

## عنوان مقاله:

ارائه ی الگوی ارزیابی سازمان های فضیلت محور و جهادی

## محل انتشار:

فصلنامه مدیریت نظامی، دوره 18، شماره 72 (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 36

## نویسندگان:

ایوب کهریزی - دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کرمانشاه- (نویسنده مسئول)

سعید حجازی فر - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی و پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین(ع). saeedhejazifar@gmail.com

## خلاصه مقاله:

امروز ارزیابی مستمر و مناسب عملکرد، برای تمامی ذی‌نفعان در یک سازمان مهم و قابل توجه است. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخورد از میزان اجرای سیاست‌های تدوین‌شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون ارزیابی عملکرد امکان پذیر نیست. بر اساس تبیین مفهوم سازمان فضیلت‌محور و جهادی، می‌توان مشاهده نمود که این نوع سازمان دارای یک اصل بنیادی است که آن تاکید تام بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی- اسلامی- انسانی است. امروزه با پیشرفت‌های علم مدیریت، تاثیر معنویت بر سایر مولفه‌های مربوط به سازمان‌های فضیلت‌محور ثابت شده است؛ ازاین رو در این تحقیق با توجه به مولفه‌های مربوط به سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی، به دنبال سنجش میزان اثربخشی و اولویت‌بندی آن‌ها هستیم. در پژوهش حاضر از طریق روش فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی فازی گروهی سعی در انجام رتبه‌بندی مولفه‌های سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی و به تبع آن ارزیابی عملکرد این نوع سازمان‌ها داریم که در آن با قرار دادن سلسله‌مراتب مولفه‌ها (که از پیش تعیین شده‌اند) در پرسشنامه‌ی فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی (مقایسات زوجی)، میزان اهمیت مولفه‌ها را به دست آوردیم. همچنین در پرسشنامه‌ای دیگر عملکرد سازمان نسبت به تک‌تک مولفه‌ها را از کارشناسان جویا شدیم و در نهایت یک ارزیابی نهایی از عملکرد سازمان ارائه دادیم. نتیجه‌ی کار بدین‌صورت است که در میان معیارهای کلان، معیار «انعطاف‌پذیری» بیش‌ترین میزان اهمیت و معیار «حکمت» کم‌ترین میزان ارجحیت را داراست. همچنین در میان معیارهای فرعی، زیر معیار «انتخاب طبیعی بهترین فرد به عنوان مدیر» دارای بیش‌ترین وزن و زیر معیار «استخدام زنان به صورت محدود و طبق نیاز» حائز کم‌ترین میزان اهمیت گشته است. در معیارهای اصلی، سازمان نسبت به معیار «اخوت سازمانی» بهترین عملکرد و نسبت به معیار «حکمت» بدترین عملکرد را داشته است. همچنین در رابطه با معیارهای فرعی، سازمان نسبت به زیر معیار «رفع خطاها با طنز و غیرمستقیم» بهترین عملکرد و نسبت به زیر معیار «خودکنترلی» بدترین عملکرد را داشته است.

## کلمات کلیدی:

ارزیابی عملکرد، سلسله مراتب مولفه‌ها، منطق فازی، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی گروهی، سازمان فضیلت محور و جهادی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1272019>

