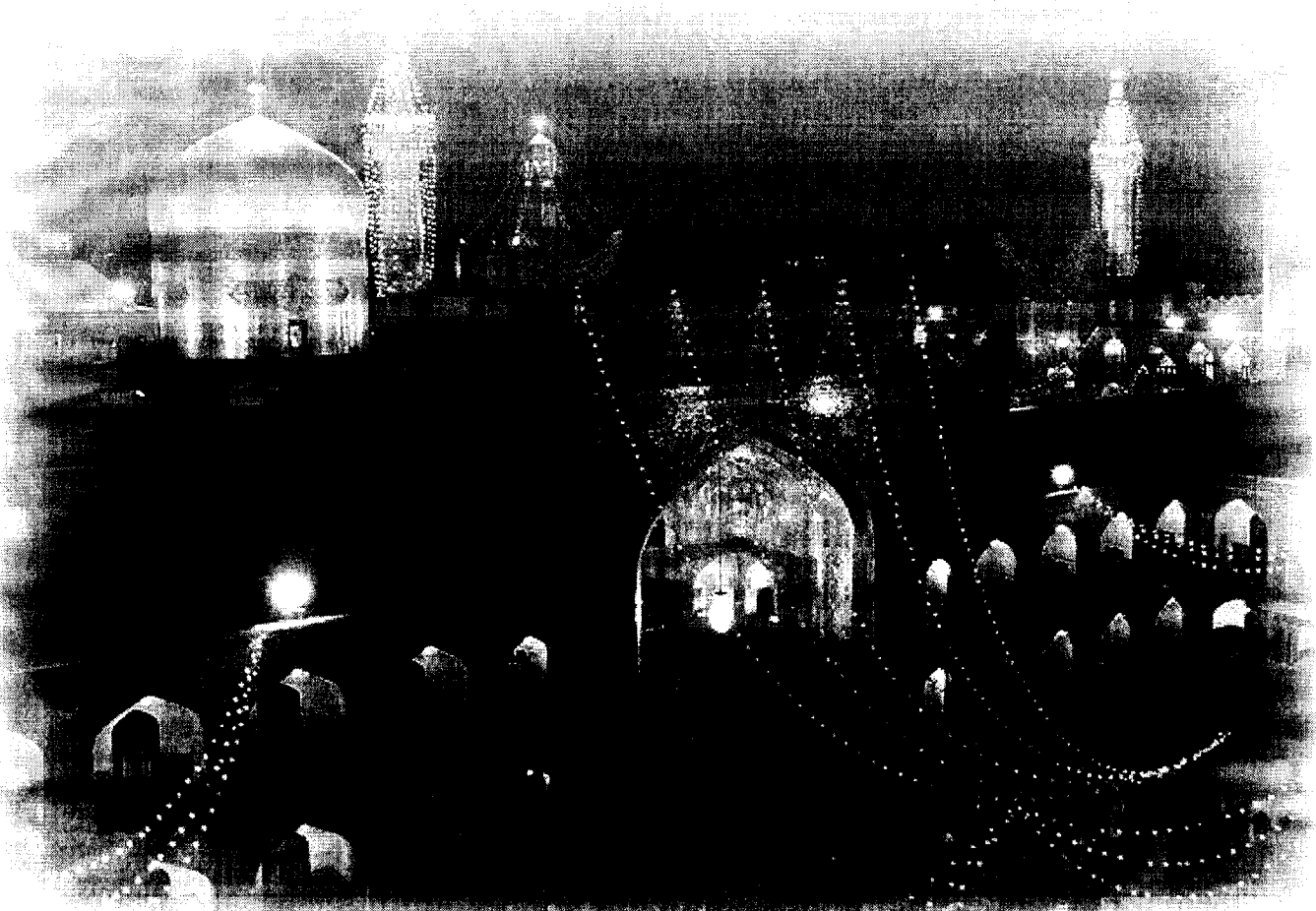


الامر الربيع

٩٠٦٣٨





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

عنوان :

**نقش رهبری تحولی بر مدیریت پروژه‌های
فناوری اطلاعات در سازمانهای دولتی
و غیردولتی شهر مشهد**

استاد راهنما :

دکتر قربانعلی سلیمی

استاد مشاور :

دکتر سعید رجائی پور

پژوهشگر :

الهام فریبرز





مدیریت تحصیلات تکمیلی

صورت جلسه دفاع پایان نامه کارشناسی ارشد

نام و نام خانوادگی دانشجو الهام فریبری
 رشته: مدیریت آموزشی
 عنوان پایان نامه: نقش رهبری تحولی بر مدیریت پروژه های فناوری اطلاعات در سازمانهای دولتی و غیر دولتی در شهر مشهد
 استاد راهنما: دکتر قربانعلی سلیمی
 استاد مشاور: دکتر سعید رجائی پور
 متخصص و صاحب نظر از دانشگاه اصفهان: دکتر سید علی سیادت
 متخصص و صاحب نظر (استاد مدعو خارج از گروه): دکتر مصطفی عمادزاده
 نماینده تحصیلات تکمیلی دانشگاه (استاد ناظر): دکتر محمدی نقر

امتیازات بدست آمده (بر اساس ماده چهار آئین نامه آموزشی) به شرح زیر می باشد:

۱- اهمیت نظری، توسعه ای و کاربردی موضوع تحقیق	امتیاز از ۱ تا ۲۰	۱۹,۸۷
۲- میزان انطباق محتوای با عنوان پایان نامه	امتیاز از ۱ تا ۲۰	۱۹,۸۷
۳- نحوه ارائه، کیفیت دفاع و چگونگی پاسخگویی به سوالات	امتیاز از ۱ تا ۲۰	۱۹,۵
۴- کیفیت تجربه و تحلیل و انسجام مطالب	امتیاز از ۱ تا ۲۰	۱۹,۶۸
۵- اهمیت نتایج بدست آمده از لحاظ نظری، توسعه ای، کاربردی	امتیاز از ۱ تا ۲۰	۱۹,۵
۶- نحوه نگارش	امتیاز از ۱ تا ۲۰	۱۹,۶۲

دفاع از پایان نامه مورد تأیید هیات داوران قرار گرفت با نمره ۱۹,۶۶ به عدد و خزده و شصت و شش و شصتم به حروف و امتیاز عالی

به تصویب رسید

مشخصات اعضاء هیات داوران که در جلسه دفاعیه شرکت داشته اند.

نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	پایه	آدرس و تلفن محل کار	شماره حساب	نام بانک و کد شعبه	امضاء
۱- قربانعلی سلیمی			دانشکده علوم تربیتی	۷۰۸۷۶	ملی دانشگاه	
۲- سید علی سیادت			دانشکده علوم تربیتی	۷۶۲۷۰	ملی دانشگاه	
۳- سعید رجائی پور			دانشکده علوم تربیتی	۷۲۸۴۲	ملی دانشگاه	
۴- مصطفی عمادزاده			دانشکده اقتصاد	۷۰۷۷۷	ملی دانشگاه	
۵- محمدی نقر			دانشکده اقتصاد	۷۰۷۸۵	ملی دانشگاه	

امضاء مدیر گروه آموزشی

دکتر سید علی سیادت

تاریخ دفاع: ۱۳۸۰/۰۵/۲۰

همسر مهربان و فداکارم ایرج، که با اقیانوس صفا و صمیمیتش
و راهنمایی‌های مفیدش همواره راه مرا در کسب علم
تسهیل نموده و شریک زندگی و دانسته‌های اندک من است.

●
پدر و مادر عزیزم که بالاترین ارزش زندگیشان
تحصیل علم و دانش است و همواره پدرم
با سخت‌کوشی و پشتکارش و مادرم با صبر و درایتش در زندگی،
الگوی مناسبی برای من بوده‌اند.

●
برادران و خواهر عزیزم که همیشه با تلاش خودشان
محیطی صمیمی را برای تحصیل من فراهم کردند.

●
و با حمایت فکری تمامی آنان خصوصاً
همسر خوبم این راه ادامه خواهد داشت....

پیشگفتار

رشد و گسترش فناوری اطلاعات، ویژگی بارز جوامع امروزی است. این امر به‌ویژه در چند سال اخیر در کشورهای روبه توسعه به مسئله مهمی تبدیل شده است. در این میان وظیفه بسیار سنگینی برعهده مدیران سازمانهای فناوری اطلاعات می‌باشد تا مدیران به‌عنوان عامل تسهیل‌کننده زمینه‌ساز، با اتخاذ شیوه‌های مدیریت مناسب و با توجه به نیروی انسانی و استفاده بهینه از نیروها و مهارت‌های افراد و امکانات بتوانند سازمان را به حداکثر کارایی سوق دهند. این تحقیق به این انگیزه انجام شده تا «آنچه که هست» را بکاود تا بتواند با ترسیم دورنمایی از «آنچه که باید باشد» مدیران سازمانهای فناوری اطلاعات را در رهبری کارکنان شاغل در پروژه‌های فناوری اطلاعات یاری کند تا با بکارگیری رهیافت‌های مناسب در رهبری، بهره‌وری هرچه بیشتر از منابع انسانی را جهت کارائی و اثربخشی کارکنان فنی این سازمانها امکان‌پذیر سازد.

شایسته است از زحمات خالصانه استاد عزیز و بزرگوار جناب آقای دکتر سلیمی که همواره با فروتنی و صبر و حوصله اینجانب را از راهنمایی‌های خود بهره‌مند نموده‌اند، کمال تشکر را داشته باشم، و همچنین از استاد اندیشمند و گرامی جناب آقای دکتر رجائی‌پور که با ارائه روشنگریها و نظرات خویش به محتوای تحقیق غنا بخشیدند، سپاسگزاری کنم و از مدیر گروه محترم آموزشی، استاد ارجمند جناب آقای دکتر سیادت به خاطر خدمات بی‌دریغ‌شان نهایت تشکر را دارم.

الهام فریبرز

چکیده

عنوان تحقیق . نقش رهبری تحولی بر مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات در سازمانهای

دولتی و غیردولتی شهر مشهد

هدف تحقیق . هدف اصلی، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی یا مؤلفه‌هایش (ملاحظات

فردی، انگیزش عقلانی، انگیزه الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) با کارایی، اثربخشی و خلاقیت تیم‌های فناوری اطلاعات بود. هدف دوم بررسی رابطه سبک رهبری تحولی مدیر فناوری اطلاعات با باورهای اساسی درباره شرایط کار کارکنان (چالش در کار - حمایت مدیر - خودمختاری در کار - نفوذ مدیر و الهام‌بخشی مدیر) بود. هدف آخر تعیین رابطه رهبری تحولی با مشخص‌های دموگرافیک مدیر و اطلاعات سازمان وی بود.

روشها . روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. به‌منظور بررسی نقش رهبری تحولی بر

مدیریت پروژه‌های تیمی فناوری اطلاعات از دو پرسشنامه محقق ساخته برای مدیران و کارکنان با ضریب پایایی ۰/۸۶ و ۰/۹۳ استفاده شد. نمونه آماری مشتمل بر ۳۰ نفر از مدیران پروژه‌های تیمی فناوری اطلاعات سازمانهای دولتی و غیردولتی شهر مشهد در سال ۸۲ - ۸۱ بود که از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای نامتناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. جهت بررسی و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی (نظیر آزمون همبستگی پیرسون، آزمون t دو متغیره با گروههای مستقل، آزمون تحلیل واریانس، آزمون رگرسیون چندمتغیره و آزمون تُوکی) استفاده شد.

یافته‌ها . تحقیق نشان داد که سبک رهبری تحولی بر مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات نقش داشت، بدین‌صورت که بین رهبری تحولی و مؤلفه‌هایش با عملکردهای مدیریت یعنی کارایی، اثربخشی و خلاقیت رابطه معناداری وجود داشت و پس از تحلیل رگرسیون چندمتغیره مشخص شد هرچه سبک رهبری تحولی مدیر بیشتر شود کارایی و اثربخشی کارکنانش افزایش می‌یابد. همچنین بین استفاده مدیر از رهبری تحولی با باورهای اساسی کارکنان درباره شرایط کار رابطه معنادار وجود داشت. یافته‌ها حاکی از تفاوت معنادار بین نظرات مدیران درباره رهبری تحولی براساس نوع سازمان، سن و سالهایی که مدیر سمت مدیریت پروژه را داشت، بود. در بقیه خصوصیات دموگرافیک مدیران تفاوتی مشاهده نشد.

فهرست مطالب

عنوان صفحه

■ فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه	۲
بیان مسئله	۳
اهمیت و ارزش تحقیق	۷
هدف‌های تحقیق	۱۲
سوالات ویژه تحقیق	۱۲
تعریف واژه‌ها	۱۳

■ فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق

مقدمه	۱۹
● قسمت اول: رهبری	
مفهوم و تعریف رهبری	۲۰
ضرورت و اهمیت رهبری	۲۴
تئوری‌های رهبری	۲۵
سبک رهبری فرمند	۳۵
سبک رهبری تعاملی	۳۶
سبک رهبری فنی	۳۸
سبک رهبری تحولی	۴۰
● قسمت دوم: فناوری اطلاعات	
تعریف فناوری اطلاعات	۴۵

۵۳	مدیریت بر مبنای اطلاعات
۵۵	فناوری اطلاعات در ایران
۶۰	نظام ملی اطلاعات
۶۴	عوامل موفقیت پروژه‌های فناوری اطلاعات
	قسمت سوم : تحقیقات مشابه
۶۶	تحقیقات انجام شده در ایران
۶۸	تحقیقات انجام شده در سایر کشورها
۶۹	نقش رهبری بر پروژه‌های فناوری اطلاعات
۷۰	مهارت‌های رهبری برای مدیران پروژه‌های فناوری اطلاعات
۷۲	نقش رهبر تحولی بر پروژه‌های فناوری اطلاعات یا سیستم‌های اطلاع‌رسانی
۷۶	خلاصه فصل دوم

فصل سوم : روش تحقیق

۸۰	مقدمه
۸۰	روش تحقیق
۸۱	جامعه آماری تحقیق
۸۲	نمونه و برآورد حجم نمونه
۸۳	روش نمونه‌گیری
۸۵	ابزار جمع‌آوری اطلاعات
۸۷	شاخص‌سازی پرسشنامه
۸۹	تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری
۹۰	روش جمع‌آوری داده‌ها
۹۱	روش‌های آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده‌ها

۹۶	مقدمه
۹۶	توصیف ویژگی‌های فردی نمونه آماری (مدیران و کارکنان)
۱۲۲	بررسی سؤال اول تحقیق
۱۲۸	بررسی سؤال دوم تحقیق
۱۲۹	بررسی سؤال سوم تحقیق

۱۳۰.....	بررسی سؤال چهارم تحقیق
۱۳۲.....	بررسی سؤال پنجم تحقیق
۱۳۴.....	بررسی سؤال ششم تحقیق
۱۴۳.....	بررسی سؤال هفتم تحقیق

■ فصل پنجم : خلاصه بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۴۷.....	خلاصه موضوع و روش ها
۱۵۰.....	نتیجه گیری و بحث (به تفکیک سؤالات تحقیق)
۱۵۶.....	محدودیت های تحقیق
۱۵۷.....	پیشنهادهای کاربردی
۱۵۸.....	عناوین تحقیقاتی جهت تحقیق های آتی
۱۵۹.....	پیشنهاد برای مدیران فناوری اطلاعات کشور

- منابع فارسی

- منابع انگلیسی

- ضمائم

ضمیمه الف - پرسشنامه های تحقیق

ضمیمه ب - جداول آماری کامپیوتری

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۶	جدول (۱ - ۲) تئوری‌های رهبری برحسب رویکردها و تحقیقات مهم
۶۵	جدول (۲ - ۲) شامل تعدادی از تحقیقات درباره عوامل موفقیت در محیط‌های سیستم‌های اطلاعاتی
۷۱	جدول (۲ - ۳) تعدادی از مطالعات درباره مهارت‌های رهبری برای مدیران پروژه‌های فناوری اطلاعات
۸۶	جدول (۱ - ۳) شماره سؤالات مرتبط با شاخص‌های سبک رهبری تحولی از قسمت اول پرسشنامه محقق ساخته برای مدیران پروژه‌های فناوری اطلاعات
۸۶	جدول (۲ - ۳) شماره سؤالات مرتبط با باورهایی درباره شرایط کار کارکنان از پرسشنامه محقق ساخته برای کارکنان
۸۷	جدول (۳ - ۳) شماره سؤالات مرتبط با شاخص‌های مرتبط با مدیریت (خلاقیت، کارایی و اثربخشی) از قسمت دوم پرسشنامه محقق ساخته برای مدیران پروژه‌های فناوری اطلاعات
۹۷	جدول (۱ - ۴) توزیع فراوانی و درصد تعداد افراد شاغل در پروژه فعلی هر مدیر مربوط به سؤال «۱» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر
۹۸	جدول (۲ - ۴) توزیع فراوانی و درصد برحسب نوع شرکت دارای تیم‌های فن آوری اطلاعات مربوط به سؤال «۲» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر
۹۹	جدول (۳ - ۴) توزیع فراوانی و درصد برحسب شماره منطقه شهرداری محل کار تیم‌های فناوری اطلاعات مربوط به سؤال «۳» از قسمت سوم پرسشنامه مدیران
۱۰۰	جدول (۴ - ۴) توزیع فراوانی و درصد ماهیت عمومی کارهای تیمی فناوری اطلاعات مربوط به سؤال «۴» از قسمت سوم پرسشنامه مدیران
۱۰۱	جدول (۵ - ۴) توزیع فراوانی و درصد مدت زمان مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات هر مدیر در شرکت فعلی با پاسخ‌های مدیران پروژه‌های تیمی فناوری اطلاعات نمونه مشخص شده است
۱۰۲	جدول (۶ - ۴) توزیع فراوانی و درصد مدت زمانی که هر مدیر با شرکت فعلی همکاری داشته است، مربوط به سؤال «۶» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر
۱۰۳	جدول (۷ - ۴) توزیع فراوانی و درصد کل سالهای مدیریت و رهبری تیم‌های فناوری اطلاعات مدیران مرتبط با سؤال «۷» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر
۱۰۴	جدول (۸ - ۴) توزیع فراوانی و درصد کل تعداد شغل‌های یک مدیر در سرتاسر پیشه مدیریت و رهبری تیم‌های فناوری اطلاعات مرتبط با سؤال «۸» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر

- جدول (۹-۴) توزیع فراوانی و درصد برحسب جنسیت مدیران پروژه‌های فناوری اطلاعات مرتبط با سؤال «۹»
 از قسمت سوم پرسشنامه مدیر ۱۰۵
- جدول (۱۰-۴) توزیع فراوانی و درصد سن مدیران پروژه‌های فناوری اطلاعات مرتبط با سؤال «۱۰» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر ۱۰۶
- جدول (۱۱-۴) توزیع فراوانی و درصد برحسب مدارک تحصیلی مدیران مرتبط با سؤال «۱۱» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر ۱۰۷
- جدول (۱۲-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نگرش کارکنان درباره ملاحظه فردی ۱۰۸
- جدول (۱۳-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نگرش کارکنان درباره انگیزش عقلانی ۱۰۹
- جدول (۱۴-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نگرش کارکنان درباره انگیزه الهام‌بخش ۱۱۰
- جدول (۱۵-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نگرش کارکنان درباره نفوذ آرمانی ۱۱۱
- جدول (۱۶-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نگرش مدیر درباره نفوذ آرمانی ۱۱۲
- جدول (۱۷-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نگرش مدیر درباره انگیزه الهام بخش ۱۱۳
- جدول (۱۸-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نگرش مدیر درباره ملاحظه فردی ۱۱۴
- جدول (۱۹-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نگرش مدیر درباره انگیزش عقلانی ۱۱۵
- جدول (۲۰-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به چالش‌های کار از دید کارکنان ۱۱۶
- جدول (۲۱-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به خودمختاری در کار از دید کارکنان ۱۱۷
- جدول (۲۲-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به نفوذ مدیر از دید کارکنان ۱۱۸
- جدول (۲۳-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به حمایت‌های مدیر از دید کارکنان ۱۱۹
- جدول (۲۴-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به الهام‌بخشی مدیر از دید کارکنان ۱۲۰
- جدول (۲۵-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالهای مربوط به میزان برآورد کردن کار کارکنان مربوط به قسمت دوم از پرسشنامه مدیر ۱۲۱
- جدول (۲۶-۴) مقایسه میانگین نمره نفوذ آرمانی از دید مدیر با نمره ملاک ۲ ۱۲۲
- جدول (۲۷-۴) مقایسه میانگین نمره انگیزه الهام بخش از دید مدیر با نمره ملاک ۳ ۱۲۳
- جدول (۲۸-۴) مقایسه میانگین نمره انگیزش عقلانی از دید مدیر با نمره ملاک ۳ ۱۲۳
- جدول (۲۹-۴) مقایسه میانگین نمره ملاحظه فردی از دید مدیر با نمره ملاک ۲ ۱۲۴
- جدول (۳۰-۴) مقایسه میانگین نمره نفوذ آرمانی از دید کارکنان با نمره ملاک ۳ ۱۲۵
- جدول (۳۱-۴) مقایسه میانگین نمره انگیزه الهام بخش از دید کارکنان با نمره ملاک ۳ ۱۲۵
- جدول (۳۲-۴) مقایسه میانگین نمره انگیزش عقلانی از دید کارکنان با نمره ملاک ۲ ۱۲۶
- جدول (۳۳-۴) مقایسه میانگین نمره ملاحظه فردی از دید کارکنان با نمره ملاک ۲ ۱۲۶
- جدول (۳۴-۴) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی مدیران از نظر مدیران و کارکنان ۱۲۷
- جدول (۳۵-۴) ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحولی با کارایی کارکنان ۱۲۸
- جدول (۳۶-۴) ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحولی با خلاقیت کارکنان ۱۲۹

- جدول (۴-۳۷) ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحولی با اثربخشی کار کارکنان ۱۳۰
- جدول (۴-۳۸) رگرسیون چند متغیره ارتباط بین سبک رهبری تحولی با خلاقیت، اثربخشی و کارایی کارکنان در کار از دید مدیر ۱۳۱
- جدول (۴-۳۹) ضریب همبستگی بین ویژگی‌های سبک رهبری تحولی با کارایی ۱۳۲
- جدول (۴-۴۰) ضریب همبستگی بین ویژگی‌های سبک رهبری تحولی با خلاقیت ۱۳۳
- جدول (۴-۴۱) ضریب همبستگی بین ویژگی‌های سبک رهبری تحولی با اثربخشی ۱۳۴
- جدول (۴-۴۲) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیر با توجه به نوع سازمان ۱۳۵
- جدول (۴-۴۳) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیران با توجه به مدت زمانی که با شرکت فعلی همکاری داشته‌اند ۱۳۶
- جدول (۴-۴۴) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی (نفوذ آرمانی - انگیزه الهام بخش - انگیزش عقلانی - ملاحظه فردی) با توجه به تعداد افراد شاغل در پروژه فعلی می‌باشد ۱۳۷
- جدول (۴-۴۵) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی با توجه به تعداد مشاغلی که هر مدیر در حرفه مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات داشته است ۱۳۸
- جدول (۴-۴۶) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی با توجه به سابقه مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات ۱۳۹
- جدول (۴-۴۷) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیران با توجه به سن ۱۴۰
- جدول (۴-۴۸) مقایسه زوجی میانگین‌های نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیران با توجه به سن ۱۴۱
- جدول (۴-۴۹) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیران با توجه به تعداد سالهایی که مدیر سمت مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات را داشته است ۱۴۲
- جدول (۴-۵۰) مقایسه میانگین نمره چالش‌های کار از دید کارکنان با نمره ملاک ۲ ۱۴۳
- جدول (۴-۵۱) مقایسه میانگین نمره حمایت‌های مدیر از دید کارکنان با نمره ملاک ۲ ۱۴۳
- جدول (۴-۵۲) مقایسه میانگین نمره خودمختاری در کار از دید کارکنان با نمره ملاک ۲ ۱۴۳
- جدول (۴-۵۳) مقایسه میانگین نمره الهام بخشی مدیر از دید کارکنان با نمره ملاک ۲ ۱۴۳
- جدول (۴-۵۴) مقایسه میانگین نمره نفوذ مدیر از دید کارکنان با نمره ملاک ۲ ۱۴۴
- جدول (۴-۵۵) ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحولی با باورهای کارکنان درباره شرایط کار (چالش‌های کار، حمایت مدیر، خودمختاری در کار، الهام بخشی مدیر و نفوذ مدیر) ۱۴۴
- جدول (۴-۵۶) رگرسیون چندمتغیره ارتباط بین سبک رهبری تحولی با باورهای کارکنان درباره شرایط کار (چالش‌های کار، حمایت مدیر، خودمختاری در کار، الهام بخشی مدیر و نفوذ مدیر) ۱۴۵

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۸۲	نمودار (۱ - ۳) توزیع درصد جامعه آماری برحسب سازمانهای دولتی و غیردولتی فناوری اطلاعات در شهر مشهد.....
۸۴	نمودار (۲ - ۳) توزیع درصد نمونه آماری برحسب سازمانهای دولتی و غیردولتی فناوری اطلاعات در شهر مشهد.....
۹۷	نمودار (۱ - ۴) توزیع فراوانی و درصد تعداد افراد شاغل در پروژه فعلی هر مدیر مربوط به سؤال «۱» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر.....
۹۸	نمودار (۲ - ۴) توزیع فراوانی و درصد برحسب نوع شرکت دارای تیمهای فن آوری اطلاعات مربوط به سؤال «۲» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر.....
۹۹	نمودار (۳ - ۴) توزیع فراوانی و درصد برحسب شماره منطقه شهرداری محل کار تیمهای فناوری اطلاعات مربوط به سؤال «۳» از قسمت سوم پرسشنامه مدیران.....
۱۰۰	نمودار (۴ - ۴) توزیع فراوانی و درصد ماهیت عمومی کارهای تیمی فناوری اطلاعات مربوط به سؤال «۴» از قسمت سوم پرسشنامه مدیران.....
۱۰۱	نمودار (۵ - ۴) توزیع فراوانی و درصد مدت زمان مدیریت پروژههای فناوری اطلاعات هر مدیر در شرکت فعلی با پاسخهای مدیران پروژههای تیمی فناوری اطلاعات نمونه مشخص شده است.....
۱۰۲	نمودار (۶ - ۴) توزیع فراوانی و درصد مدت زمانی که هر مدیر با شرکت فعلی همکاری داشته است، مربوط به سؤال «۶» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر.....
۱۰۳	نمودار (۷ - ۴) توزیع فراوانی و درصد کل سالهای مدیریت و رهبری تیمهای فناوری اطلاعات مدیران مرتبط با سؤال «۷» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر.....
۱۰۴	نمودار (۸ - ۴) توزیع فراوانی و درصد کل تعداد شغل‌های یک مدیر در سرتاسر پیشه مدیریت و رهبری تیمهای فناوری اطلاعات مرتبط با سؤال «۸» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر.....
۱۰۵	نمودار (۹ - ۴) توزیع فراوانی و درصد برحسب جنسیت مدیران پروژههای فناوری اطلاعات مرتبط با سؤال «۹» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر.....
۱۰۶	نمودار (۱۰ - ۴) توزیع فراوانی و درصد سن مدیران پروژههای فناوری اطلاعات مرتبط با سؤال «۱۰» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر.....

- نمودار (۴ - ۱۱) توزیع فراوانی و درصد برحسب مدارک تحصیلی مدیران مرتبط با سؤال «۱۱» از قسمت سوم پرسشنامه مدیر..... ۱۰۷
- نمودار (۴ - ۱۲) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی مدیران از نظر مدیران و کارکنان..... ۱۲۷
- نمودار (۴ - ۱۳) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیر با توجه به نوع سازمان..... ۱۳۵
- نمودار (۴ - ۱۴) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیران با توجه به مدت زمانی که با شرکت فعلی همکاری داشته‌اند..... ۱۳۶
- نمودار (۴ - ۱۵) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی (نفوذ آرمانی - انگیزه الهام بخش - انگیزش عقلانی - ملاحظه فردی) با توجه به تعداد افراد شاغل در پروژه فعلی می‌باشد..... ۱۳۷
- نمودار (۴ - ۱۶) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی با توجه به تعداد مشاغلی که هر مدیر در حرفه مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات داشته است..... ۱۳۸
- نمودار (۴ - ۱۷) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی با توجه به سابقه مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات..... ۱۳۹
- نمودار (۴ - ۱۸) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیران با توجه به سن..... ۱۴۰
- نمودار (۴ - ۱۹) مقایسه میانگین نمره خصوصیات سبک رهبری تحولی از نظر مدیران با توجه به تعداد سالهایی که مدیر سمت مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات را داشته است..... ۱۴۲

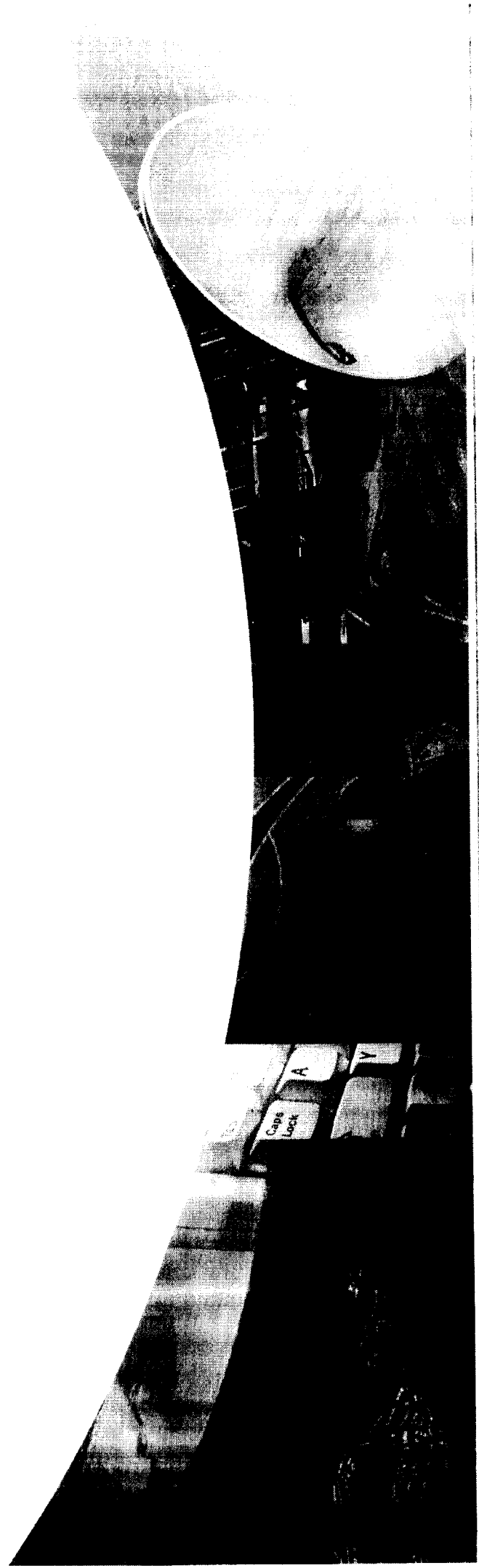
فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۲۹.....	شکل (۱-۲) مربع‌های تشکیل شده با استفاده از ابعاد I.BDO
۳۱.....	شکل (۲-۲) ترکیب سبک‌های رهبری شبکه مدیریت به نقل از بلیک و ماوتن

۱

فصل

● کلیات تحقیق



مقدمه

ما در عصر اطلاعات زندگی می‌کنیم. پیشرفت‌های علمی و فنی به‌طور غیرقابل باوری تنش‌ها و چالش‌هایی را در جوامع امروزی ایجاد کرده است. اطلاعات تولید شده در جهان به قدری زیاد است که ما را با انفجار اطلاعات و رشد بیش از حد اطلاعات مواجه ساخته است. فرایند اطلاعات شامل ارتباطات، توزیع، دستیابی و بهره‌برداری از اطلاعات به‌ویژه در زمینه‌های علوم و تکنولوژی می‌گردد. ضرورت کنترل، هدایت و نظم‌بخشیدن به فرآیند اطلاعات ایجاب می‌نماید که بیش از پیش به مدیریت اطلاعات در جوامع امروزی توجه شود. "هدف نهایی هر سازمان اطلاعاتی برآوردن نیاز کامل استفاده‌کنندگان خود است. برای افزایش موفقیت چنین سازمان‌هایی تنها معیار، سنجش مداوم کارایی آنهاست. این کارایی را باید با معیارهایی نظیر درک نیازهای استفاده‌کنندگان، کافی بودن منابع و انواع مهارت‌ها در روش‌های پردازش و آماده‌سازی اطلاعات سنجید" (مهدوی،

مبتنی بر کامپیوتر به خصوص کاربردهای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری کامپیوتر است" (طیرانی‌راد، ۱۳۸۱، ص ۱۲).

رهبری برای هر محیط گروهی یک امر حیاتی محسوب می‌شود و معمولاً فناوری اطلاعات، به‌طور گروهی انجام می‌شود و به‌راحتی قابل درک است که کارکنان شاغل در این نوع سازمان‌ها که بر روی پروژه‌های فناوری اطلاعات کار می‌کنند بیشتر دارای اطلاعات فنی و علمی هستند و فاقد مهارت‌های رهبری برای مدیریت مؤثر افراد می‌باشند. در این باره تایت^۱ (۲۰۰۰) معتقد است که "موفقیت پروژه‌های فن‌آوری اطلاعات در گرو رهبری خلاق، نوآور، قوی، تحلیل‌گر و به مفهومی رهبری تحولی می‌باشد" (ص ۱۴). در سبک رهبری تحولی، رهبر می‌کوشد تا وضعیت را برحسب اهداف و جریانات جدید سازمان تغییر داده، نیازهای سطح بالای پیروانش را برانگیزاند و سطح تلاش آنها را فراتر از انتظارات سازمان ارتقاء بخشد و به قابلیت و توانایی آنها در نیل به اهداف عالی سازمان اعتماد کند (باس^۲، ۱۹۸۵، ص ۱۶). ایده رهبری تحولی توسط جیمز مک‌گریگر برنز^۳ (۱۹۷۸) مطرح شد و او در این اثر برندهٔ جایزهٔ پولیتزر^۴ شد و از آن زمان تا به حال مستقیماً بر افکار دانشمندان اثر گذاشته است. دیدگاه‌های او بعداً توسط برنارد باس (۱۹۸۵) شرح داده شد؛ وی رفتارهای رهبری تحولی را شامل رفتارهایی می‌داند که به تحول افراد و سازمان‌ها کمک می‌کنند. در میان تعاریفی که از رهبری تحولی شده باس (۱۹۸۵) معتقد است که :

رفتارهای رهبری تحولی، رفتارهایی هستند که به تحول افراد و سازمان‌ها کمک می‌کنند. این رفتارها شامل چهار خصوصیت هستند که دقیقاً سبک رهبری تحولی را مشخص می‌کند و عبارتند از:

- ۱ - نفوذ آرمانی^۵ - عبارت است از توانایی برقراری ارتباط مؤثر از سوی رهبر.
- ۲ - انگیزه الهام‌بخش^۶ - عبارت است از توانایی این که رهبر مستمراً به‌گونه‌ای عمل کند که بر اعتبار او بیفزاید و اطمینان پیروان را جلب کند.

1. Thite
3. James Mac Gregor Burns
5. Idealized influence

2. Bass
4. Pulitzer
6. Inspirational motivation

۳- ملاحظات فردی^۱ - عبارت است از توانایی نشان دادن علاقه و احترام نسبت به دیگران.
 ۴- انگیزش عقلانی^۲ - عبارت است از توانایی پیدا کردن راه‌های مبتکرانه برای حل مشکلات.
 با استفاده ماهرانه از این مهارت‌ها، رهبران می‌توانند محیطی سرشار از انگیزش متقابل را ایجاد کنند که در آن محیط، پیروان به‌نوبه خود به رهبرانی موفق تبدیل شوند به‌علاوه استفاده از این مهارت‌ها برای ایجاد فرهنگ‌های مبتنی بر ارزش که موجبات اثربخشی سازمان را فراهم می‌کند لازم است (ص ۱۴).

طبق نظر براون^۳ و همکاران (۱۹۹۶) به‌نظر می‌رسد رهبر تحولی با استفاده از یک یا تعداد بیشتری از خصوصیات فوق‌الذکر، پیروان خود را مجذوب می‌کند تا با انگیزه بیشتر، مشتاقانه و داوطلبانه به تلاش‌های مستمر رهبر پاسخ مثبت بدهند (ص ۵). یانگ^۴ (۱۹۹۴) معتقد است "محققان سازمانی و مدیران تشخیص داده‌اند که مدیریت اثربخش منابع انسانی برای موفقیت امری حیاتی محسوب می‌شود" (ص ۱۰) و رهبری این گروه می‌تواند تأثیری فراوان بر عملکرد تیمی داشته باشد (کُلب^۵، ۱۹۹۲، ص ۱۰۰). بنابراین برای به اجرا درآوردن موفق کارهای تیمی در فناوری اطلاعات نیز مستلزم شیوه رهبری خاصی می‌باشیم که در مطالعه حاضر به بررسی نقش رهبری تحولی می‌پردازد. به این دلیل که ابعاد سبک رهبری تحولی برای گروه‌های خلاق بسیار مناسب است و پروژه‌های فناوری اطلاعات هم، ناشی از خلاقیت کارکنان درگیر در کار می‌باشد. در واقع حیطة کارهای خلاقانه، در این زمینه شامل ایجاد نرم‌افزارها یا سخت‌افزارهای مختلف است.

رفتار رهبری باید برانگیزاننده و الهام‌بخش باشد تا انگیزش ذاتی را بالا ببرد. که این کیفیت‌ها به‌عنوان صفات تئوری رهبری تحولی توصیف شده‌اند (باس، ۱۹۸۵، ص ۱۲).
 اخیراً دو ساختار تئوریک مشابه برای مدل تعامل بین شخص و محیط ایجاد شده به‌طوری که به سازمان‌هایی خلاق مرتبط می‌شود. ساختار اول مدل سیستم‌های تعاملی (اسکات و بروس^۶، ۱۹۹۴) است که بیان می‌کند رفتار خلاق در یک مجموعه سازمانی نتیجه چهار سیستم متعامل یعنی فرد، نحوه رهبری، گروه کار و جو سازمانی نوآورانه می‌باشد (ص ۵۸۰) ساختار دوم شامل مدل فعل و

1. Individualized consideration
 3. Brown
 5. Kolb

2. Intellectual stimulation
 4. Young
 6. Scott and Bruce

انفعالی (وُدمن^۱ و دیگران، ۱۹۹۳) است که رفتار خلاق را محصول خصوصیات و رفتار فرد، عملکردهای گروهی، شغل و فرهنگ سازمانی می‌داند (ص ۲۹۳). سون فلت و جانسن^۲ (۱۹۹۷) می‌گویند: "در هر دو مدل، رهبری مقدمهٔ خلاقیت فردی و یا گروهی است" (ص ۲۰). که نشان می‌دهد رهبران نقش مهمی در تولید خلاقانه دارند و کلید خلاقیت، سودمندی و کارایی در داخل تیم‌های فناوری اطلاعات ممکن است حاصل سبک رهبری مدیران بوده که تئوری مورد بحث سبک رهبری تحولی می‌باشد. رهبران تحولی به دنبال استفاده از نفوذ آرمانی، الهام‌بخشی، انگیزش عقلانی و ملاحظات فردی برای ایجاد انگیزش در پیروان هستند تا بتوانند دیدگاه‌های آنها را با دیدگاه‌های خودشان و سازمان وفق دهند تا به اهداف عملکردی از پیش تعیین شده برسند (باس، ۱۹۸۵b، ص ۴۰؛ و اولیو و باس^۳، ۱۹۹۵، ص ۱۶۰)

کانگر^۴ (۱۹۹۹) دریافت که "در واقع رهبری تحولی مورد توجه محققانی است که بر رفتار سازمانی مطالعه کرده‌اند و بیشتر مطالعاتی که اخیراً انجام شده درخصوص این سبک از رهبری بوده است تا سبک‌های دیگر به طوری که ابعاد مهمی از روابط همانند انواع فرهنگ و سازمان یا انواع فرآورده‌ها و یا خدمات ارائه شده و متغیرهای دیگری مورد غفلت قرار گرفته است" (ص ۶۹). یافته‌های هاس و آدیتیا^۵ (۱۹۹۷) حاکی از این است که عموماً سبک رهبری فعلی در همهٔ انواع سازمان‌ها و فرهنگ‌ها مورد غفلت قرار گرفته است و نیاز به تحقیقات بیشتر در جهت رهبری کارکنان خلاق و تیم‌های خلاق وجود دارد (صص ۴۷۴ - ۴۰۹).

مطالعه حاضر به بررسی نقش رهبری تحولی بر مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات پرداخته است و شکاف مهمی را در متون رهبری در این باب پر کرده و برای تحقیقات دیگری در این زمینه، اطلاعات ارزشمندی فراهم آورده است. به علاوه در این مطالعه با بررسی نقش رهبری تحولی بر مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات به راهنمایی مدیران فناوری اطلاعات پرداخته است تا بتوانند موفقیت‌های بیشتری در پروژه‌های محول شده از طرف شرکت یا سازمان با رهبری کارآمد کارکنان

1. Woodman

3. Avolio and Bass

5. House and Aditya

2. Schoenfeldt and Jansen

4. Conger