

Designing a Fuzzy Inference System to Estimate the Scores of Assessment Centers

Adel Azar¹-Seyyed Reza Sedjavadein²- Hosein Safari³-Mohamadreza Taghizade⁴- Amir Azarfar^{*5}

Abstract:

One of the methods used to measure and evaluate employees is the assessment center. Assessment centers usually have good validity at the instrumental level, but have weaknesses at the summation level. This research seeks to provide a fuzzy system for estimating AC final scores based on competency, intelligence and personality scores by modeling mentality of experts in this field. For this purpose, the data of the assessment center and expert's opinion have collected and finally a model has been presented to combine these three categories of concepts. The developed model has three sets of trapezoidal fuzzy numbers and 27 rules. In order to validate this model, the data of 116 managers of the country and the simulation of Monte Carlo were used, and it is clear that competence, intelligence and personality are the most important parameters, respectively, in the final score of the evaluation center

Keywords: Assessment Center, Fuzzy Inference System, Final Score of the Assessment Center, Monte Carlo Simulation

1. Professor, Management and Accounting Faculty, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran, azara@modares.ac.ir

2. Professor, Management Faculty, University of Tehran, Tehran, Iran, rjavadin@ut.ac.ir

3. Professor, Management Faculty, University of Tehran, Tehran, Iran, hsafari@ut.ac.ir

4. Associate Professor, Management Faculty, University of Tehran, Tehran, Iran, mrtaghizadeh@ut.ac.ir

5. PhD Student of Operation Research, Management Faculty, University of Tehran, Tehran, Iran, Responsible Author: azarfar@ut.ac.ir

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۳/۰۱

تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۶/۱۰

طراحی سیستم استنتاج فازی به منظور برآورد امتیاز کانون‌های

ارزیابی

عادل آذر^۱ - سیدرضا سیدجوادین^۲ - حسین صفری^۳ - محمدرضا تقی‌زاده یزدی^۴ - امیر آذر فر^{۵*}

چکیده

از جمله روش‌های مورد استفاده برای سنجش و ارزیابی کارکنان، استفاده از کانون ارزیابی است. کانون‌های ارزیابی معمولاً از روایی مناسبی در سطح ابزار برخوردارند اما در سطح مدل جمع‌بندی دارای ضعف‌هایی هستند. این پژوهش به طراحی سیستمی فازی برای برآورد امتیاز نهایی کانون‌های ارزیابی با بهره‌گیری از مدل‌سازی ذهنیت خبرگان می‌پردازد. برای این منظور از داده‌های کانون ارزیابی با ابعاد، هوش، شخصیت و شایستگی استفاده گردیده و در نهایت، مدلی برای ترکیب این سه دسته از مفاهیم ارائه شده است. سیستم طراحی شده، دارای سه دسته اعداد فازی دوزنقه‌ای و ۲۷ قاعده است. به منظور اعتبارسنجی این مدل از داده‌های ۱۱۶ نفر از مدیران کشور و شبیه‌سازی مونت کارلو استفاده و مشخص شد شایستگی، هوش و شخصیت به ترتیب بیشترین اهمیت را در امتیاز نهایی کانون ارزیابی دارند.

واژگان کلیدی: کانون ارزیابی، سیستم استنتاج فازی، امتیاز نهایی کانون ارزیابی، شبیه‌سازی مونت کارلو

۱. استاد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. azara@modares.ac.ir
 ۲. استاد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. rjavadin@ut.ac.ir
 ۳. استاد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. hsafari@ut.ac.ir
 ۴. دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. mrtaghizadeh@ut.ac.ir
 ۵. دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران، نویسنده مسئول: azarfar@ut.ac.ir

مقدمه

سنجش و ارزیابی از موضوعاتی است که سازمان‌ها همواره با آن مواجه بوده‌اند و این موضوع تأثیر مستقیمی بر موضوعات خرد سازمان همچون عملکرد شغلی کارکنان، نرخ جابجایی نیروی انسانی، رضایت مدیران از کارکنان، موفقیت کارکنان در دوره‌های آموزشی، سرانه هزینه استخدام و موضوعات کلان سازمان همچون عملکرد سازمان، جهت‌گیری استراتژیک سازمان و جریان نقدی سازمان دارد (Gatewood et al., 2015). موضوع سنجش و ارزیابی در صنعت نفت و گاز ایران نیز حائز اهمیت است و ریسک‌های ناشی از شایستگی‌های کارکنان در صورتی که به‌درستی تشخیص داده نشوند و به‌درستی مدیریت نشوند، چالش‌ساز خواهد شد (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۹) و به همین دلیل توسعه مراکز ارزیابی در اسناد توسعه استراتژیک منابع انسانی این صنعت از اهمیت برخوردار بوده و بر آن تأکید شده است (آرمان و همکاران، ۱۳۹۳). از جمله روش‌های مورد استفاده برای سنجش و ارزیابی کارکنان، استفاده از کانون ارزیابی است. کانون ارزیابی ترکیبی از فرآیندهای مختلف سنجش و ارزیابی است که ارزیابی‌شوندگان در قالب آنها در چند فعالیت شرکت می‌کنند و در این فرایند با معیارهای از پیش تعیین‌شده شغلی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. هدف اصلی این فرایند تخمین رفتار و عملکرد شغلی فرد در محیط‌های کاری است (آذرفر و همکاران، ۱۳۹۸). از این روش به شکلی گسترده در سازمان‌های مختلف دنیا استفاده می‌شود. یکی از مهم‌ترین مزایای بهره‌گیری از کانون‌های ارزیابی و به تبع آن، شبیه‌سازی‌های شغلی، مشابهت آنها با شرایط واقعی شغل (Thornton et al, 2017). و در نتیجه، روایی و دقت این روش در سطح ابزار است (تیموری و همکاران، ۱۳۹۷). استخراج رفتارهای مرتبط با شغل و طراحی فرم‌های ارزیابی دارای روایی قابل قبول در دوره اخیر، طراحی کانون‌های ارزیابی را بهبود بخشیده است (قربانی، ۱۳۹۶).

هرچه دقت کانون ارزیابی و در حقیقت روایی پیش‌بین آن بیشتر باشد، افرادی با شایستگی‌های مناسب‌تر وارد سازمان می‌شوند. همان‌گونه که مطالعه راسل و همکاران (۱۹۳۹) نشان می‌دهد، بالا رفتن روایی پیش‌بین می‌تواند دقت ارزیابی حاصله را تا چند برابر افزایش دهد. روایی کانون‌های ارزیابی به اجزای مختلفی بستگی دارد که از آن جمله می‌توان به روایی ابزارهای اندازه‌گیری و روایی روش جمع‌بندی داده‌ها اشاره کرد. کانون‌های ارزیابی معمولاً از روایی مناسبی در سطح ابزار برخوردار هستند (Gaugler et al, 1987). اما در سطح مدل، الگوریتمی که بتواند امتیازات حاصل از ابزارها و ابعاد مختلف را با یکدیگر جمع‌بندی کرده و امتیازی نهایی را برای قضاوت در اختیار سازمان قرار دهد، ضعف‌هایی وجود دارد. این ضعف در صنعت نفت و گاز نیز به یک چالش بدل شده است و سازمان‌های این صنعت نیز از این ضعف کانون‌های ارزیابی دچار ریسک خواهند بود (شاگری و همکاران، ۱۳۹۸). مدل‌سازی و برآورد نمره نهایی کانون‌های ارزیابی نیازمند وجود داده‌های عملکرد با دقت و روایی بالاست و ممکن است این داده‌ها در سازمان وجود نداشته باشد. در صورتی که داده‌های عملکرد با دقت مناسبی وجود

داشته باشند، می‌توان با استفاده از تکنیک‌های داده‌کاوی همچون شبکه‌های عصبی و نظایر آن، به توسعه مدلی برای تخمین عملکرد با استفاده از داده‌های کانون ارزیابی اقدام نمود. در صورت عدم وجود داده‌های عملکرد، به‌منظور توسعه سیستمی برای برآورد امتیاز نهایی کانون‌های ارزیابی می‌توان از ذهنیت‌های خبرگان و افرادی که سال‌ها در کانون‌های ارزیابی فعالیت کرده‌اند و در سمت‌های مدیریت منابع انسانی حضور داشته‌اند، استفاده کرد و سعی کرد تا ذهنیت این افراد را مدل‌سازی نمود (اکبری و همکاران، ۱۳۹۵). شاید این سؤال به ذهن برسد که در صورتی که از ذهنیت خبرگان در این زمینه استفاده شود، نیازی به مدل‌سازی نیست و می‌توان مستقیماً از خبرگان استفاده کرد. پاسخ آن است که اولاً توان قضاوت خبرگان متفاوت است و خبرگان دارای قضاوت قوی همواره در دسترس نیستند و ثانیاً خبرگان ممکن است در طول زمان دچار سوگیری شده و به‌صورت موقعیتی در قضاوت‌ها خطا کنند. در صورتی که بتوان از ذهنیت‌های خبرگانی که دارای قضاوت قوی‌تری هستند مدلی ساخت که این خبرگان بر قاعده سازنده آن اجماع داشته باشند، می‌توان بر این دو اشکال فائق آمد.

برای مدل‌سازی و ایجاد الگوریتمی به منظور تخمین امتیاز نهایی کانون ارزیابی لازم است تا در ابتدا مفاهیم سازنده این امتیاز بیان شود و تحقیقات مرتبط با روش‌های ارائه شده برای این موضوع، جمع‌بندی و مرور شود تا بتوان به روشی مناسب برای مدل‌سازی رسید.

از نظر براون می‌توان ویژگی‌های تشکیل‌دهنده پروفایل افراد شاغل را به چهار دسته‌ی شایستگی‌های رفتاری، هوش، دانش و مهارت و در نهایت، ویژگی‌های شخصیتی تقسیم کرد (Brown et al, 2008). که در این تحقیق نیز از این دسته‌بندی استفاده شده است. هر یک از این مفاهیم در برنامه‌ریزی مربوط به نیروی انسانی نقشی خاص را ایفا می‌کند و استفاده‌ای خاص دارد. در ادامه به تعریف و بررسی هر یک از این مفاهیم پرداخته شده است:

عامل اول، ویژگی‌های شخصیتی و تمایلات است. پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیت کمک می‌کند، احتمال وقوع یک رویداد یا رفتار از فرد، تخمین زده شود و مدیران را قادر می‌سازد تا بتوانند در مورد پیش‌بینی رفتارها درباره افراد مطالعه کنند. شخصیت معمولاً حداقل‌های موردنیاز برای شاغل را می‌سازد، یعنی انتظار می‌رود فرد «پُر کار» باشد، انتظار می‌رود فرد «زودجوش» نباشد، انتظار می‌رود فرد مقداری اهل تأمل باشد. می‌توان این مفهوم را با مفهوم توانایی‌های اجتماعی نیز تطبیق داد؛ مثلاً فرد در تعاملات «قابل اتکا» باشد، «قابل اعتماد» باشد و نظایر آن. اینها ویژگی‌هایی هستند که معمولاً در سطح حداقلی انتظار می‌رود همه افراد آنها را داشته باشند. اگر کسی در این ویژگی‌ها دچار چالش باشد، معمولاً نمی‌تواند در شغل خود موفق عمل کند، ولی مثبت بودن در این ویژگی‌ها معمولاً اثر عملکردی قابل توجهی ندارد؛ یعنی ممکن است فرد تصمیم‌های خطایی بگیرد، درعین حال که فرد زودجوشی نیست؛ ممکن است نتواند کارمندان را توسعه بدهد، ممکن است توان رهبری نداشته باشد و حتی ممکن است تفکر استراتژیک نداشته باشد ولی شخص قابل اعتماد و پُرکاری باشد. لذا تنها، ارزیابی

شخصیت پیش‌بینی‌کننده عملکرد مطلوب در افراد نیست. از جمله مواردی که در بیشتر تحقیقات انتخاب و در تحلیل نیروی انسانی از آنها استفاده می‌شود، متغیرهای شخصیتی است (Ding et al, 2013 ; Zhang et al, 2017 ; Salas et al, 2017). که در این پژوهش نیز برای انتخاب نیروی انسانی از تحلیل ویژگی‌های شخصیتی بهره گرفته شده است.

عامل دوم توانایی ادراکی است. توانایی ادراکی، توانایی پردازش ذهن افراد است. حافظه، قیاس، سرعت پردازش، سرعت دسته‌بندی و مواردی از این قبیل توانایی ادراکی را شکل می‌دهند. توانایی ادراکی در انسان‌ها به آسانی قابل تغییر نیست. ارتقاء افراد با توانایی ادراکی پایین با سختی مواجه است و مستلزم داشتن مزیت‌های قابل توجه در سایر ویژگی‌هاست. از نظر بسیاری از محققان، توانایی ادراکی یا همان هوش، از جمله عوامل موثر و تأثیرگذار بر روی موفقیت شغلی کارکنان اعم از رهبران و مدیران است (Antonakis, 2004 ; Burhan et al, 2014).

عامل سوم دانش و مهارت فرد در زمینه شغلی است. دانش و مهارت، جنبه‌های آشنایی انسان با پدیده‌ها و مفاهیم و توانایی استفاده‌ی او از ابزارهاست. حتی در سطوح بالاتر می‌توان مهارت‌های مدیریتی را هم جزئی از دانش و مهارت دانست؛ البته این موارد جزء مهارت‌های نرم به حساب می‌آیند. دانش و مهارت بسیار آسان‌تر از دیگر ویژگی‌ها قابل تغییر دادن است. از جمله عواملی که در مسئله انتخاب، مورد بحث و بررسی است، دانش و مهارت است که در تحقیقاتی نظیر وانگ (۲۰۱۵) برای انتخاب افراد مورد بحث و بررسی واقع شده است. در تحقیق مورد اشاره، کاندیداهای کانون ارزیابی، دارای دانش و مهارت کافی و به‌عنوان فیلتر اولیه برای ورود به مرحله تحلیل در نظر گرفته شده‌اند (Wang et al, 2015). به‌دلیل محدودیت‌هایی که در اجرای کانون‌های ارزیابی مورد مطالعه در آن پژوهش وجود داشته، از مدل‌سازی این عامل صرف‌نظر شده است.

عامل پایانی، شایستگی است و این مفهوم به معنای رفتارهایی است که فرد در گذشته از خود بروز داده و موجب افزایش عملکرد شغلی وی شده، در آینده هم احتمال وقوع این رفتارها از او بسیار زیاد است. این عامل را می‌توان الگوی رفتاری شکل گرفته به مرور زمان دانست. این الگوی رفتاری را نباید با توانایی ادراکی خلط کرد، مثلاً اگر کسی یاد گرفته است که در هنگام مواجهه با مسائل به دنبال علل آنها بگردد، در حال استفاده از توانایی ادراکی خود است، اما این توانایی ادراکی نیست که او را به این سمت هدایت کرده بلکه تجربیات گذشته او به‌گونه‌ای شکل گرفته که فرد به دنبال علت حوادث می‌گردد. بنابراین این زیرکی در تحلیل را نباید به توانایی ادراکی نسبت داد. به‌نظر می‌رسد از نظر اسپنسر مهم‌ترین عامل در عملکرد شغلی، شایستگی‌ها بوده و بیشترین سهم را در تبیین عملکرد خوب شغلی داشته باشد (Spencer & Spencer, 2008). عمده ابزارهایی که تجربه را سنجش می‌کنند چه از نوع فرم‌های مصاحبه‌ی شایستگی‌محور و چه از نوع شبیه‌سازی شغلی، در واقع به ارزیابی وقوع یا عدم‌وقوع استانداردهای رفتار حرفه‌ای در رفتار فرد می‌پردازند.

تا این جا مفاهیم اصلی ایجادکننده پروفایل شغلی فرد مشخص شده‌اند. از منظر روشی و تکنیکی می‌توان پژوهش‌های این حوزه را به دو دسته «بررسی و تحلیل ویژگی‌های موثر بر عملکرد شغلی» و «ارائه مدلی برای جمع‌بندی امتیازات کانون ارزیابی» تقسیم کرد.

در دسته اول به بررسی مطلوبیت وجود یا عدم وجود یک موثر عملکرد شغلی پرداخته شده است. به‌طور کلی می‌توان تحقیقات این دسته را به دو گروه تقسیم کرد: گروه اول برای انتخاب ویژگی به تحقیقات کیفی روی آورده‌اند؛ همچون سالاس که در این دسته برای احصای ویژگی‌های رهبری از رویکردهای کیفی و استفاده از نظرات خبرگان به‌عنوان مبنای جمع‌آوری داده استفاده کرده است (Salas et al, 2015). گروه دوم، تحقیقات افرادی همچون واهش و مایر است که در این دسته از تحقیقات به بررسی رابطه بین یک متغیر و یک معیار موفقیت پرداخته شده است (Wahesh et al, 2014). به‌طور مثال در پژوهش مورد اشاره، معیار موفقیت تیم‌ها در یک کالج اداری مورد بررسی قرار گرفته است. این دسته از تحقیقات نیز به‌دنبال انتخاب ویژگی رهبران هستند، اما رویکرد آنها اثبات‌گرایانه بوده و سعی می‌کنند تا با داده‌های آماری و آزمون فرض، ویژگی را انتخاب کنند. چنانچه ویژگی مورد بررسی با معیار موفقیت انتخاب شده رابطه معناداری داشته باشد، می‌توان این ویژگی را به‌عنوان یک ویژگی در پروفایل رهبران درج کرد. معمولاً این دسته از تحقیقات از پرسشنامه و یا داده‌های ثبت شده به‌عنوان منبع داده و از انواع روش‌های تحلیل آماری همچون آزمون فرض‌های ساده، معادلات ساختاریافته، برازش رگرسیون و نظایر آن استفاده می‌کنند.

در دسته دوم، تحقیقات مربوط به انتخاب افراد و ارائه مدلی برای جمع‌بندی امتیازات کانون ارزیابی قرار دارد. معمولاً در این تحقیقات فرض اولیه آن است که افرادی باید جذب سازمان شوند که در ویژگی‌های احصا شده برای بیشترین عملکرد شغلی، بیشترین امتیاز را دارا باشند. این دسته از تحقیقات معمولاً در محیط‌های سازمانی و تیم‌های ورزشی، سابقه بیشتری دارند و طیف گسترده‌ای از تکنیک‌ها را می‌توان در این دسته از تحقیقات در مورد تیم‌های ورزشی دید به‌طوری‌که با انواع روش‌های پیش‌بینی همچون شبکه‌های عصبی (Iyer et al, 2009)، تحلیل‌های رگرسیونی (Maszcyk et al, 2014)، داده‌کاوی (Leung et al, 2014)، مدل‌های تصادفی (Knottenbelt et al, 2012) و دیگر روش‌ها اقدام به تحلیل و پیش‌بینی امتیازات حاصل از کانون‌های ارزیابی کرده‌اند. اما در این بین معمولاً از ترکیب امتیازات هوش، شخصیت و شایستگی به‌طور هم‌زمان کمتر بهره‌گرفته شده و در بیشتر پژوهش‌ها از ترکیب امتیازات شایستگی و شخصیت استفاده شده است. جدول شماره (۱) خلاصه‌ای از تحقیقات این حوزه را در دو دسته‌ی گفته شده، بیان کرده است.

با توجه به جدول شماره (۱) و توضیحات ارائه شده، مشخص شد که تحقیقات در حوزه برآورد امتیاز نهایی کانون ارزیابی و یا به تعبیر دیگر، ارائه مدلی برای انتخاب کارکنان مبتنی بر امتیازات کانون ارزیابی، دارای خلاءها و اشکالات زیر است:

عدم استفاده از مدل‌هایی که دانش خبرگان را در جمع‌بندی امتیازات کانون ارزیابی و انتخاب نهایی رهبران سازمان منعکس کند به صورتی که دانش ضمنی رهبران و خبرگان موفق در این امر منعکس شود. تحلیل هم‌زمان شایستگی‌های فردی مدیران و رهبران که توسط ارزیاب در کنار ویژگی‌های هوش و شخصیت به صورت یک ترکیب یک‌پارچه احصاء شده باشد.

با توجه به مورد فوق، این پژوهش به دنبال ارائه روشی برای جمع‌بندی امتیازات کانون ارزیابی است که علاوه بر ماهیت مکانیزه آن، بتوان از ذهنیت‌های خبرگان و افراد با تجربه در صنعت نیز استفاده کرد و همچنین بتوان امتیاز نهایی ایجاد شده را معیاری از تصور خبرگان در مورد عملکرد شغلی آینده فرد دانست. برای این منظور از داده‌های کانون ارزیابی با ابعاد، هوش، شخصیت و شایستگی و از مدل استنتاج فازی برای طراحی الگوریتم استفاده شده و به صورت هم‌زمان سه متغیر هوش، شخصیت و شایستگی به کار گرفته شده است. به دلیل وجود محدودیت‌های اجرا، از مدل‌سازی دانش و مهارت صرف‌نظر شده است. در نهایت، هدف آن بوده که مدلی ایجاد شود که خبرگان در مورد قواعد سازنده آن اجماع نظر داشته و بتوان از آن مدل در برآورد نمره نهایی کانون ارزیابی استفاده کرده، تصمیمات مدیریتی در مورد ارزیابی شونده‌گان همچون جذب، انتصاب و ارتقا اخذ گردد.

روش‌شناسی

سوال اساسی این پژوهش آن است که جمع‌بندی امتیاز نهایی در کانون‌های ارزیابی به نحوی که بتوان از عوامل هوش، شخصیت و شایستگی به صورت هم‌زمان استنتاج نمود و در عین حال ذهنیت خبرگان را نیز در نظر گرفت، از چه الگو و سیستمی تبعیت می‌کند؟

برای طراحی چنین سیستمی از سیستم‌های استنتاج فازی استفاده شده است. در دهه گذشته، سیستم‌های فازی و شبکه‌های عصبی عموماً در کنار یکدیگر و به صورت مکمل جهت ساخت سیستم‌های هوشمند مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در حالی که شبکه‌های عصبی در سطوح پایین ساختارهای محاسباتی برای یادگیری از داده‌های خام مورد استفاده قرار می‌گیرند، منطق فازی برای استدلال و شبیه‌سازی نحوه تعقل ذهن انسان در سطوح انتزاعی‌تر در نظر گرفته شده است. این سیستم که به طور هم‌زمان از مفاهیم منطق فازی و شبکه‌های عصبی برای ایجاد سیستم تصمیم‌گیری بهره می‌گیرد، از شبکه‌ای چندلایه و یادگیرنده از مفاهیم فازی برای انطباق ورودی‌ها به خروجی، نگاشت قواعد تصمیم‌گیری و مدل‌سازی ذهن خبرگان استفاده می‌کند (Yan et al, 2010). به طور کلی دو نوع سیستم استنتاج فازی ممدانی و سوگنو قابل تصور است (Boyacioglu et al, 2010) که بهتر است در مواقعی که تقسیم‌بندی مجموعه‌های فازی در مورد متغیر خروجی وجود دارد و خبرگان در مورد آن نظر داده‌اند از سیستم ممدانی و در مواقعی که روابط ریاضی مشخصی به صورت جزئی در مورد مطالعه وجود دارد و یا برای تقسیم‌بندی مجموعه‌ها خروجی وجود ندارد از حالت سوگنو استفاده شود (Sengur, 2008). در

جدول ۱
خلاصه‌ای از تحقیقات این حوزه (منبع: تنظیم از پژوهشگران)

ارجاع	فرایند تحقیق	داده‌ها	نوع مدل
Salas et) (al., 2017)	در این پژوهش نگارنده با انجام یک بررسی کیفی، ۹ عامل اساسی در کیفیت کار تیمی را مورد بررسی قرار داده و مدعی است در صورتی که این ۹ عامل در تیم‌های کاری بررسی و ارزیابی شوند، تیم‌ها عملکرد مناسبی خواهد داشت.	کیفی و کتاب‌خانه‌ای	کیفی
Sanchez-) Anguix et (al., 2013)	در این مقاله ابتدا مدلی مفهومی شامل چهار عنصر کاندید، رهبر، پیشنهاد و پاداش مبتنی بر شبیه‌سازی عامل‌بنیان طراحی شده، سپس، مدیر به دیگر کاندیدهای عضویت در گروه پیشنهاد مشارکت می‌دهد و هر یک از افراد متناسب با ویژگی‌های خود اقدام به رد و قبول می‌کنند. در نهایت، رهبر با توجه به پیشنهادها قبول شده، اقدام به انتخاب افراد می‌کند.	داده‌های شبیه‌سازی شده	شبیه‌سازی عامل‌بنیان
Wahesh et) (al., 2014)	در این مقاله به بررسی مهم‌ترین ویژگی‌های ادراک شده‌ی مدیران و کارکنان با استفاده از پیمایش پرداخته شده است. در نهایت، مهم‌ترین ویژگی‌ها رتبه‌بندی و تفسیر شده‌اند.	پیمایش	تکنیک‌های رتبه‌بندی
Lin et al.,) (2014)	این مقاله با استفاده از استعاره رهبری در شبکه‌های اجتماعی اقدام به پیدا کردن افراد دارای عملکرد بالا در شبکه‌های اجتماعی کرده است و سعی کرده تا الگوریتمی برای آن طراحی کند. افراد دارای عملکرد بالا افرادی هستند که بیشترین نفوذ را در شبکه دارا هستند.	داده‌های شبکه‌های اجتماعی	داده‌کاوی
Zhang et) (al., 2013)	انتخاب افراد برای همکاری در تیم توسعه محصول دغدغه اساسی این پژوهش است. در این مقاله در ابتدا چهار ویژگی "تجربه و تخصص"، "ارتباطات"، "حل مسئله" و "یادگیری و تسهیم دانش" به‌عنوان شایستگی‌های اصلی در انتخاب مدیران طراحی شده است. بیشینه کردن این چهار عامل به‌عنوان تابع هدف اول در نظر گرفته شده است. در ادامه نیز وجود ارتباط همکارانه بین افراد است و حداکثر کردن همکاری بین افراد به‌عنوان تابع هدف دوم در نظر گرفته شده که با استفاده از تحلیل آزمون شخصیت MBTI کتی‌سازی شده است.	پرسشنامه	بهینه‌سازی چندهدفه، قطعی و غیردینامیکی
Wang et) (al., 2015)	در این مقاله که با استفاده از شبیه‌سازی عامل‌بنیان اقدام به تشکیل تیم کرده است، ابتدا رهبر به اعضای گروه پیشنهاد عضویت می‌دهد و هر یک از اعضا متناسب با وضعیت خود اقدام به پاسخ می‌کنند. در این مدل برای کسانی که ویژگی‌های لازم را ندارند، پیشنهادی ارسال نمی‌شود.	داده‌های شبیه‌سازی شده	شبیه‌سازی عامل‌بنیان
Tavana et) (al., 2013)	در این مقاله با استفاده از رویه‌ای دو مرحله‌ای اقدام به انتخاب بازیکنان شده است. در مرحله اول سه پست کلیدی و ۱۸ معیار برای ارزیابی بازیکنان در پست‌های متفاوت شناسایی شده است. در ادامه، امتیاز هر بازیکن برای هر معیار مشخص شده است. سپس با استفاده از سیستم استنتاج فازی، امتیاز هر بازیکن برای هر پست مشخص شده و در نهایت، با در نظر گرفتن یک سیستم خاص بازی همچون (۴۴۲) اقدام به انتخاب بهترین بازیکنان برای هر پست شده است.	ارزیابی	سیستم استنتاج فازی
Meneghel) (et al., 2016)	این مقاله به بررسی رابطه بین تاب‌آوری و موفقیت تیم پرداخته و در مجموع، ۲۷۵ تیم از ۵۲ شرکت مورد بررسی قرار گرفته است. از پرسشنامه به‌عنوان ابزار جمع‌آوری داده استفاده شده و در نهایت، رابطه‌ای مثبت بین این دو عامل شناسایی شده است.	پیمایش	آزمون فرض آماری
Ding et al.,) (2017)	این مقاله به بررسی سبک رهبری تحول‌گرا به‌عنوان مکانیزمی برای پایداری تیم می‌پردازد. این مقاله نیز با تحلیلی کیفی و با استفاده از پیمایش، اقدام به تحلیل کرده و در نهایت، رابطه‌ای مثبت را بین این دو متغیر شناسایی کرده است.	پیمایش	آزمون فرض آماری

این پژوهش با توجه به مشخص بودن نگاهت متغیر خروجی از دید خبرگان از حالت ممدانی استفاده شده است.

به‌منظور پاسخ به سؤال اصلی پژوهش و استفاده از سیستم استنتاج فازی، مراحل چهارگانه شامل انتخاب مدل مفهومی کانون ارزیابی، جمع‌آوری داده‌ها به‌منظور ساخت و اعتبارسنجی مدل، طراحی سیستم استنتاج فازی و در نهایت، اعتبارسنجی سیستم استنتاج فازی انجام شده است.

در مرحله اول، مدل مفهومی کانون ارزیابی با سه متغیر هوش، شخصیت و شایستگی انتخاب شدند. در این مرحله ابزارهای اندازه‌گیری هر یک از مفاهیم سه‌گانه نیز بنا بر دسترسی‌های موجود در کشور، سطح روایی و پایایی و همچنین امکان استفاده از این ابزارها در سازمان‌های مختلف انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری هر یک از عوامل موثر بر امتیاز نهایی کانون ارزیابی، ابزارهای زیر به کار گرفته شده است:

اندازه‌گیری شخصیت: از آزمون شخصیت موج مورد تأیید انجمن روانشناسی بریتانیا استفاده شده است. این ابزار در ارزیابی این مؤسسه دارای رتبه‌بندی چهار ستاره به‌معنای اعتبار بسیار بالا شناخته شده است. این آزمون به‌صورت کلی ۳۶ مولفه شخصیتی را اندازه‌گیری می‌کند. برای برآورد امتیاز مورد استفاده در سیستم استنتاج فازی از میانگین ویژگی‌های شخصیتی استفاده شده است (انجمن روانشناسی انگلستان^۱، ۲۰۱۴). همچنین پایایی کلی آزمون در نمونه این پژوهش با استفاده از سنجح آلفای کرونباخ^۲ برابر با ۰,۸۹ بوده که عددی قابل قبول است.

اندازه‌گیری هوش: از آزمون IBF استفاده شده است. این آزمون نیز توسط انجمن روانشناسی بریتانیا تأیید شده و امتیاز اعتبار این آزمون سه ستاره به‌معنای اعتبار در حد متوسط برای محیط‌های شغلی تعیین شده است. این آزمون برای برآورد امتیاز هوش به ارزیابی هوش کلامی، هوش عددی، حافظه و هوش انتزاعی می‌پردازد (انجمن روانشناسی انگلستان، ۲۰۱۴). با توجه به اینکه داده‌های آزمون هوش از نوع صحیح خطا و یا به‌تعبیر دیگر، دودویی^۳ است، برای سنجش پایایی باید از ضریب پایایی کودر-ریچاردسون^۴ برای سنجش پایایی استفاده کرد که این مقدار در نمونه مورد بررسی این پژوهش، عددی برابر با ۰,۷۶ بوده است.

شایستگی‌های رفتاری: برای ارزیابی این مورد نیز از ابزارهای شبیه‌سازی و مصاحبه شایستگی محور که اعتبار آن قبلاً ارزیابی شده (آذرفر و همکاران، ۱۳۹۷)، استفاده شده است.

مرحله دوم یعنی جمع‌آوری داده‌ها، به‌منظور طراحی و اعتبارسنجی مدل انجام شده است. برای ساخت مدل لازم است قواعد اگر-آنگاه و متغیرهای فازی در سیستم استنتاج فازی طراحی شوند. برای طراحی این موارد، با ۱۰ نفر از خبرگان کانون ارزیابی و مدیران منابع انسانی با مشخصات زیر مصاحبه

1. The British Psychological Society
2. Cronbach's Alpha
3. Binary
4. Kuder- Richardson reliability coefficient

شده و پرسشنامه قواعد اگر-آنگاه در سیستم استنتاج فازی تکمیل شده است.

* دارای تجربه ارزیابی در حداقل ۱۰ کانون ارزیابی معتبر

* دارای تجربه مدیریت منابع انسانی شرکت‌های با بیش از ۱۰۰ نفر عضو

* دارای تجربه تدوین مدل شایستگی

* ۶ نفر از خبرگان، عضو هیأت علمی دانشگاه بوده‌اند.

خبرگان در موارد زیر اظهار نظر کرده‌اند:

* انواع توابع عضویت در متغیرهای فازی استفاده شده در سیستم استنتاج فازی؛ در این مورد نگارنده پیشنهادی را که در ادامه توضیح داده شده، ارائه کرده و تمامی خبرگان آن را تأیید کرده‌اند.

* قواعد سازنده سیستم استنتاج فازی که ساختار آن با توجه به اعداد فازی و نتایج آن، توسط خبرگان تهیه شده است.

در مرحله سوم مدل سیستم استنتاج فازی در نرم‌افزار متلب پیاده‌سازی و اجرا شد.

در مرحله چهارم و به‌منظور اعتبارسنجی نتایج مدل، از داده‌های کانون ارزیابی ۱۱۶ نفر از مدیران

صنایع مختلف استفاده شده است. توزیع داده‌ها در صنایع مختلف به شرح زیر است:

این ۱۱۶ نفر طی ماه‌های شهریور تا اسفند سال ۹۸ توسط ارزیابان خبره ارزیابی شده‌اند و

داده‌های ارزیابی آنها، ارزیابی مدیران با استفاده از آزمون هوش IBF، آزمون شخصیت موج و مصاحبه

شایستگی محور شغلی برای ارزیابی شایستگی محور را شامل می‌گردد. ارزیابی شایستگی محور نیز

شامل ارزیابی شش شایستگی با عناوین "مدیریت ارتباطات بین فردی"، "تعامل و اثرگذاری"، "قضاوت

و تصمیم‌گیری"، "برنامه‌ریزی و سازماندهی"، "استفاده مسئولانه از منابع" و "آگاهی سازمانی" بوده

است.

برای برآورد امتیاز هوش از امتیاز نهایی آزمون IBF، برای برآورد امتیاز کلی شخصیت از میانگین

امتیازات مفاهیم شخصیتی در آزمون موج و برای برآورد شایستگی‌ها، از میانگین امتیازات شایستگی‌ها

استفاده شده است که در جدول شماره (۳) میانگین و انحراف معیار هر یک از این امتیازات در نمونه

۱۱۶ نفری مورد مطالعه ارائه شده است.

جدول ۲

توزیع ارزیابی‌شوندگان در صنایع مختلف

صنعت	نفت	خرده‌فروشی	مخابرات	دارویی
فروانی	۶۸	۲۴	۱۲	۱۲

(منبع: داده‌های گردآوری شده)

در پایان ارزیابی هر فرد، جلسه‌ای برای جمع‌بندی^۱ امتیازات بین ارزیاب‌های مختلف برگزار شده است و یک امتیاز ارزیابی نهایی در بازه ۱ تا ۱۰ توسط ارزیاب‌ها برای هر فرد تخصیص داده شده که در این پژوهش با عنوان "امتیاز ارزیابی" نامیده می‌شود.

جدول ۳

میانگین و انحراف معیار هوش، شخصیت، شایستگی و امتیاز ارزیابی نهایی

معیار	شایستگی	هوش	شخصیت	ارزیابی نهایی
میانگین	۲.۶۴۰	۵.۷۵۴	۵.۸۷۹	۴.۳۲
انحراف معیار	۰.۶۴۹	۲.۴۹۳	۱.۰۶۷	۰.۸۷

(منبع: یافته‌های پژوهش)

همچنین به منظور اعتبارسنجی بیشتر مدل، از ۱۰۰۰۰ داده شبیه‌سازی شده به کمک شبیه‌سازی مونت کارلو استفاده شد. بدین منظور، هر یک از متغیرهای هوش، شخصیت و شایستگی با استفاده توزیع نرمال با میانگین ۵,۵ و انحراف معیار ۲ به تعداد ۱۰۰۰۰ عدد شبیه‌سازی شدند و در اعتبارسنجی مدل مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

در ادامه‌ی پژوهش، با استفاده از قواعد گردآوری شده از خبرگان، سیستم استنتاج فازی، طراحی و در نرم‌افزار متلب پیاده‌سازی شده است. پس از آن، سیستم طراحی شده با استفاده از داده‌های ۱۱۶ نفر از مدیران و داده‌های شبیه‌سازی شده، اعتبارسنجی شده است. بدین منظور ابتدا امتیاز نهایی کانون ارزیابی متناسب با داده‌های هوش، شخصیت و شایستگی برای هر فرد توسط سیستم استنتاج فازی طراحی شده، تخمین زده شده و پس از آن، با استفاده از رگرسیون چندگانه اعتبارسنجی شده که در قسمت یافته‌ها بدان اشاره خواهد شد.

یافته‌ها

در این قسمت به ساخت سیستم استنتاج فازی و پس از آن، به اعتبارسنجی این مدل پرداخته شده است. در مرحله طراحی سیستم استنتاج فازی ابتدا ساختار این سیستم طراحی می‌شود. برای محاسبه امتیاز نهایی در فرایند کانون ارزیابی، مطابق با موارد پیش‌گفته، سه عامل هوش، آزمون شخصیت و شایستگی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در نهایت، امتیاز شایستگی را می‌سازد. به همین جهت سیستم فازی از نوع ممدانی طراحی شده است.

1. pu-hsaW

در طراحی سیستم استنتاج فازی برای سه متغیر هوش، شخصیت و شایستگی از اعداد فازی زیر استفاده شده است و کلیه متغیرها در طیف ۱ تا ۱۰۰ اندازه‌گیری شده‌اند. این متغیر از نوع متغیرهای فازی دوزنقه‌ای دارای سه مجموعه ضعیف (LS)، متوسط (MS) و بالا (HS) است که حدود هر مجموعه در جدول شماره (۴) مشخص شده است.

جدول ۴

عدد فازی مرتبط با متغیرهای هوش، شخصیت و شایستگی

معیار	شایستگی
LS	$(-\infty, 0, 25, 40)$
MS	$(25, 40, 60, 75)$
HS	$(60, 75, 100, \infty)$

(منبع: یافته‌های پژوهش)

همچنین متغیر وابسته که امتیاز نهایی کانون ارزیابی است، از نوع متغیرهای فازی دوزنقه‌ای و دارای پنج مجموعه بسیار ضعیف (LLS)، ضعیف (LS)، متوسط (MS)، خوب (HS) و عالی (HHS) است که حدود هر مجموعه در جدول شماره (۵) مشخص شده است.

جدول ۵

عدد فازی مرتبط با متغیرهای هوش، شخصیت و شایستگی

معیار	شایستگی
LLS	$(-\infty, 0, 12.5, 22.5)$
LS	$(12.5, 22.5, 35, 45)$
MS	$(35, 47.5, 60, 70)$
HS	$(60, 70, 82.5, 92.5)$
HHS	$(82.5, 92.5, 100, \infty)$

(منبع: یافته‌های پژوهش)

همچنین قواعد طراحی سیستم‌های فازی نیز به صورت ارائه شده در جدول شماره (۷) توسط خبرگان تکمیل شده است. با توجه به اینکه هر سه متغیر مستقل دارای سه وضعیت هستند، تعداد کل قواعد سازنده سیستم استنتاج فازی برابر با ۲۷ خواهد بود که شرح آن در جدول شماره (۷) ارائه شده است.

جدول ۶

نتایج پرسشنامه قواعد سیستم استنتاج فازی و نتایج نهایی آن

امتیاز نهایی	نتایج پرسشنامه شامل درصد انتخاب خروجی توسط خبرگان					شایستگی	شخصیت	هوش	ردیف
	HHS	HS	MS	LS	LLS				
	LLS	۰	۰	۰	۳				
LS	۰	۰	۰	۸	۲	MS	LS	LS	۲
LS	۰	۰	۲	۷	۱	HS	LS	LS	۳
LLS	۱	۰	۱	۸	۰	LS	MS	LS	۴
LS	۰	۲	۰	۲	۶	MS	MS	LS	۵
MS	۱	۱	۷	۰	۱	HS	MS	LS	۶
LS	۰	۱	۰	۹	۰	LS	HS	LS	۷
MS	۰	۱	۷	۲	۰	MS	HS	LS	۸
HS	۰	۶	۱	۳	۰	HS	HS	LS	۹
LS	۲	۰	۰	۸	۰	LS	LS	MS	۱۰
MS	۰	۱	۸	۱	۰	MS	LS	MS	۱۱
HS	۰	۷	۲	۱	۰	HS	LS	MS	۱۲
MS	۰	۰	۸	۰	۲	LS	MS	MS	۱۳
MS	۲	۰	۶	۰	۲	MS	MS	MS	۱۴
HS	۲	۷	۰	۰	۱	HS	MS	MS	۱۵
MS	۰	۱	۸	۱	۰	LS	HS	MS	۱۶
HS	۱	۸	۰	۰	۱	MS	HS	MS	۱۷
HHS	۶	۰	۱	۱	۲	HS	HS	MS	۱۸
MS	۲	۰	۷	۰	۱	LS	LS	HS	۱۹
MS	۱	۰	۸	۱	۰	MS	LS	HS	۲۰
HS	۱	۹	۰	۰	۰	HS	LS	HS	۲۱
MS	۰	۰	۷	۰	۳	LS	MS	HS	۲۲
HS	۲	۶	۰	۲	۰	MS	MS	HS	۲۳
HHS	۸	۰	۲	۰	۰	HS	MS	HS	۲۴
MS	۱	۰	۸	۰	۱	LS	HS	HS	۲۵
HHS	۶	۱	۰	۳	۰	MS	HS	HS	۲۶
HHS	۷	۱	۱	۱	۰	HS	HS	HS	۲۷

(منبع: یافته‌های پژوهش)

درصد توافق خبرگان در این پرسشنامه‌ها نیز برابر با ۸۷ درصد بوده است که برای این تحقیق عدد مناسبی قلمداد می‌شود. برای اعتبارسنجی مدل لازم است تا نتایج حاصل از ارزیابی افراد با استفاده از سیستم استنتاج فازی با نتایج ارزیابی واقعی توسط خبرگان مقایسه شود. بدین منظور لازم است تا در

ابتدا نتایج مدل با نتایج ارزیابی نهایی خبرگان از نظر میانگین و واریانس مقایسه شود. با اجرای آزمون Fisher بر روی این دو دسته داده، مقدار آماره P_Value برابر با ۰,۰۰۱ شد که نشان دهنده آن است که واریانس نتایج مدل با نتایج ارزیابی نهایی توسط ارزیابها برابر است. همچنین با اجرای آزمون t بر روی داده‌ها و به شرط برابری واریانس در دو داده، مقدار P_Value در این آزمون برابر با ۰,۰۴۵ شد که در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد نشان‌دهنده برابری نتایج حاصل از مدل و نتایج حاصل از ارزیابی نهایی ارزیاب‌هاست. همچنین به منظور اعتبارسنجی مدل در خصوص معنی‌داری هر سه متغیر هوش، شخصیت و شایستگی، باید از رگرسیون چندگانه استفاده کرد. در صورتی که متغیر وابسته تولید شده توسط سیستم فازی با متغیرهای مستقل هوش، شخصیت و شایستگی شبیه‌سازی شده توسط الگوریتم شبیه‌سازی مونت کارلو در یک مدل رگرسیون خطی چندمتغیره تحلیل شود، ضرایب به دست آمده تأثیر هر متغیر بر روی امتیاز نهایی حاصل از سیستم استنتاج فازی را نشان می‌دهد و بیان می‌کند متغیر مربوطه تا چه اندازه بر روی امتیاز نهایی حاصل از این مدل موثر بوده است. جدول شماره (۸) به ارائه این ضرایب پرداخت است:

جدول ۷

بررسی تأثیر هر یک از متغیرهای هوش، شخصیت و شایستگی در سیستم استنتاج فازی

متغیر	ضریب	آماره t	مجذور خطا	P_Value
شایستگی	۰.۵۲۲۶۵	۰.۱۶۳۹۵	۳۱.۸۷۹	۰
هوش	۰.۴۴۴	۰.۰۱۶۲	۲۷.۲۷۵	۰
شخصیت	۰.۲۶	۰.۰۱۶۵	۱۶.۲۵۳	۰
عرض از مبدا	-۷.۰۵	۱.۵۹۸۶	-۴.۴۱۱	۰

(منبع: یافته‌های پژوهش)

از تحلیل مدل رگرسیون بالا، نتایج زیر حاصل می‌شود.

* هیچ‌یک از متغیرهای هوش، شخصیت و شایستگی در سیستم استنتاج فازی پیاده‌سازی شده بی‌معنی نیست و همه متغیرها دارای ضریب با اهمیت و معنی‌دار هستند. این نتیجه از آن جهت با اهمیت است که در مدل ارائه شده در قسمت ادبیات بیان شد که هر سه این متغیرها در برآورد امتیاز نهایی کانون ارزیابی با اهمیت بوده و نمی‌توان از اهمیت هیچ‌یک از متغیرها غافل شد.

* اهمیت شایستگی بیشتر از سایر متغیرها و اهمیت هوش بیشتر از شخصیت است و این با مفاهیم ارائه شده در ادبیات نظری مطابقت دارد.

با توجه به نتایج و اینکه تفاوت معنی‌داری بین امتیازات حاصل از مدل و ارزیابی نهایی ارزیاب‌ها از ۱۱۶ نفر از مدیران وجود ندارد و همچنین معنی‌داری تأثیر هر سه متغیر هوش، شخصیت و شایستگی در امتیاز نهایی حاصل از سیستم استنتاج فازی، به نظر می‌رسد سیستم استنتاج فازی از اعتبار لازم برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

دغدغه اصلی این پژوهش ارائه مدلی برای جمع‌بندی امتیازات حاصل از کانون‌های ارزیابی بود به نحوی که بتوان از ترکیب امتیازات هوش، شخصیت و شایستگی به امتیازی نهایی برای جمع‌بندی و قضاوت رسید. با استفاده از امتیاز نهایی کانون‌های ارزیابی که در این پژوهش با استفاده از سیستم استنتاج فازی برآورد شده است، می‌توان در مورد جذب، انتصاب و یا ارتقای افراد تصمیم گرفت و یا در معنایی کلی‌تر می‌توان برای برآورد رفتار و عملکرد فرد در محیط‌های کاری از آن استفاده نمود. برای برآورد این امتیاز رویکرد سیستم استنتاج فازی در پیش گرفته شد و در این راه با استفاده از نظرات خبرگان قواعد اصلی آن استخراج گردید. علت اصلی استفاده از سیستم استنتاج فازی تلاش برای مدل‌سازی ذهن خبرگان به دلیل عدم وجود داده‌های عملکرد مناسب برای مدل‌سازی و برآورد امتیاز نهایی کانون ارزیابی است.

سیستم استنتاج فازی طراحی شده دارای ۲۷ قاعده فازی بوده که می‌تواند امتیازات سه‌گانه هوش، شخصیت و شایستگی را به امتیازی نهایی برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی همچون جذب، ارتقا و انتصاب تبدیل کند. از این سیستم می‌توان در تمامی برآوردهای شغلی مبتنی بر کانون ارزیابی که نیاز به استفاده از امتیازات هوش، شخصیت و شایستگی باشد، استفاده نمود و محدودیتی برای استفاده از نتایج این سیستم وجود ندارد. برای اعتبارسنجی این سیستم نیز از دو روش مقایسه تطبیقی نتایج حاصل از مدل با ارزیابی نهایی ارزیاب‌ها در مورد ۱۱۶ نفر از مدیران صنایع و همچنین تأثیر معنی‌داری متغیرهای سه‌گانه تحقیق بر روی امتیاز حاصل از مدل با استفاده از شبیه‌سازی مونت‌کارلو و تحلیل رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد. اعتبارسنجی نشان داد که نتایج حاصل از مدل با نظرات ارزیاب‌ها تفاوت چندانی ندارد و متغیرهای سه‌گانه هوش، شخصیت و شایستگی تأثیر معنی‌داری در امتیاز نهایی حاصل از مدل دارند. در این مدل برای ایجاد امتیاز نهایی شخصیت و شایستگی به منظور استفاده در مدل استنتاج فازی، از میانگین ساده عوامل شخصیتی و شایستگی‌ها استفاده شد که پیشنهاد می‌شود، در توسعه مدل‌های بعدی، برای این قسمت نیز، از انواع مدل‌های ریاضی همچون سیستم‌های استنتاج فازی، الگوریتم‌های انتخاب چندشاخصه، رگرسیون و یا نظایر آن استفاده نمود.

با توجه به تحلیل رگرسیون انجام شده برای اعتبارسنجی سیستم استنتاج فازی مشخص شد عامل شایستگی‌ها بیشترین تأثیر را از منظر خبرگان بر امتیاز نهایی کانون‌های ارزیابی دارد. شایستگی

نمایان کننده الگوهای رفتاری شکل گرفته در تجربیات قبلی فرد است و از نظر خبرگان می‌تواند بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی فرد داشته باشد. این عامل از آن جهت مهم تلقی می‌شود که فرد معمولاً در محیط‌های جدید کاری نیز مطابق با الگوهای رفتاری شکل گرفته در رفتار خود، عمل می‌کند. ارزیابی دقیق و برآورد نمره این عامل می‌تواند تا حد زیادی توضیح‌دهنده رفتار و عملکرد فرد در محیط کاری نیز باشد.

پس از عامل شایستگی، عامل هوش یا توانایی ادراکی به‌عنوان مهم در برآورد این امتیاز تلقی شده و پس از آن نیز عامل شخصیت از اهمیت برخوردار است. به‌نظر می‌رسد ترجیح عامل هوش بر شخصیت به دلیل احتمال کمتر تغییر آن باشد؛ بدین معنی که احتمال تغییر و بهبود عامل هوش در طول زمان کمتر از بهبود ویژگی‌های شخصیتی است. عامل هوش از جمله عوامل ذاتی است که تغییر آن سخت‌تر و دارای هزینه بیشتری است و در برخی مواقع احتمال تغییر آن نیز بسیار پایین است، این در حالی است که می‌توان با اجرای دوره‌های مشاوره و بهبود رفتار سازمانی، برخی از ویژگی‌های شخصیتی را در میان مدت بهبود داد. در واقع در صورتی که فرد با هوش نامتناسب با جایگاه در سازمان جذب شود، احتمال بهبود و جبران خطای فرایند سنجش بسیار کم خواهد بود، اما در صورتی که فرد از شایستگی‌ها و هوش متناسب با جایگاه برخوردار باشد، با احتمال بالایی می‌توان ویژگی‌های شخصیتی نامطلوب فرد را در میان مدت و با صرف هزینه بهبود داد. نکته دیگر در مورد ترجیح عامل هوش بر شخصیت آن است که هوش افراد در طول زمان از ثبات نسبی برخوردار است اما ویژگی‌های شخصیتی در طول زمان متغیر هستند و به همین دلیل میزان اعتبار آزمون‌های شخصیتی بیش از دو سال نیست.

منابع

- آذرفر، امیر، علی‌شیری محمد مهدی و محمدی، محمدحسین (۱۳۹۸). اثر همانندی موقعیت بر امتیازات داوطلبان در کانون‌های ارزیابی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، دوره ۱۰، شماره ۴ - شماره پیاپی ۳۴، زمستان ۱۳۹۷، صص ۱-۲۴.
- آرمان، مانی، اعرابی سیدمحمد و خسروی، محبوبه (۱۳۹۳). طراحی مدل توسعه استراتژیک منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران، *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، دوره ۶، شماره پیاپی ۲۱، پاییز ۱۳۹۳، صص ۸۱-۱۰۷.
- اکبری، مهناز، فیاضی، مرجان و جمشیدی، حمزه (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عارضه‌های کانون‌های ارزیابی و توسعه در ایران، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، دوره ۸، شماره ۱ - شماره پیاپی ۲۳، صص ۱۳۰-۱۰۳.
- تیموری، نازنین، رنگریز، حسن، عبداللهی، بیژن و زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل موثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، *پژوهش‌های*

- مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دوره ۱۰، شماره ۲ - شماره پیاپی ۳۲، تابستان ۱۳۹۷، صص ۲۶۲-۲۳۰.
- شاکری، ایمان، موسوی، زهره، نوری، ابوالقاسم و عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۸). روایی‌سنجی ارزیابی ۳۶۰ درجه از طریق کانون ارزیابی در شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۱، شماره پیاپی ۴۱، پاییز ۱۳۹۸، صص ۲۴۳-۱۴۷.
- قربانی، داریوش (۱۳۹۶). تأملی بر ایجاد مراکز ارزیابی به‌عنوان رویکرد نوین نظام جانشین‌پروری در نظام بانکی، مطالعات مدیریت و کارآفرینی، بهار ۱۳۹۶، دوره سوم، شماره ۲-۱، صص ۵۴-۴۴.
- مهراد، معصومه، سمیعی، روح‌اله، دیده‌خانی، حسین و سعیدی، پرویز (۱۳۹۹). ارائه مدل شناسایی و تحلیل ریسک‌های منابع انسانی در شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۱، شماره پیاپی ۴۴، تابستان ۱۳۹۹، صص ۱۴۷-۱۲۳.
- Antonakis, J. (2004). On why "emotional intelligence" will not predict leadership effectiveness beyond IQ or the "big five": An extension and rejoinder. *Organizational Analysis (15517470)*, 12(2).
- Boyacioglu, M. A., & Avcı, D. (2010). An adaptive network-based fuzzy inference system (ANFIS) for the prediction of stock market return: the case of the Istanbul stock exchange. *Expert Systems with Applications*, 37(12), 7908-7912.
- Brown, A., Forde, C., Spencer, D., & Charlwood, A. (2008). Changes in HRM and job satisfaction, 1998-2004: Evidence from the Workplace Employment Relations Survey. *Human Resource Management Journal*, 18(3), 237-256.
- Burhan, N. A. S., Mohamad, M. R., Kurniawan, Y., & Sidek, A. H. (2014). The impact of low, average, and high IQ on economic growth and technological progress: Do all individuals contribute equally? *Intelligence*, 46, 1-8.
- Ding, X., Li, Q., Zhang, H., Sheng, Z., & Wang, Z. (2017). Linking transformational leadership and work outcomes in temporary organizations: A social identity approach. *International Journal of Project Management*, 35(4), 543-556.
- Gatewood, R., Feild, H. S., & Barrick, M. (2015). *Human resource selection*. Nelson Education.
- Gaugler, B. B., Rosenthal, D. B., Thornton, G. C., & Bentson, C. (1987). Meta-analysis of assessment center validity. *Journal of applied psychology*, 72(3), 493.
- Hermelin, E., Lievens, F., & Robertson, I. T. (2007). The validity of assessment centres for the prediction of supervisory performance ratings: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(4), 405-411.
- Iyer, S. R., & Sharda, R. (2009). Prediction of athletes' performance using neural networks:

- An application in cricket team selection. *Expert Systems with Applications*, 36(3), 5510-5522.
- Knottenbelt, W. J., Spanias, D., & Madurska, A. M. (2012). A common-opponent stochastic model for predicting the outcome of professional tennis matches. *Computers & Mathematics with Applications*, 64(12), 3820-3827.
- Leung, C. K., & Joseph, K. W. (2014). Sports data mining: predicting results for the college football games. *Procedia Computer Science*, 35, 710-719.
- Lin, F., Fardad, M., & Jovanović, M. R. (2014). Algorithms for leader selection in stochastically forced consensus networks. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 59(7), 1789-1802.
- Meneghel, I., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2016). Job-related antecedents of team resilience and improved team performance. *Personnel Review*.
- Maszczyk, A., Gołaś, A., Pietraszewski, P., Roczniok, R., Zajac, A., & Stanula, A. (2014). *Application of neural and regression models in sports results prediction*. *Procedia-Soci Behavio Sci*, 117, 482-487.
- Psychological Testing Centre. (2014). Test Review Wave Professional Styles (WAVE). *The British Psychological Society*.
- Sanchez-Anguix, V., Julian, V., Botti, V., & García-Fornes, A. (2013). Tasks for agent-based negotiation teams: Analysis, review, and challenges. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 26(10), 2480-2494.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human resource management*, 54(4), 599-622.
- Salas, E., Prince, C., Baker, D. P., Shrestha, L., & Air, N. (2017). Situation Awareness in Team Performance: Implications for Measurement and Training. 10.4324/9781315087924-5.
- Sengur, A. (2008). Wavelet transform and adaptive neuro-fuzzy inference system for color texture classification. *Expert Systems with Applications*, 34(3), 2120-2128.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Competence at Work: models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Stula, M., Stipanicev, D., & Bodrozić, L. (2010). Intelligent modeling with agent-based fuzzy cognitive map. *International journal of intelligent systems*, 25(10), 981-1004.
- Tavana, M., Azizi, F., Azizi, F., & Behzadian, M. (2013). A fuzzy inference system with application to player selection and team formation in multi-player sports. *Sport Management Review*, 16(1), 97-110.

- Thornton III, G. C., Mueller-Hanson, R. A., & Rupp, D. E. (2017). *Developing organizational simulations: A guide for practitioners, students, and researchers*. Taylor & Francis.
- Wahesh, E., & Myers, J. E. (2014). Principles and practices of leadership excellence: CSI chapter presidents' experience, perceived competence, and rankings of importance. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 1(1), 83-97.
- Wang, J., & Zhang, J. (2015). A win-win team formation problem based on the negotiation. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 44, 137-152.
- Yan, H., Zou, Z., & Wang, H. (2010). Adaptive neuro fuzzy inference system for classification of water quality status. *Journal of Environmental Sciences*, 22(12), 1891-1896.
- Zhang, L., & Zhang, X. (2013). Multi-objective team formation optimization for new product development. *Computers & Industrial Engineering*, 64(3), 804-811.



