه لدى العاملين بالبنوك الخاصة ، وذلك من خلال قدرتهم على التغلب على المشكلات والصعوبات التي تواجههم في بيئة العمل، في حين بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد رأس المال النفسي على النحو التالي:

**الكفاءة الذاتية:** بلغ الوسط الحسابي (٤.٧١٥٩) بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٥٦٤٧٤) بالبنوك التجارية العامة بينما بلغ الوسط الحسابي (٣.٧٩٦٢) بانحراف معياري قدره (٠.٥١١٧٤) بالبنوك التجارية الخاصة وهو ما يعكس مدى ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى العاملين في البنوك العامة عنه في البنوك الخاصة ، وذلك من خلال درجة الاعتماد على النفس في أداء مهام الوظيفة والإرادة القوية لتحقيق الأهداف الوظيفية..

**المرونة:** بلغ الوسط الحسابي (٤.٠٣٤٧) بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٧٢٥٣٣٠) بالبنوك التجارية العامة بينما بلغ الوسط الحسابي (٣.١٤٦٩) بانحراف معياري قدره (٠.٤٧٩٤٢) بالبنوك التجارية الخاصة وهو ما يعكس مدى ارتفاع درجة المرونة لدى العاملين في البنوك العامة عنه في البنوك الخاصة . وذلك من خلال القدرة على التعامل مع ضغوط العمل بشكل إيجابي. والقدرة على تجاوز الظروف الصعبة في العمل من واقع الخبرات السابقة .

**التفاؤل:** بلغ الوسط الحسابي (٣.٧٦٠٦) بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٦١٩٤٩) بالبنوك التجارية العامة بينما بلغ الوسط الحسابي (٣.٢١٠٤) بانحراف معياري قدره (٠.٤١٣١٤) بالبنوك التجارية الخاصة وهو ما يعكس مدى ارتفاع مستوى التفاؤل لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة عنه من تفاؤل العاملين بالبنوك التجارية الخاصة ، ظهر ذلك من خلال درجة توقع الأفضل ، لاسيما في ظل حالة عدم التأكد.

**الأمل:** بلغ الوسط الحسابي (٣.٩٨٤٩) بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٩١٩٥٣) بالبنوك التجارية العامة بينما بلغ الوسط الحسابي (٣.٠٦٣٥) بانحراف معياري قدره (١.٤٧٩١٦) بالبنوك التجارية الخاصة وهو ما يعكس مدى ارتفاع الأمل لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة مقارنة بمستوى أمل العاملين بالبنوك التجارية الخاصة ، ظهر ذلك من خلال درجة القدرة على تحقيق الأهداف الوظيفية ، ومن ثم إحراز نجاح كبير في الحياة الوظيفية .

**المتغير التابع الهيبية التنميمة المدركة :** بلغ الوسط الحسابي العام للهيبية التنظيمية المدركة بالبنوك التجارية العامة (٤.٥٩٧١) بانحراف معياري قدره (٠.٧٠٦٧٧) بينما بلغ الوسط الحسابي العام للبنوك التجارية الخاصة (٣.٤٠٨٦) بانحراف معياري قدره (٠.٥٢٣٧٢) وهو ما يعكس ارتفاع هيبية البنوك التجارية العامة عن البنوك التجارية الخاصة ، وذلك من خلال مدى حرص البنك على توفير مستوى عالي من الأمان على مدخرات و إستثمارات

عملائه ، و مدى ارتفاع درجة اهتمام البنك بتحقيق مسئولية المجتمعية و البيئية والتزام البنك بالمعايير الأخلاقية في تعاملاته مع العملاء كما يهتم البنك بحقوق عملائه بجدية ، فضلاً عن حرص البنوك على تحسين جودة خدمة العملاء ، وتحسين سمعة ومكانة البنك في المجتمع .

## النموذج الهيكلي واختبار الفروض:

حيث استطاعت الباحثة من خلال إستخدام البرنامج الإحصائي Smart Pls صياغة نموذج الدراسة ومن ثم إختبار الفروض الخاصة بالدراسة ومعرفة معامل المسار للعلاقة بين المتغيرات، وتحديد مستوى المعنوية لمعرفة مدى قبول الفرض من عدمه. وقد تبين معنوية النموذج حيث بلغت قيمة للبنوك العامة ، بينما بلغت (0.09) بالبنوك الخاصة حيث درجة القبول (SRMR < 0.10) ، كما بلغت قيمة (RMS\_theta) 0.08 للبنوك العامة ، بينما بلغت (0.08) للبنوك الخاصة وهي تعبر عن الدرجة التي ترتبط بها بقايا النموذج الخارجي . حيث يجب أن يكون المقياس قريباً من الصفر للإشارة إلى ملاءمة النموذج الجيد، حيث يشير إلى أن الإرتباطات بين بقايا النموذج الخارجي صغيرة جداً (قريبة من الصفر) حيث الدرجة (0.12) فيما أقل تعبر عن قبول النموذج بدرجة عالية (Henseler et al., 2014) كما بلغت قيمة NFI للنموذج بالبنوك العامة (0.92) و للخاصة (0.91).

## ٢- تقييم النموذج الهيكلي ( Structural Model ) : (Assessment)

بعدها إنتهت الباحثة من التأكد من مدى صدق وجودة نموذج قياس متغيرات الدراسة إنتقلت الباحثة للمرحلة التالية وهي تقييم نتائج نموذج الدراسة وفق تقييم معاملات المسار ودرجة معنويتها، حيث تمثلت نتائج الفروض على النحو التالي: الفرض الأول من فروض الدراسة الذي ينص على أنه " لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي والهبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة .

لإختبار علاقة الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي والهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة"، ولتحديد طبيعة وإتجاه هذه العلاقة، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المتغير المستقل (رأس المال النفسي ، والأبعاد المكونة له) والمتغير التابع (الهيبة التنظيمية المدركة)، وهو ما يتضح من مصفوفة إرتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة بالبنوك التجارية العامة والخاصة ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (١٠) للبنوك التجارية العامة وجدول (١١) للبنوك التجارية الخاصة:

جدول رقم (١٠) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة للبنوك العامة

٥	٤	٣	٢	١	البنوك التجارية العامة
				1	١. الكفاءة الذاتية
			1	.720**	٢. المرونة
		1	.642**	.571**	٣. التفاعل
	1	.351**	.497**	.740**	٤. الأمل
1	.555**	.595**	.701**	.960**	٥. الهيبة التنظيمية المدركة

\*\*\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) \*\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) \* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) المصدر: إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي.

المصدر: إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من بيانات الجدول (١٠) وجود علاقة إرتباط بين أبعاد رأس المال النفسي والهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة محل الدراسة، وقد كانت علاقة الإرتباط دالة إحصائياً لجميع الأبعاد عند مستوى معنوية (٠,٠١) أو (٠,٠٥).

ويتضح من بيانات الجدول (١١) وجود علاقة إرتباط بين أبعاد رأس المال النفسي والهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية الخاصة محل الدراسة، وقد كانت علاقة الإرتباط دالة إحصائياً لجميع الأبعاد عند مستوى معنوية (٠,٠١) أو (٠,٠٥).

وإجمالاً مما سبق تستنتج الباحثة رفض الفرض الأول من فروض الدراسة أى أنه "توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي والهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة".

جدول رقم (١١)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة للبنوك الخاصة

البنوك التجارية الخاصة	١	٢	٣	٤	٥
١. الكفاءة الذاتية	1				
٢. المرونة	.724**	1			
٣. التفاؤل	.646**	.778**	1		
٤. الأمل	.825**	.282**	.299**	1	
٥. الهيئة التنظيمية المدركة	.762**	.722**	.715**	.279**	1

\*\*\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) \*\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) \* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)  
المصدر: إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي.

**الفرض الثاني:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي على الهيئة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة. ويتفرع من الفرض الرئيسي الثاني الفروض الفرعية التالية:

١/٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية على الهيئة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة

٢/٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة على الهيئة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة

٣/٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتفاؤل على الهيئة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة

٤/٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأمل على الهيئة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة

والجدول رقم (١٢) يوضح نتائج هذا التأثير إستناداً لنتائج التحليل الإحصائي

جدول (١٢) نتائج تحليل معاملات المسار لأبعاد رأس المال النفسي على الهيئة التنظيمية للبنوك التجارية العامة والخاصة

البنوك الخاصة			البنوك العامة			المتغير	
النتيجة	P value	معامل المسار	النتيجة	P value	معامل المسار	الفرع	المتغير
رفض	٠,٠٠٠٠	٠,٧٨٠	رفض	٠,٠٠٠	١,٢٠	١/٣	الهيئة التنظيمية المدركة
رفض	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٧	رفض	٠,٠٠٠	٠,٧٥	٢/٣	الهيئة التنظيمية المدركة
رفض	٠,٠٠٠٠	٠,٩٠٧	رفض	٠,٠٠٠	٠,٦٧	٣/٣	التفاؤل
رفض	٠,٠٠٠٠	٠,٩٠٩	رفض	٠,٠٠٠	٠,٤٣	٤/٣	الهيئة التنظيمية المدركة
رفض كلي		الفرض الرئيسي الثاني	رفض كلي		الفرض الرئيسي الثاني		أبعاد رأس المال النفسي

وباستعراض الجدول رقم(١٢) يتضح لنا الآتي:

والجدول رقم (١٢) يوضح نتائج هذا التأثير إستناداً لنتائج التحليل الإحصائي وباستعراض الجدول رقم(١٢) يتضح لنا الآتى:

- ❖ يوجد تأثير معنوي ايجابي لبعء الكفاءة الذاتية على الهيبة التنظيمية المدركة في البنوك العامة حيث بلغت قيمة المسار(١.٢٠١) وذلك عند مستوى دلالة بلغ(٠.٠٠٠) وأيضا يوجد تأثير معنوي ايجابي لبعء الكفاءة الذاتية على الهيبة التنظيمية المدركة في البنوك الخاصة حيث بلغت قيمة المسار(٠.٧٨٠) وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠)
- ❖ وايضا يوجد تأثير معنوي ايجابي لبعء المرونة على الهيبة التنظيمية المدركة في البنوك العامة حيث بلغت قيمة المسار(٠.٧٥١) وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وأيضا يوجد تأثير معنوي ايجابي لبعء المرونة على الهيبة التنظيمية المدركة في البنوك الخاصة حيث بلغت قيمة المسار(١.٠٠٧) وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) ،
- ❖ كما تبين ايضا يوجد تأثير معنوي ايجابي لبعء التفاؤل على الهيبة التنظيمية المدركة في البنوك العامة حيث بلغت قيمة المسار(٠.٦٧٩) وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وبالمثل يوجد تأثير معنوي ايجابي لبعء التفاؤل على الهيبة التنظيمية المدركة في البنوك الخاصة حيث بلغت قيمة المسار(٠.٩٠٧) وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) ،
- ❖ واخيرا يوجد تأثير معنوي ايجابي لبعء الأمل على الهيبة التنظيمية المدركة في البنوك العامة حيث بلغت قيمة المسار(٠.٤٢٦) وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وأيضا يوجد تأثير معنوي ايجابي لبعء الأمل على الهيبة التنظيمية المدركة في البنوك الخاصة حيث بلغت قيمة المسار(٠.٠٩٩) وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) . وفي ضوء ما سبق يتم رفض الفرض الرئيسي الثانى بشكل كلى .

**الفرض الثالث: "لا يوجد فروق بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (رأس المال النفسي و الهيبة التنظيمية المدركة) وفقا لنوع البنك بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة".**

جدول رقم (١٣)

فروق بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (تواضع الفادة والهيئة التنظيمية المدركة وراس المال النفسي) وفقاً لنوع البنك						
الإبعاد	نوع البنك	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ثيبه الإختيار T	مستوى المعنوية
الهيئة التنظيمية المدركة	عام	298	4.0334	٠.94359	10.830	0.000
	خاص	202	2.8921	1.41317		
راس المال النفسي	عام	298	4.5971	٠.70677	20.400	0.000
	خاص	202	3.4086	٠.52372		

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي  
بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (١٣) يتبين الآتي:

ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثة اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً لنوع البنك، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (١٣)

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي  
بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (١٣) يتبين الآتي:

- توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الهيئة التنظيمية المدركة لصالح البنوك التجارية العامة
- توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة فيما يتعلق بالمتغير راس المال النفسي لصالح البنوك التجارية العامة. مما سبق نستنتج رفض الفرض الرئيسي الثالث كلياً.

#### سابعاً : مناقشة النتائج :

- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي والهيئة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة". توافقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من ( Pena-Gonzalez et al ., 2021 ) و ( Matthe & Scott ) ( Halsell ) و ( Ribeiro et al ., 2021 ) و ( Asbari et al ., 2021 ) التي توصلت فيها الى وجود تأثير وإرتباط إيجابي بين رأس المال النفسي والهيئة التنظيمية . ، فضلاً عن توافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (



(Ferit & Faruk , 2021) التي توصلت الى أن إدراك العاملين الإيجابي لسمعة ومكانة المنظمة يمكنهم من إنشاء رابطة نفسية قوية معها ، و يحققون مستوى عالي من إحترام الذات من خلال إنعكاس مكانة المنظمة على مكانتهم الشخصية ، لذلك فهم يطورون حالات نفسية إيجابية تتمثل في مستويات أعلى من الكفاءة الذاتية ، و المرونة ، و الأمل ، و التفاؤل .

كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي على الهيبة التنظيمية المدركة للعاملين في البنوك التجارية العامة و الخاصة . توافقت هذه النتيجة مع ما توصل اليه ( Mathe , 2006 ) في بحثه أن الأشخاص المقربين من الموظف أو الأصدقاء والمعارف وحتى الأطراف الخارجية ، قد يؤثرون على رأس المال النفسي للموظف ، فإذا كانوا ينظرون الى المنظمة بشكل سلبي ويظهرون مواقف سلبية تجاه المنظمة ، وبالتالي الى الموظف الذي يعمل فيها ، ففي مثل هذه الحالة يكون رأس المال النفسي للموظف في خطر ، وعلى النقيض من ذلك ، عندما يدرك الموظف أن هؤلاء الأفراد ينظرون الى المنظمة من منظور إيجابي وتلقى الموظف ردود فعل إيجابية من قبل الآخرين عن العمل الذي يقوم به في المنظمة ، فمن المرجح أن يؤدي ذلك الى زيادة رأس المال النفسي بشكل إيجابي.

و ترى الباحثة أنه في إطار نظرية الحفاظ على الموارد ونظرية الهوية الإجتماعية ، فإن الأفراد الذين يتمتعون بقدر عالي من رأس المال النفسي سيكونون أكثر دافعية وإستعداد لبناء ودعم وتعزيز هيبة المنظمات المنتمين إليها ، وذلك من خلال كونهم يتمتعون بالكفاءة الذاتية والمرونة ، و التفاؤل ، و الأمل . وسيكون لديهم القدرة على تحقيق نتائج إيجابية غير مسبوقة على مستوى المنظمة و تحقيق ميزة تنافسية لها ومن ثم دعم لمركزها التنافسي ، وتحسين صورتها وسمعتها ومكانتها ، وبالتالي زيادة هيبتها في أعين الأطراف الخارجية والتي تنعكس إيجابياً على العاملين بها في رفع معنوياتهم وإشباع رغبات إحترام وتعزيز الذات ، فضلاً عن أن هيبة المنظمات المنتمين إليها تشعرهم بفخر عضويتهم فيها .

كما أظهرت النتائج وجود فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة فيما يتعلق بمتغير رأس المال النفسي لصالح البنوك التجارية العامة ، وترى الباحثة أن إرتفاع رأس المال النفسي لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة يرجع الى إرتفاع هيبية البنوك التجارية العامة عن نظيرتها الخاصة ، حيث أشارت العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الحالات النفسية الإيجابية و الهيبية التنظيمية ( eg : abhishek , 2021 ; sharma , 2021 ) الى إرتباط مواقف الموظفين فى مكان العمل بالهيبية التنظيمية المدركة ، و أن الأشخاص المقربين من الموظف ، والأصدقاء ، و الأطراف الخارجية يؤثرون فى رأس المال النفسى للموظف ، فعندما يدرك الموظف أن هؤلاء الأفراد ينظرون الى البنك من منظور إيجابى ، وتلقى الموظف ردود فعل إيجابية عن العمل الذى يقوم به فى البنك من قبل الآخرين ، فمن المرجح أن يؤدى ذلك الى إرتفاع رأس المال النفسى وبشكل إيجابى ، و هذا ما تؤكد عليه نظرية التبادل الإجتماعى و نظرية الهوية الإجتماعية ، و التى يتبادل العاملون من خلالها المعاملات الجيدة والمنافع مع المنظمة ، وتفسر شعورهم بفخر بالعضوية فى البنوك العامة ، نظراً لإرتفاع هيبيتها وسمعتها فى المجتمع عن نظيرتها الخاصة

كما أظهرت النتائج وجود فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة والخاصة محل الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الهيبية التنظيمية المدركة لصالح البنوك التجارية العامة ، وترى الباحثة أن إرتفاع هيبية البنوك التجارية العامى يرجع الى :

- البنوك التجارية العامة تحظى بتلقى الدعم من قبل البنك المركزى و يتمثل ذلك الدعم فى منح القروض ، وتخفيض الضرائب ، ... بينما لا تحظى البنوك التجارية الخاصة بأى دعم من البنك المركزى حال تعرضها للعسر المالى أو الإفلاس ، فضلاً عن أن البنك المركزى يمثل درع الأمان لودائع وإستثمارات ومدخرات العملاء ، وتعد هذه ميزة هائلة ترجح الهيبية لصالح البنوك التجارية العامة .

- تقدم البنوك التجارية العامة معاملات بنكية تحقق للعملاء مزايا تفوق المقدمة من البنوك الخاصة ، كما تقدم البنوك التجارية العامة تسهيلات أكبر على سداد القروض ، وتمنح مدد سماح أكبر عن نظيرتها الخاصة ، فضلاً عن زيادة عدد فروع البنوك التجارية العامة وإنتشارها ، فضلاً عن إستحواذ البنوك التجارية العامة على ثقة العملاء فى الحفاظ على إستثماراتهم ومدخراتهم .

### ثامناً : التوصيات :

- ضرورة أن يولى البنك إهتمام كبير بعملية تكوين رؤية مشتركة بين الموظفين عن تعزيز الهوية التنظيمية من خلال التركيز على نقاط الإلتقاء بين الهوية الإجتماعية للبنك والهوية الشخصية للعاملين فى إطار جهود رامية لتعزيز ولائهم ورفع الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة.
- ضرورة أن يعكس البنك صورة ومكانة إيجابية عن سمعته ومكانته فى المجتمع مثل " تصنيف البنك محلياً ودولياً " من أجل تعزيز الهوية الإجتماعية للعاملين فى المجتمع .
- الإهتمام بوجهات نظر الأطراف الخارجية " أصحاب المصالح " حيث تؤثر مدركاتهم بشأن البنوك وموقفها ومركزها على مدركات وتقييم الموظفين ومكانتها وهويتها التنظيمية
- الإهتمام بعمليات التبادل الإجتماعى والهوية الإجتماعية لتفسير العمليات التى يتبادل العاملون من خلالها المعاملات الجديدة والمنافع مع البنك وتفسير شعورهم بالفخر بالعضوية فى البنك ، الأمر الذى يؤدى الى زيادة إرتباطهم بالبنك .
- تنمية شعور العاملين بالتفاؤل تجاه مستقبلهم الوظيفى ، والتعامل مع الأمور والمستجدات بطريقة متفائلة والتفكير بطريقة علمية تحقق أهداف الموظف والبنك . بالإضافة الى تنمية الأمل لدى العاملين وعقد العديد من الدورات التدريبية التى تمكنهم من تحقيق كلاً من أهداف الإدارة و الأهداف الشخصية للعاملين من خلال التعرف على مواطن الضعف على المستوى الشخصى للعاملين وعلى مستوى البنك ومحاوله علاجها والتركيز على مواطن القوة والعمل على ابرازها وتقويتها .

➤ توصى الباحثة قادة و مديري البنوك بضرورة تهيئة المناخ التنظيمي الذي يدعم أبعاد رأس المال النفسي والتي أثبتت تأثيرها على تحقيق الهيبة التنظيمية المدركة

### تاسعاً : مقترحات بحوث مستقبلية :

تناولت الدراسة الحالية العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي و الهيبة التنظيمية المدركة ، وتستعرض الباحثة فيما يلي بعض النقاط الأساسية التي قد تكون بمثابة مقترحات لبحوث مستقبلية :

١. اعتمدت الدراسة الحالية على قياس تأثير أبعاد رأس المال النفسي من خلال (الكفاءة الذاتية ، المرونة ، التفاؤل ، الأمل ) على الهيبة التنظيمية المدركة . لذا يُقترح القيام بدراسة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي ومتغيرات أخرى مثل السمعة التنظيمية و النواتج التنظيمية و الدعم التنظيمي المدرك . كما تقترح الباحثة دراسة العلاقة بين الهيبة التنظيمية والملكية النفسية .
٢. استهدفت الدراسة الحالية دراسة رأس المال النفسي و الهيبة التنظيمية المدركة في القطاع المصرفي ، لذا تقترح الباحثة تطبيق دراسة هذه المتغيرات في قطاعات أخرى مثل شركات الطيران و الفنادق و المطاعم وشركات الأجهزة الكهربائية عالية التقنية و الشركات متعددة الجنسيات .

- Aghighi, A., Manteghi, H. (2021). Relationship Between Humble Leadership And Employee Innovation Behavior Puplic Libraries In Hamadan Province : Explaining The Mediating Role Of The Positive Psychological Capital . *Journal of Studies In Library And Information Science* , 12 (4), 25-40.
- Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2017). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(14), 1510-1526.
- Ates, M. F., Mert, İ. S., & Turgut, H. (2017). The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification. *organization*, 9(18), 103-117.
- Aziz, S., Widis, A., & Wuensch, K. (2018). The association between emotional labor and burnout: the moderating role of psychological capital. *Occupational Health Science*, 2(4), 365-383.
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(9-10), 1085-1105.
- Boğan, E., & Dedeoğlu, B. B. (2020). Hotel employees' corporate social responsibility perception and organizational citizenship behavior: Perceived external prestige and pride in organization as serial mediators. *Corporate*

- Chen, Q., Wen, Z., Kong, Y., Niu, J., & Hau, K. T. (2017). Influence of leaders' psychological capital on their followers: Multilevel mediation effect of organizational identification. *Frontiers in psychology*, 8, 1776.
- Ferit, Ö., & Faruk, C. Ö. (2021). THE MEDIATOR AND MODERATOR ROLE OF POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE EFFECT OF CORPORATE REPUTATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Организационная психология*, 11(3), 47-61.
- Gonçalves, L., & Brandão, F. (2017). The relation between leader's humility and team creativity: The mediating effect of psychological safety and psychological capital. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Karim, M. H. (2021). The strategic role in enhancing prestige: An exploratory study for a sample of workers in the Directorate of Education in Najaf. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 1647-1659.
- Kundi, M., Ikramullah, M., Iqbal, M. Z., & Ul-Hassan, F. S. (2018). Affective commitment as mechanism behind perceived career opportunity and turnover intentions with conditional effect of organizational prestige. *Journal of Managerial Sciences*, 1.
- López-Lemus, J. A., De la Garza Carranza, M. T., & Berbena, M. A. Z. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(75), 57-70.

- Luthans F., Avey J. B., Avolio B. J. & Peterson S. J. (2010) The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly* 21, 41–67.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, pp. 219-238.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mathe, K., & Scott-Halsell, S. (2012). The effects of perceived external prestige on positive psychological states in quick service restaurants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11(4), 354-372.
- Mignonac, K., Herrbach, O., Serrano Archimi, C., & Manville, C. (2018). Navigating ambivalence: Perceived organizational prestige–support discrepancy and its relation to employee cynicism and silence. *Journal of Management Studies*, 55(5), 837-872.
- Novitasari, D., Siswanto, E., Purwanto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1-21.
- Özgür, E. Ö., & Işık, A. N. (2017). Organizational identification and students' achievement: The moderating role of perceived organizational prestige. *Pegem Eğitim ve*

*Ogretim Dergisi= Pegem Journal of Education and Instruction*, 7(3), 399

Peña-González, K., Nazar, G., & Alcover, C. M. (2021). The Mediating Role of Organizational Identification in the Relation between Organizational Social Capital, Perceived Organizational Prestige, Perceived Employability and Career Satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 24.

Ribeiro, N., Gupta, M., Gomes, D., & Alexandre, N. (2021). Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being. *International Journal of Organizational Analysis*.

Sarwat, N., Ali, R., & Khan, T. I. (2021). Cognitive Job Demands, Presenteeism and Procrastination: The Moderating Role of Psychological Capital. *sjesr*, 4(1), 193-203.

Shaheen, S., Bukhari, I., & Adil, A. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of research studies in psychology*, 5(2), 41-50.

Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2016). Research methods for Business Students, 7.