



ارزیابی رفتارهای رهبری در مدیران پروژه

منبع: www.emeraldinsight.com

پدیدآورندگان:

پاول اچ. جاکوس^۱، جان گارگر^۲
مایکل توماس^۳

مترجمان:

آزاده علوی، علی صفدریان

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی شیوه مدیریت فارغ التحصیلان رشته مدیریت پروژه در مقایسه با فارغ التحصیلان رشته MBA بوده است. دانشجویان فارغ التحصیل رشته مدیریت پروژه و MBA حاضر در یک دانشگاه جامع منطقه‌ای در ایالات متحده آمریکا به پرسشنامه‌هایی پاسخ دادند که شیوه مدیریت آنها را با تاکید بر وظیفه‌گرایی و مردم‌گرایی ارزیابی می‌کرد. دانشجویان مدیریت پروژه به طور قابل ملاحظه‌ای خود را از نظر سبک رهبری فردگرایی در رتبه بالاتری قرار دادند و مشخص گردید این دانشجویان بین توجه به وظیفه و توجه به افراد در مقایسه با دانشجویان رشته MBA، توازن بیشتری دارند. افرادی که سبک رهبری فردگرایی را اتخاذ می‌کنند و یا از نظر توجه به فرد و وظیفه متوازن هستند، داوطلبان خوبی برای پست‌های مدیریت پروژه و همچنین آموزش و تحصیل در مدیریت پروژه هستند. این مقاله نشان می‌دهد که انتخاب و آموزش مدیران پروژه مبتنی بر گرایش‌های رفتاری می‌تواند با موفقیت پروژه مرتبط شود.

واژگان کلیدی:

مدیریت پروژه، رهبری، رفتار

مقدمه

تئوری رفتاری رهبری ثابت می‌کند که رهبران موفق برای کسب نتایج مطلوب از پیروان خود در یک موقعیت مفروض از چندین سبک رهبری به جای یک سبک استفاده می‌کنند. در نتیجه تئوری رهبری به جای توجه به خصایص رهبر بر آنچه که رهبر انجام می‌دهد و چگونگی انجام آن تمرکز می‌کند. ایده استفاده از رفتارهای رهبری به عنوان سابقه‌ای در راستای پیش‌بینی پیامدهای آن همچون درک عملکرد رهبری، یک جریان تحقیقی را به وجود آورد، که تا به امروز ادامه داشته است. با توجه به مفهوم سازی سبک‌های رفتار رهبری، آن چنان که توسط استاگدیل (۱۹۷۴) تعریف شده است، تئوری رفتاری رهبری، رهبران را بر اساس دو پارامتر اصلی «وظیفه‌گرایی» و «فردگرایی» ارزیابی می‌کند. بر اساس این تئوری، یک رفتار موضعی رهبر می‌تواند روی طیفی تک بعدی قرار گیرد. برجسته‌ترین سهم توسعه تئوری‌های رفتاری رهبری نظریه‌ای بود که بیان می‌کرد: رهبران ساخته می‌شوند و اینکه رهبری مهارتی است قابل توسعه. در حالیکه تئوری‌های اولیه مبتنی بر ویژگی‌های رهبری ثابت کردند که رهبران زاده می‌شوند. این پارادایم جدید گام مهمی را پیش روی تئوری رهبری قرار داد.

رهبری و مدیریت پروژه

نتایج حاصل از مطالعات وسیع شواهد محکمی را فراهم می‌آورند که سبک رهبری یک مدیر، عاملی کلیدی برای عملکرد

از آنجا که هنر و شیوه فرآیندهای مدیریت پروژه بیشتر در دهه ۱۹۸۰ تعریف شده است آغاز تحقیق در حوزه مدیریت پروژه بیشتر بر مهارت‌های نرم مدیریت پروژه، تیم‌سازی، انگیزش و رهبری تمرکز کرده است. با این وجود هنوز در دوران شکوفائی مدیریت پروژه، تحقیق و ادبیات مکتوب در حوزه مهارت‌های نرم مدیریت پروژه به ویژه در حوزه رهبری کمتر دیده می‌شود. همزمان با این امر، آموزشگاه‌های MBA به شدت تحت فشار قرار گرفته‌اند تا دوره‌های مهارت نرم خویش را با دوره‌های تحلیلی تلفیق کنند. این تلفیق به این علت اتفاق می‌افتد که دانشجویان MBA دریافته‌اند که مهارت‌های تحلیلی‌شان در انجام وظایف اولیه مدیریتی مفید نیست و اینکه مهارت‌های نرم (مدیریت تیم، چانه‌زنی، و رهبری) برای آنها با ارزش خواهد بود. استفاده از مهارت‌های رهبری و درک این تفاوت که آنها چگونه به وسیله مدیران پروژه و دیگر مدیران استفاده می‌شوند به درک رهبری ما اضافه خواهد کرد. با استفاده از تئوری رفتار رهبری که رهبران را با دو پارامتر اصلی، «وظیفه‌گرایی» و «فردگرایی» ارزیابی می‌کند، مقاله به دنبال بررسی این فرضیه است که مدیران پروژه باید رویکرد متعادل‌تری را به «وظیفه‌گرایی» و «فردگرایی» نسبت به دیگر مدیران نشان دهند. مقاله این نتیجه را از طریق مقایسه ویژگی‌های «وظیفه‌گرایی» و «فردگرایی» یک نمونه از فارغ التحصیلان رشته مدیریت پروژه و فارغ التحصیلان MBA با استفاده از روش پرسش‌نامه توصیف رفتار رهبر LBDQ بدست می‌آورد.

۱. Paul H. Jacques
۲. John Garger
۳. Michael Thomas

گیرند. چرخه حیات یک پروژه از طریق فازهای برنامه ریزی شده مشخص می شود و در نقطه‌ای به اوج می رسد که محصول تلاش های مدیریت پروژه تحقق می یابند. فازهای برنامه ریزی شده با مباحث مفهومی از قبیل تجزیه و تحلیل های نیازسنجی، مطالعات امکان سنجی، و ایجاد راه حل هایی برای مسائل / فرصت هایی که یک پروژه با هدف آن برنامه ریزی شده است، مشخص می شوند. مفهوم رهبری نوری و والکر ارتباط زیادی به فازهای مرتبط با برنامه ریزی یک پروژه دارد. در مقابل، مراحل اجرایی یک پروژه به نقش های کلاسیک مدیریت از جمله سازماندهی، استخدام (کارمند یابی)، و متناسب ساختن اشخاص با نقش ها مرتبط است. پینتو توصیه می کند که:

«... هر فردی می تواند بهبود رهبری خود را با انجام فعالیت های

موفقیت آمیز یک سازمان، در نیل به ماموریت خویش است. با در نظر گرفتن نقش مدیریت پروژه در موفقیت یک سازمان، این خیلی تعجب آور است که متون و ادبیات مکتوب مدیریت پروژه به شناخت و تجزیه و تحلیل شیوه رهبری مدیران پروژه کمتر پرداخته اند. تلاش ها برای روشن ساختن جزء رهبری مدیران پروژه توسط کارهای تحقیقاتی باتن (۱۹۹۱) همانند فعالیت هایی که مک لین و ویتزل (۱۹۹۱) انجام دادند، به مفهومی انجامید که توسط ورما (۱۹۹۶، ص ۲۱۹) پیشنهاد شد: «رهبری پروژه، توانایی انجام مطلوب امور به وسیله دیگران است». ورما در ادامه مجموعه الزاماتی را تعریف کرد که یک رهبر پروژه خوب باید انجام دهد. در این بین، سئوالی که پدید می آید این است که تفاوت (اگر وجود دارد) بین مدیریت پروژه و رهبری پروژه چیست؟ در کل، توافقی در بین تئوری پردازان عمومی مدیریت وجود دارد که اگر چه برخی از مدیران رهبر هستند و بعضی از رهبران مدیر، اما رهبری و مدیریت در برخی از فعالیت ها شبیه به هم نیستند. (زالسینیک ۱۹۷۷) نوری و والکر (۲۰۰۴، ص ۴۸) تلاش کردند تا این تفاوت میان رهبری و مدیریت پروژه را با دو تعریف مختلف از این دو بیان کنند:

مدیریت پروژه:

وظیفه پیگیری عملیات روزمره برنامه پروژه برای دستیابی به نتایج مورد توافق در محدوده زمانی معین و بر اساس بودجه ای مشخص را دارد.

رهبری پروژه:

پیگیری بالاتر فعالیت تیم پروژه است که هدف مند بوده، با راهبردی خاص بوجود آمده است، راهبرد کلان کسب و کار سازمان را تقویت کند و نتایجی را در قالب هنجارها و ارزش های سازمانی به بار می آورد.

تشریح نگرش به عنوان یک بخش ضروری از رهبری توسط نویسندگان مختلفی (کای، ۱۹۹۱؛ فیشر، ۱۹۹۳؛ مک لین و ویتزل، ۱۹۹۱) ارائه شده است. نوری و والکر این جنبه رهبری را برای مدیران پروژه اینگونه تعریف کرده اند که «نگرش رهبری، اهداف عینی، اهداف کلی و محصولات پروژه را بیان می کند».

این ایده که الگوهای متفاوت رفتار رهبری توسط مدیران پروژه نمایش داده می شود مربوط به تحقیق جستجوی رهبری بهینه در حوزه مدیریت پروژه است. تفاوت های رفتاری که در نتیجه تفاوت های شخصیتی بروز می یابند، می توانند نتایج پروژه را تحت تاثیر قرار دهند. به علاوه، توصیه شده است که سبک های متفاوت رهبری باید در چرخه حیات پروژه مورد استفاده قرار

زیر آغاز کند...»، اعضای تیم (فرد گرایی) را شناسائی کند و از پروژه (وظیفه گرایی) مطلع گردد. بعضی از مطالعات (مالکیلو کو، ۲۰۰۴) نشان داده اند که مدیران پروژه بیشتر توجه خود را روی افراد متمرکز می کنند، در حالی که دیگر مطالعات (لی کلی ۲۰۰۳) نشان می دهند که این مورد تا حد زیادی کمتر است. مطالعه حاضر بر اساس این کارهای مطالعاتی بنا شده و تلاش دارد سئوالی را روشن کند که آیا افرادی که مجذوب مدیریت پروژه هستند بیشتر روی افراد تمرکز دارند و توازن بین فرد گرایی و وظیفه گرایی برقرار می کنند، یا افرادی که جذب دیگر حیطه های مدیریتی می شوند.

با توجه به مباحث فوق و ماهیت اکتشافی این تحقیق، پیش فرض های زیر را بیان می کنیم:

فرضیه ۱. سبک رهبری وظیفه گرایی در دانشجویان مدیریت پروژه تفاوتی با وظیفه گرایی در دانشجویان MBA نخواهد داشت.

فرضیه ۲. سبک رهبری فرد گرایی در دانشجویان مدیریت پروژه در مقایسه با دانشجویان MBA بالاتر است.

فرضیه ۳. دانشجویان مدیریت پروژه توازن بهتری را بین وظیفه گرایی و فرد گرایی در مقایسه با دانشجویان MBA دارند.

روش تحقیق:

یک مدل مفهومی برای مشخص شدن اینکه آیا شیوه رهبری دانشجویان مدیریت پروژه با دیگر دانشجویان مدیریت تفاوتی دارد یا خیر، طراحی شد. معیار رهبری مورد استفاده LBDQ



نتایج:

میانگین‌ها، انحراف معیارها، همبستگی‌ها، و پایایی ساختار در این مطالعه در جدول (۱) ارائه شده است. در تایید فرضیه ۱، مشخص شد که وظیفه‌گرایی به طور قابل ملاحظه‌ای در بین دانشجویان مدیریت پروژه و MBA متفاوت نیست ($F=1,23$, $p=0,27$). فردگرایی به طور قابل ملاحظه‌ای در دانشجویان مدیریت پروژه در مقایسه با دانشجویان MBA بالاتر بود ($F=5,78$, $p=0,05$) که فرضیه ۲ را تایید می‌کند. برای ارزیابی درستی فرضیه ۳، مقایسه‌ای از اختلاف نمرات (وظیفه‌گرایی منهای فردگرایی) نشان داد که دانشجویان مدیریت پروژه به طور قابل ملاحظه‌ای اختلاف نمره کمتری نسبت به دانشجویان MBA داشتند ($F=5,00$, $p=0,05$) که توازن بهتری از دو شیوه رهبری را نشان می‌دهد که در تایید فرضیه ۳ می‌باشد.

محدودیت‌ها

در این مطالعه دو محدودیت شناسایی شد. اول، اینکه نمونه فقط شامل دانشجویانی از یک دانشگاه بود. محدودی از دانشجویان MBA قبل از تکمیل پرسش‌نامه تحقیقاتی پست‌های حرفه‌ای داشتند، بنابراین خود ارزیابی آنها از رفتارهای رهبری ممکن است بیشتر یک پیش‌بینی از آینده رفتارهای مدیریتی بوده تا اینکه انعکاسی از رفتارهای موجود باشد. به همین منوال، ممکن است در هنگام مقایسه رفتار برنامه‌ریزی شده با دانشجویان مدیریت پروژه که به طور معمول در نقش‌های مدیریت پروژه به کار گماشته می‌شوند، جهت‌گیری موضوعی وجود داشته باشد. نمونه متمایزتری برای تحقیق بعدی پیشنهاد می‌شود: دانشجویان فارغ‌التحصیل مدیریت پروژه و دیگر رشته‌های مدیریت که در حال حاضر در نقش‌های مدیریتی هستند. دوم، در تحقیق قبلی مشخص گردید که جنسیت در رهبری ایفای نقش می‌کند (ایگل و کارلسی، ۲۰۰۲؛ و کیو، ۲۰۰۲). هر چند که نویسندگان حاضر تفاوت‌های معناداری را از نظر جنسیت به دست نیاوردند و ($F=0,06$, $p=0,81$)، تحقیقات بیشتر درباره این موضوع مستلزم استفاده از یافته‌های تحقیقی قبلی می‌باشد.

کاربردها

نتایج این تحقیق اشاره به آن دارد که افرادی که جذب مدیریت پروژه می‌شوند فردگرایی بیشتری نسبت به آنهایی که جذب دیگر حیطه‌های مدیریتی می‌شوند دارند و آنهایی که علاقه‌مند به مدیریت پروژه هستند توازنی بین سبک‌های رهبری فردگرایی و وظیفه‌گرایی دارند. این نتایج چندین کاربرد دارند. قبل از بحث کردن در مورد کاربردهای خاص، ضروری است

است، که دو جنبه رهبری را مشخص می‌کند: وظیفه‌گرایی و فردگرایی. این ابزار دقیق خاص مورد استفاده قرار گرفت تا با یک تلاش مداوم توسط دانشکده بازرگانی شیوه‌های رهبری را در دانشجویان ارزیابی کند و با مجموعه‌های قبلی برای اهداف مقایسه‌ای سازگار سازد. نمونه‌هایی از آیت‌های پرسشنامه عبارتند از: «من اضافه کاری را تشویق خواهم کرد»، «وقتی در میان گروه تضادی بوجود آید من آنها را از بین خواهم برد»، «من امکان ابتکار عمل بالایی را برای گروه فراهم خواهم نمود»، و «من بدون مشورت با گروه عمل خواهم نمود». آیت‌های پرسشنامه موارد ارزیابی بر اساس مقیاسی از ۱ (هیچگاه) تا ۵ (همیشه) و ۲ تا ۴ که واکنش‌های متوسط را ارزیابی می‌کنند، رتبه بندی شدند. به منظور محاسبه نمرات مقیاس ساختاری برای هر موضوع یک نمره صفر برای توجه همزمان به وظیفه‌گرایی و فردگرایی قرار داده شد. در بررسی داده‌ها، مشخص گردید که تعداد قابل ملاحظه‌ای از موضوعات یک نمره صفر برای جنبه کاری و یا جنبه مردمی و یا برای هر دو داشتند. به همین سبب، فراوانی‌ها انحراف داشتند، یعنی در واریانس‌های مختلف تغییر می‌کردند به همین دلیل از یک مقدار تخمینی، برای میزان خطا در تحلیل‌های بعدی مورد استفاده قرار گرفت.

بنابراین، اشخاصی با نمره صفر برای هر دو ساختار (۲۸ نفر یا در حدود ۱۶ درصد شرکت دهندگان) مورد مطالعه از تجزیه و تحلیل حذف شدند. برای عملیاتی کردن ساختار سبک رهبری متوازن و برای آزمون فرضیه ۳، یک اختلاف نمره با کم کردن نمره مقیاس جنبه فردگرایی هر شخص از نمره وظیفه‌گرایی وی محاسبه گردید.

پاسخگویان در این مطالعه ۱۵۱ دانشجوی فارغ‌التحصیل مدیریت پروژه و MBA بودند که در یک دانشگاه جامع منطقه‌ای و متوسط در ایالات متحده امریکا حضور داشتند. دانشجویان فارغ‌التحصیل مدیریت پروژه را با این تصور در این مطالعه مورد استفاده قرار دادند که آنها شباهت زیادی به مدیران پروژه جدید در نیروهای شاغل دارند. در این مطالعه، ۹۳ نفر از این اشخاص فارغ‌التحصیلان مدیریت پروژه بودند در حالی که ۵۸ نفر دانشجویان MBA بودند؛ ۲۷ درصد نمونه مورد مطالعه زن بودند. تحلیل واریانس یکطرفه ANOVA برای تجزیه و تحلیل اختلافات بین دانشجویان مدیریت پروژه و مدیریت مورد استفاده قرار گرفت.



جدول ۱.

میانگین‌ها، انحراف‌های معیار، و همبستگی‌ها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف‌های معیار	۱	۲	۳
جنبه کاری	۱۵۱	۱۰.۹۳	۳.۴۶	(۰.۶۷)	-	-
جنبه مردمی	۱۵۱	۹.۳۵	۲.۴۳	-۰.۰۶	(۰.۶۴)	-
کار-افراد	۱۵۱	۱.۵۸	۴.۳۴	* ۰.۸۳	* -۰.۶۱	- ^b

تذکرات: $p < 0.01$ ؛ *a آلفای کرونباخ را در طول شیب نشان می‌دهد؛ b کار - افراد یک نمره متفاوتی بود.

خواهد آمد و مدیرانی انتخاب می‌شوند که به نظر می‌رسد در آموزش مدیریت پروژه موفق هستند. سازمان‌ها پول هفتگی را برای پیشرفت، آموزش و تعلیم و تربیت مدیران هزینه می‌کنند که اشخاصی شامل آن می‌شوند که در دانشگاه‌ها با هدف به دست آوردن درجات علمی در مدیریت پروژه حضور پیدا کرده‌اند. مشخص کردن این اشخاص که احتمالاً دانشجویان موفق حاضر و مدیران پروژه موفق آینده هستند، باعث کاهش هزینه‌ها خواهد شد. در این تحقیق پیشنهاد می‌شود، اشخاصی که رفتارهای رهبری فردگرا را از خود نشان می‌دهند و توازن بین فردگرایی و وظیفه‌گرایی دارند جذب حرفه مدیریت پروژه شده‌اند و این آنها را به نامزدهای خوبی برای آموزش در زمینه مدیریت پروژه تبدیل می‌نماید.

مفهوم «توازن» نیز نقش مهمی ایفا می‌کند. در حالیکه جنبه مردمی و جنبه کاری در ابتدا اشخاص را در طول طیفی تک بعدی قرار می‌دهد، ایده مفهوم سازی دو ساختار به صورت مجزا الزام مهمی در انتخاب مدیران پروژه است. در این تحقیق پیشنهاد می‌شود، دانشجویان مدیریت پروژه توازن بهتری بین دو ساختار در مقایسه با دیگر دانشجویان مدیریت دارند. هم‌منظور، فردگرایی معیاری لازم اما ناکافی برای انتخاب مدیران پروژه است. شخصی با یک نمره بالای در فردگرایی اما با نمره‌ای کم برای وظیفه‌گرایی ممکن است توانایی برانگیختن پیروان را برای انجام کار داشته باشد اما مدت زمانی نامناسب را صرف انجام این کار خواهد کرد. در مقابل، شخصی با نمره‌ای بالا در وظیفه‌گرایی اما با نمره‌ای پائین در فردگرایی ممکن است پروژه را بدون برانگیختن پیروان برای انجام پیش ببرد. هر دو وضعیت به شیوه‌های غیر اثربخش مدیریت پروژه اشاره دارند. مدیریت پروژه شکلی پیچیده از مدیریت است جایی که اهمیت پیوستگی هزاران خصوصیت و توانایی مدیریت کردن پیروان با پیش زمینه‌های متفاوت از نظر سوابق، تحصیلات و رویکردها نیاز به وجود مدیری را تقویت می‌کند که بتواند توازنی بین نیازهای پروژه و نیازهای پیروان برقرار نماید. مفهوم سازی دو ساختار (متغیر) رهبری در این مطالعه به طور جداگانه، اشاره به آن دارد که

که به طور خلاصه زمینه‌ای که در آن مدیر پروژه کار می‌کند، مشخص‌نماید. نوعاً، مدیر تیم پروژه به یک مدیر عملیاتی گزارش می‌کند اعضای تیم پروژه از محل‌های استقرار گوناگون و در سلسله مراتب سازمانی خدمت می‌کنند. عضو تیم پروژه ممکن است نقشی را تجربه کند که با ایفای نقش دوگانه زیردست برای هر دوی مدیر عملیات و مدیر پروژه ناسازگار باشد. وقتی شخصی می‌داند که کارایی وی توسط مدیر عملیات سنجیده می‌شود، ممکن است نیازهای مدیر پروژه نادیده گرفته شوند. هم‌منظور، مدیران پروژه در این ساختار سازمانی ممکن است آن را برای اعمال نفوذ بر اعضای تیم مشکل تشخیص دهند. این سناریو به شدت مستلزم گرایش‌های بین شخصی و مهارت‌های میان فردی برای یک مدیر پروژه دارد تا موفق شود.

علاوه بر چالش‌هایی که مدیران پروژه در غلبه بر تناقض‌های نقش با آنها روبرو هستند، هنوز چالش‌های بیشتر دیگری به دلیل تنوع وظیفه مدیریت پروژه وجود دارند. همه پروژه‌ها که از تیم‌های تخصصی استفاده می‌کنند معمولاً از متخصصین وظیفه‌ای تشکیل می‌شوند که اغلب به ترکیبی از رشته‌های (تخصص‌های) متفاوت در یک تیم می‌انجامد. به عنوان مثال، طراحی و تولید یک هواپیمای جدید ممکن است نیاز به متخصصین هوانوردی و متخصصان دستگاه‌های اتوماتیک هواپیما، متخصصین موتورهای جت، متخصصین مواد، متخصصین طراحی انسانی، خلبانان آزمایشی، و غیره داشته باشد تا بتواند محصولی مطلوب را تولید کند. مدیریت کردن این متخصصین و شاغلین نیاز به مهارت‌های میان فردی بالایی دارد. در نتیجه، ادبیات مدیریت پروژه به طور مداوم روی نیاز برای مدیران پروژه تاکید می‌کنند که الهام بخش پیروان باشند و آنها را توانمند سازند. (پرابهاکر، ۲۰۰۵) همچنین پیشنهاد و تأیید شده است که مدیران پروژه باید سبک‌های رهبری پروژه و سبک‌های مدیریت پروژه را در طول عمر پروژه مدام با هم ارتباط دهند. (رژیمبالد و نالت، ۲۰۰۲؛ پرابهاکر، ۲۰۰۵؛ ورما و وایدمن، ۱۹۹۴)

یک کاربرد این است که هنگام بررسی فرآیند انتخاب مدیران پروژه برای پروژه‌ها، سطحی دیگر از شفافیت به دست

مرتبط خواهد بود، نامناسب است. چنانکه، این کلاً برای ادبیات تناسب بین فرد- سازمان کاربرد خواهد داشت. برای اینکه نتایج موفقیت مطالعه حاضر کاربردی تر شود، پیشنهاد می شود که اشخاصی با تمایلات رفتاری که بین وظیفه گرایی و فرد گرایی متعادل هستند توسط همتایان با رفتارهای مشابه در نقش های مدیریت پروژه احاطه شوند. یافته های تحقیق دیگری اشاره به آن دارد که این یافته همزمان از شیوه های رفتاری مربوط به سطوح بالایی از عملکرد، رضایتمندی بیشتر، و نرخ های ترک خدمت کمتر می باشد.

این تحقیق برای ایجاد موردی به کار می رود که سبک های رفتاری رهبری وابسته به مدیران پروژه یک عنصر مورد مطالعه از عملکرد مدیریت پروژه و پیامدهای سازمانی را ارائه می دهد، و اینکه انتخاب و آموزش مدیران پروژه مبتنی بر تمایلات رفتاری آنان می تواند به موفقیت پروژه ارتباط داشته باشد. به همین منوال تحقیقات بیشتری روی مدیریت پروژه به عنوان زیر مجموعه ای از مدیریت برای تعیین ویژگی های منحصر به فرد رفتار رهبری که به عملکرد نقش مربوط می شود در حال انجام است تا تاثیراتی را که این تفاوت ها بر فرآیند مدیریت پروژه دارند مورد بررسی قرار دهد. یافته های تحقیق حاضر با بحث مینتربرگ (۲۰۰۴) سازگار هستند که می گوید: بین محصولات برنامه های MBA در مقایسه با رفتارهای ضروری برای مدیریت اثربخش زیردستان تفاوت وجود دارد.

■ ■ ■ ■

بهترین مدیران پروژه آنهایی هستند که رفتارهای رهبری از هر دسته را به طور همزمان با توانایی تشخیص اینکه کدام بایستی مورد تاکید قرار گیرد دارا هستند. و به تبع آن شیوه استفاده از مهارت های مناسب و مداخله های مناسب را در زمان مناسب می دانند. با درک ماهیت متفاوت چالش ها در طول عمر یک پروژه، و از طریق واکنش های رهبری مناسب، مدیر پروژه ممکن است موفقیت پروژه را بهبود بخشد.

نتیجه گیری

ادبیات مربوط به بین بخشی کردن زمینه های رهبری و مدیریت پروژه معمولاً دچار کمبود است و تحقیق بیشتری در رابطه با پیوستگی این دو حیطه مورد نیاز است. در این تحقیق پیشنهاد می شود، سبک های رهبری اشخاصی که جذب مدیریت پروژه شده اند و اشخاصی که در دیگر موقعیت های مدیریتی گمارده شده اند تفاوت قابل ملاحظه ای با هم دارند. دلیل منطقی مربوط به یافته های مطالعه حاضر این است که مدیر پروژه اثربخش گونه ای از رهبری را به نمایش می گذارد که اصولاً با رهبری مربوط به موفقیت سازمانی یا نتایج موفقیت پیروان متفاوت است. در این مقاله بحث شده است که مهارت ها و رفتارهای رهبری که برای موفقیت مدیریت پروژه ضروری هستند با آنهایی که برای دیگر موقعیت های رهبری لازم می باشند متفاوتند. با فرض آزمایشی بودن ماهیت طرح، ابراز این ادعای بزرگ که جنبه مردمی نسبتاً بالاتر به سطوح بالاتری از عملکرد در نقش یک مدیر پروژه

آزاده علوی دانشجوی دکترا مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی از دانشگاه پیام نور تهران.
zad_lav@yahoo.com



علی صفدریان کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی.
ali.saf_2657@yahoo.com

