





معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجناب **شبنم صالح** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته **مدیریت آموزشی** که در تاریخ **۹۲/۲/۱۶** از پایان نامه خود تحت عنوان "**رابطه مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای**" با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجناب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

(۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجناب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت آموزشی

عنوان

رابطه مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی
مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای کشور

استاد راهنما

دکتر رضا زارعی

استاد مشاور

دکتر مؤگان امیریان زاده

نگارش

شبنم صالح

بهار ۹۲



صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: **شبیم صالح** در تاریخ ۱۶ / ۲ / ۱۳۹۲ رشته: **مدیریت آموزشی**

از پایان نامه خود با عنوان: **رابطه مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای کشور با درجه و نمره دفاع نموده است.**
نام و نام خانوادگی **اعضاء هیات داوری** سمت **امضاء اعضای هیات داوری**

۱- دکتر رضا زارعی استاد راهنما

۲- دکتر مژگان امیریان زاده استاد مشاور

۳- دکتر نادر شهامت استاد داور داخلی

۴- دکتر رضایی استاد داور خارجی

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است .

مهر و امضاء

سپاسگزاری

سپاس و ستایش مخصوص خداست . پروردگارا از اینکه توانی دادی تا از پایگاه دانش خویش دفاع کنم سپاسگزارم و خواهان آنم تا توانی دهی تا حضورت را در یاخته یاخته بیکرم حس کنم که چه آرامشی است دانستن اینکه همیشه در کنارمی .

سپاس صمیمانه خود را از اساتید ارجمند جناب آقای دکتر رضا زارعی که افتخار برخورداری از راهنمایی های ایشان را در این پژوهش داشتم و به خصوص از سرکار خانم دکتر مژگان امیریان زاده که مشاوره و دلسوزی های ایشان در تمام مراحل تحقیق همگام تلاشم بود ابراز می دارم. همچنین از کلیه کسانی که بنده را در تدوین و نگارش این پایان نامه یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی مینمایم.

تقدیم

این اثر علمی و پژوهشی که تا قبل از این زمان چشم انداز آن به مثابه رؤیایی بوده است اکنون به صورت یک عمل عینی و مشهود برایم درآمده است تقدیم می‌کنم به مهربان فرشتگانی که:

لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه‌های یکتا و زیبای زندگیم، مدیون حضور سبز آنهاست

همسر عزیزم

دوست پر مهرم خانم فاطمه اسفندیاری

همه کسانی که دوستم دارند و دوستشان دارم.

فهرست مطالب

۱ چکیده

فصل اول : کلیات طرح پژوهش

۳..... مقدمه

۵..... بیان مسئله

۷..... اهمیت و ضرورت پژوهش

۱۰..... اهداف پژوهش

۱۰..... فرضیات پژوهش

۱۱..... تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

فصل دوم : ادبیات و پیشینه پژوهش

۱۵..... مبانی نظری تعهد سازمانی

۱۵..... تعریف تعهد سازمانی

۱۶..... اهمیت تعهد

۱۷..... ضرورت توجه به تعهد سازمانی

۱۷..... دیدگاه های تعهد سازمانی

۱۸..... مفهوم تک بعدی و چند بعدی تعهد سازمانی

۱۹..... الگوهای چند بعدی تعهد سازمانی

۲۱..... فرایند تعهد سازمانی

۲۲..... دودیدگاه رایج درباره تعهد سازمانی

۲۴..... انواع تعهد

۲۵..... عوامل موثر بر تعهد سازمانی

۲۷..... عوامل عمده در ایجاد تعهد سازمانی

تعریف اخلاق.....	۲۹
ویژگی های حرفه.....	۳۰
مبانی نظری اخلاق حرفه ای و انتظارات اجتماعی.....	۳۱
اخلاق فردی.....	۳۱
ویژگی های اخلاق.....	۳۲
منشور اخلاق.....	۳۳
آثار فرا سازمانی اخلاق حرفه ای.....	۳۴
مزیت وجود اخلاق حرفه ای.....	۳۴
ترویج اخلاق.....	۳۴
نظام های اخلاقی عمده.....	۳۵
مبانی نظری اخلاق حرفه ای در اسلام.....	۳۵
عوامل روان شناختی مرتبط با اخلاق کار.....	۳۷
مبانی نظری مهارت های مدیریتی.....	۳۸
اهمیت مدیریت.....	۳۸
وظایف مدیریت.....	۳۹
تاریخچه مختصر از مهارت های سه گانه مدیریتی.....	۴۰
تعریف مهارت های سه گانه مدیریتی.....	۴۶
مهارت های اساسی مدیریت.....	۴۶
پیشینه پژوهش.....	۴۹
جمع بندی.....	۵۷

فصل سوم : روش شناسی پژوهش

روش پژوهش.....	۵۹
----------------	----

۵۹	جامعه آماری.....
۵۹	نمونه آماری و شیوه نمونه گیری.....
۶۱	ابزار جمع آوری داده ها و روایی و پایایی آنها.....
۶۵	روش اجرای پژوهش.....
۶۵	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۸۳	ملاحظات اخلاقی.....

فصل چهارم : یافته های پژوهش

۶۷	داده های توصیفی.....
۶۹	یافته های استنباطی.....

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۷۶	خلاصه پژوهش.....
۷۷	بحث و نتیجه گیری.....
۸۲	محدودیت های پژوهش.....
۸۲	پیشنهاد کاربردی.....
۸۲	پیشنهاد برای پژوهش های آتی.....
۸۴	منابع فارسی.....
۸۹	منابع لاتین.....
۹۶	پیوست ها.....
۱۰۰	چکیده انگلیسی.....

فهرست جداول

- جدول ۱-۳: بررسی نمونه آماری بر اساس تحصیلات ۵۹
- جدول ۲-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار ۶۰
- جدول ۳-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس وضعیت تاهل ۶۰
- جدول ۴-۳: ابعاد و گویه های تعهد سازمانی ۶۱
- جدول ۵-۳: پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی ۶۲
- جدول ۶-۳: ابعاد و گویه های اخلاق حرفه ای ۶۳
- جدول ۷-۳: پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای ۶۳
- جدول ۸-۳: ابعاد و گویه های مهارت های مدیریتی ۶۴
- جدول ۹-۳: پایایی پرسشنامه مهارت های مدیریتی ۶۴
- جدول ۴- ۱ : میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی و ابعاد آن ۶۷
- جدول ۴- ۲ : میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه ای و ابعاد آن ۶۸
- جدول ۴-۳: میانگین و انحراف استاندارد مهارت های مدیریتی و ابعاد آن ۶۸
- جدول ۴- ۴ : ضریب همبستگی بین مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی ۶۹
- جدول ۴- ۵: ضریب همبستگی بین ابعاد مهارت های مدیریتی با تعهد سازمانی ۷۰
- جدول ۴- ۶: ضریب همبستگی بین ابعاد اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی ۷۱
- جدول ۴- ۷ : تحلیل واریانس و مشخصه آماری رگرسیون ابعاد مهارت های مدیریتی با تعهد سازمانی ۷۲
- جدول ۴- ۸: تحلیل واریانس و مشخصه آماری رگرسیون بین ابعاد اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی ۷۳
- جدول ۴-۹: تحلیل و مشخصه آماری رگرسیون ابعاد مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی ۷۴

فهرست شکل ها

شکل ۱-۲ مدل چند بعدی تعهدسازمانی اریلی وچتمن..... ۱۹

شکل ۲-۲ مدل چند بعدی مدل اریلی وچتمن..... ۲۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تبیین رابطه مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای کشور بوده است. این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای کشور که تعداد آنها ۴۶۰ نفر بودند. حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس جدول مورگان ۲۱۰ نفر انتخاب شد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد تعهد سازمانی (آلن و میایر، ۱۹۹۱)، اخلاق حرفه ای (مرزبان، ۱۳۸۹)، مهارت های مدیریتی (افشاری، ۱۳۹۰) بهره گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری میانگین و انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شد. نتایج حاصله نشان داد که بین ابعاد مهارت های مدیریتی با تعهد سازمانی مدیران در سطح (۰/۰۱) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی در سطح (۰/۰۱) رابطه معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه های مهارت های مدیریتی مؤلفه مهارت انسانی پیش بین قوی تری برای تعهد سازمانی مدیران و از بین مؤلفه های اخلاق حرفه ای مشخص گردید که مؤلفه تخصص و تداوم پیش بین قوی تری برای تعهد سازمانی مدیران است. و در نهایت مشخص شد که بین مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه ها: مهارت های مدیریتی، اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای کشور.

فصل اول

کلیات طرح تحقیق

مقدمه:

در روزگار کنونی، ماهیت پیچیده سازمان های امروزی، تخصصی شدن تمام فعالیت های سازمانی به ویژه در دهه های اخیر با ورود به هزاره سوم که همگام با روند رو به رشد دانش، آگاهی، آزادی افراد بوده و همچنین توجه به نقش منابع انسانی در سازمان ها به عنوان مهمترین سرمایه سازمانی باعث شده است که کمتر کسی بتواند به مدیریت با نگاه مکانیستی و مقوله ای عمومی بنگرد. اندیشمندان آن را یک حرفه و تخصص می دانند که باید توسط شخص متخصص و ماهر به انجام برسد. این شخص تنها با کسب مهارتها و توانائی های خاص مدیریتی و آشنائی با مولفه های بشری از جمله اخلاقیات و تعهد پذیری و بابه کارگیری صحیح آنها قادر خواهد بود تا در این حرفه موفق باشد. در این راستا سازمان های مختلف به دنبال تربیت مدیرانی هستند که بتوانند در انجام وظائف خود دست به فعالیت هائی بزنند که نیازمند به پشتوانه ای قوی به نام مهارت است و آنها نیز اساسا انسان هائی باشند که معتقد به معیارهای اخلاقی و ارزش های متعالی باشند همچنین برای تحقق اهداف سازمان احساس تعهد و مسوولیت پذیری داشته باشند.

نکته ظریف و قطعی در این است که تا مدیر توانا و کارآمد نباشد نمی تواند در همکاران و زیردستان خود نفوذ کند و عدم برخورداری از توانایی های لازم در انجام امور، باعث می شود تا کارکنان با ایجاد روابط غیررسمی سعی در رفع و رجوع کردن امور کنند، افراد از وظایف اصلی خود خارج شوند و با تصمیمات نا به جا به کل سیستم ضربه بزنند (عطافر و آذربایجانی، ۱۳۸۰).

کاتز^۱ (۱۹۹۱) از اولین کسانی است که نیازکرد مدیران شایسته باید واجد مهارت هائی مدیریتی چون مهارت های فنی، انسانی و ادراکی باشند. مهارت، توانایی را نشان میدهد که قابل توسعه بوده خود را در عملکرد نشان میدهد و به ندرت به صورت بالقوه است.

یکی دیگر از دلایل ناپیدا اما محسوس که باعث رسیدن سازمان به چنین درجه ای از رشد و بالندگی می شود شفاف سازی و ارائه تعاریف درست از اصول اخلاقی است که نظاره گر اجرای اعمال صحیح مدیریتی

^۱ . Katz

است (قراملکی، ۱۳۸۶). در واقع اخلاق به مجموعه ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می شود تعریف شده است. اخلاق حرفه ای مانند شمشیر دولبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقی، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می شود و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد. در این صورت انرژی سازمان به منفی تبدیل می شود و به عبارت دیگر توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه کم کاری خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر فرصت است که به کارگیری اخلاق حرفه ای به روش و شیوه مناسب تاثیر چشمگیری بر روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد از جمله این نتایج افزایش بهره وری و به بهبود ارتباطات و کاهش درجه ریسک می توان اشاره کرد (قراملکی، ۱۳۸۶).

از جمله عوامل موثر در عملکرد مدیران در سازمان داشتن تعهد سازمانی است. کانتر^۱ تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می داند. سالانکیک^۲ تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی وی می داند. تعهد زمانی واقعیت می یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی نماید (الحسینی، ۱۳۸۰). تعهد کارکنان به سازمان، مولد دارائی های نامشهود است (ابوالعلائی^۳، ۲۰۰۵). در سالهای اخیر تعهد سازمانی بخش مهم مطالعات سازمانی و کانونی بوده است. زیرا ارتباط آن با کیفیت زندگی سازمان اثبات شده است (صلاح الدین^۴، ۱۹۹۸). همچنین تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است، و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند (مجیدی، ۱۳۷۶). بطور کلی می توان گفت که نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است (اسماعیلی، ۲۰۰۰). وجود چنین نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه فراهم می کند (اله دادی، ۱۳۸۲).

در واقع کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزشها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت پردازند. وجود چنین نیروهائی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابه جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پائین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان

¹. Counter

². Salankick

³. Abolalaei

⁴. Selahattin

به دنبال دارد، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد از جمله نتایج می باشد. (رابینز^۱، ۱۹۹۴).

بنابراین با توجه به این مطالب، پژوهش حاضر با هدف کلی تعیین رابطه بین مهارت های مدیریتی^۲ و اخلاق حرفه ای^۳ با تعهد سازمانی^۴ مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای انجام شد.

بیان مساله:

امروزه با توجه به تغییر و تحولات سریع جوامع و روند روبه به پیشرفت سازمان ها حیاتی ترین عناصر در جهت پیشبرد و تحقق اهداف سازمان وجود مدیرانی آگاه به مهارت های مدیریتی، متعهد و دارای اخلاق حرفه ای می باشد، که به نظر می رسد این امر منجر به کارائی، اثربخشی و موفقیت سازمان ها می شود. مدیران در سازمان ها وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقش های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به طور روشن درک کرده و در جهت تأمین نیازهای کارکنان و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مجرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت و با تأمین اهداف سازمان، سودمندی و ادامه حیات آنرا تضمین کنند (علاقه بند، ۱۳۸۷).

تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که فرد بواسطه عضویت در آن سازمان خود را معرفی می نماید و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند و به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری مدیران به سازمان و یک فرایند مستمر که بواسطه ای مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی توجه افراد به سازمان، موفقیت رفاه سازمان را می رساند (رابینز، ۱۹۹۴). پورتر و همکاران (1974) تعهد سازمانی را همسان سازی و پیوند به آن تعریف می کنند، که از سه عامل زیر تشکیل می شود:

❖ قبول اهداف و ارزش های سازمان

❖ آمادگی برای بذل کوشش قابل توجه بیشتر

❖ علاقه مندی به حفظ عضویت در سازمان

تعهد سازمانی یکی از نمودهای نگرش است و به عنوان نوعی ارتباط روحی و عقلانی نسبت به برخی مسائل تعریف می شود. پس با بهبود نگرش در رابطه با یک مسئله، امکان افزایش تعهد وجود دارد. درک فرایند ایجاد تعهد برای سازمان و جامعه مفید است زیرا موجب نوآوری کارکنان، ماندگاری بیشتر در مؤسسه و

¹. Robbins

². Management skills

³. Professional comporment

⁴. Organizational commitment

قدرت رقابت بیشتر مؤسسه شده و با این حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها و کیفیت بهتر فرآورده‌ها بهره‌مند می‌شود (قاسمی، ۱۳۸۴)

نتایج پژوهش‌ها بیانگر آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. از جمله این که تعهد سازمانی اثرهای بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد. هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده‌ی بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام سازمان وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل‌بسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر سازمان گام بردارند. بنابراین همواره در سازمانها سعی بر آن بوده که طرز تلقی مناسبی نسبت به نگرش‌های متعدد اعضا و کارمندان داشته باشند، زیرا نگرش‌های آنان با رفتارهایی که برای سازمان مهم هستند، در ارتباط است (امیدی ارجنکی، ۱۳۸۷).

از جمله عوامل دیگر که باعث می‌شود که سازمان‌ها در سطح بالایی از عملکرد قرار بگیرند ظاهر شدن مدیران در نقش حرفه‌ای خود می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم را برای رفتار درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص فراهم می‌سازد (مقیمی، ۱۳۸۷). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش‌هاست. (قراملکی، ۱۳۸۲). در واقع اخلاق حرفه‌ای را مسئولیت‌های سازمان تعریف می‌کنیم که شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاق شغلی را هم در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم است و بر اصل حق مردم استوار است و اعتقاد دارد ((محیط حق دارد و سازمان وظیفه)). اخلاق حرفه‌ای، رفتار ارتباطی سازمان با محیط براساس حقوق و تعهدات و وظائف است. (قراملکی، ۱۳۸۲)

همانگونه که گفته شد صلاحیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی یکی دیگر از عوامل استمرار موفقیت در هر سازمانی است. مهارت‌های مدیریتی باعث بهبود عملکرد مدیران شده و به کمک آن سازمان به اهداف خود نائل می‌گردد (پترسون^۱، ۲۰۰۴). مهارت‌توانایی‌های را نشان می‌دهد که قابل توسعه بوده و خود را در عملکرد نشان می‌دهد و به ندرت به صورت بالقوه است. همچنین لازمه مدیریت اثربخش دارا بودن مهارت‌های ۳ گانه ادراکی، انسانی و فنی می‌باشد که هر کدام می‌توانند به طور مجزا پیشرفت کنند. شایستگی‌ها یا مهارت‌های ادراکی به توانایی ذهنی فرد در هماهنگ کردن همه فعالیت‌ها و منافع سازمان مربوط است

¹.peterson

(کاتز، ۱۹۹۱). (ال تنت وای^۱، ۲۰۰۹) نیز گزارش داد که ارتباط بین مهارت های راهبردی و عملکرد مدیران، میانجی و جزء جدایی ناپذیر یکپارچگی عرضه تولیدات است و مهارت انسانی، توانائی کار با افراد و درک و برانگیختن دیگران هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی است. مدیران باید مهارت های انسانی قوی برای ایجاد ارتباط و برانگیختن و تفویض امور داشته باشند. بلذر^۲ مهارت های فنی یا سخت را در مدیران همانند حلقه گمشده، بسیار حساس برای موفقیت کارها می داند. (بوم^۳، ۲۰۰۱) مهارت های مدیریتی را به دو دسته عمومی و اختصاصی تقسیم کرد. مهارت های عمومی شامل توانائی تصمیم گیری، قابلیت های ادراکی، توانائی پردازش اثربخش اطلاعات، مهارت های رهبری، مهارت های ارائه و عرضه، تشخیص استفاده از قدرت می باشند. همچنین مهارت های اختصاصی شامل مهارت های فنی و صنعتی می باشد. ال سبابا معتقد است که مهارت های انسانی در مدیران پروژه بیشترین تاثیر را روی شیوه مدیریت آنها می گذارد. با توجه به مطالب ذکر شده و با در نظر گرفتن این تغییرات شگرف و گسترده در عصر حاضر کلیه سیاست گذاران، برنامه ریزان، دست اندرکاران و متخصصان بر این باور هستند که شرط بقاء هرسازمان در آن است که هدف ها، ساختارها، روش ها و الگوهای رفتاری خود را به نحوی هماهنگ با تغییر و تحولات نمایند، و این امر از طریق رشد، کارائی، اثربخشی، توانمندی و رعایت اصول اخلاق حرفه ای و تخصصی شدن امکان پذیر است. در این پژوهش محقق به تبیین رابطه مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی در مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای کشور پرداخت.

اهمیت و ضرورت پژوهش:

اهمیت و ضرورت پرداخت یک سازمان به تبیین رابطه مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی را می توان در موارد زیر خلاصه کرد.

نگرش کلی تعهدسازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت و طرز، تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجائی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند مدیرانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. (لوتانز^۴ به نقل از عراقی، ۱۳۷۳). تحقیقات نشان داده است که بین تعهد سازمانی، و حمایت شغلی و فرصتهای پیشرفته رابطه مستقیم وجود دارد. یعنی سازمان ها

^۱. Eltantawy

^۲. Belzer

^۳. Baum

^۴. Lutanz

هرچه بهتر فرصت های پیشرفت را برای کارکنان که انگیزه کسب موفقیت آنها بالاست فراهم آورند. آنان از کار خود خشنودی بیشتری خواهند داشته و به سازمان و اهداف آن پای بندتر خواهند بود. (ربیعی مندجین، ۱۳۷۷) .

پنیو^۱ (۲۰۰۴) اعتقاد دارد که اخلاق حرفه ای رشته ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل ها، به بیان مسئولیت های اخلاق سازمان به تشخیص وحل و مسائل اخلاقی در حرفه های گوناگون می پردازد. او وظائف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این گونه برمی شمارد.

- ❖ ارزشیابی عملکردهای اخلاق کارکنان
- ❖ اخلاقی کردن هدف های سازمان
- ❖ اشاعه ارزش و مسائل اخلاق در سازمان
- ❖ اخلاق ورزی در زندگی شخصی
- ❖ اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در شغل
- ❖ عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه ای
- ❖ برخورد عقلانی و روشنمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها

❖ تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضاء سازمان.

بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ارتباط وجود دارد همچنین افزایش رسمیت و تمرکز موجب کاهش خلاقیت در مدیران می شود (امید، ۱۳۸۶). زیرکی و هوشیاری مدیران به مهارت های شناختی آنان مانند هوش فردی و نوآوری وابسته است (بارون^۲، ۲۰۰۷). صلاحیت مدیران از نظر مهارت های مدیریتی نیز یکی از عوامل استمرار موفقیت در هر سازمانی است. اثربخشی و کارائی مدیران مستلزم داشتن مهارت های مدیریتی است که با به کارگیری آنها در موقعیت ها و جایگاه های مختلف سازمانها می توان به این اهداف نائل شد (میرسپاسی، ۱۳۷۰).

عصر حاضر، عصر مدیریت و رهبری است و مدیران به عنوان یکی از ارکان اساسی و عنصر ضروری نقش حیاتی و حساسی در پیشبرد و ارتقاء اهداف سازمان دارند و به طور کلی کارائی و اثربخشی و موفقیت نهادها و سازمانها تا حدود زیادی به مدیران بستگی دارد بدون شک اهمیت و ضرورت وجود مدیرانی آگاه، ماهر و متخصص و متعهد به رعایت اصول اخلاقی بیش از هر زمان دیگر در سازمان ها احساس می شود. باتوجه به

^۱ . pennino

^۲ . Baron

اهمیت موضوع، محقق در این پژوهش به تبیین رابطه مهارت های مدیریتی و اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی در بین مدیران سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای کشور پرداخت که امید بر این است که سعی و تلاش صورت گرفته مورد قبول واقع گردد.