

نقش هوش هیجانی مدیر پروژه در موفقیت پروژه های ساخت در ایران

آرزو اکبری^۱، مهدی دلاوری^۲، یاسر گلدوست جویباری^۳

۱- دانشجوی گروه مدیریت پروژه و ساخت، موسسه نور طوبی، تهران، ایران، arezokb@gmail.com

۲- استادیار گروه مدیریت پروژه و ساخت، موسسه نور طوبی، تهران، ایران، delavari_mehdi@yahoo.com

۳- استادیار گروه مدیریت پروژه و ساخت، موسسه نور طوبی، تهران، ایران، yaser.goldust@gmail.com

چکیده

در سال های اخیر، هوش هیجانی توجه زیادی را در کتاب ها و مقالات رفتار سازمانی منابع انسانی و مدیریت از طرف افرادی که از آن دفاع می کنند یا محتاطانه با آن برخورد می کنند، دریافت کرده است. نقش این هوش در شکل گیری موفقیت پروژه نیز از مباحثی است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. هدف این پژوهش، بررسی نقش هوش هیجانی مدیر پروژه بر موفقیت پروژه های ساخت متوسط و بزرگ در جامعه پیمانکاری ایران با در نظر گرفتن متغیرهای واسطه ای چون رضایت شغلی، اعتماد شغلی، فرهنگ همکاری و رهبری تحول گرا می باشد تا بتوان چارچوبی جهت درک چگونگی موفقیت پروژه ایجاد کرد. جهت گردآوری داده ها از تدوین و توزیع پرسشنامه در میان کارکنان چند تیم پروژه پیمانکاری در تهران استفاده خواهد شد. روش این پژوهش از منظر پارامترهای نرم، توصیفی - پیمایشی است و داده های به دست آمده با استفاده از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری ارزیابی خواهند شد. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر تأیید تاثیر هوش هیجانی مدیران پروژه های ساخت بر رضایت شغلی، اعتماد، فرهنگ همکاری و رهبری تحول گرا بوده و تمامی فرضیات ارائه شده مورد تأیید می باشند که در ادامه به تفسیر آن ها می پردازیم.

واژه های کلیدی: هوش هیجانی، مدیریت پروژه، موفقیت پروژه، پروژه های ساخت

۱- مقدمه

اهمیت احساسات در فضای کار، پیش از این ثابت شده است. هوش هیجانی یک ساختار چند بعدی است که کاربرد آن ارتقای کیفیت روابط افراد می باشد. (مایر و سالووی، ۱۹۹۷) این هوش به افراد کمک می کند روابط سالم تری داشته باشند (آریتزتا، سواپلز و سنیر، ۲۰۰۷) و در نتیجه، رفتار آن ها را در تیم بهبود می بخشد. (دروسکات و ولف، ۲۰۰۱)

هوش هیجانی به شکلی از هوش اجتماعی گفته می شود که شامل توانایی درک، بیان و به کارگیری احساسات یا به طور خلاصه مدیریت آن ها جهت تقویت رشد شخصی می باشد. (مایر و سالووی، ۱۹۹۷) این هوش در زمینه شناخت و مدیریت احساسات به فرد و تیم کمک بسیاری می نماید. (بار-آن، تیلور، بگی و پارکر، ۱۹۹۷؛ گلن، ۱۹۹۸؛ سالووی و مایر، ۱۹۹۰).

تحقیقات معاصر نشان می دهند که افراد در حال حاضر علاقه بیشتری به زمینه هوش هیجانی در محیط کار دارند. (چرنیس، ۲۰۰۰؛ کوالو و برینزا، ۲۰۰۲؛ گلن و همکاران، ۲۰۰۲؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۲؛ ولف و همکاران، ۲۰۰۲؛ دولویز و هیگز، ۲۰۰۴؛ پراتی و همکاران، ۲۰۰۳؛ وولا و همکاران، ۲۰۰۴) تحقیقات سابق به دنبال تاثیر این هوش در اجرا و موفقیت در سازمان بوده اند و به این نتیجه دست یافته اند که هوش هیجانی به بهبود عملکرد فردی و سازمانی کمک می کند. (ترنر و لوید-واکر، ۲۰۰۸)

اگرچه ما هوش هیجانی را به عنوان راه حلی برای حل برخی از مسائل مدیریت پروژه پیشنهاد می کنیم، مکانیسم های موجود تاثیر گذار بر هوش هیجانی - موفقیت پروژه، ناشناخته باقی مانده اند. در همین راستا، مولر و جاگدو (۲۰۱۲) معتقدند با در نظر گرفتن فاکتورهای تاثیرگذار بر موفقیت پروژه شناسایی، محققان باید آن هایی را بررسی کنند که در اصل بین خصوصیات مدیر پروژه (مثل هوش هیجانی) و موفقیت پروژه نقش واسطه را بر عهده دارند. از میان این متغیرها می توان به رضایت شغلی،