

## بهره گیری از مدل تصمیم گیری چند معیاره ویکور جهت ارزیابی و اولویت بندی توانمندی منابع انسانی بخش های مختلف شهرداری تهران

محمد حسین رئیسی<sup>۱\*</sup>

علی نیک سرشت<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۷/۰۳

### چکیده

هدف تحقیق حاضر رتبه بندی بخشهای مختلف اداری شهرداری تهران با رویکرد تکنیک چند معیاره ویکور می باشد. برای سنجش توانمند سازی کارکنان از پرسشنامه ی استاندارد توانمندسازی اسپریتزر استفاده شده است. این مدل، چارچوب های ارائه می نماید که تمامی شاخص های توانمند سازی نیروی انسانی را در بر می گیرد. این ابزار به جهت پایش توانمندی کارکنان، مؤثر می باشد که توانمندی کارکنان را در پنج بُعد احساس موثر بودن، احساس اعتماد، احساس خودمختاری، احساس معنی داری، احساس شایستگی، بر اساس مقیاس لیکرت اندازه گیری می کند. از نظر روش تحقیق کاربردی و از نظر جمع آوری اطلاعات پیمایشی - تحلیلی می باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جهت رتبه بندی ادارات شهرداری تهران با بهره گیری شاخص توانمند سازی از تکنیک چند معیاره ویکور استفاده گردید. خروجی رتبه بندی ادارات شهرداری تهران نشان می دهد که گزینه A۶ (بخش توسعه سرمایه انسانی) در اولویت اول، گزینه AV (بخش امور اجتماعی و فرهنگی) در اولویت دوم، گزینه A۴ (بخش مالی و اقتصاد شهری) در اولویت سوم، گزینه A۶ (بخش فنی و عمرانی) در اولویت چهارم، گزینه A۱ (بخش حمل و نقل و ترافیک) در اولویت پنجم، گزینه A۲ (بخش شهرسازی و معماری) در اولویت ششم و در نهایت گزینه A۳ (بخش خدمات شهری و محیط زیست) در اولویت آخر قرار گرفتند. در نهایت پیشنهاداتی متناسب با خروجی های مدل ارائه شده است.

### واژگان کلیدی

توانمندسازی، تکنیک ویکور، نیروی انسانی، آنتروپی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران پردیس بین المللی کیش، کیش، ایران. (M.hosein.raeisi@gmail.com)

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید بهشتی تهران، تهران، ایران. (AL.Nikseresht@mail.sbu.ac.ir)