

شماره مقاله: ۱۰۶۵

ارائه مدل تصمیم‌گیری چند معیاره جهت انتخاب چشم‌انداز مطلوب سازمان‌های انتفاعی؛ مطالعه موردی: یک شرکت صنعت خودروسازی

علی رفیعی^۱، هادی شیرویه زاد^۲، سید مهدی همایونی^۳، امیر شفیع علیویجه^۴^{۱،۴،۲} دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نجف‌آباد، دانشکده مهندسی صنایع، گروه مهندسی صنایع، نجف‌آباد، اصفهان^۳ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لنجان، گروه مهندسی صنایع، زرین شهر، اصفهان*نویسنده مسئول مکاتبات: ali44557580@iran.ir

چکیده:

چشم‌انداز، آینده‌ای جذاب، دست یافتنی و چالش برانگیز برای سازمان است. چشم‌انداز، به همان اندازه که واقعی و مبتنی بر دانش است، تحلیلی و برگرفته از رویای مدیران سازمان نیز نگارش می‌گردد. یک چشم‌انداز مناسب باید آنقدر جذاب باشد که کلیه کارکنان را تحریک و به سمت دستیابی به آن سوق دهد. تمامی دانش، مهارت و تلاش کارکنان در جهت تحقق آن بکار گرفته می‌شود. لذا با عنایت به موارد مذکور، تعیین یک چشم‌انداز مناسب از طریق روش‌های ریاضی می‌تواند بسیاری از ویژگی‌های مورد نیاز را پوشش دهد. این مقاله به ارائه فرآیند تجمیع آرا و انتخاب چشم‌انداز مطلوب در سازمان‌های چشم‌انداز محور از بین گزینه‌های پیشنهادی توسط پنل خبرگان می‌پردازد. بر این اساس، ابتدا با روش الکترون چشم‌اندازهای غالب تعیین می‌شوند. سپس در مرحله دوم با استفاده از روش AHP به رتبه‌بندی و انتخاب بهترین گزینه اقدام می‌شود. در مطالعه موردی این پژوهش، ابتدا پنل خبرگان شامل یازده نفر صاحب‌نظر سازمانی در حوزه صنایع خودرو تشکیل شد. سپس نظرات آن‌ها از طریق پرسشنامه‌ای که روائی و پایائی آن مورد تأیید قرار گرفت، دریافت گردید. در مرحله بعد با روش الکترون ELECTRE گزینه‌های غالب مشخص شد و در ادامه با روش تحلیل سلسله مراتبی AHP گزینه‌ها رتبه‌بندی شدند. در پایان رتبه‌بندی چشم‌اندازها در اختیار پنل خبرگان قرار داده شد و از این طریق چشم‌انداز نهائی مشخص گردید.

کلمات کلیدی:

چشم‌انداز، تحلیل سلسله مراتبی AHP، تصمیم‌گیری چند معیاره، ۱- ELECTRE، سازمان‌های انتفاعی

۱ مقدمه

نتیجه بیش از ۳۵ سال مطالعه بر روی رهبری و سازمان نشان دهنده آن است که تمام سازمان‌ها در کلاس جهانی سه فاکتور اصلی را در هدایت سازمان‌های شان در نظر می‌گیرند. [۱]

- تعیین چشم‌انداز روشن و مسیر توفیق طلبی توسط مدیران ارشد
 - آموزش و تجهیز افراد به منظور تمرکز بر روی چشم‌انداز و مسیر مشترک مورد توافق
 - ایجاد شناخت و سیستم‌های نتایج مثبت که رفتارها و عملکردها را در امتداد چشم‌انداز تجهیز نماید.
- بطور کلی بدیهی است چنانچه تصویر سازی آینده‌ای که می‌خواهیم به آن دست یابیم به درستی صورت گیرد، موانع تحقق آن روشن شده و سازمان براحتی خواهد توانست بر موانع موجود غلبه نماید. هرست و همکاران [۲] چشم‌انداز را یکی از هفت عامل موفقیت یک سازمان میدانند. بر این اساس چشم‌انداز سازمانی باید خصوصیات زیادی را داشته باشد که در ادامه پژوهش حاضر به بررسی این خصوصیات خواهد پرداخت.

تعریف چشم‌انداز:

طبق پژوهش‌های انجام شده در حوزه چشم‌انداز سازمان‌های انتفاعی تعاریف زیادی در منابع داخلی و خارجی ارائه شده است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد. کانتر [۳] در مقاله‌ای که در خصوص کالج هاروارد ارائه نمود چشم‌انداز را یک تصویر از مقصد نهائی که با تغییرات به دست خواهد آمد تعریف میکنند. پیتر سنجه و همکاران [۴] در کتاب پنجمین فرمان تعریفی از چشم‌انداز دارند که عبارت است از «چشم‌انداز یک وسیله نقلیه برای ایجاد معانی مشترک در یک سازمان است، به خصوص اگر آن چشم‌انداز به صورت مشارکتی ساخته شده باشد. آنها چشم‌انداز را به‌عنوان نماینده‌ای از آرمان هدایت هر سازمان می‌دانند» پس از آن نوموس [۵] تعریف چشم‌انداز را اینگونه بیان میکنند: