



بررسی تأثیر رهبری اصیل، پیشرفت، فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی
کارکنان (مورد مطالعه کارکنان گمرکات استان گیلان)

حمیدرضا طاهری^۱، نیما رنجی جفرودی^۲

۳۳

دوره ۱۳، شماره ۱، پیاپی ۳۳
بهار ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۲-۱۲-۲۷
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۴-۰۳-۱۸
صص: ۱۴۲-۱۱۳

شاپا چاپی: ۵۵۹۹-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

بررسی صنعت گواهی در:
JOURNALS.MSRT.IR

چکیده

امروزه با توجه به شرایط داخلی و بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران از جمله تحریم اقتصادی و اقتصاد مقاومتی ضرورت بهبود عملکرد کارکنان در نظام گمرکی به عنوان یکی از الزامات تحقق الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در دستیابی به سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغی مقام معظم رهبری و پیشرفت کشور بیش از هر زمان دیگر احساس می‌شود. هدف از پژوهش حاضر بررسی کارکرد رهبری اصیل، پیشرفت کاری، فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد. این پژوهش بر اساس نوع هدف کاربردی بر اساس ماهیت توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق حاضر ۳۷۰ نفر از کارکنان گمرکات استان گیلان بودند که ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه از طریق فرمول کوکران برای جامعه محدود به دست آمد. بر اساس یافته‌ها تأثیر رهبری اصیل ادراک شده بر متغیرهای عملکرد شغلی، سرمایه روان‌شناختی، فضیلت سازمانی، پیشرفت شغلی، تأثیر متغیرهای فضیلت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، پیشرفت شغلی بر عملکرد، تأثیر متغیرهای فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر پیشرفت شغلی، تأثیر رهبری اصیل ادراک شده بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، پیشرفت شغلی و فضیلت سازمانی و تأثیر رهبری اصیل ادراک شده بر پیشرفت شغلی از طریق میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی مورد تایید قرار گرفتند.

کلیدواژه‌ها: رهبری اصیل؛ پیشرفت کاری؛ سرمایه روان‌شناختی؛ فضیلت سازمانی؛ عملکرد شغلی

۱ - گروه مدیریت، واحد بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران

۲ - گروه مدیریت، واحد بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران (نویسنده مسول)، gilan.technology@gmail.com

۱. مقدمه و بیان مسئله

یکی از عوامل کلیدی که باید مورد توجه هر سازمانی اعم از خصوصی یا دولتی قرار گیرد عملکرد افراد است، چرا که هم می‌تواند راه موفقیت سازمان را مسدود کند (گریش^۱، ۲۰۱۶) و هم توانایی حفظ بقای سازمان و افزایش بهره‌وری را دارد (رحمتی نیا و همکاران، ۱۳۹۸). بر همین اساس شناسایی عواملی که بتواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و در نتیجه بهره‌وری سازمان را ارتقا دهد از الزامات مدیریت منابع انسانی در هر سازمان است. عملکرد بالای کارکنان نه تنها باعث افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفیت خدمات سازمان می‌شود بلکه سطوح بالای عملکرد کارکنان هم پیامدهای عینی مانند افزایش شایستگی، پاداش نقدی و فرصت‌های ارتقا و هم پیامدهای غیر عینی مانند غرور، افتخار از جانب دیگران و مدیران، احساس بالای موفقیت فردی و تقویت خودکارآمدی برای افراد همراه است (پور صفر و همکاران، ۱۳۹۲). اما چالش‌های اخلاقی و عملکردی مرتبط با شرایط فعلی و شرایط بگرنج محیط کار نیاز به یک رویکرد نوین رهبری را آشکار ساخته است (قانع نیا و همکاران، ۱۳۹۴). در درون سازمان رهبری اصیل اشاره به الگویی از رفتار رهبر دارد که هم براساس آن شکل گرفته و هم قابلیت‌های روان‌شناختی مثبت را به منظور تقویت خودسازی تسهیل می‌کند (نوبولد و همکاران^۲، ۲۰۲۰). سرمایه روان‌شناختی یک ساختار شخصیتی در تئوری رفتار سازمانی مثبت بوده و اشاره به رشد مثبت روانی فرد دارد. سرمایه روان‌شناختی یک منبع مثبت بوده که رفتارهای مطلوب و خروجی عملکرد از جمله رفتارهای نقش، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد انطباقی را فراهم می‌کند (بی و همکاران^۳، ۲۰۲۰). بدیهی است سازمان‌ها به کارکنان پرنرژی و مشتاق یادگیری و توسعه نیاز داشته و بدین ترتیب پرورش سطوح پیشرفت کارکنان ممکن است به سازمان‌هایی که در جستجوی کارکنانی که مایل به پیشرفت در همه زمان‌ها هستند کمک نماید (شاهید و موچیری^۴، ۲۰۱۸). سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی منابع روان‌شناختی مهمی را فراهم کرده که پیشرفت کارکنان را ترویج می‌کند. فضیلت سازمانی به رفتار ارتقاء یافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد که شامل بخشش سازمانی، اعتماد، صداقت، خوش‌بینی و شفقت می‌باشد (حسن زاده ثمرین و سفیده کار، ۱۳۹۴). فضیلت به طور فزاینده‌ای در ادبیات مدیریت به عنوان موضوعی است که غالباً نادیده گرفته می‌شود اما ضروری است ترویج شود. فضیلت نوع متفاوتی از استاندارد بوده که افراد را به سمت تعالی در شخصیت و داوری اخلاقی راهنمایی می‌کند (فرناندو و باندارا^۵، ۲۰۲۰). سازمان فضیلت محور به سازمانی اطلاق می‌گردد که براساس شایستگی‌های اخلاقی شکل می‌گیرد، مدیران و کارکنان آن، انسان‌های فضیلت‌مداری هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی براساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد (تقی پور و مطلبی، ۱۳۹۹). اما در کنار این مباحث سند الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در بخش‌های گوناگون خود، اقتصاد را به

۱. Gerrish

۲. Nubold et al

۳. Ye et al

۴. Shahid & Muchiri

۵. Fernando & Bandara

عنوان یکی از ارکان اصلی پیشرفت کشور معرفی نموده است (زریباف، ۱۴۰۱). اقتصاد مقاومتی تجلی وجهی از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و به بیان دیگر وجه راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است (درخشان، ۱۳۹۴). در این زمینه بهبود عملکرد کارکنان در نظام گمرکی به عنوان یکی از الزامات تحقق الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در دستیابی به سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغی مقام معظم رهبری و پیشرفت کشور بیش از هر زمان دیگر احساس می شود. بطور مثال در گمرک فضیلت سازمانی اشاره به بافت و فضایی از سامان دارد که طی آن عادات، آرمانها و اقدامات مطلوب از قبیل اقدام به موقع و تسریع در امور، رادمردی، صداقت، بخشش و اعتماد، هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی مورد حمایت قرار گرفته، توسعه و ترویج یافته و تلاش میشود که این آرمانها و اقدامات به صورت مداوم در سازمان ساری و جاری شوند. فضیلت سازمانی همچنین به عنوان اقدامات اشخاص، فعالیت های همکارانه، ویژگیها و روندهایی فرهنگی تعریف شده است که ترویج و جاری کردن فضیلت در سازمان را امکانپذیر میگرداند (در خشان و زندی، ۱۳۹۵). همچنین این نکته را نیز باید مد نظر قرار داد که منابع انسانی و عملکرد آن به عنوان زیربنا، بستر و زمینه ساز توسعه ملی در الگوی پیشرفت ایرانی-اسلامی از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است. همچنین سند چشم انداز بیست ساله ایران که با هدف کسب مقام برتر در منطقه تدوین شده متکی بر سهم اصلی منابع انسانی پیش بینی شده است. بهبود مستمر عملکرد سازمانها و کارکنان، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود (دانایی و رشمه، ۱۳۹۶). اقتصاد ایران به عنوان نقطه هدف تحریم کشورهای غربی جهت نیل به اهداف خود مورد توجه قرار گرفته و در این شرایط ایده اقتصاد مقاومتی توسط مقام معظم رهبری معرفی شد، با توجه به شرایط داخلی و بین المللی جمهوری اسلامی ایران از جمله تحریم اقتصادی و اقتصاد مقاومتی (رهبر و همکاران، ۱۳۹۷) گمرک و عملکرد کارکنان آن بسیار حائز اهمیت می باشد. در واقع یکی از سازمان هایی که از دیرباز نقشی مهم و سازنده در فرایند توسعه اقتصادی جوامع ایفا کرده است، گمرک می باشد. امروزه نیز با توجه به روند رو به شتابان جهانی شدن و تغییر و تحولات به وجود آمده در سطح ملی، منطقه ای و بین المللی در زمینه مناسبات تجاری و بازرگانی نقش گمرک بیش از پیش اهمیت پیدا کرده است. گمرک جمهوری اسلامی ایران نیز از طریق ارتقای سطح تعامل و همکاری با سازمان های همجوار منطقه ای و بین المللی گمرکی، چابک سازی و نوسازی مستمر ساختار، تشکیلات و ظرفیت سازی و استانداردسازی فرآیندها و تسهیل تشریفات گمرکی به عنوان مرزبان تجاری و اقتصادی و مسوول اعمال حاکمیت دولت در تسهیل تجارت خارجی، نقشی پیشرو، پیشران و موثر در تحقق سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی، حمایت از تولید ملی و تسهیل و گسترش صادرات، ترانزیت، گردشگری و افزایش جذب سرمایه گذاری خارجی و رفع موانع تجاری و گمرکی فراروی فعالان اقتصادی، بخش صنعت و تجارت ایفاء می کند (آزادی نژاد و همکاران، ۱۳۹۶). با استفاده از ظرفیتهای قانونی گمرک کشور میتوان بسیاری از موانع مبادلات تجاری را از طریق برخی کشورها برطرف نمود و با ترغیب فعالان اقتصادی جهت تأمین نیازهای ضروری اقتصاد کشور حتی سیستم غیر قانونی قاچاق را هم از این طریق منفعّل نمود. چون عمده فعالان عرصه قاچاق یا از طریق

مبادی غیررسمی و بصورت غیر قانونی مبادله کالا مینمایند و یا از طریق اغفال کارکنان گمرکی با گریز از حقوق گمرکی میباشد. علاوه بر آن با آزاد سازی ردیفهای قانونی گمرک و همچنین با استفاده از اختیارات حاکمیتی مدیران می‌توان مرز را به مسلخ تحریمها تبدیل کرد (هادی فر، ۱۳۹۷). همچنین با بهبود عملکرد کارکنان گمرکات بسیاری از بزه‌های اقتصادی هم برطرف گردیده و علاوه بر پیشگیری از مبادلات زیرزمینی کالا، حجم زیادی از تبانی‌ها و اغفال‌های احتمالی برطرف گردد رویه‌ای که در حال حاضر یک آسیب جدی می‌باشد. سازمان گمرک به عنوان یکی از الزامات تحقق الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در دستیابی به سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی نقش و اهمیت ویژه‌ای داشته و ضرورت بهبود عملکرد کارکنان در نظام گمرکی بیش از هر زمان دیگر احساس می‌شود. زیرا عملکرد ضعیف کارکنان در سازمان نیز موجب نارضایتی ارباب رجوع آن سازمان شده و همچنین منجر به عدم تحقق اهداف پیش بینی شده برای آن سازمان می‌شود. عملکرد شغلی مطلوب کارکنان یک سازمان، بهره‌وری آن سازمان را افزایش داده و این امر به نوبه خود موجب ارتقای سطح خدمات آن سازمان و بهبود اقتصاد ملی می‌گردد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶). به عبارت دیگر، عملکرد مطلوب کارکنان گمرک می‌تواند در ایجاد فضای مناسب کسب‌وکار در کشور نقش مهمی را ایفا نماید و به همین دلیل به عنوان یکی از محوره‌های اصلی در طرح تحول اقتصادی مد نظر قرار گرفت (علوی آذر، ۱۳۹۶). در مجموع علی‌رغم اهمیت موضوع تاکنون به موضوع رهبری اصیل، پیشرفت کاری، فضیلت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی که از تلفیق مهمترین فاکتورهای فردی و سازمانی است به عنوان مبحثی مهم و دارای اهمیت از سوی اندیشمندان مدیریت کمتر مورد توجه واقع شده است. در پژوهش‌های مختلف هر کدام از متغیرها به طور جداگانه بررسی و تحلیل شده‌اند اما در پژوهش حاضر که از پایان نامه‌ای با همین عنوان اخذ شده است ارتباط هر یک از متغیرها با هم مورد بررسی قرار می‌گیرد. لذا جهت گیری صحیح در گمرک برای دستیابی به اهداف سازمانی مستلزم توجه به عوامل مذکور است. همچنین با مرور اهداف و برنامه‌های گمرک می‌توان به سادگی تعبیر نمود که موفقیت یا عدم موفقیت دولتها در اجرای سیاستها و برنامه‌های توسعه اقتصادی تا حدود زیادی به نقش و کارایی گمرکات آن کشور بستگی دارد (همایونی و همکاران، ۱۳۹۹). باید این را هم مورد توجه قرار داد که در اصل، توانمند ساختن سازمان‌ها برای بهره‌برداری از ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت کارکنان خود، پتانسیل ایجاد مثبت‌اندیشی در محیط کار را دارد، که در شرایط خوش‌بین، اعتماد به نفس، سازنده و امیدوار توصیف می‌شود (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). علاوه بر این، در حالی که تحقیقات در مورد مثبت‌اندیشی با جهش و حد و مرز به رشد خود ادامه می‌دهد، نیاز به تئوری سازی بیشتر برای روشن کردن چگونگی تجلی مثبت‌گرایی در محیط کاری وجود دارد که رهبری موثر را تجربه می‌کند و نیاز به کشف مسیرهای جدیدی داشته که از طریق آنها بر مثبت بودن در محل کار تأثیر می‌گذارد (شاهید و موچیری، ۲۰۱۸). رهبران اصیل در گمرک می‌توانند روابط صادقانه‌ای در جهت ایجاد یک محیط اخلاقی مثبت در محیط کار و رشد رفتار افراد فراهم کنند. همچنین این رهبران هم محرک وفاداری کارکنان نسبت به انجام کار متعهدانه

است و هم کارکنان را به استفاده از ظرفیت های خود در انجام عملکرد نقش و فرانش خود ترغیب می کند (جعفری و خلیل زاده، ۱۴۰۰). لمان-ویلنبرک بیان می کند که اطلاعات کمی در مورد ماهیت اجتماعی و تعاملی مثبت گرایی و مسیرهایی که از طریق آن در طول تعاملات اجتماعی پویا آشکار می شود، وجود دارد برای پرداختن به این شکاف در ادبیات، و به رسمیت شناختن ماهیت تعاملی رهبری، این پژوهش با هدف بررسی انتقادی ادبیات موجود در تلاش برای بازگشایی فرآیندهای روان شناختی بوده که از طریق آن مثبت گرایی با رهبری و عملکرد مؤثر مرتبط است. همچنین به دنبال ادغام تحقیقات نوظهور اما متفاوت در مورد مثبت بودن محل کار و مفاهیم مرتبط، این مقاله یک چارچوب مفهومی را توسعه می دهد که روابط بین رفتارهای رهبر معتبر، فضیلت سازمانی، سرمایه روان شناختی، شکوفایی و عملکرد شغلی را نشان می دهد. احساسات مثبت و سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی ایجاد می شود و گسترش می یابد و به هم افزایی در عملکرد افراد و سازمان ها می انجامد در آینده سازمان ها باید فعالیت ها و سیاست هایی را عملی کنند که منعکس کننده اجزای فضیلت باشد. زیرا به کارکنان و سازمان کمک می کند که به پتانسیل مطلوب خود برسند (شاهید و موچیری، ۲۰۱۸). همچنین بنا بر آنچه گفته شد با توجه به اهمیت هر یک از عوامل اشاره شده، پرسش اصلی به این صورت عنوان می شود: آیا رهبری اصیل بعنوان یک ویژگی، پیشرفت کاری، فضیلت سازمانی و سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد؟ با توجه به مطالب عنوان شده اهمیت گمراخته در توسعه اقتصادی کشور، نوآوری موضوع تحقیق همانظوری که ذکر گردید علی رغم اهمیت موضوع تاکنون به موضوع رهبری اصیل، پیشرفت کاری، فضیلت سازمانی، سرمایه روان شناختی و عملکرد شغلی که از تلفیق مهمترین فاکتورهای فردی و سازمانی است به عنوان مبحثی مهم و دارای اهمیت از سوی اندیشمندان مدیریت کمتر مورد توجه واقع شده است. در پژوهش های مختلف هر کدام از متغیرها به طور جداگانه بررسی و تحلیل شده اند اما در پژوهش حاضر ارتباط هریک از متغیرها با هم مورد بررسی قرار می گیرد. همانظوری که ذکر گردید در حالی که تحقیقات در مورد مثبت اندیشی با جهش و حد و مرز به رشد خود ادامه می دهد، نیاز به تئوری سازی بیشتر برای روشن کردن چگونگی تجلی مثبت گرایی در محیط کاری وجود دارد که رهبری موثر را تجربه می کند و نیاز به کشف مسیرهای جدیدی داشته که از طریق آنها بر مثبت بودن در محل کار تأثیر گذاشته و اطلاعات کمی در مورد ماهیت اجتماعی و تعاملی مثبت گرایی و مسیرهایی که از طریق آن در طول تعاملات اجتماعی پویا آشکار می شود، وجود دارد. برای پرداختن به این شکاف در ادبیات، و به رسمیت شناختن ماهیت تعاملی رهبری، این پژوهش در تلاش برای بازگشایی فرآیندهای روان شناختی بوده که از طریق آن مثبت گرایی با رهبری و عملکرد مؤثر مرتبط است. همچنین به دنبال ادغام تحقیقات نوظهور اما متفاوت در مورد مثبت بودن محل کار و مفاهیم مرتبط ارتباط متغیرهای مذکور و شکافی که در بخش قبلی به آن اشاره گردید و نتایجی که از کاربرد آن برای مدیران حاصل خواهد شد ضرورت انجام پژوهش را مشخص می نماید.

۲. اهداف و سؤالات پژوهش

هدف اصلی این تحقیق، بررسی تأثیر رهبری اصیل، پیشرفت، فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان و ارائه راهکارهای مناسب برای استفاده بهینه از ظرفیت گمرک در توسعه و پیشرفت کشور می‌باشد. گمرک و عملکرد کارکنان آن به عنوان یکی از الزامات تحقق الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، در بهبود وضعیت اقتصاد کشور بسیار حائز اهمیت می‌باشد. همچنین سند الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در بخش‌های گوناگون خود، اقتصاد را به عنوان یکی از ارکان اصلی پیشرفت کشور معرفی نموده است. گمرک به عنوان سنگربان اقتصادی کشور نقش راهبردی در تحقق اقتصاد مقاومتی دارد، زیرا تجارت کشور بدون استفاده از خدمات و رویه‌های گمرکی معنا و مفهومی ندارد. در واقع یکی از مهمترین ابزار تحقق اقتصاد مقاومتی سیستم گمرکی کشور است. گمرک جمهوری اسلامی ایران نیز از طریق ارتقای سطح تعامل و همکاری با سازمان‌های هم‌جوار منطقه‌ای و بین‌المللی گمرکی، چابک‌سازی و نوسازی مستمر ساختار، تشکیلات و ظرفیت‌سازی و استانداردسازی فرآیندها و تسهیل تشریفات گمرکی به عنوان مرزبان تجاری و اقتصادی و مسوول اعمال حاکمیت دولت در تسهیل تجارت خارجی، نقشی پیشرو، پیشران و موثر در تحقق سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، حمایت از تولید ملی و تسهیل و گسترش صادرات، ترانزیت، گردشگری و افزایش جذب سرمایه‌گذاری خارجی و رفع موانع تجاری و گمرکی فراروی فعالان اقتصادی، بخش صنعت و تجارت ایفاء می‌کند. همچنین اساسی‌ترین مأموریت گمرک صادرات و واردات و تبادل کالا است؛ به بیان دیگر گمرک نبض اقتصادی هر کشوری محسوب می‌شود و بخش عمده تبادلات اقتصادی کشورها از طریق گمرک صورت می‌گیرد. هدف اصلی گمرک باید اجرای سیاست‌های اقتصادی کشور باشد، در غیر این صورت عامل عقب ماندگی اقتصاد خواهد بود؛ یعنی فعالیت‌های گمرکی باید در مسیری قرار گیرد که منجر به بهبود و شتاب‌دهی در توسعه پایدار اقتصاد یک کشور گردد. اداره گمرکی در یک کشور سهم قابل توجهی در میزان بازیگری یک کشور در فرایند جهانی شدن دارد؛ به این معنی که ادارات گمرکی می‌توانند محرکی برای اجرای استراتژی اقتصادی یک کشور در حوزه‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی باشند. در گزارش بانک جهانی، توسعه یافته‌ترین کشورها در ردیف اول یا دهم بازده گمرکی قرار گرفته‌اند. در واقع این گزارش از تأثیر شگرف گمرک در توسعه اقتصادی حکایت دارد. عدم توجه به گمرک باعث شده که قاچاق کالا از طریق مبادی گمرکی به سهولت انجام گیرد و در نتیجه گمرک به جای توجه به صادرات، مشغول خدمات‌دهی به قاچاق کالا باشد. بنابراین برای رونق تولید ملی همواره باید سیستم گمرکی و مرز اقتصادی کشور را با جامعه بین‌المللی کنترل و تقویت نماییم. این سیستم باید طوری طراحی شود که به سهولت، صادرات انجام شود و در عین حال کالاها نیز از سیستم تعرفه‌ای مناسب و منطقی‌ای برخوردار بوده (معصومی، ۱۳۹۷) و در این مسیر عملکرد کارکنان گمرک بسیار حیاتی می‌باشد. همچنین اقتصاد مقاومتی تجلی وجهی از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و به بیان دیگر وجه راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است. اجرای این سیاست‌ها، یک قدم در مسیر پیشرفت کشور است و شرایط را برای نیل به پیشرفت اسلامی ایرانی، فراهم می‌کند. در این زمینه بهبود عملکرد کارکنان در نظام

گمرکی به عنوان یکی از الزامات تحقق الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در دستیابی به سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغی مقام معظم رهبری و پیشرفت کشور بیش از هر زمان دیگر احساس می شود. همچنین سند چشم انداز بیست ساله ایران که با هدف کسب مقام برتر در منطقه تدوین شده متکی بر سهم اصلی منابع انسانی پیش بینی شده است. بهبود مستمر عملکرد سازمانها و کارکنان گمرک، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود. از این رو این مقاله به دنبال پاسخگویی به این سؤال که آیا پیشرفت، رهبری اصیل، رفاه کاری، فضیلت سازمانی و سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره گمرک استان گیلان تأثیر دارد؟

۳- پیشینه پژوهش

فقیه نژاد و فتاحی (۱۳۹۸) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روان شناختی را ارائه نمودند. اثر مستقیم رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی معنی دار بود. همچنین اثر مستقیم متغیر اصیل بر سرمایه روان شناختی معنی دار بود. اثر مستقیم سرمایه روان شناختی بر فضیلت سازمانی معنی دار بود. اثر غیر مستقیم رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی معنی دار بود. تفاوت این عنوان با عنوان تحقیق موجود این است که در این پژوهش در کنار جامعه آماری متفاوت، عملکرد شغلی و پیشرفت کاری کارکنان، و روابط سایر متغیرهای تحقیق بر آنها مورد سنجش قرار نگرفته است.

خان محمد پور و طباطبایی (۱۳۹۸) مقاله ای با عنوان «تبیین تأثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان» را ارائه نمودند. نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد کارکنان دارد. بهبود فضیلت سازمانی موجب می شود که افراد در سازمان مسئولیت پذیرتر باشند و عملکرد آنها در سازمان بهبود یابد، در نتیجه سازمان باید زمینه لازم را برای آموزش و تقویت این متغیرها فراهم آورد.

چانگ و بوسر (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و رضایت شغلی: نقش میانجی پیشرفت و تأثیر مشروط تحقق سرمایه روان شناختی نشان می دهد که رهبری اصیل با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. علاوه بر این نشان داد که پیشرفت بین رهبری اصیل و رضایت شغلی نقش میانجی را دارد.

مگنیر واتانپ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان فضیلت سازمانی، سلامت ذهنی و عملکرد شغلی در بین کارکنان فرانسوی و ژاپنی نشان داد که سلامت ذهنی در ژاپن نسبتاً از اهمیت بیشتری برخوردار است زیرا در تکمیل فضیلت سازمانی برای تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی عمل کرده و در حالی که در فرانسه تنها فضیلت سازمانی به عنوان منبع عملکرد شغلی محسوب می شود.

ژانگ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان سیستم های کاری با عملکرد بالا و عملکرد کارکنان: نقش میانجی تبادل اجتماعی و پیشرفت و تأثیر تعدیل کننده شخصیت فعال کارکنان نشان دادند که با استفاده از تجزیه و تحلیل چند سطحی تبادل اجتماعی و

پیشرفت با تأثیر میانجی سیستم های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد وظیفه ای کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی یافت شد. بنابراین شخصیت فعال تأثیر مستقیم سیستم های کاری با عملکرد بالا و رفتار شهروندی سازمانی را از طریق پیشرفت تعدیل می کند. مدل و چارچوب مفهومی تحقیق برگرفته از الگوی شاهد و موجیری (۲۰۱۸) بوده و از این مدل استفاده شده و در واقع با توجه به بررسیهای صورت گرفته و مرور ادبیات نظری تحقیق، مدل مفهومی این پژوهش ارائه شده است.

هادیان نصاب و افشاری (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و عملکرد کارکنان: نقش میانجی تعهد سازمانی نشان دادند که رهبری اصیل تأثیر معنی داری بر عملکرد کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی داشته و پیشنهاد می کنند که مدیران می توانند با استفاده از سبک رهبری اصیل رفتار شهروندی سازمانی و به تبع آن عملکرد کارکنان را ترویج نمایند.

۴- ملاحظات نظری

رهبری اصیل

مسائلی همچون لزوم توجه رهبران به مسائل اخلاقی و بهره مندی آنها از یکپارچگی درونی که در تغییرات سازمانی میتواند به بهبود روابطشان با کارکنان کمک کند، زمینه ای را برای ظهور نظریاتی چون رهبری تحولی و رهبری اخلاقی و در پی آن، نظریه رهبری اصیل فراهم کرد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۹). در اوایل دهه ۲۰۰۰ میلادی نظریه رهبری اصیل مطرح شد. پیدایش رهبری اصیل به طور برجسته ای تحت تأثیر تلاشهای کرنیس (۲۰۰۳) بود که در جستجوی شناسایی ماهیت مفهوم «عزت نفس» و «احترام به خود»، بیان کرد که قابلیت اعتماد میتواند به عنوان بازتاب اقدامات خالصانه ی شخصی تعریف شود. اصطلاح «اصیل» در یونان باستان معادل «صادق بودن با خود» بکار میرفت. اصیل بودن بدان معناست که فرد در خصوص ارزشها، افکار، احساسات و باورهاش با خود صادق باشد، چیزی را بر زبان جاری کند و یا کاری را انجام دهد که باور دارد. (Shirazi & Mohammadi, ۲۰۲۱). نظریه رهبری اصیل یک نظریه هنجاری است که رهبر ایده آل را برای سازمانها توصیف میکند و قصد دارد تا ایده های قبلی درباره رهبری مؤثر مرتبط با رهبری اخلاقی را کامل کند. رهبری اصیل، افراد را قادر میسازد که اطلاعات خود را با یکدیگر به اشتراک گذاشته و آگاهانه تصمیمگیری نمایند و نظرات دیگران را پذیرا باشند (رجائی و همکاران، ۱۴۰۲). والومبوا و همکاران (۲۰۰۸) رهبری اصیل را الگویی از رفتار رهبر می دانند که فوق و فراز را به تصویر می کشد و ظرفیت های مثبت روانی و جو مثبت اخلاقی را ترویج می کند. رهبری اصیل توسعه فردی رهبر است که با پشتوانه سرمایه اخلاقی و فطری که در خود به تمام و کمال به عینیت رسانیده است توانسته خود را بشناسد. رهبری اصیل راه حلی برای چالشهای رهبری معاصر و مطالبات رهبری آینده است (جعفری و خلیل زاده، ۱۴۰۰). رهبری اصیل ادراک شده به عنوان رویکرد رهبری رابطه ای مثبت ظاهر شده و با برانگیختن محیط کار سالم توجه دانشگاهیان و دست اندرکاران را جلب کرده (Iqbal et al., ۲۰۲۰) و تقاضا برای رهبران اصیل ادراک شده و با

مسئولیت پذیری زیاد توسعه تئوری های مبتنی بر شخصیت اخلاقی رهبران مانند رهبری اصیل ادراک شده را تشویق کرده است (Ribeiro et al., ۲۰۲۰). مفهوم رهبری اصیل شامل چهار مؤلفه است: **پردازش متوازن (متعادل)**، دیدگاه اخلاقی درونی، شفافیت رابطه و خودآگاهی (Valsania et al., ۲۰۱۴). خودآگاهی رهبران میزان درک و آگاهی آنها از نقاط قوت و ضعف دیگران توصیف می شود. رهبران اصیل به شدت نسبت به ارزش ها هیجانانگیز، اهداف، انگیزه ها و نقاط قوت و ضعف خودآگاهی دارند (Alok, ۲۰۱۴). پردازش متعادل به توانایی رهبران به بررسی دیدگاه های مختلف به صورت بی طرف قبل از تصمیم گیری، و استقبال از دیدگاه هایی که وضعیت موجود را به چالش بکشد اشاره دارد. دیدگاه اخلاق درونی میزانی که رهبران معیارهای اخلاقی متعالی را تعیین کرده و تصمیماتی را اتخاذ کنند که با ارزش های قلبی استوار و سازگار باشد. شفافیت رابطه، شامل تسهیم افکار و احساسات و تشویق دیگران برای به اشتراک گذاشتن ایده ها و عقایدشان می باشد (Laschinger & Fida, ۲۰۱۴). بر مبنای یکی از کامل ترین تعاریف، رهبری اصیل الگویی از رفتار رهبری است که به طور توأمان، ظرفیت های روانشناختی و جو اخلاقی مثبتی را ارتقا می دهد تا از این طریق به افزایش خودآگاهی، ایجاد چشم انداز اخلاقی نهادینه شده، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت ارتباطی نائل شود و بدین وسیله بتواند موجبات بالندگی و به سازی پیروان را فراهم آورد. رهبران اصیل از طریق کمک به زیردستان برای یافتن معنا در کار، ایجاد خوشبینی و تعهد در میان پیروان و تشویق روابط شفاف بهم منظور ایجاد اعتماد، و بهبود فضای اخلاقی مثبت، می توانند زمینه تعالی سازمان را فراهم آورند. (درخشان و زندی، ۱۳۹۵) دیدگاه اخلاقی درونی، این واقعیت را توصیف می کند که رهبر توسط استانداردها و ارزش های اخلاقی درونی هدایت شده و حتی علیه گروه ها و فشار سازمانی یا اجتماعی، مطابق با این استانداردها عمل می کند (Shahid & Muchiri, ۲۰۱۸). رهبران با اتخاذ دیدگاه اخلاقی درونی، صداقت و درستکاری را ترویج کرده و رفتارهای غیراخلاقی را درون سازمان سست می کنند (Ribeiro et al., ۲۰۲۰). چنین رهبرانی به احتمال زیاد به دنبال فرصت های آموزشی برای کارکنان خود هستند و از آن ها در تصمیم گیری های دشوار اخلاقی در کار حمایت می کنند. رهبری اصیل ادراک شده از طریق ایجاد تطابق بین شخص شغل می تواند احساس خوش بینی و تطابق بین انتظارات و واقعیت محیط کار و این حس که کارکنان مورد حمایت سازمان هستند به آن ها منتقل سازد و آن ها را در کار درگیر کند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸).

عملکرد شغلی

در عملکرد شغلی سازمان های مدرن نباید کارمندان را فقط به عنوان منابع در نظر بگیرند بلکه باید سازوکارهایی را برای شکل دهی و استفاده از شایستگی های جدید که برای عملکرد دقیق کارها در وضعیت مشخصی لازم است، ایجاد کنند. این ترکیب منحصر به فرد از منابع کارکنان و توانایی تاب آوری آنها با تغییراتی که در محیط ایجاد می شود بویژه عملکرد شغلی موثر، یکی از مهمترین عوامل مورد نیاز برای دستیابی به توسعه پایدار در هر سازمان معاصر است (Bienkowska & Tworek, ۲۰۲۰). عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می دهند و همچنین نشان

دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مساله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد (عوض آقایی و همکاران، ۱۳۹۶). عملکرد شغلی میزانی است که کارکنان وظایف خود را انجام داده و نقش‌هایی که بواسطه زمینه‌های کاری و سازمان به آنها واگذار می‌شود را اشاره دارد (Shin et al., 2020). عملکرد (فرآیند عمل) عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (Mirkamali & Karami, 2016). هدف اصلی هر سازمان ارتقا عملکرد شغلی کارکنان است تا بتوانند با رقابت آنها به پیشرفت خود ادامه دهند. با افزایش رضایت شغلی و تعهد شغلی کارکنان عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (Manzoor et al., 2019).

سرمایه روان‌شناختی

مفهوم کاربردی سرمایه روان‌شناختی در زمینه مدیریت سازمانی بوده و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند کارکنان را به سمت ایجاد رفتار سازمانی مثبت تشویق کند (Tsaur et al., 2019). سرمایه روان‌شناختی، باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، دادن نسبت‌های مثبت به خود و تحمل کردن مشکلات تعریف شده است. (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۸). براساس نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) افرادی که سرمایه روان‌شناختی بالا دارند، اعتماد به نفس برای ادامه تلاش تا رسیدن به موفقیت داشته و هنگامی که با چالش مواجه می‌شوند نسبت به موفقیت خوش بین هستند، می‌توانند در هنگام دستیابی به اهداف خود استقامت داشته باشند در حالی که در رسیدن به موفقیت امید دارند و در صورت مواجهه با مسائل و سختی‌ها تا هنگامی که طعم موفقیت را بچشند انعطاف پذیر هستند (Shahid & Muchiri, 2018). بسط و توسعه باورهای تعهدی و انگیزشی کارکنان از طریق برقراری سیستم‌های حمایتی و تشویقی مادی و معنوی در راستای تقویت توانمندسازی روان‌شناختی آنان و توجه و احترام به نظرات کارکنان و دادن آزادی عمل به کارکنان جهت پرورش هر چه بیشتر توانمندی آنان شرایطی را به وجود می‌آورد که تضمین‌کننده موفقیت برای تمام افراد یک سازمان است (زارع و همکاران، ۱۳۹۷). سرمایه روان‌شناختی منبعی شخصی است که می‌تواند از کارکنان در برابر فرسودگی شغلی محافظت کرده و به موفقیت فردی و سازمانی افراد کمک نماید. بنابراین سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌تواند منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها باشد (Lupsa & Virga, 2020).

فضیلت سازمانی

امروزه پژوهشگران بسیاری بر اهمیت ورود فضیلت در مباحث مدیریتی و کسب و کار تأکید می‌نمایند (مشبکی اصفهانی و رضایی، ۱۳۹۳). فضیلت در شکوفایی و افزایش توانمندی کارکنان سازمان مؤثر است، همچنین فضیلت سازمانی باعث میشود که اعضای سازمان به رویدادهای سازمان علاقه‌مند شوند و نسبت به آن مسئولیت‌پذیر باشند و این نوع رفتارهای فضیلت محور باعث افزایش عملکرد مثبت در سازمان میشود، لذا سازمانی با فضیلت بالاتر موفقتر است و بهتر میتواند با مشکلات کنار بیاید (مومنی و

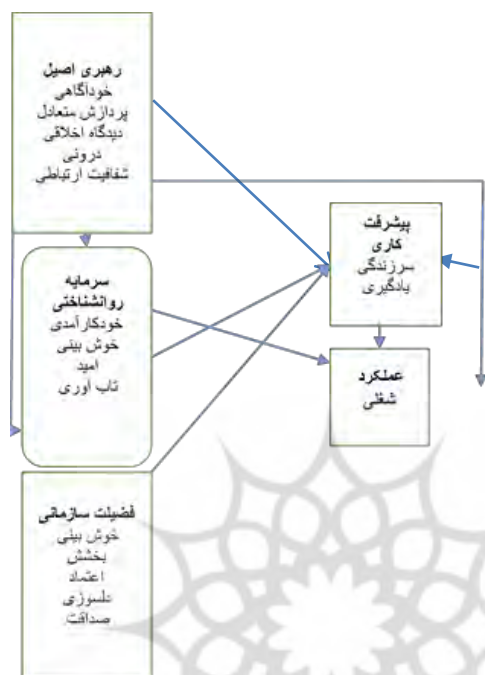
یزدی، ۱۴۰۲). فضیلت سازمانی به رفتار ارتقاء یافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد. وقتی سازمان‌ها سیاست‌ها و شیوه‌های سازمانی را بکار می‌گیرند که فضیلت سازمانی را ارتقا می‌بخشند، آنها محیطی توانمند را برای کارکنان فراهم نموده اند که برای توسعه خود تلاش می‌کنند و منجر به نشاط و شکوفایی، سعادت و وارستگی می‌شوند (Shahid & Muchiri, ۲۰۱۸). فضیلت با فرایند و شیوه‌هایی که نمایش رفتار با فضیلت و دستیابی به بالاترین آرزوها در شرایط انسانی را پشتیبانی و آشکار می‌کند همراه است. فضیلت از رفتارهای خاص، به این دلیل که آنها کار درستی برای انجام دادن و شبیه به فضیلت‌ها بوده و اغلب به عنوان یک امر خوب یا به عنوان یک هدف به خودی خود درک می‌شوند، پشتیبانی می‌کند (Constantinescu & Kaptein, ۲۰۲۰).

پیشرفت کاری

در راستای تلاش برای افزایش انگیزش خدمات عمومی، از عوامل تأثیرگذار بر انگیزش کارکنان پیشرفت کارکنان است و پیشرفت در دو بعد عینی و ذهنی تعریف می‌شود در گذشته بیشتر بر بعد عینی این مفهوم تأکید می‌شده ولی از آنجا که ابعاد عینی مثل داشتن شغل و درآمد و... به تنهایی تأمین‌کننده پیشرفت افراد نیست علاوه بر پیشرفت عینی، توجه به پیشرفت ذهنی کارکنان سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی یافته است چراکه بر همه جنبه‌های سازمان از جمله عملکرد کارکنان تأثیر خواهد گذاشت (Zheng et al., ۲۰۱۵). توجه به پیشرفت ذهنی از قبیل امنیت، رضایت شغلی، احساس آرامش و... به علت تأثیر مستقیم آن بر کیفیت زندگی انسان اهمیت ویژه‌ای یافته است (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱). مطالعات نشان می‌دهد که پیشرفت در محل کار تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان، خلاقیت و رفتار نوآورانه دارد. همچنین پیشرفت در محل کار به طور قابل توجهی با کارکنان تغییرگرا و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد (Zeng et al., ۲۰۲۰).

لذا با بررسی مبانی نظری و مدل تجربی حاضر برگرفته از الگوی شاهد و موجیری (۲۰۱۸)، با توجه به متغیرهای مستقل و وابسته و نقش آنها بر یکدیگر، طراحی شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از الگوی شاهید و موجیری (۲۰۱۸))

۵- روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات نیز به صورت میدانی می‌باشد. برای سنجش این رابطه و اندازه‌گیری میزان آن، پرسشنامه است. جامعه آماری تحقیق حاضر ۳۷۰ نفر از کارکنان گمرکات استان گیلان هستند به منظور تعیین نمونه از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده شده است. روش نمونه‌برداری در این تحقیق تصادفی ساده است. با توجه فرمول فوق حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۱۸۱ نفر می‌باشد. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که با توجه به اینکه دامنه ۰/۷۰ قابل قبول و بیش از ۰/۸۰ خوب تلقی می‌شود

جدول ۱. ضریب پایایی

متغیر	ضرایب آلفا
رهبری اصیل	۰/۸۸
عملکرد شغلی	۰/۹۰
سرمایه روان شناختی	۰/۷۶
فضیلت سازمانی	۰/۷۹
پیشرفت کاری	۰/۸۲

۶- یافته های پژوهش

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها مشخص شد که ۸۵/۱ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۱۴/۹ درصد زن است. میزان تحصیلات ۲/۷ درصد از پاسخ دهندگان دیپلم، ۵/۳ درصد فوق دیپلم، ۵۳/۲ درصد لیسانس و ۳۵/۱ درصد فوق لیسانس و بالاتر است. سن ۱۳/۳ درصد از پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۶۱/۲ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۷/۶ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۵/۳ درصد ۵۰ سال به بالا بودند ۲/۷ درصد در این مورد پاسخی ارائه ندادند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار **SPSS** و **SMART** استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در این تحقیق از آمار توصیفی با استفاده از جداول، نمودارها میانگین، واریانس و انحراف معیار نمونه ها در بخش متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. و در بخش استنباطی به آزمون فرضیه ها با مقادیر **T Value** و شدت رابطه با ضریب استاندارد مورد بررسی قرار گرفت. پایداری درونی نشانگر همبستگی بین یک سازه و شاخص های مربوط به آن است

جدول ۲. مقادیر ضرایب پایایی سازگاری درونی

متغیرها	ضریب آلفا
رهبری اصیل	۰/۹۱
عملکرد شغلی	۰/۸۹
سرمایه روان شناختی	۰/۹۵
فضیلت سازمانی	۰/۹۱
پیشرفت کاری	۰/۹۱

مقادیر آلفای کرونباخ برای تمام سوالات پرسش نامه بالای ۰/۷۰ بوده. بنابراین می توان تحلیل نمود که ابزار اندازه گیری از پایایی سازگاری درونی بسیار خوبی بهره مند است.

بررسی روایی واگرا

در این مرحله ابتدا جذر مقادیر AVE را محاسبه نموده و سپس مقادیر به دست آمده را بر روی قطر ماتریس (همبستگی متغیر مکنون) جایگزین کردیم.

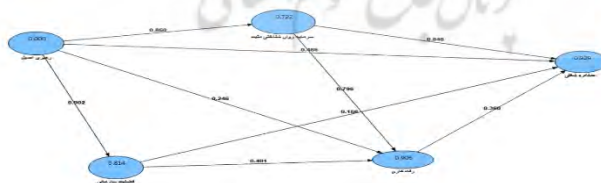
جدول ۳. میزان همبستگی و جذر متوسط واریانس

پیشرفت کاری	رهبری اصیل	سرمایه روان شناختی	عملکرد شغلی	فضیلت سازمانی
۱				
۰/۷۹	۱			
۰/۹۴	۰/۸۴	۱		
۰/۹۲	۰/۶۸	۰/۹۲	۱	
۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۸۰	۱

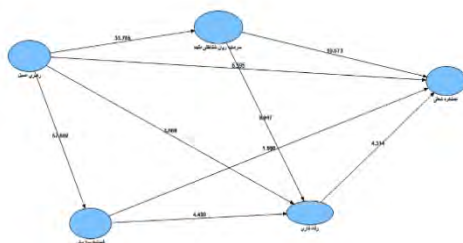
در جدول همبستگی متغیرها با یکدیگر همان طور که مشاهده می‌گردد، مقادیر جذر AVE قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر می‌باشد که نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرای مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

آزمون مدل ساختاری

در این بخش به مدل تحقیق برای مبنای محاسبات آماری پرداخته می‌شود. حالت تخمین استاندارد ضرایب همگن شده هستند، یعنی مقیاس آنها یکی شده است و امکان مقایسه بین آنها وجود دارد. این ضرایب همان ضرایب مسیر یا بتاهای استاندارد شده‌ی رگرسیونی هستند.



شکل ۲. آزمون مدل تحقیق (ضرایب استاندارد)



شکل ۳. آزمون مدل تحقیق (ضرایب معنی داری)

بررسی معیار R squares

جدول ۴. مقادیر ضریب تعیین (R^۲)

ضریب تعیین	
پیشرفت کاری	۰/۹۰
رهبری اصیل	-
سرمایه روان شناختی	۰/۷۲
عملکرد شغلی	۰/۹۲
فضیلت سازمانی	۰/۸۱
میانگین	۰/۸۳

معیار ارزیابی برازش بخش کلی

معیار GOF: توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی کرده اند. GOF به روش زیر محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} * R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.60 * 0.83} = 0.70$$

میزان GOF در مدل تحقیق حاضر ۰/۷۰ بوده که از مقدار ثابت ۰/۳۶ بزرگ تر بوده و مدل تحقیق از برازش قوی برخوردار است.

آزمون فرضیه های پژوهش

جدول ۵. نتایج تحلیل آزمون فرضیه اول پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T-VALUE	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۴۶	۶/۵۹	عملکرد شغلی ← رهبری اصیل
تأیید	۰/۸۵	۳۳/۷۸	سرمایه روان شناختی ← رهبری اصیل
تأیید	۰/۹۰	۵۷/۵۰	فضیلت سازمانی ← رهبری اصیل
تأیید	۰/۱۵	۱/۹۸	عملکرد شغلی ← فضیلت سازمانی
تأیید	۰/۸۴	۱۰/۵۷	عملکرد شغلی ← سرمایه روان‌شناختی
تأیید	۰/۳۶	۴/۳۱	عملکرد شغلی ← پیشرفت کاری
تأیید	۰/۷۹	۹/۹۴	پیشرفت کاری ← سرمایه روان‌شناختی
تأیید	۰/۲۴	۳/۸۸	پیشرفت کاری ← رهبری اصیل

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر رهبری اصیل و عملکرد شغلی خارج بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) با مقدار ۶/۵۹ است و لذا فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی مثبت با مقدار ۳۳/۷۸ و لذا فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر رهبری اصیل و فضیلت سازمانی با مقدار ۵۷/۵۰ و لذا فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر فضیلت سازمانی و عملکرد شغلی با مقدار ۱/۹۸ و لذا فرضیه تأیید می‌شود.

توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر سرمایه روان شناختی و عملکرد شغلی با مقدار ۱۰/۵۷ و لذا فرضیه تایید می‌شود. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر پیشرفت کاری و عملکرد شغلی با مقدار ۴/۳۱ لذا فرضیه تایید می‌شود. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر سرمایه روانشناختی و پیشرفت کاری با مقدار ۹/۹۴ فرضیه تایید می‌شود. میزان این تأثیر نیز برابر با ۰/۷۹ است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر رهبری و پیشرفت کاری با مقدار ۳/۸۸ لذا فرضیه تایید می‌شود. فرضیه ۹. رهبری اصیل بر پیشرفت کاری از طریق میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی اداره کل گمرکات استان گیلان تأثیر معناداری دارد.

تست میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اصیل بر پیشرفت کاری از آزمون سوئل استفاده می‌کنیم.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

جدول ۶-مقادیر مربوط به تست سوئل

$$Z=13,4$$

مقایل	پارامترها
۰/۸۵	ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
۰/۷۹	ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
۰/۰۲	خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی
۰/۰۷	خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

نتایج نشان می‌دهد که آماره Z میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اصیل بر پیشرفت کاری معنی‌دار است، چون خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی پذیرفته می‌شود.

جدول ۷- نتایج تحلیل آزمون فرضیه نهم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T-VALUE	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۷۳	۱۳/۴	رهبری اصیل ← سرمایه روان‌شناختی ← پیشرفت کاری

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T-VALUE	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۶۱	۳۳/۱	رهبری اصیل ← سرمایه روان‌شناختی ← عملکرد شغلی

فرضیه ۱۰. رهبری اصیل بر پیشرفت کاری از طریق میانجی‌گری فضیلت سازمانی اداره کل گمرکات استان گیلان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۸. مقادیر مربوط به تست سوپل

مقایر	پارامترها
۰/۹۰	ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
۰/۴۰	ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
۰/۰۱	خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی
۰/۱۰	خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$Z=3,1$

مجموع نتایج نشان می‌دهد که آماره Z میانجی‌گری فضیلت سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل بر پیشرفت کاری معنی‌دار است، چون خارج از بازه $(-1/96 \& 1/96)$ است و لذا میانجی‌گری فضیلت سازمانی پذیرفته می‌شود.

جدول ۹. نتایج تحلیل آزمون فرضیه دهم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T-VALUE	فرضیه پژوهش		
تأیید	۰/۶۰	۳/۱	پیشرفت کاری	← فضیلت سازمانی	← رهبری اصیل

فرضیه ۱۱. رهبری اصیل بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی اداره کل گمرکات استان گیلان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۰. مقادیر مربوط به تست سوبل

مقایل	پارامترها
۰/۸۵	ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
۰/۸۴	ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
۰/۰۲	خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی
۰/۰۶	خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$Z=۳۶,۱$

مجموع نتایج نشان می‌دهد که آماره Z میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اصیل بر عملکرد شغلی معنی‌دار است، چون خارج از بازه است و لذا میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۱- نتایج تحلیل آزمون فرضیه یازدهم پژوهش علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
فرضیه ۱۲. رهبری اصیل بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری فضیلت سازمانی اداره کل گمرکات استان گیلان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۱. مقادیر مربوط به تست سوبل

مقایل	پارامترها
۰/۹۰	ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
۰/۱۵	ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
۰/۱	خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

$Z=۴۳,۳۳$

خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته	۰/۰۷
---	------

مجموع نتایج نشان می‌دهد که آماره Z میانجی‌گری فضیلت سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل بر عملکرد شغلی معنی‌دار است، چون خارج از بازه $(-1/96 \& 1/96)$ است و لذا میانجی‌گری فضیلت سازمانی پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل آزمون فرضیه دوازدهم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T-VALUE	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۲۲	۴۳/۳۳	رهبری اصیل ← فضیلت سازمانی ← عملکرد شغلی

فرضیه ۱۳. رهبری اصیل بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری پیشرفت کاری اداره کل گمرکات استان گیلان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۳. مقادیر مربوط به تست سوبل

$$Z=4$$

مقایل	پارامترها
۰/۲۴	ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
۰/۳۶	ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
۰/۰۳	خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی
۰/۰۹	خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

مجموع نتایج نشان می‌دهد که آماره Z میانجی‌گری پیشرفت کاری در رابطه بین رهبری اصیل بر عملکرد شغلی معنی‌دار است، چون خارج از بازه $(-1/96 \& 1/96)$ است و لذا میانجی‌گری پیشرفت کاری پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۴. نتایج تحلیل آزمون فرضیه سیزدهم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T-VALUE	فرضیه پژوهش
-------------	-----------	---------	-------------

رهبری اصیل ←	پیشرفت کاری ←	عملکرد شغلی	۴	۰/۱۴	تأیید
-----------------	------------------	----------------	---	------	-------

۷. بحث و نتیجه گیری

سند الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در بخش‌های گوناگون خود، اقتصاد را به عنوان یکی از ارکان اصلی پیشرفت کشور معرفی نموده است. همچنین افق رشد اقتصادی جمهوری اسلامی ایران در هدف الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، به گونه‌ای است که رشد اقتصادی پایدار و باثبات محقق شده (میرجلیلی، ۱۴۰۱) و در این بخش گمرک ایران به عنوان یکی از باسابقه‌ترین سازمانهای دولتی و مرزبان اقتصادی کشور و به عنوان پل ارتباطی بین سیاستهای مالی و بازرگانی و مهمترین سازمان اثرگذار در روند تجارت بین‌المللی از اهمیت و حساسیت ویژه‌ای در رشد پایدار برخوردار بوده و از این رو اجرای این سیاستها نیازمند به گمرکی کارآمد و مؤثر است. همچنین در صورت پیاده سازی راهبردهای الگوی اقتصاد مقاومتی در برنامه ریزیها و سیاستهای اقتصادی میتوان شاهد تحقق اهداف الگوی پایه پیشرفت در حوزه اقتصاد باشیم و بتوان از الگوی اقتصاد مقاومتی به وسیله تبیین و گفتمانسازی آن به عنوان یک الگوی تفضیلی در پیشبرد به مهمترین راهبرد الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت که حرکت به سمت تمدن نوین اسلامی میباشد، بهره کافی را جست و شاهد رشد و پیشرفت ایران اسلامی باشیم (صالحی آسفیچی و عطایی چترودی، ۱۳۹۸). در این بخش نیز گمرک به عنوان سنگربان اقتصادی کشور نقش راهبردی در تحقق اقتصاد مقاومتی دارد، زیرا تجارت کشور بدون استفاده از خدمات و رویه های گمرکی معنا و مفهومی ندارد. مرزبان اقتصادی کشور با ایفای نقش می تواند در راه رسیدن به اقتصادی پویا، اما مقاوم در برابر تکانه های خارجی، تأثیر بسزایی در راه دستیابی به اقتصاد مقاومتی دارد، زیرا فعالیتهای گمرک در ارتباط مستقیم با اهداف و اولویتهای کشور در زمینه های اخذ حقوق و عوارض گمرکی، اعمال سیاستهای بازرگانی، حفاظت از جامعه در مقابل کالاهای زیان آور، پرتوزا و تقلبی، حفاظت از آثار فرهنگی و تاریخی، حفاظتهای زیست محیطی و مقابله با قاچاق کالا می باشد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹). اقتصاد مقاومتی تجلی وجهی از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و به بیان دیگر وجه راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است. اجرای این سیاستها، یک قدم در مسیر پیشرفت کشور است و شرایط را برای نیل به پیشرفت اسلامی ایرانی، فراهم می کند (مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ۱۳۹۲). گمرک جمهوری اسلامی ایران نیز از طریق ارتقای سطح تعامل و همکاری با سازمان های همجوار منطقه ای و بین المللی گمرکی، چابک سازی و نوسازی مستمر ساختار، تشکیلات و ظرفیت سازی و استانداردهای فرآیندها و تسهیل تشریفات گمرکی به عنوان مرزبان تجاری و اقتصادی و مسوول اعمال حاکمیت دولت در تسهیل تجارت خارجی، نقشی پیشرو، پیشران و موثر در تحقق سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی، حمایت از تولید ملی و تسهیل و گسترش

صادرات، ترانزیت، گردشگری و افزایش جذب سرمایه گذاری خارجی و رفع موانع تجاری و گمرکی فراروی فعالان اقتصادی، بخش صنعت و تجارت ایفاء می‌کند. همچنین گمرک به عنوان سنگربان اقتصادی کشور نقش راهبردی در تحقق اقتصاد مقاومتی دارد، زیرا تجارت کشور بدون استفاده از خدمات و رویه های گمرکی معنا و مفهومی ندارد. در این زمینه بهبود عملکرد کارکنان در نظام گمرکی به عنوان یکی از الزامات تحقق الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در دستیابی به سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغی مقام معظم رهبری و پیشرفت کشور بیش از هر زمان دیگر احساس می‌شود. همچنین سند چشم انداز بیست ساله ایران که با هدف کسب مقام برتر در منطقه تدوین شده متکی بر سهم اصلی منابع انسانی پیش بینی شده است. بهبود مستمر عملکرد سازمانها و کارکنان گمرک، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود.

با توجه به نتایج مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که رهبری اصیل بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد. این نتیجه هم سو با تحقیقات الماسی و همکاران (۱۳۹۴)، شاهید و موچیری (۲۰۱۸) و لروی (۲۰۱۵) است. پردازش متعادل اطلاعات و تقویت روابط شفاف با پیروان رهبران اصیل را قادر می‌سازد که تعهد، رضایت، رفتار شهروندی و همچنین حالات مثبت مختلف را در بین پیروان تقویت کنند (شاهید و موچیری، ۲۰۱۸). پیشنهاد می‌گردد سازمان با آموزش رهبری اصیل و تقویت اصول اخلاقی و خودسازی و ایجاد محیط کار سالم رهبری اصیل را در سازمان تقویت نماید. همچنین با توجه به ویژگی رهبران اصیل مبنی بر ایجاد فرصت برای توسعه مهارت می‌توان ضمن توجه به نقاط قوت عملکرد کارکنان و افزایش امیدواری و اعتماد به نفس در آنها، با آزادی عمل بیشتر به کارکنان در انجام وظایف و استفاده از روش های انگیزشی جهت توسعه مهارت و یادگیری و بررسی دیدگاه‌های مختلف و تشویق افراد به اشتراک اطلاعاتی، ضمن توجه به پیشنهادات چالش برانگیز به اجرای مؤثر تغییرات مورد نظر کمک نموده و مکانیسم لازم جهت استفاده از توانمندی‌های کارکنان و تقویت عملکرد آنان را فراهم نمود. همچنین با حمایت از کارکنان اخلاق محور و متعهد در تصمیم‌گیری‌های دشوار اخلاقی در کار توجه و ترویج استانداردها و ارزش‌های اخلاقی می‌توان درستکاری را ترویج نمود و رفتارهای غیراخلاقی را کاهش داد.

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر معنی داری دارد. این نتیجه هم سو با تحقیقات شاهید و موچیری (۲۰۱۸) و ونگ و همکاران (۲۰۱۴) است. رهبران اصیل در تمام رفتارهایشان با پیروان شفاف و صادقانه به رفتار اخلاقی پاداش داده و پیروان را برای بلندکردن صدا تشویق می‌کنند. آنها با استفاده از رویکرد مثبت به دنبال حل مسئله بوده و در بین پیروان خود خوش بینی ایجاد کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ لروی و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین امکانپذیر است که رهبران اصیل توانایی تحریک قوت روان‌شناختی پیروان را داشته باشند. (شاهید و

موچیری، ۲۰۱۸). پیشنهاد می‌گردد رهبران اصیل با طراحی سازوکارهایی کارکنان را به باور به خروجی مثبت کاری تشویق نموده و با توجه به برخورد صادقانه رهبران اصیل با مسائل، ضمن ارائه اطلاعات صحیح به کارکنان و ایجاد احساسات مثبت در آنها، امید و دستیابی به موفقیت‌های کاری را در آنها تشویق نمایند. رهبران اصیل سازمان بایستی با ایجاد فضای حمایتی و تقویت خودباوری و اعتماد به نفس به توسعه تاب‌آوری کارکنان و پایداری در برابر مشکلات کمک نماید. همچنین پیشنهاد می‌گردد؛ رهبران اصیل سازمان ضمن ایجاد فرصت‌هایی برای رشد در مسیر پیشرفت شغلی با فراهم کردن عواملی جهت تقویت انگیزه کارکنان باعث افزایش مشارکت در فعالیت‌های سازمان و تقویت خودکارآمدی و تاب‌آوری در شرایط عدم اطمینان گردیده و توانایی آنها را در افزایش سرمایه روانشناختی و رسیدن به موفقیت بالا برند.

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی تأثیر معناداری دارد. این نتیجه هم‌سو با تحقیقات شاهید و موچیری (۲۰۱۸) و فقیه نژاد و فتاحی (۱۳۹۸) است. رهبری اصیل این پتانسیل را دارد که محیطی با فضیلت را با ترویج فضیلت‌هایی مانند خوش‌بینی، بخشش، اعتماد و دلسوزی ایجاد کند. به دلیل زیربناهای نظری، فضیلت سازمانی ارتباط نزدیکی با اصالت و رهبری اصیل دارد. رهبری اصیل صداقت‌پروان را از طریق نقش‌آفرینی از رفتار خوب و با رعایت قوانین صداقت، امانت و اخلاق توسعه می‌دهد (شاهید و موچیری، ۲۰۱۸). بدین منظور پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه رهبران اصیل الگویی از صداقت در گفتار و عمل می‌باشند با پیروی از اصول و ارزش‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و ارزیابی‌ها و انتصابات می‌توانند پرورش فضایل در سازمان را تسهیل گردانند. همچنین پیشنهاد می‌گردد مدیران نسبت به ایجاد سازوکار حمایتی و تشویقی ظهور رفتارها و تمایلات متعالی از قبیل خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت جهت انتشار فضیلت در سازمان اقدام کنند. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که فضیلت سازمانی بر عملکرد تأثیر معناداری دارد. این نتیجه هم‌سو با تحقیقات شاهید و موچیری (۲۰۱۸)، حسینی ملکی و بیک زاده (۱۳۹۸) است. مشارکت کارکنان در فعالیت‌های با فضیلت، ترویج فعالیت‌های تیمی با فضیلت، ارتقاء ویژگی‌ها یا فرایندهای فرهنگی ارزشمند همه در جهت ارتقا فضیلت در سطح فرد، تیم و سازمان است. بنابراین با ابراز خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، دلسوزی و صداقت امکانپذیر است که محل کار به چند دلیل برای عملکرد شغلی عالی مناسب‌تر باشد. اول اینکه فضیلت بعنوان اثر تقویت‌کننده، افراد را به انجام نقش‌های بالاتر و همچنین رفتارهای خارج از نقش از طریق سه پیامد: احساسات مثبت، سرمایه اجتماعی و رفتار اجتماعی هدایت می‌کند. تجربه احساسات مثبت (خوشبینی، اعتماد، شادی، دلسوزی، محبت، بخشش) منجر به رغبت، سرزندگی، اشتیاق و محبت در بین کارکنان برای عملکرد شغلی بالاتر می‌گردد. در نهایت فضیلت سازمانی، افراد را برای انجام رفتارهای اجتماعی تحریک کرده، بنابراین به آنها این امکان را می‌دهد که نه تنها عملکرد خوبی داشته باشند بلکه فراتر از نقش خود رفته و رفتارهای خارج از نقش را نشان دهند. با مشاهده رفتارهای با فضیلت درون سازمان، کارکنان بهتر می‌توانند از مشکلات برگشته و خوب عمل کنند (شاهید و موچیری، ۲۰۱۸). در واقع

فضیلت در سازمان‌ها با ترویج حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی و فضیلت محور در سطوح عملکرد شغلی می‌گردد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مؤلفه‌های فضیلت سازمانی توسط مدیران رعایت گردیده تا کارکنان هم عامل رفتارهای خوشایند باشند و در این صورت است که مدیران و کارکنان سازمان ضمن توجه به اصول اخلاقی با انگیزه بالا ساختار و فرایندهای سازمانی را در راستای شکوفایی خوش بینی، بخشش، اعتماد، دلسوزی و صداقت در محل کار شکل داده و با توجه به اینکه فضیلت سازمانی در تحمل کارکنان در برابر دشواری‌ها، انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها نقش به‌سزایی دارد کارکنان بهتر می‌توانند در برابر مشکلات مقاومت کرده و می‌توان ظهور عملکرد مثبت شغلی را در بین آنها شاهد بود.

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی میزان آماره تی بین دو متغیر سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی تأثیر دارد. این نتیجه هم سو با تحقیقات شاهد و موچیری (۲۰۱۸)، عزیزی و نیک نژاد (۱۳۹۸) است مؤلفه خودکارآمدی بر اعتماد به نفس کارکنان در توانایی‌های انجام موفقیت آمیز وظایف متمرکز است. بنابراین کارکنان در سطح بالا از خود کارآمدی با عملکرد مرتبط با کار رابطه مثبت دارد. مؤلفه امید به عنوان یک وضعیت انگیزشی مثبت شناخته می‌شود و متشکل از سه بخش پویایی، مسیر و اهداف است (پترسون و همکاران، ۲۰۱۱؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین کارمندان با صفات تاب‌آوری بالا به احتمال زیادتری در مواجهه با موانع و سختی عملکرد بهتری دارند. یک مطالعه نشان می‌دهد که خوش بینی با رضایت و شادی در کار ارتباط مثبت دارد (شاهید و موچیری، ۲۰۱۸). سرمایه روان‌شناختی می‌تواند از کارکنان در برابر آسیب‌های شغلی محافظت کرده و به موفقیت فردی و سازمانی افراد کمک نماید. با توجه به اینکه سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد کارکنان و تحول سازمانی اثرات قابل‌ملاحظه‌ای دارد پیشنهاد می‌گردد مدیران با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت بصورت کاربردی و عملی توامان با مبانی نظری نسبت به بالابردن سرمایه روان‌شناختی در کارکنان اقدام نمایند. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که پیشرفت بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد این نتیجه هم سو با تحقیقات شاهد و موچیری (۲۰۱۸)، بختیاری فر و همکاران (۱۳۹۸) است. اسپریتزر و همکاران (۲۰۱۲) بیان می‌کنند کارکنانی که ظرفیت برای تجربه پیشرفت را دارند این توانایی تجربه پیشرفت بوسیله عوامل زمینه‌ای (فردی و سازمانی)، حالات روانی و رفتارهای کارکنان در محل کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کارکنان در حال پیشرفت در محل کار تعهد خود را نشان می‌دهند، از مشاغل خود راضی هستند، تمایل دارند فرصت‌های پیشرفت شغلی را دنبال کنند، احتمالاً فرسودگی کمتری را تجربه کرده و عملکرد پایداری دارند (شاهید و موچیری، ۲۰۱۸). پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان به توسعه سطوح یادگیری و مهارت کاربردی متناسب با نیاز شغلی و مدیریت صحیح آن، استفاده از برنامه‌های چون تهیه مسیرهای جدید پیشرفت شغلی اقدام نمایند. همچنین ضمن توجه به پیشرفت‌های عینی کارکنان به پیشرفت‌های ذهنی آنان نیز توجه کرده و با فراهم‌سازی شرایط مناسب کاری که در آن شرایط کارکنان

احساس نشاط و سرزندگی و امنیت و آرامش کاری نموده به کارکنان جهت مقابله با چالش های پیشرفت شغلی و بهبود عملکرد کمک نمایند.

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می شود که سرمایه روان شناختی بر پیشرفت تأثیر معناداری دارد این نتیجه هم سو با تحقیقات شاهد و موچیری (۲۰۱۸)، کاملی و همکاران (۱۳۹۵) است. سوئیتمن و لوتانز (۲۰۱۰) بیان می کنند که سرمایه روان شناختی و مولفه های آن، منابع شغلی هستند که افراد را برای توسعه و رشد توانمند می کنند. با توجه به شباهت بین ساختارهای اشتغال زایی و پیشرفت (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۰) قابل تصور است که سرمایه روان شناختی می تواند تأثیر مستقیمی بر پیشرفت کارکنان داشته باشد. همانطور که اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) تشریح می کنند وقتی که کارکنان جذب در کار خود شوند، هنگامی که آنها می توانند به اهداف خود برسند و از سوی دیگر کارکنانی که سطح بالایی از سرمایه روان شناختی را ارائه داده و خودکارآمدی را که رفتاری با امید، مقاومت و خوش بینی همراه است نشان می دهند، پیشرفت در آنها پدیدار می شود (شاهد و موچیری، ۲۰۱۸). با توجه به مطالب اشاره شده با توجه به اینکه سرمایه روان شناختی به عنوان منبع مهمی در جهت بهبود پیشرفت کاری و ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می باشد پیشنهاد می گردد مدیران، کارکنان را در مقابل مشکلات و سختی های پیشرفت شغلی با بالابردن خودکارآمدی، افزایش مهارت در خصوص انطباق پذیری با پیشرفت های مختلف شغلی و آموزش خوش بینی در زمینه پیشرفت شغلی با مشاوره و برنامه ریزی رفتارهای مثبتی بر سرمایه روان شناختی سبب موفقیت در پیشرفت شغلی گردند.

همچنین رهبری اصیل بر پیشرفت کاری تأثیر معناداری دارد رابطه این دو متغیر از نوع خطی و مستقیم بوده به طوری که با افزایش یک واحد از متغیر رهبری اصیل، پیشرفت کاری نیز به اندازه ۰/۲۴ واحد افزایش خواهد یافت. این نتیجه هم سو با تحقیقات شاهد و موچیری (۲۰۱۸) می باشد. پیشنهاد می گردد رهبران اصیل با تقویت مهارت بررسی دیدگاه های مختلف به صورت بی طرف قبل از تصمیم گیری و اتخاذ تصمیماتی که باعث ایجاد اطمینان و تعهد بین افراد می شود و ایجاد فضای اخلاقی و خودآگاهی که راه رسیدن به آن در تعیین ارزش های اخلاقی و ترویج و حمایت از آن می باشد، ضمن تقویت سبک رهبری اصیل در سازمان زمینه رشد پیشرفت شغلی خود و کارکنان را فراهم کنند. رهبری اصیل بر پیشرفت کاری از طریق میانجی گری سرمایه روان شناختی تأثیر معناداری داشته و این نتیجه هم سو با تحقیقات شاهد و موچیری (۲۰۱۸) می باشد. سرمایه روان شناختی با فراهم کردن جو مثبت باعث پیشرفت کاری کارکنان گردد. بنابراین استخدام، آموزش و توسعه رهبرانی که رفتارهای رهبری اصیل را نشان می دهند و سرمایه روان شناختی و فضیلت سازمانی و پیشرفت در کار را ترویج می کنند حیاتی می باشد. همینطور رهبران سازمانی باید محیط خود را توسعه داده و ساختار شغلی و برنامه کاری را برای فعال کردن فرصت های بیشتر برای یادگیری و رشد تغییر دهد. (شاهد و موچیری، ۲۰۱۸) رهبران اصیل از مشارکت کارکنان استفاده می کنند اطلاعاتی دقیق و واقعی در خصوص تحقق اهداف در اختیار کارکنان قرار می دهند فرصت هایی برای رشد کارکنان را فراهم می سازند و آن ها را به باور به خروجی مثبت کاری (خوش

بینی) و امید به دستیابی به موفقیت های کاری آتی تشویق کند (مهداد و صمیمی، ۱۳۹۷). به مدیران پیشنهاد می گردد با حمایت و تشویق و بازخورد درست خود در محیط کار، ایجاد مکانیسم های توسعه خوش بینی در بین کارکنان و ایجاد سازوکارهای مقابله با شرایط عدم اطمینان ضمن تقویت احساسات مثبت در بین آنها، اعتماد به نفس و سازگاری کارکنان را تقویت نمایند. در واقع رهبران اصیل با بالابردن سرمایه روان‌شناختی و مولفه های آن بعنوان منابع شغلی، افراد را برای توسعه و پیشرفت توانمند کرده و کارکنان خودکارآمدی را که رفتاری با امید، مقاومت و خوش بینی همراه است نشان داده و پیشرفت در آنها پدیدار می شود. رهبری اصیل بر پیشرفت کاری از طریق میانجی‌گری فضیلت سازمانی تأثیر معناداری دارد. .. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اصیل بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی تأثیر معناداری دارد. این نتیجه هم سو با تحقیقات شاهد و موچیری (۲۰۱۸) می باشد. اولیو و گاردنر (۲۰۰۵) بیان می کنند که احساسات مثبت رهبران در سازمان از طریق فرایندهای تسری بخش اجتماعی قابل سرایت بوده و در نهایت به احساسات و رشد شناختی پیروان منجر می شود. به عنوان شکل مثبت از رهبری دسته بندی می شوند. مطالعات دیگر نشان می دهد که رهبری اصیل جو اخلاقی کارمندان (والومبا و همکاران، ۲۰۰۸). رفتار شهروندی سازمانی زیردستان، تعهد سازمانی (گاتلینگ و همکاران، ۲۰۱۶؛ رگو و همکاران، ۲۰۱۳؛ لروی و همکاران، ۲۰۱۲) و عملکرد سازمانی زیردستان را تحت تأثیر قرار می دهد (شاهد و موچیری، ۲۰۱۸). بنابراین می توان گفت رهبران اصیل در ایجاد و ارتقای عملکرد شغلی از طریق سرمایه روان‌شناختی افراد تأثیر شفافی دارند پیشنهاد می گردد رهبران اصیل در سازمان با توسعه باورهای انگیزشی کارکنان و برقراری سیستمهایی تشویقی مادی و معنوی در راستای تقویت سرمایه روان‌شناختی باعث افزایش خوشبینی و احساس امیدواری، خودکارآمدی و افزایش تاب آوری کارکنان شده و زمینه را برای عملکرد هر بیشتر کارکنان فراهم آورند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اصیل بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری فضیلت سازمانی تأثیر معناداری دارد. این نتیجه هم سو با تحقیقات شاهد و موچیری (۲۰۱۸) می باشد. رهبری اصیل صداقت را در سازمان پرورش می دهد و محیطی با فضیلت های مانند خوش بینی، بخشش، اعتماد و دلسوزی کارکنان نسبت به یکدیگر و سازمان را به وجود می آورد. رهبری اصیل با بخشیدن اشتباهات کارکنان منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان می گردد. براین اساس رهبری اصیل بر فضیلت سازمان و عملکرد شغلی تأثیر دارد (شاهد و موچیری، ۲۰۱۸). از این رو زمانی که کارکنان احساس کنند که در سازمان از مراتب اجتماعی بالا برخوردارند، درک می شوند، فضایل اخلاقی درجات بالایی از اهمیت را در انجام وظایف دارد، رشدایشان مورد توجه رهبری سازمان است و اعضا در کنار هم و نه در مقابل هم هستند تلاش خود را می کنند تا بتوانند عملکرد شغلی در خور سازمان و رهبری اصیل سازمان را از خود به نمایش بگذارند (یوسف بروجردی و همکاران، ۱۳۹۸). پیشنهاد می گردد رهبری اصیل رفتارهای مثبت خود را با صداقت، خوش بینی، اعتماد به کارکنان، حفظ انسجام همکاران و بخشش و

۱. Walumbwa et al

۲. Gatling et al

دلسوزی در محیط اداری جهت تقویت فضیلت سازمانی حاکم کرده و با توجه به اینکه فضیلت سازمانی در توان اخلاقی، اراده، تحمل و تاب آوری در برابر دشواری‌ها نقش به‌سزایی داشته ضمن توجه به انتصاب و ترفیع کارکنان براساس مولفه‌های فضیلت سازمانی بازخورد آن را با عملکرد بالا از کارکنان دریافت نمایند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اصیل بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری پیشرفت کاری تأثیر معناداری دارد. این نتیجه هم‌سو با تحقیقات شاهد و موچیری (۲۰۱۸) بوده و نشان می‌دهد که رفتار رهبران اصیل با احتمال بیشتر سطوح پیشرفت بین کارکنان را ارتقا می‌دهد و در نتیجه بر چارچوب سازمانی تأثیر گذاشته که منجر به محل کار مثبت و مساعد برای عملکرد برتر می‌شود. بنابراین ضروری است که سازمان‌ها در توسعه رهبران اصیل سرمایه‌گذاری کنند. زیرا آنها بیشتر به نظر می‌رسد که موثر باشند و به احتمال زیاد منابع روانی مثبت کارکنان را توسعه دهند (امید، خوش‌بینی، کارایی، تاب آوری). این به نوبه خود می‌تواند باعث شود که پیروان در دوره زمانی طولانی تری به پیشرفت پردازند (شاهد و موچیری، ۲۰۱۸). گرایش و تلاش رهبران اصیل نسبت به توسعه کارکنان، می‌تواند امید و درک صحیحی از استعدادهای شخصی و مسیر پیشرفت شغلی را در آنان پرورش دهد. علاوه بر این، انگیزه‌هایی که یک رهبر اصیل برای فعالیتهای خودکارآمدی پیروان می‌دهد، مشارکت آنان را در فعالیتهای سازمان بیشتر می‌کند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشنهاد می‌گردد با تمرکز بر استعدادهای نقاط قوت کارکنان گمرک، تواناییهای بالقوه آنان را بالفعل نموده و با تقویت مشارکت و نگرش‌های کاری کارکنان و تطابق بین انتظارات و واقعیت محیط کار ضمن ارائه اطلاعاتی دقیق و واقعی در خصوص تحقق اهداف که از جمله ویژگی‌های رهبران اصیل می‌باشد با ایجاد نشاط و پیشرفت در کار منجر به سطوح بالاتری از تلاش و عملکرد شغلی شوند. می‌توان در گمرک راهبردهای سازمان را با استفاده از رهبران اصیل محقق نموده و یافتن اشخاص متعهد و متخصص که می‌توانند نقش رهبر اصیل را در سازمان داشته باشند و تلاش برای ارتقای آنها در سازمان باید مورد توجه باشد. همچنین ایجاد اتاق فکر در سازمان گمرک که در آن رهبران اصیل با مشارکت کارکنان در حوزه‌های مختلف کاری، ایده‌های خود را مطرح و با کارکنان جهت افزایش گرایش کارکنان به پیشرفت در شده و بهبود مستمر عملکرد سازمانها و کارکنان در امور گمرکی، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود. مدیران گمرک بایستی نسبت به ایجاد سازوکار حمایتی و تشویقی ظهور رفتارها و تمایلات متعالی جهت انتشار فضیلت در سازمان اقدام نمایند. همچنین رهبران اصیل می‌توانند با کمک کارکنان در جهت خودشناسی بیشتر و ایجاد فضای اخلاقی مثبت در امور گمرکی، ارزش‌های فرهنگی و فرایندهایی که باعث انتشار فضیلت در سازمان گردیده را حمایت و تقویت کرده و باعث ایجاد تغییرات اساسی در سازمان شده و با شکوفایی رفتارهای اخلاقی مثبت موجب تقویت برقراری ارتباط ایده‌ها، یادگیری و محیط همکاری و مشارکت و توسعه نشاط، شکوفایی و پیشرفت کارکنان گمرک گردند.

منابع

۱. آزادی نژاد، علی و سلیمی، احسان و منصوری، محدثه، ۱۳۹۶، عملکرد گمرک جمهوری اسلامی ایران در راستای اقتصاد مقاومتی، سومین کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی، بندرعباس
۲. اسماعیلی، محمودرضا و صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶)، «تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳، صص ۵۱-۶۸.
۳. اکبری، مرتضی؛ پورولی، بهروز؛ دیانتی، مژگان؛ محمدی، معصومه و رضایی، نیلوفر (۱۳۹۵)، «رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی: تأثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی»، فصلنامه مدیریت دولتی، سال هشتم، شماره ۳، صص ۵۱۱-۵۳۲.
۴. الماسی ابوالحسن؛ فتحی زاده، وعلیرضا؛ افتخاری گوشلوندانی (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه رهبری اصیل و عملکرد شغلی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان بیمارستان های شهرستان اهواز»، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه
۵. پورصفر، علی؛ رجایی پور، سعید؛ سیادت، سید علی و عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۹۲)، «آزمون مدل میانجی رابطه بین ارزیابی عملکرد توسعه مدار و عملکرد شغلی»، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، سال سوم، شماره ۳، صص ۲۳-۴۷.
۶. تقی پور، حسینعلی و مطلبی ورکانی، ابوطالب (۱۳۹۹)، «نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی». فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، سال هفتم، شماره ۱، صص ۸۳-۹۲.
۷. جعفری، کبری، خلیل زاده، نورالله (۱۴۰۰). نقش رهبری اصیل در عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ارومیه، پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، ۲(۳) (پیاپی ۵)، ۱-۲۰.
۸. حسن زاده ثمرین، تورج و نیکرو احمدگورابی، حسن (۱۳۹۴)، «بررسی و تبیین تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری رشت)». مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، سال سیزدهم، شماره ۴، صص ۱۲۲۳-۱۲۴۳.
۹. خان محمدپور، حبیب و طباطبایی، سیدمحمد (۱۳۹۸)، «تبیین تأثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان مراکز بهداشت»، کنفرانس بین المللی ایده های نوین در مدیریت حسابداری، اقتصاد و بانکداری، تهران
۱۰. دانایی، ابوالفضل و رشمه؛ مجتبی (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر استقرار نظام ارزشیابی پولی بر عملکرد کارکنان در شرکت صنایع هواپیمایی ایران (صها)»، فصلنامه چشم انداز مدیریت مالی، سال هفتم، شماره ۳۰، صص ۹-۱۷.
۱۱. درخشان، مسعود (۱۳۹۴)، فرهنگ امروز، اقتصاد مقاومتی وجه راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است، ۴۱۵۵۶
۱۲. درخشان، مژگان، زندی، خلیل (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۸(۱۵)، ۸۸-۱۰۶

۱۳. رجائی، زهرا، بنی هاشمی، سیدعلی، کوثری، زینب. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر نقاط قوت ادراک‌شده سیستم منابع انسانی در سازمان بر حمایت از تغییر توسط کارکنان با نقش میانجی پذیرش و آمادگی تغییر و تعدیلگری رهبری اصیل، پژوهش‌های مدیریت، ۱۶(۶۱)، ۱۶۱-۱۹۲.
۱۴. رحمتی نیا، روح اله؛ سلاجقه، سنجر و مجیبی، تورج (۱۳۹۸)، «اعتبارسنجی مدل مدیریت عملکرد کارکنان سازمان های امنیتی»، فصلنامه پژوهش های حفاظتی و امنیتی، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۵۱-۱۸۴.
۱۵. رحیمی، فاطمه، قلی پور، آرین، محمد اسمعیلی، ندا، علوی، سید بابک. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری اصیل بر تاب آوری کارکنان و یادگیری آن ها از خطا در بستر تغییرات پیچیده سازمانی: یک مطالعه کمی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۵(۶۰)، ۱-۲۲.
۱۶. رهبر، فرهاد؛ نادران، الیاس؛ سام دلیری، سید کاظم؛ آل اسحاق، یحیی؛ مقدسی، علیرضا و نادری، مجتبی (۱۳۹۷)، «شناسایی نظام گمرکی مطلوب ایران مبتنی بر سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی (با تأکید بر بهبود محیط کسب و کار)»، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، سال دوم، شماره ۸، صص ۵۷-۸۲.
۱۷. زریباف، سید مهدی (۱۴۰۱). «مؤلفه های نظام اقتصادی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت»، خبرگزاری شبستان، یازدهمین کنفرانس مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
۱۸. صالحی آسفیجی، نورالله، عطایی چترودی، فاطمه. (۱۳۹۸). اقتصاد مقاومتی (نسخه معاصر اقتصاد اسلامی) در عملیاتی کردن الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. بحران پژوهی جهان اسلام، ۶(۲)، ۹۷-۱۲۰.
۱۹. عزیزی، مریم و فرزانه نیک نژادی (۱۳۹۸)، پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس سرمایه روانشناختی کارکنان شرکت اسنوا شهر اصفهان سال، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
۲۰. عزیزی، محسن، حسن زاده، حسین، مقدسی، علیرضا (۱۳۹۹). «تحلیل راهبردی مقاوم سازی اقتصاد کشور بر پایه رهنمودهای رهبر معظم انقلاب در حوزه اقتصاد مقاومتی» فصلنامه سپهر سیاست، ۷(۲۳)، صص ۸۱-۱۱۰.
۲۱. علوی آذر، تارا. (۱۳۹۶). بررسی عملکرد و چالش های نظام گمرک ایران، خبرگزاری فارس،
۲۲. عوض آقایی، حسین، علی بابایی، احمد، خانی جزنی، رضا، کاوسی، امیر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان، پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، ۸۲-۷۹۳.
۲۳. فقیه نژاد، فاطمه و فتاحی محمد (۱۳۹۸)، «بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روان شناختی»، نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۱۱۶-۱۲۲.
۲۴. قانع نیا، مریم؛ ارشدی، نسرين؛ سلطانپان، نسیم و فروهر، محمد (۱۳۹۴)، «تأثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل بر افزایش عملکرد کارکنان پتروشیمی»، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۲۵-۱۴۱.
۲۵. مشبکی اصفهانی، اصغر، رضایی، زینب. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۳(۷۳)، ۱-۲۳.
۲۶. مومنی، سجاده، یزدی، رضوان. (۱۴۰۲). تحلیل نقش تعدیل کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین توانمندسازی
۲۷. و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۰(۳)، ۶۵-۷۸.
۲۸. مهداد، علی و صمیمی، نسیم (۱۳۹۷)، «نقش واسطه ای سرمایه روانشناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل»، مجله روانشناسی اجتماعی، سال ششم، شماره ۴۹، صص ۴۵-۵۹.
۲۹. معصومی، اکبر. (۱۳۹۷). نقش گمرک در تحقق اقتصاد مقاومتی، پایگاه بصیرت،

۳۰. میرجلیلی، سیدحسین. (۱۴۰۰). رشد اقتصادی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، خبرگزاری دانشجویان ایران،
۳۱. هادی فر، محمد. (۱۳۹۷). قابلیت مرزهای کردستان در کاهش تحریم‌ها، خبرگزاری کرد پرس
۳۲. همایونی غلامحسین، رستگار عباسعلی، عابدی جعفری حسن، دامغانیان حسین. (۱۳۹۹). مدل‌سازی علی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران. حقوق اداری، ۷ (۲۳)، ۲۴۷-۲۷۲
۳۳. یوسف بروجردی، راضیه؛ سیادت، سید علی؛ عزیزی، مصطفی و خلیقی پور، سید عباس (۱۳۹۸). «تأثیر سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری فضیلت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان». پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال یازدهم، شماره ۲۲، صص ۳۵-۵۵.
۳۴. **Fernando, M., and Bandara, R. (۲۰۲۰). Towards virtuous and ethical organisational performance in the context of corruption: A case study in the public sector. Public Administration and Development. forms of leadership, The Leadership Quarterly, ۱۶ (۳), ۳۱۵-۳۳۸.**
۳۵. **Gatling, A., Kang, H.J.A. and Kim, J.S. (۲۰۱۶). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention, Leadership and Organization Development Journal, ۳۷ (۲), ۱۸۱-۱۹۹.**
۳۶. **Gerrish, E. (۲۰۱۶). The impact of performance management on performance in public organizations: A meta-analysis. Public Administration Review, ۷۶ (۱), ۴۸-۶۶.**
۳۷. **Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W.L. and Sels, L. (۲۰۱۲). Authentic leadership, authentic followership, basic need satisfaction, and work role performance: a cross-level study, Journal of Management, ۴۱ (۶), ۱۶۷۷-۱۶۹۷.**
۳۸. **Leroy, H., Palanski, M.E. and Simons, T. (۲۰۱۲). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance, Journal of Business Ethics, ۱۰۷ (۳), ۲۵۵-۲۶۴.**
۳۹. **Nubold, A., Van Quaquebeke, N., & Hülsheger, U. R. (۲۰۲۰). Be (com) ing real: a multi-source and an intervention study on mindfulness and authentic leadership. Journal of Business and Psychology, ۳۵ (۴), ۴۶۹-۴۸۸.**
۴۰. **Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. and Zhang, Z. (۲۰۱۱). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach, Personnel Psychology, ۶۴ (۲), ۴۲۷-۴۵۰.**
۴۱. **Shahid, S., & Muchiri, M. K. (۲۰۱۸). Positivity at the workplace: Conceptualising the relationships between authentic leadership, psychological capital, organisational virtuousness, thriving and job performance. International Journal of Organizational Analysis.**
۴۲. **Shirazi, A. & Mohammadi, M. (۲۰۲۱). Investigating the Mediating Role of Ethical Climate in the Effect of Authentic leadership and Hyprosity Management on Anti-Organizational Citizenship Behaviour. Management Researches, ۱۳(۵۰), ۲۵۷-۲۸۶**
۴۳. **Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. and Peterson, S.J. (۲۰۰۸). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure, Journal of Management, ۳۴ (۱), ۸۹-۱۲۶.**
۴۴. **Walumbwa, F.O., Muchiri, M.K., Misati, E., Wu, C. and Meiliani, M. (۲۰۱۷). Inspired to perform: a multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work, Journal of Organizational Behavior, ۱-۱۳.**
۴۵. **Ye, X., Ren, S., Li, X., & Wang, Z. (۲۰۲۰). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. Journal of safety research, ۷۲, ۲۹-۴۰**

۴۶. Zeng, H., Zhao, J. L., and Zhao, X. Y. (۲۰۲۰). Inclusive Leadership and Taking Charge Behavior: Roles of Psychological Safety and Thriving at Work. *Frontiers in Psychology*, ۱۱, ۶۲

