

رهبری برای صنعت ساخت و ساز آینده: دستور کاری برای رهبری اصیل

چکیده:

تحقیقات در زمینه ساخت و ساز توجه ویژه ای را به رهبری پروژه معطوف کرده اند. نگرش فعلی در مورد رهبران پروژه ساخت و ساز عمدتاً بر محور قدرت، اعتبار و وظیفه محوری بوده است. این به دلیل دیدگاه سنتی صنعت ساخت و ساز بر روی ویژگی های فنی و مدیریتی پروژه های ساخت و ساز بوده است. با این حال، چالش های بیشتر دوره های مدرن و محیط های کسب و کار مختلف نیازمند یک چشم انداز جدید در خصوص تحقیقات رهبری بوده و نیازمند تغییرات در نگرش و طرز فکرسنتی در صنعت ساخت و ساز بوده است. جهانی شدن و ماهیت به شدت در حال تغییر ساخت و ساز نشان دهنده نیاز رهبران و مدیران پروژه برای داشتن رفتار های رهبری مختلف، قابلیت ها و سبک ها می باشد. به منظور بر جسته سازی نیاز به طیف جدیدی از رهبران پروژه ساخت و ساز، این مقاله به بحث در مورد ساختار رهبری اصیل و معتبر در زمینه پروژه های ساخت و ساز میپردازد. رهبران پروژه معتبر دارای ارزش های مثبت و مجموعه ای از بالاترین استانداردهای اخلاقی می باشند که مسئله فراتر از منافع فردی برای رفاه پیروان خود می باشند. آن ها ایجاد یک محیط پر از اعتماد کرده و قادرند تا افراد را تشویق به انجام کار های سخت کنند. رهبری معتبر دارای پتانسیل بالایی برای توسعه بوده و نیز دارای عملکرد ساخت و ساز بالایی هستند. یک دستور کار تحقیقاتی در خصوص رهبری معتبر در صنعت ساخت و ساز به طور مفصل بحث می شود.

کلمات کلیدی: توسعه رهبری معتبر؛ چالش ها؛ مدیریت پروژه؛ صنعت ساخت و ساز

1- مقدمه

با افزایش تاکید بر سیستم های مدیریت پروژه، شرکت های ساخت و ساز به دنبال متخصصانی با مدیریت و مهارت های رهبری بهتر از مهارت های فنی هستند (1). با این حال، موسسات آموزشی و شرکت های ساخت و ساز هنوز هم تولید مدیرانی می کنند که مهارت رهبری پایینی دارند. این ناشی از این است که برنامه های دانشگاهی سنتی، توسعه مهارت های رهبری را در افراد در نظر نمی گیرند. به علاوه، صنعت بر مدیریت تاکید دارد نه بر رهبری. به همین دلیل مدیران پروژه های ساخت و ساز به عنوان رهبر تصور نمی شوند و موسوم به مدیران هستند (2). کار های روزمره امروزی شامل مدیریت فعالیت ها و دست یابی به اهداف کوتاه مدت پروژه نظیر تعادل

بودجه، زمان بندی و کیفیت است. آن ها بر اساس اهداف نهایی هستند و ابزار رسیدن به هدف را در نظر نمی گیرند. این ساختار فکری مدیریت پروژه ساخت و ساز موجب شده است تا مدیران بیشتر تولید محور باشند تا رابطه محور. آن ها عمدتاً تیم های خود را مدیریت می کنند تا این که افراد را برای رسیدن به اهداف بلند مدت رهبری کنند.

این سیستم های سنتی معمولاً تولید متخصصانی می کنند که عمیقاً به بررسی طرح های تولیدی نمی پردازند و مسائلی نظیر تخریب محیط زیست و فرهنگ توسط کار های مهندسی را نادیده می گیرند. کار های قبلی بر روی این موضوع به چندین دلیل مورد بررسی قرار گرفته اند برنامه های فنی تحصیلی تنها بر آموزش مهندسی متمرکز هستند، محدودیت های استاندارد های عملکرد، ملزومات در استاندارد ها و کد ها و محدودیت های بودجه و زمان (1). برای رفع بحران رهبری، نویسنده پیشنهاد می کند که نیاز مبرمی به توسعه رهبری در مدیران پروژه در صنعت ساخت و ساز وجود دارد. صنعت ساخت و ساز در یک دوره جدید از محیط کسب و کار، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی چالش پذیر قرار دارد. بسیاری از رسوایی های اخیر در دنیای کسب و کار موجب تغییر نگرش در مورد رهبران، رهبری و اعتبار رهبری شده است. این وضعیت نیازمند یگ دیدگاه جدید در خصوص محرک های رهبری، رفتار های رهبری برای برای پروژه های ساخت و ساز، و مداخلات رهبری وجود دارد که به تسریع توسعه رهبری، اثر رهبری بر روی برابند های پروژه، تاثیر رهبران بر روی پیروان و برابند سازمانی در بلند مدت می پردازد. به علاوه نیاز مبرمی به بهبود فرهنگ مثبت در در صنعت ساخت و ساز وجود دارد. این رهبران قادرند تا الگوی سنتی مدیریت را در صنعت و استاندارد های نمونه تغییر دهند. برای دست یابی به این هدف محققان بیان می دارند که صنعت ساخت و ساز باید بر توسعه انواع جدیدی از رهبران پروژه از طریق توسعه رهبری معتبر تمرکز کند.

رهبران پروژه معتبر نه تنها مدیریت خوب پروژه ها هستند بلکه رهبران مردم و چشم انداز های آینده هستند. جرج (6) بیان می دارد که رهبران اصیل دارای سبک رهبری منحصر به فردی هستند که متناسب با ویژگی و شخصیت است. آن ها اهداف خود، شیوه ها را بررسی کرده و سطوح بالایی از نظم را نشان می دهند. رهبران با داشتن این ویژگی ها قادر به انگیزش افراد، جلب حمایت پیروان و دست یابی به اهداف پروژه و نیز عملکرد سازمان های مادر هستند.

1-1-هدف مقاله

برای تاکید بر نیاز به رهبران پروژه و رهبری پروژه اصیل، این مقاله بر اهداف زیر تاکید دارد

- منطقی سازی نیاز به توسعه رهبری پروژه برای رهبران پروژه های ساختمانی و توسعه یک چارچوب نظری
- بحث در مورد اهمیت کاربردی و تحقیقاتی چارچوب نظری پیشنهادی
- ارائه پیشنهادهای برای اقدامات توسعه رهبری اصیل در صنعت ساخت و ساز

2- تحقیقات رهبری در صنعت ساخت و ساز

تحقیقات نشان داده است که مدیره پروژه یکی از مهم ترین عوامل موفقیت پروژه است. مدیران سایت اثر بسیاری بر روی کیفیت و هزینه کل پروژه داشته و کیفیت مدیر کل بر هزینه پروژه نیز تا 10 درصد اثر دارد(7). رهبری یکی از مهم ترین موضوعات در مطالعات مدیریت است(8). با این حال، بسیاری از محققان قادر به بیان ایده رهبری علی رغم حجم زیادی از تحقیقات و منابع مربوط به این زمینه پرداخته اند(9-10). به طور ویژه در صنعت ساخت و ساز، کارهای زیادی بر روی رهبری صورت نگرفته است(11). دالیمی و لانگفورد(12) بیان می دارند که مطالعات بیشتر بر روی رهبری در صنعت ساخت و ساز بر روی بررسی عوامل انگیزشی و ویژگی های فردی مدیران پروژه لازم است. تعداد کمی از مطالعات بر روی توسعه رهبری در زمینه پروژه های ساخت و ساز هستند. به دلیل محیط متغیر صنعت ساخت و ساز و افزایش درک مدیریت پروژه، محققان در طی چند سال اخیر توجه زیادی را نشان داده اند. تور و افری (13) در مقالات خود در زمینه رهبری در ساخت و ساز، نشان داده اند که در طی دهه اخیر، بیش از 50 درصد مقالات منتشر شده اند. این نشان دهنده افزایش توجه به جامعه تحقیقاتی در زمینه رهبری و صنعت ساخت و ساز است.

عدم توجه رهبری تنها محدود به تحقیقات در زمینه صنایع ساخت و ساز نیست. متخصصان ساخت و ساز به ندرت به عنوان رهبر در نظر گرفته شده اند. نظر سنجی اخیر شورای شرکت های مهندسی امریکا نشان داده است که تعداد کمی از افراد مهندسان مشاور را به عنوان رهبران در نظر می گیرند در حالی که درصد بالایی از پاسخ گوینان آن ها را به عنوان مشاوران فنی در نظر گرفته اند. چندین دلیل برای توجیه این مسئله ارائه شده است که چرا صنعت ساخت و ساز تحقیقات زیادی در زمینه رهبری انجام نداده است. لانگفور و همکاران(5) خاطر نشان

می کند که تعداد کمی از مطالعات رهبری در زمینه صنعت ساخت و ساز مربوط به عدم دانش از صنعت از طرف دانشمندان و نبود دانش مربوط به علوم اجتماعی است.

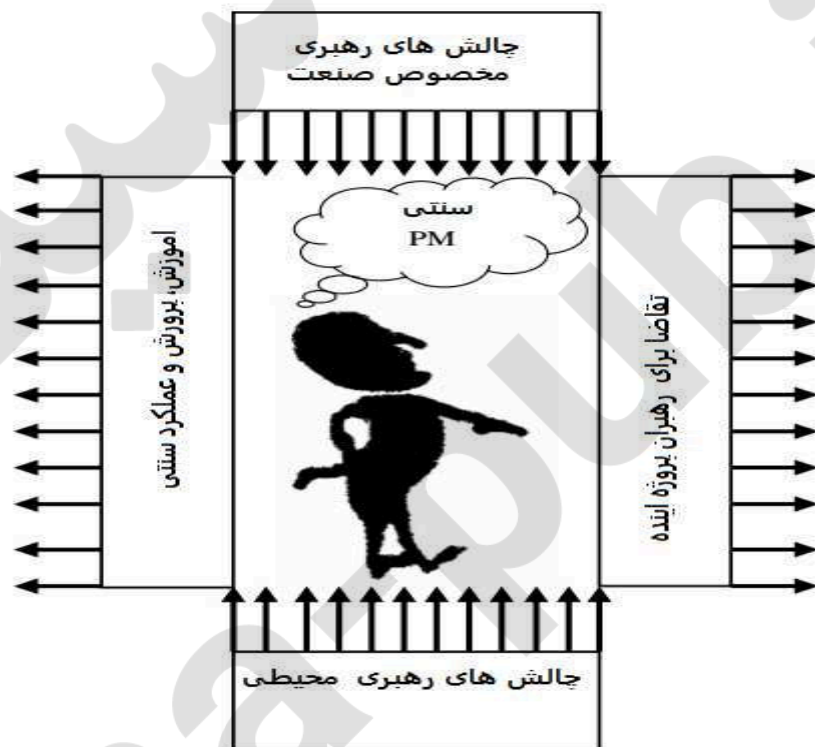
3- چالش های منحصر به فرد صنعت منحصر به فرد

منحصر به فرد بودن صنعت ساخت و ساز برجسته ترین ویژگی در کتاب ها و مجلات است. این منحصر به فرد بودن موجب شده است تا مدیریت صنعت ساخت و ساز به یک رشته منحصر به فرد تبیل شود زیرا موجب بروز چالش های زیادی می شود. تور و افری (16) به بررسی و دسته بندی چالش های صنعت ساخت و ساز پرداختند که شامل چالش های خاص صنعتی، چالش های کسب و کار عمومی و چالش های محیط کار می باشند. چالش های خاص شامل تصویر اجتماعی از صنعت ساخت و ساز، فعالیت ساخت و ساز نوسانی، مشارکت بخش خصوصی در پروژه های زیر ساختی، جهانی شدن صنعت ساخت و ساز که منجر به افزایش مشارکت خارجی ها در صنایع داخلی می شود، افزایش اندازه پروژه و نیاز به تلفیق تعداد زیادی از فرایندهای ساخت و ساز، محیط های چند پروژه ای، کاربرد فرانشیز در صنعت، افزایش یکپارچه سازی و تلفیق عمودی در بسته بندی پروژه ها و افزایش روند اتحاد راهبردی نظیر تحصیل، ادغام و مشارکت. از جمله موارد مربوط به این هستند. محققان دیگر به چالش هایی نظیر فاصله بین تحقیق و عمل و نیاز به بالاترین ارزش و خلق و توزیع ارزش تاکید کرده اند. صنعت ساخت و ساز با چالش های صنعت ساخت و ساز بسیاری مواجه است نظیر کمبود نیروی کار با کیفیت، نیروی کار پیر، تغییر و گذار، کار تیمی و ارتباط، و آموزش و پرورش. چالش اصلی پارادایم ساخت و ساز راهبرد های منابع انسانی است. نور و افوری (16) خاطر نشان کرده اند که چالش های اجتماعی فرهنگی پیش روی صنعت شامل موج عظیمی از تروریسم و ناآرامی های سیاسی و مسائل میان فرهنگی است. چالش های اقتصادی شامل مشکلات سرمایه گذاری شرایط نامطمئن اقتصادی، تهدید تورم بالا، نوسان ارزش سهام و نرخ ارز می باشد. چالش های فنی شامل افزایش استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات، شکاف فناوری بین صنایع در کشور های پیشرفته و در حال توسعه و انتقال فناوری و نیاز به نوآوری است. چالش های قانون و مقررات شامل روش های تصویب، روش های داوری و دعوی است. چالش های الاقی شامل تقلب و کلاهبرداری است (16).

این چالش ها همراه با تغییرات در فرهنگ گسب و کار منجر به توسعه ساختار های سازمانی و راهبرد های توان بخشی شده است. برای بهبود انعطاف پذیری سازمان ها، چندین ساختار جدید نظیر شبکه، ساختار های

فدرالیستی، ساختارها و سازمان‌های مجازی ارایه شده‌اند. پریس و همکاران (17) نشان داده‌اند که الگوی اصلی رهبران صنایع ساخت و ساز دارای ماهیت صنعتی و پروژه محور است. رهبر صنعتی بایستی از رویکرد‌های معتبر برای تغییر صنعت و پیش برد کارها برخوردار باشد. شکل 1 خلاصه‌ای از بحث فوق را مطرح کرده و نشان می‌دهد که مدیر پروژه ساختمانی با مجموعه‌ای از نیروها احاطه می‌شود. یک سری نیروهای فعال، چالش‌های رهبری معاصر و تقاضاهای نوظهور وجود دارند. نیروهای منفعل شامل آموزش پرورش سنتی، فرهنگ سازمانی و صنعتی سنتی، و انتظار عملکرد سنتی است. این نیروها موجب می‌شوند تا مدیر پروژه سنتی فکر کند و از تقاضاهای وضعیتی کمک بگیرد. چالش‌های رهبری معاصر شامل چالش‌های خاص صنعتی هستند. این چالش‌ها نشان می‌دهند که برای مواجهه با چالش‌های کسب و کار، مدیر باید به صورت رهبر توسعه یابد.

شکل 1: نیروهای حول مدیر پروژه



4- سبک رهبری در پروژه‌های ساخت و ساز

سبک رهبری یک برآیند مشترک از اطلاعات شناختی مربوط به رهبر، صفات شخصیتی، انگیزه و درک او از متغیرهای وضعیتی باشد. برآیند تحقیقات بر روی رهبری در گذشته منجر به شناسایی تعدادی از سبک‌های رهبری نظیر دموکراتیک و دیکتاتوری، task- و رابطه گرا [20].

استبدادی، مشاوره، و مشترک تصمیم گیری [21].

رهبری خدمتگزار [22]، اقتدار رعایت، مدیریت فقیر، مدیریت باشگاه کشور، تیم مدیریت، وسط جاده مدیریت [23]، کارگردانی، صنعت چالش رهبری خاص آموزش و پرورش سنتی، آموزش، و عملکرد سنتی محیط بیرون، رهبری چالش تقاضا برای آینده

پروژه رهبری حمایت و تفویض [24]، کاربردی، تحول و لسهفر [25]، رهبری کاریزماتیک [26]، خود رهبری [27]، رهبری معنوی [28]، و رهبری معتبر [29] شده است. محققان در صنعت ساخت و ساز به بررسی سبک های رهبری برای متخصصان ساخت و ساز پرداخته اند. شاخص حداقل همکار مطلوب مدل اقتضایی رهبری عمدتاً مورد استفاده قرار گرفته است. در یکی از مطالعات اولیه، مونگان (30) مشاهده کرده اس که مدیران پروژه مهمولا سطح قابل قبولی از عملکرد تجاری را دارند. مطالعه دیگر مدیران پروژه را به صورت افراد مستقل اجتماعی در نظر گرفته است. در حالی که امنیازات محاسبه شده LPC نشان دهنده رفتار وظیفه گرای افراد است. سیمور و عبدلسلام خاطر نشان کرده است که کارایی مدیران پروژه مترادف با رهبری وظیفه گرا است. ووالیسون وهمکاران (32) به بررسی تغییرات سبک های رهبری مورد استفاده توسط مدیران ساخت و ساز پرداخته اند. دالیمی و لانگفورد (12) بیان می دارند که مطالعات بیشتر بر روی رهبری در صنعت ساخت و ساز بر روی بررسی عوامل انگیزشی و ویژگی های فردی مدیران پروژه لازم است. تعداد کمی از مطالعات بر روی توسعه رهبری در زمینه پروژه های ساخت و ساز هستند. به دلیل محیط متغیر صنعت ساخت و ساز و افزایش درک مدیریت پروژه، محققان در طی چند سال اخیر توجه زیادی را نشان داده اند. تور و افری (13) در مقالات خود در زمینه رهبری در ساخت و ساز، نشان داده اند که در طی دهه اخیر، ا بیش از 50 درصد مقالات منتشر شده اند. این نشان دهنده افزایش توجه به جامعه تحقیقاتی در زمینه رهبری و صنعت ساخت و ساز است. در مطالعه مدیران ساخت و ساز، فرازر 33 پی برد که افرادی که امنیاز بالایی را در پرسش نامه کارایی رهبری کسب کردند ف دارای سبک رهبری تولید کرا هستند و از این روی از سبک رهبری مخاطره امیز استفاده می کنند. اوز و همکاران مشاهده کرده اند که مدیران مرد و زن از نظر رفتار سبک رهبری تحول افرین مشابه هستند ولی شیوه های تحول ان ها به طور معنی داری متفاوت است. مدیران در مناصب بالاتر سبک رهبری قوی تری دارند و این نشان می دهد که مدیران ارشد کنترل بیشتری بر روی عملکرد زیر دستان دارند. در مطالعه بین المللی رهبری در صنعت ساخت و ساز، چان (36) خاطر نشان کرده

است که همه عوامل سازمانی به صورت فعال یا منفعل هستند و این همبستگی بالایی با برابند های مربوط به اضافه کار، تلاش بیشتر و رضایت کارکنان دارد. مطالعه ان ها نشان داده است که سبک های رهبری ادراک شده معمولاً با ویژگی هایی نظیر انگیزش الهام بخش، ویژگی آرمانی، تحریک فکری، رفتارهای آرمانی، پاداش مشروط، و در نظر گرفتن فردی همراه هستند. متخصصان باید از رهبری تحول افزین در تعامل با کارکنان استفاده کنند. در مطالعه رهبری برای پروژه های کلان، تور و اکانا خاطر نشان کرده اند که ویژگی های رهبران تحول افزین در مقایسه با رهبران دیگر کم تر است. تحقیقات فوق نشان می دهد که هیچ هم خوانی ای در مورد مناسب بودن سبک رهبری بین متخصصان ساخت و ساز و مدیران پروژه وجود ندارد. این قابل درک است زیرا سبک رهبری در همه شرایط عالی است. به علاوه بیشتر سبک های رهبری به صورت خود محور می باشند. این سبک ها با ما نمی گویند که آیا رهبری مطمئن است یا صادقانه. یک سوال مهم دیگر این است که آیا ویژگی های رهبری می توانند به رهبران موثر کمک کنند یا خیر. به علاوه بیشتر سبک های رهبری در منابع رهبری ارایه می شوند و از این روی سبک ها منطبق بر بر میزان کارایی در نظر گرفته می شوند.

آویلو و همکاران (29) یک ساختار مربوط به رهبری معتبر را به عنوان راه حلی برای چالش های رهبری موثر و تقاضای رهبری آینده ارایه کرده است. ضمن تاکید بر نیاز به این نوع رهبری، جرج بیان می دارد که هر فرد داری یک سری ویژگی های منحصر به فرد است و از این روی دارای ارزش های شخصی، تاریخچه زندگی، تجارب حرفه ای و شخصی، و انگیزه های آینده است. رهبران می توانند تجربه ها را یاد بگیرند ولی قادر به تقلید از آن ها نمی باشند. بر این اساس، مدیران پروژه بایستی متناسب با ارزش های پروژه عمل کنند. در این بخش مفهومی رهبری اصیل و کاربرد بالقوه ان در صنعت ساخت و ساز بحث می شود.

5- رهبری جدید برای صنعت ساخت و ساز

اگرچه چندین شکل از رهبری در منابع ارایه شده است بسیاری از محققان رهبری بر این باورند که رهبران اصیل می توانند اقدام به حل بحران در دنیای کسب و کار مدرن کنند. ویژگی های رهبران اصیل شامل راهبرد مثبت، صحت بالایی، ویژگی های اخلاقی، اعتماد، امید، خوش بینی، ارتجاع و ارزش های فردی هستند. برخی از مقالات اخیر بیان می دارند که صنعت ساخت و ساز باید افرادی را تولید کنند که مدیران خوبی باشند و در عین حال قدرت و اعتبار برای رهبری پروژه را نیز داشته باشند. این رهبران کلیشه های پروژه و خود محور اند.

آن‌ها تحت تاثیر رفاه زیر دستان قرار دارند. به همین دلیل مدیران پروژه‌های ساخت و ساز به عنوان رهبر تصور نمی‌شوند و موسوم به مدیران هستند (2). کارهای روزمره امروزی شامل مدیریت فعالیت‌ها و دست‌یابی به اهداف کوتاه مدت پروژه نظیر تعادل بودجه، زمان بندی و کیفیت است. آن‌ها بر اساس اهداف نهایی هستند و ابزار رسیدن به هدف را در نظر نمی‌گیرند. این ساختار فکری مدیریت پروژه ساخت و ساز موجب شده است تا مدیران بیشتر تولید محور باشند تا رابطه محور. آن‌ها عمدتاً تیم‌های خود را مدیریت می‌کنند تا این‌که افراد را برای رسیدن به اهداف بلند مدت رهبری کنند. این سیستم‌های سنتی معمولاً تولید متخصصانی می‌کنند که عمیقاً به بررسی طرح‌های تولیدی نمی‌پردازند و مسائلی نظیر تخریب محیط زیست و فرهنگ توسط کارهای مهندسی را نادیده می‌گیرند. کارهای قبلی بر روی این موضوع به چندین دلیل مورد بررسی قرار گرفته‌اند برنامه‌های فنی تحصیلی تنها بر آموزش مهندسی متمرکز هستند، محدودیت‌های استاندارد‌های عملکرد، ملزومات در استاندارد‌ها و کدها و محدودیت‌های بودجه و زمان (1). برای رفع بحران رهبری، نویسنده پیشنهاد می‌کند که نیاز مبرمی به توسعه رهبری در مدیران پروژه در صنعت ساخت و ساز وجود دارد. صنعت ساخت و ساز در یک دوره جدید از محیط کسب و کار، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی چالش پذیر قرار دارد

واسطه‌گری مثبت عوامل رهبری	مدیر پروژه
رهبر پروژه اصیل: مطمئن امیدوار خوش بین ارتجاعی شفاف اخلاقی / اخلاقی آینده‌گرا	توسعه رهبری اصیل
زمینه محیطی و سازمانی مثبت	

شکل 2: توسعه رهبری اصیل در صنعت ساخت و ساز

در شکل 2، واسطه‌های مثبت عوامل رهبری اشاره به رویدادهایی دارند که طرح رهبری را در افراد فعال سازی می‌کنند. تور (3) به توصیف این عوامل به صورت بیولوژیکی، فیزیولوژیکی، روانی، اجتماعی و فرهنگی، معنوی، اقتصادی، آموزشی، شغلی، و متنی می‌پردازند. محققان این موضوع را تایید کرده‌اند افراد درجه بالایی از حق

انتخاب را در مدیریت رویداد دارند. مدیریترویداد به رهبران برای دست یابی به فرصت های مطلوب کمک می کنند. استفاده ترکیبی از عوامل رهبری تحت شرایط سازمانی و محیطی برای توسعه ویژگی های رهبری اصیل مطلوب است.

6- ویژگی ها و اثرات رهبران اصیل پروژه

شکل 2 نشان می دهد که رهبران موفق اعتماد به نفس، امیدوار، خوشبین، انعطاف پذیر، شفاف، اخلاقی / اخلاقی، و آینده گرا می باشند و این ویژگی ها مختص رهبری (29) است. آن ها درک خوبی از حساسیت های فرهنگی دارند و انگیزه بالایی داشته و خود آگاه هستند. آن ها تقاضای پروژه را درک می کنند و برای موفقیت همه بهترین توصیه ها را ارائه می کنند آن ها دارای سطح بالایی از یکپارچگی، هدفمندی، آینده نگری و مهارت هستند. رهبران پروژه دارای معیارهایی هستند که شامل افتخار، صداقت، توانایی های فنی، ظرفیت کسب و کار، و شخصیت خشنود و راضی می باشد. آن ها عملکرد پیروان را دنبال کرده و اشتباهات پیروان را تصحیح می کنند.

رهبران اصیل نه تنها دارای سرمایه اجتماعی و انسانی هستند بلکه دارای سرمایه روانی بالا هستند. گاندر (49) نشان داده است که این رهبران متعهد به افزایش ظرفیت سازمانی از طریق عملکرد فردی هستند. آن ها ایجاد سازمان های معتبر می کنند و کیفیت ارتباط بالای کارکنان به مامرویت، فرهنگ و ساختار کمک می کند.

رهبران اصیل در بهبود توانایی سایرین با عملکرد بهتر با اریه پشتیبانی و شرایط مطلوب عملکرد خوبی دارند. رهبران اصیل پیروان خود را با ایجاد پارامتر های عملکردی مناسب از طریق یک سری نمونه ها به چالش می کشاند. با نشان دادن تعهد، وقف و فداکاری، آن ها به الگو های عملکرد تبدیل می شوند. جرج و سیم (39) بر این باورند که رهبران اصیل قادر به انگیزش افراد بر اساس اعتماد متقابل می باشند. آن ها از طریق فکر و مغز خود قادرند تا بیشتر در موردوقیعت فکر کنند و از این روی گزینه های موجود را ارزیابی می کنند. میک و گروتی بر این باورند که رهبران با قدرت منافع همه ذی نفعان را در نظر می گیرد. بونکارد و جانسون (53) نیز یک تصویری از رهبری اصیل را تحت پوشش مدیر یک دقیقه ای ارائه می کند که ایدئولوژی هدف گذاری یک دقیقه ای را در نظر می گیرد و از این روی مدیر یک دقیقه در این راستا بر اساس افکار و تصورات خود عمل می کند. برای دست یابی به عملکرد بهتر، مدیر سوالات مختصر ولی مفید را می پرسد و معمولا پیروان را تشویق به انجام کار خود می

کند. این ویژگی ها موجب ایجاد یک مزیت رقابتی می شوند. یک سازمانی که می خواهد تا به این مزیت رقابتی برسد بایستی عملکرد بالایی داشته باشد. سازمان ها با این رهبر ها می توانند از آینده روشنی برخوردار باشند.

7- اهمیت رهبری پروژه اصیل

مدل APLD بر نیاز به تغییر فلسفه رهبری پروژه ساخت و ساز که دارای الگوی مهندسی است در شیوه های معاصر تاکید دارد. این مدل نشان می دهد که توجه ویژه ای باید به رویکرد انسان دوستانه رهبری پروژه و توسعه رهبری در همه مراحل و سطوح سازمانی شود. درک رهبری به توسعه رهبری موثری برای پروژه های آینده کمک می کند و این مسئله منجر به فرهنگ سازمانی ای می شود که موجب تقویت رهبری سازمانی، رهبری سازمانی موثر ارزش های تحول آفرین و تیز احترام متقابل و نیز اخلاق می شود. مزیت دیگر رهبری اصیل پایداری در مقایسه با سایر اشکال رهبری مثبت است چون رهبری اصیل یک ساختار ریشه ای است و از طریق خود آگاهی و خود مقرراتی حاصل می شود، این احتمال وجود دارد که رهبری در سازمان پایدار باشد. ساختاری رهبر بر توسعه پیروان تاگید داشته و از این روی بایستی نگرش های مثبت را نشان داد. این نگرش مثبت رهبران و اعتماد پیروان به رهبری منجر به برآیند های مثبت برای سازمان نظیر توسعه رفتار مثبت و رهبری سازمانی می شود. مطالعات همبستگی مثبتی را بین برآیند های کارکنان و اعتبار نشان داده اند. برای مثال، کرنیش و کولدن به بررسی عوامل مربوط به رهبری اصیل پرداخته اند. این موارد شامل رضایت، عملکرد، رفاه، عزت نفس، افسردگی، عاطفه منفی، سلامت روانی، بهینه عزت نفس، و انگیزه های اجتماعی است. آن ها نشان داده اند که اعتبار اثر زیادی بر عملکرد، روابط بین فردی، اثر بخشی، رفتار افراد می پردازند. این نشان می دهد که اعتبار همبستگی مثبتی با کارایی رهبری و عملکرد دارد. جرج و سیم (39) نیز ادعا کرده اند که رهبران معتبر توانایی بیشتری برای الهام بخشی زیر دستان خود دارند چون زیر دستان به آن ها اعتماد می کنند، این رهبران قادر به انگیزش آن ها بوده و یک محیط کاری مناسب ایجاد می شود.

8- مطالعات آینده

ساختار رهبری اصیل به تازگی در حال توسعه بوده و نیازمند کار بیشتری از حیث اصول نظری و اعتبار تجربی است. اویولو و کاردنر (38) بر این باورند که تئوری سازی و آزمون فرضیه های مربوط به رهبری اصیل موجب بهبود درک، پیش بینی و کاربرد اثر مثبت توسعه رهبری اصیل میشود. برای همین منظور طرفداران رهبری اصیل چندین

مسیر تحقیقاتی را معرفی کرده اند. کوپر (55) تاکید می کند که نیاز مبرمی به تعریف، اندازه گیری، و تحقیق این ساختار وجود دارد. تئوری و مطالعه رهبری اصیل در حال ظهور بوده و محققان باید از طرح های تحقیقاتی متعدد در این زمینه استفاده کنند (45-46). محققان بیان می دارند که اثر رهبری اصیل بر روی احساسات و اعتماد در سطح فردی دارد. در همین مقاله، اوپلو و همکاران (56) به بررسی اهمیت شرایط مورد مطالعه رهبری پرداخته و از این روی اهمیت عوامل زمینه ای را مورد تاکید قرار داده اند. الیز و همکاران (40) یک سری دستور العمل هایی را برای تحقیقات آینده ارائه کرده اند و بر اساس فرضیاتی است که در تحقیقات تجربی مطلوب است. قبل از تست بسیاری از فرضیات، توسعه یک شاخص رهبری اصیل برای ارزیابی هر یک از چهار مولفه مطلوب است محققان مربوط به رهبری اصیل نشان نشان می دهد که تحقیقات آینده بایستی ارتباط رهبری اصیل را با ساختار رهبری نظیر رهبری تحول آفرین رهبری رابطه مند، رویکرد ها و رفتار های رهبری در نظر بگیرند. این بخش توسعه یک اصول نظری را در دستور کار خود قرار داده است و بر اساس اشکال رهبری دیگر است. میکی و گوتی (51) پیشنهاد می کنند که تحقیقات آینده بر روی رهبری اصیل به بررسی این موضوع باید پردازند که ظرفیت رهبر برای تجربه احساسات مثبت بر روی برابند های رهبر نظیر ادراک اصالت رهبری، هویت با دریا و خود مفهومی لازم است. تحقیقات برای کشف متغیر های واسطه ای موثر بر اثرات تعاملی ارزش و احساسات بر روی رفتار رهبر لازم است. همانند محققان دیگر، میکی و کورتی بر نیاز به تحقیقات بر روی متغیر های زمینه ای نظیر فرهنگ سازمانی، عدم اطمینان محیطی، جنسیت، و شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه تاکید کرده اند.

رویکرد شامیر و ایلان (58) نشان می دهد که تاریخچه های حیات رهبران بایستی به صورت منبع در نظر گرفته شود. آن ها پیشنهاد کرده اند که داده های این تحلیل ها مربوط به منابع مختلف هستند: بیوگرافی های کتبی و اتوبیوگرافی های رهبران، مصاحبه ها رسانه ها، مصاحبه با رهبران و غیره. در این رابطه، شامیر و ایلان 58 چندین روش تحقیق را برای مطالعات آینده مطرح کرده اند. دیگر تحقیقات بایستی بر فرایند ایجاد تاریخچه های حیاتی توسط رهبران تمرکز دارد. از دیدگاه تاریخ حیات، توسعه رهبری منعکس کننده رایج ساختار های منطبق بر توسعه رهبران اصیل است. مطالعات بیشتر برای توسعه روش های تمایز کننده داستان از داستان غیر واقعی می تواند مطلوب باشد.

دستور کار تحقیقاتی برای صنعت ساخت و ساز

مطالعات قبلی به بررسی مسائل مربوط به اخلاق و اصالت در سطوح مختلف صنعت پرداخته اند. کار های قبلی بر روی رهبری بر روی مدیران اجرایی، مدیران پروژه و مدیران سایت بوده اند. به این ترتیب حلیل رهبری اصالت گرانه در سطوح مختلف سازمانی مطلوب است. این بررسی ها موجب بهبود درک رهبری در صنعت ساخت و ساز می شوند.

مطالعات آینده بایستی ویژگی های جمعیت شناختی رهبران پروژه نظیر جنس، سن، قومیت، ملیت، تحصیلات، تجربه کاری، و سطح کار را در نظر بگیرند. ابعاد دیگر مربوط به این تحقیقات بفرهنگ سازمانی، نوع سازمان (مانند توسعه دهندگان، پیمانکاران، معماران و مهندسان)، اندازه سازمان، و تمرکز فعالیت های سازمانی (مانند ساخت و ساز و مهندسی عمران). می باشند. این سیستم های سنتی معمولا تولید متخصصانی می کنند که عمیقا به بررسی طرح های تولیدی نمی پردازند و مسائلی نظیر تخریب محیط زیست و فرهنگ توسط کار های مهندسی را نادیده می گیرند. کار های قبلی بر روی این موضوع به چندین دلیل مورد بررسی قرار گرفته اند برنامه های فنی تخصیلی تنها بر آموزش مهندسی متمرکز هستند، محدودیت های استاندارد های عملکرد، ملزومات در استاندارد ها و کد ها و محدودیت های بودجه و زمان (1). برای رفع بحران رهبری، نویسنده پیشنهاد می کند که نیاز مبرمی به توسعه رهبری در مدیران پروژه در صنعت ساخت و ساز وجود دارد. صنعت ساخت و ساز در یک دوره جدید از محیط کسب و کار، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی چالش پذیر قرار دارد. بسیاری از رسوایی های اخیر در دنیای کسب و کار موجب تغییر نگرش در مورد رهبران، رهبری و اعتبار رهبری شده است. این وضعیت نیازمند یگ دیدگاه جدید در خصوص محرک های رهبری، رفتار های رهبری برای برای پروژه های ساخت و ساز، و مداخلات رهبری وجود دارد که به تسریع توسعه رهبری، اثر رهبری بر روی برابند های پروژه، تاثیر رهبران بر روی پیروان و برابند سازمانی در بلند مدت می پردازد. به علاوه نیاز مبرمی به بهبود فرهنگ مثبت در در صنعت ساخت و ساز وجود دارد. این رهبران قادرند تا الگوی سنتی مدیریت را در صنعت و استاندارد های نمونه تغییر دهند. برای دست یابی به این هدف محققان بیان می دارند که صنعت ساخت و ساز باید بر توسعه انواع جدیدی از رهبران پروژه از طریق توسعه رهبری معتبر تمرکز کند. رهبران پروژه معتبر نه تنها مدیریت خوب پروژه ها هستند بلکه رهبران مردم و چشم انداز های آینده هستند. جرج (6) بیان می دارد که رهبران اصیل دارای سبک رهبری منحصر به فردی هستند که متناسب با ویژگی و شخصیت است. آن ها اهداف خود، شیوه ها را بررسی کرده و سطوح بالایی

از نظم را نشان می دهند. رهبران با داشتن این ویژگی ها قادر به انگیزش افراد، جلب حمایت پیروان و دست یابی به اهداف پروژه و نیز عملکرد سازمان های مادر هستند.

کار های آینده توسط محققان فعلی دنبال خواهد شد. هر دو روش های کمی و کیفی برای کشف ساختار رهبری اصیل در سطوح مختلف سازمان های ساخت و ساز استفاده می شوند. امید می رود که برایندهای دستور کار های پیشنهادی و تحقیقات مربوطه بایستی به افزایش درک رهبری در صنعت ساخت و ساز و توسعه رهبران آینده کمک کند.

10- نتیجه گیری

رفتار سنتی و قدیمی مدیران پروژه ساخت و ساز که ناشی از عوامل مربوط به صنعت ساخت و ساز است بایستی متناسب با چالش های راهبردی ای باشد که در شرایط مختلف ساخت و ساز استفاده می شود. نیاز به تغییرات مبرمی در شیوه عملکرد مدیران و رهبری پروژه ها وجود دارد. آن ها بایستی رهبران را برای عملکرد موفق در شرایط مختلف در نظر بگیرند. در چارچوب این صنعت با رشد سریع، فشار زیادی بر روی مدیران پروژه با افراد و منابع کم و بیش مختلف وجود دارد. تحت این شرایط، طرف انسانی مدیریت پروژه و یا رهبری از اهمیت زیادی برای دست یابی به نتایج مطلوب برخوردار است. این مقاله بر لزوم توسعه رهبری اصیل در مدیران ساخت و ساز تاکید داشته و بیان می دارد که رهبری اصیل در فرهنگ سازمانی به پیشینه سازی برایندهای مثبت کمک می کند. سازمان های با رهبران پروژه اصیل دارای مزیت رقابتی بالایی در شکل عملکرد مطلوب و رشد پایدار دارد. با این حال یک چالش مهم تحقیقات بیشتر در خصوص شیوه توسعه رهبری اصیل در افراد است. برای دست یابی به این، محققان باید به بررسی طرح های تحقیقاتی چند بعدی، چند سطحی و همکاری های ملی برای کشف رهبری های اصیل در صنعت ساخت و ساز جهانی پردازن.