



ارائه مدلی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی برای ارزیابی شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی

علیرضا محمدپور^۱، حامد رحمانی^۲ و بابک حاجی‌کریمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۱۲ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۹/۱۳

چکیده

مدیران همواره از ارکان مهم در سازمان‌ها بوده و تحلیل مهارت و شایستگی‌های آنها یکی از روش‌های شایسته‌گزینی در سازمان‌ها محسوب می‌گردد. با توجه به اهمیت ارزیابی صحیح مدیران، هدف این پژوهش، ارائه مدلی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی برای ارزیابی شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع جمع‌آوری داده‌ها، آمیخته می‌باشد. این مطالعه شامل سه بخش می‌شود. در بخش اول از طریق فراترکیب، عوامل شخصیتی شناسایی و در بخش دوم با استفاده از تکنیک دلفی فازی، غربال و بومی‌سازی و در بخش سوم، روابط شبکه‌ای عوامل از طریق تکنیک ANP رتبه‌بندی می‌شوند. یافته‌های محقق شامل ۴ بعد، ۱۷ مؤلفه و ۱۲۴ شاخص بود. نتایج در چهار دسته ادراکی - میان فردی - کنترلی، اجتماعی - فرهنگی - اسلامی، سازمانی و فردی دسته‌بندی شد. دانشگاه آزاد اسلامی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین نهادهای آموزشی کشور، وظیفه رشد و ارتقای دانش در کشور را بر عهده دارد. لذا انتخاب مدیرانی شایسته که بتوانند، در این امر دانشگاه را یاری نمایند، امری مهم تلقی می‌شود.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، ارزیابی، شایستگی مدیران، دانشگاه آزاد اسلامی.

^۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران؛
Alireza_mc94@yahoo.com

^۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (نویسنده مسئول)؛
rahmani.hd@gmail.com

^۳. استادیار گروه مدیریت، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران. hajikarimibabak@gmail.com

مقدمه

قرن بیست و یکم را قرن مدیریت نامیده‌اند. چرا که سرعت، قدرت عمل و انبوه بودن فرآورده‌های انسانی و صنعتی، نیاز به نیروی هماهنگ کننده متفکر و فرزانه‌ای موسوم به مدیر دارد. وجود مدیر برای حفظ و توسعه تناسب اثربخشی و بارخیزی نهادها و سازمان‌های پیچیده امروزی ضرورتی انکار ناپذیر دارد، زیرا بقا و رشد سازمان‌ها و همچنین کارایی و اثربخشی نظام آموزشی به کیفیت مدیریت بستگی دارد. چگونگی کار کردن مدیران در درون سازمان، کارکرد آن سازمان را در سطح جامعه تبیین و عملکرد سازمان‌های هر جامعه و ملتی اساس عملکرد آن جامعه و ملت را تشکیل می‌دهد (مختوم زاده، ۱۴۰۲: ۲). دانشگاه آزاد به عنوان یکی از ارکان آموزشی کشور نیز از این موضوع مستثنی نبوده و آینده خود را در گرو مدیرانی کارآزموده و شایسته می‌بیند. این امر را می‌توان به به وضوح در سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها که به شایسته‌سالاری در حوزه نظام مدیریتی، تربیت و انتخاب مدیران اشاره دارد، مشاهده نمود (قلی پور، سیدجوادین و روزبهان، ۱۳۹۷: ۱).

در ادبیات مدیریت و سازمان و همچنین در عمل، نیروی انسانی به طور عام و شایستگی‌های کارکنان به طور خاص، حیاتی‌ترین دارایی برای موفقیت یک سازمان محسوب می‌شود. به معنای واقعی، شایستگی کارکنان گنج و همچنین یک عنصر حیاتی برای توسعه پایدار و عملکرد مؤثر سازمانی است (سلیمان، گانی و سلیم، ۲۰۲۰: ۷۱۷). طبق نظر بویاتزیس^۱ (۲۰۰۸) شایستگی به عنوان ویژگی اساسی یک فرد می‌تواند انگیزه، شخصیت، مهارت، جنبه‌ای از خودآگاه، نقش اجتماعی یا دانشی باشد که از آن استفاده می‌کند. این ویژگی‌ها در الگوهای رفتاری قابل مشاهده و شناسایی، مربوط به عملکرد کاری آشکار می‌شوند (ریدوان، مولیان و علی، ۲۰۲۰: ۲۰۵۳).

لذا یکی از عواملی که می‌تواند در انتخاب و ارزیابی مدیران بر اساس شایستگی‌های آنها مورد استفاده قرار گیرد، ویژگی‌های شخصیتی آنها است. طبقه گفته گوردون آلپورت^۲ "شخصیت، سازمان پویایی از نظام‌های جسمی روانی در درون فرد است که رفتار و افکار ویژه او را تعیین می‌کند". همچنین وی، شخصیت را مجموعه عوامل درونی‌ای که تمام فعالیت‌های فردی را جهت می‌دهد، تلقی می‌کند (بشارتی، ۱۳۹۳).

طی بررسی‌های صورت گرفته توسط محققین داخلی می‌توان مشاهده نمود که این پژوهشگران، مسائل مدیریتی را به عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل پیش روی ارتقای کیفیت و بهبود شاخص‌های نظام آموزش عالی و عدم توسعه یافتگی آن عنوان کردند. در این میان عدم شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی، اقدامات و تصمیمات نامناسب در سطوح عالی مدیریت و انتخاب سلیقه‌ای و سیاسی مدیران برجسته بوده است. البته این امر در دانشگاه‌های خارجی نیز قابل مشاهده بوده است (روزبهان، قلی پور و سید جوادین، ۱۴۰۱: ۵۸-۵۹). از سویی دیگر می‌توان مشاهده نمود که در زمینه شایستگی مطالعات گسترده‌ای صورت گرفته است. اما عمده این مطالعات در مراکز صنعتی و تولیدی بوده و مراکز علمی و به ویژه آموزش عالی (مدیران) کمتر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. همچنین می‌توان دریافت که نتایج و مدل‌های ارائه شده در این زمینه‌ها با فرهنگ و زمینه جوامع مورد

^۱ Boyatzis

^۲ Ridwan, Mulyani & Ali

^۳ Gordon Allport

بررسی بیشتر سازگار هستند و همین امر بر لزوم مطالعات شایستگی در کشور و مراکز علمی می‌افزاید (عرفانی خانقاهی، بهرام زاده و سعیدی، ۱۴۰۰: ۳۲۰).

لذا با توجه به مطالب یاد شده می‌توان مشاهده نمود که در حالت فعلی مدیران در دانشگاه آزاد در هفت سطح دسته بندی و ارزیابی می‌شوند و ابزارهای مورد استفاده در دانشگاه آزاد اسلامی مانند ابزارهای موجود در دستورالعمل ۱۶۵۷۳۶۳ سازمان اداری و استخدامی کشور می‌باشد البته از ابزارهای جستجوی حقیقت نیز استفاده می‌شود. در کل عمدتاً ابزارهای ارائه شده بر اساس آزمون‌های شبیه‌سازی و روانشناختی صورت می‌پذیرد و در آن هیچ ابزاری جهت بررسی مصادیق شناختی و شخصیتی وجود ندارد. با عنایت به تأکیدات که در راهبرد سند دانشگاه اسلامی شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب ۱۳۹۲ مبنی بر "تدوین شاخص‌ها و ملاک‌های شایسته‌سالاری در مدیران دانشگاهی" در راستای گزینش و ارزیابی مدیران کارآمد و شایسته وجود دارد و از سویی دیگر تلاش برای ارتقای جایگاه دانشگاه آزاد و قرار دادن آن در مسیر توسعه و افزایش توان رقابتی بیشتر، این ضرورت برای تحقیق به وجود آمد. در لذا در این تحقیق برانیم تا به ارائه مدلی مؤثر برای ارزیابی شایستگی مدیران بر پایه ویژگی‌های شخصیتی اقدام ورزیم. لذا در این مسیر چند هدف عمده را دنبال می‌نمایم، از جمله "تعیین ویژگی‌های شخصیتی مطلوب برای ارزیابی شایستگی مدیران"، "توسعه مدل‌های موجود در این حوزه" و "بومی‌سازی آن". در این راستا تلاش می‌نمایم به این سؤال پاسخ دهیم که در کنار سایر مدل‌های تحلیل شایستگی مدیران دانشگاه آزاد چه مدلی را می‌توان برای تحلیل وضعیت شناختی و ویژگی‌های روانشناختی استفاده نمود؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شایستگی‌های مدیریت دانشگاهی

در قرن بیست و یکم نهادهای تولید دانش، به‌خصوص دانشگاه‌ها، مسئولیت سنگینی دارند و برای تحقق رسالت و کارکردهایی که جامعه از نهادها و به‌ویژه از دانشگاه انتظار دارد، باید بتوانند از حداکثر توان و ظرفیت خود استفاده کنند از اهم ظرفیت‌های قابل استفاده در دانشگاه که به‌نحوی بر سایرین اشراف دارد، ظرفیت و توان مدیریتی و رهبری آن است از طرفی استقلال دانشگاه که ریشه در آزادی عمل دارد، در گرو سبک و نوع رهبری و مدیریت دانشگاه است و رئیس دانشگاه به‌عنوان فردی با بالاترین مسئولیت اجرایی و علمی باید با ایفای نقش‌های قوی رهبری و مدیریت زمینه تحقق دو مفهوم فوق را فراهم کند. (محمودی، زارعی متین و بحیرایی، ۱۳۹۱: ۱۲۵).

مدل شایستگی

هدف از تدوین مدل شایستگی در هر سازمان، ارائه الگویی برای یکپارچه کردن عملکرد سامانه منابع انسانی است. مدل همچنین می‌تواند در تحلیل مهارت و مقایسه بین شایستگی‌های در دسترس و مورد نیاز سازمان و افراد، مفید باشد. از هنگام آغاز نهضت

شایستگی‌ها، از اوایل دهه ۷۰ قرن نوزدهم تا عصر حاضر، صاحب نظران مختلف و سازمان‌ها، فهرست‌های مختلفی از شایستگی‌های مورد نیاز مدیران را تدوین کرده‌اند. برای مثال، به اعتقاد شرمن شایستگی‌های مورد نیاز مدیران، مهارت‌های رهبری، آموزشی، تخصیص و مدیریت منابع، سرپرستی و نظارت کارکنان، کنترل برنامه و گزارش‌دهی، اقدامات توسعه حرفه‌ای و مشارکت اجتماعی هستند (اکرامی و رجب‌زاده، ۱۳۹۰: ۵۴).

ویژگی‌های شخصیتی

شخصیت، وضع یا حالت نسبتاً پایدار برای رفتار کردن به روش‌های خاص در اوضاع یا موقعیت‌های گوناگون اطلاق می‌شود. الگوی مشخص و نسبتاً ثابت رفتارها، تفکر، تصور، انگیزش‌ها، گرایش‌ها، هیجان‌ها و عواطفی که یک فرد را از دیگران متمایز می‌گرداند. تفاوت‌های افراد بر پایه شخصیت می‌تواند منبع توسعه رشد و خلاقیت و یا ریشه تعارض، ناکامی و مشکلات اجتناب‌ناپذیر سازمانی باشد. شخصیت مدیران تأثیر بارزی بر نحوه نگرش، عملکرد و شیوه مدیریت مدیران دارد، با این حال همه مدیران، به یک شیوه عمل نمی‌کنند، مانند سایر افراد جامعه تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند (مختوم زاده، ۱۴۰۲: ۳-۴). این صفات به راحتی از یکدیگر قابل تشخیص هستند و در مدت زمان طولانی پایدار هستند. ویژگی‌های شخصیتی که اغلب به آنها پنج بزرگ می‌گویند، گشودگی به تجربه، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و روان رنجوری نام دارند (جنسن^۱، ۲۰۱۵: ۹۱). ویژگی‌های شخصیتی عبارتند از: نگرش باز (یا گشودگی)، فقدان قوم‌گرایی، جامعه‌پذیری (یا برون‌گرایی)، ثبات عاطفی، اعتماد به نفس، همدلی، پیچیدگی اسنادی و تحمل ابهام (بارتل رادیک و جیانلونی^۲، ۲۰۱۷: ۴).

^۱ Jensen

^۲ Bartel-Radic & Giannelloni

پیشینه تحقیق

جدول ۱- مطالعات پیشین

نویسندگان	عنوان	نتایج
کانگ، گوزمان و مالواسو ^۱ (۲۰۲۳)	پنج ویژگی شخصیتی بزرگ در محیط کار: بررسی تفاوت‌های شخصیتی بین کارکنان، سرپرستان، مدیران و کارآفرینان	مدیران دارای روان رنجوری پایین، توافق پذیری پایین، گشودگی بالا، وظیفه‌شناسی بالا و برون‌گرایی بالا هستند. در نهایت، سرپرستان با وجدان کاری بالا همراه هستند.
بوغالسکا ^۲ (۲۰۱۹)	عنوان استعدادها و شایستگی‌های شخصیتی	نتایج نشان داد که عزت نفس و ترجیحات شخصیتی مدیران، جهت‌گیری روی هدف و عمل، ثبات عاطفی و اعتماد به نفس، به‌همراه انعطاف‌پذیری، نقش مهمی در ارتباط با شایستگی‌ها دارند.
راتنات ^۳ (۲۰۱۸)	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی: مفاهیم، ابزارها، تکنیک‌ها و مدل‌ها	این مقاله به تفصیل روش‌های استفاده از نقشه‌برداری شایستگی در مدیریت عملکردهای مختلف منابع انسانی را توضیح می‌دهد.
ناودوزینه و سیلیته ^۴ (۲۰۱۵)	پنج ویژگی بزرگ شخصیتی مدیران و ویژگی‌های پیوند ارزیابی شایستگی	توانایی حل مسئله در میان معیارهای توانایی شناختی و پشتکار قوی‌ترین تأثیر را در بین معیارهای توانایی غیر شناختی در تأثیرگذاری بر رهبری دارد.
رضوی، فریریزی و قربانی (۱۴۰۱)	طراحی مدل شایستگی مدیران آموزش مراکز آموزش عالی با رویکرد مهارت‌های حرفه‌ای (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی)	شایستگی مدیران بیشترین تأثیر را از مهارت‌های حرفه‌ای مانند مهارت‌های فنی، انسانی، ادراکی، ارتباطی، کار تیمی و ابتکاری به‌دست می‌آورد. این مهارت‌ها به هشت بعد ویژگی‌های فردی، مهارت‌های مدیریتی، عوامل سازمانی، کارآفرینی، کسب و کار، رهبری، تصمیم‌گیری و همکاری منجر شوند.
روزبهان، قلی‌پور و سید جوادین (۱۴۰۱)	بهنه‌سازی الگوی شایستگی مدیران دانشگاهی با تکنیک دلفی-فازی و رویکرد مفهوم سازی داده‌بنیاد	الگوی شایستگی برای مدیران دانشگاهی شامل ۶ دسته شایستگی مانند ارزش‌های اعتقادی، فردی، علمی، مدیریتی، ارتباطی و تحلیلی است.
خلیلی و محمدی (۱۴۰۱)	ارائه الگوی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه ایلام)	الگوی شایستگی دارای ۵ بعد شامل: بعد ذهنی، بینشی دارای دو مولفه مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های تصمیم‌گیری، بعد درون فردی دارای دو مولفه رفتار حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی، بعد عملکردی دارای سه مولفه مدیریت منابع انسانی و مدیریت اجرایی و دانش و مهارت، بعد بین فردی دارای دو مولفه کار گروهی و مهارت‌های ارتباطی، بعد اخلاقی دارای دو مولفه اخلاق حرفه‌ای و ارزشی می‌باشد.
شعرباف عیدگاهی و همکاران (۱۴۰۰)	شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشی	ویژگی‌های وظیفه‌شناسی، کنترل‌کنندگی، واقع‌گرایی، سازگاری و تفکری از اهمیت و عملکرد بالایی برخوردارند.

ماخذ: یافته‌های تحقیق

^۱ Kang, Guzman and Malvaso

^۲ Bugalska

^۳ Ratnawat

^۴ Nauduzienė & Ūselytė

شایستگی مدیران بر اساس مهارت‌های حرفه‌ای، شخصیتی، اجرایی و رهبری تعریف شده‌است. این نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران تأثیر زیادی بر عملکرد آن‌ها دارد. تحقیقات نشان داده است که شایستگی مدیران بیشترین تأثیر را از مهارت‌های حرفه‌ای مانند مهارت‌های فنی، انسانی، ادراکی، ارتباطی، کار تیمی و ابتکاری به‌دست می‌آورد. این مهارت‌ها می‌توانند به هشت بعد شامل ویژگی‌های فردی، مهارت‌های مدیریتی، عوامل سازمانی، کارآفرینی، کسب و کار، رهبری، تصمیم‌گیری و همکاری منجر شوند.

روش شناسی پژوهش

با عنایت به این نکته که در این تحقیق محقق می‌کوشد تا نسبت به ارائه مدلی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی برای ارزیابی شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی اقدام ورزد، این پژوهش از منظر هدف در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. زیرا این پژوهش می‌تواند در راستای تدوین، تشخیص و بهبود ابزارهای ارزیابی شایستگی مدیران دانشگاه آزاد مورد استفاده قرار گیرد. در این پژوهش نحوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد. این مطالعه شامل سه بخش می‌شود: (۱) فراترکیب (۲) دلفی-فازی (۳) ANP. در بخش اول از روش تحلیل محتوا استفاده می‌گردد، در این روش از دو روش قیاسی (بهره‌گیری از رویکرد هدایتی) و استقرایی (استخراج موضوع‌ها و طبقه‌ها از داده‌ها) بهره‌گیری می‌شود. به این نحوه که محقق ابتدا با استفاده از رویکرد هدایتی می‌کوشد تا نسبت به شناسایی ابعاد و مولفه‌های مؤثر در ارزیابی شایستگی مدیران دانشگاه آزاد (با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی) از تحقیقات پیشین اقدام نماید، این امر از طریق مرور سیستماتیک مطالعات در بازه زمانی ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۲ برای تحقیقات داخلی و ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳ را برای تحقیقات خارجی بر اساس روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و با روسو (۲۰۰۷) انجام می‌گردد. سپس در بخش دوم با استفاده از تکنیک دلفی-فازی نسبت به ارزیابی، غربال، تایید و در نهایت بومی‌سازی (به این علت که در شناسایی ابعاد و مولفه‌ها از تحقیقات خارجی نیز بهره‌برده می‌شود) نتایج اقدام می‌شود. در بخش سوم نیز محقق برای بررسی روابط شبکه‌ای ابعاد و مولفه‌ها از تکنیک ANP استفاده می‌نماید. در راستای جمع‌آوری نظرات خبرگان در بخش‌های دوم و سوم از پرسش‌نامه تهیه شده از نتایج مرحله اول و دوم استفاده می‌شود. این جمع‌آوری به صورت پیمایشی و با حضور محقق در میدان صورت می‌پذیرد. خبرگان مطالعه را اساتید و مدیران دانشگاه و کارشناسان ارزیاب که برابر ۱۷ تن بودند، تشکیل داده‌اند.

یافته‌های پژوهش

در بخش اول تحقیق، با توجه به بررسی‌های صورت گرفته ۵۷۵ مطالعه در زمینه مرتبط با موضوع یافت شد. از این نتایج ۳۰۷ مطالعه از منظر عنوان، ۱۳۴ مطالعه از منظر چکیده و ۶۸ مطالعه از منظر متن با هدف و سؤالات تحقیق، هم جهت نبوده و به همین امر از فرآیند تحقیق حذف شدند. در انتها ۶۶ مطالعه برگزیده شدند. در جهت بررسی و ارزیابی این مطالعات محقق از همکاران پژوهشی و مشورت با خبرگان بهره‌برد، که این مقالات تایید اساتید را به‌دنبال داشت. همچنین طی ارزیابی با ابزار حیاتی گلین، این مطالعات توانستند امتیازات بسیار خوب و عالی (امتیاز ۳۱ تا ۵۰) را کسب نمایند. بنابراین می‌توانیم دریابیم که مطالعات منتخب دارای کیفیت مناسب هستند. در ادامه محقق با بررسی و کدگذاری مطالعات، ۱۴۴ شاخص را شناسایی نمود. از تجمیع این شاخص‌ها ۱۷ مؤلفه تدوین شد. در مرحله نهایی این مؤلفه برای سهولت در درک در ۴ بعد طبقه‌بندی شدند. در

جهت بررسی پایایی نتایج از ضریب کاپا که به ضریب توافق دو کدگذار اشاره دارد، استفاده شد. با توجه به انجام محاسبات لازم، میزان توافقات مشاهده شده برابر ۰.۷۵۹ و میزان توافقات شانس برابر ۰.۱۷۷ بود. با جاگذاری نتایج مقدار کاپا برابر ۰.۷۰۷ بود که از سطح مناسب ۰.۶ کاپا بیشتر بوده و بر صحت و قابل اعتماد بودن نتایج صحه گذاشت.

در بخش دوم، محقق از تکنیک دلفی-فازی برای تطبیق نتایج و بومی‌سازی آنها استفاده نمود. بر طبق نتایج حاصل شده از روش دلفی فازی، در زمینه مولفه‌ها شاهد بودیم که خبرگان، این مولفه‌ها را تایید نموده و مولفه‌ها توانسته‌اند مقداری بیشتر از سطح آستانه ۰.۷ را کسب نمایند، همین امر موجب شد تا این ارزیابی در یک راند صورت پذیرد. اما در زمینه شاخص‌های تحقیق، در راند اول از میان ۱۴۴ شاخص معرفی شده ۱۲۴ شاخص از سطح آستانه بیشتر و ۲۰ شاخص نتوانستند مقدار لازم را کسب نمایند، همین امر موجب شد تا ارزیابی به راند دوم کشیده شود. در راند دوم تمامی شاخص‌ها از سطح آستانه بیشتر و مقایسه نتایج راند اول و دوم نیز از ۰.۱ کمتر بود، لذا دلیلی برای ادامه راند ها وجود نداشت. برای بررسی اعتبار نتایج در کنار مشورت با خبرگان، نسبت به ارزیابی روایی محتوای *CVI* و *CVR* اقدام شد. بر طبق روابط لازم برای اندازه گیری *CVI* و *CVR*، این ضرایب توانستند مقدار لازم را کسب نمایند، که نشان از مناسب بودن نتایج با دیدگاه‌های خبرگان است.

جدول ۲- نتایج یافته‌های مرحله فراترکیب و دلفی فازی

بعد ادراکی- میان فردی-کنترلی			
مولفه نظارت و کنترل‌کنندگی	مولفه رفتاری	مولفه ارتباطی-تعاملی	مولفه ادراکی
سازگاری و انعطاف پذیری توانایی آرام بودن مدیریت و کنترل استرس کنترل تکانه کنترل احساسات خودکنترلی (مدیریت خود) نظارت و ارزیابی	درون‌گرا باز بودن محافظه کار بودن علاقه به استقلال شغلی آینده‌نگر و دور اندیش عمل‌گرا بودن بورنگرایی انتقادپذیری برخورد منطقی توافق پذیری	مشارکت و کار گروهی توانایی برقراری ارتباط فردی توانایی برقراری ارتباط گروهی توانایی برقراری ارتباط سازمانی مهارت‌های گفت و گو و مذاکره مهارت کلامی تعامل کنند ارتباط دهنده و پیوند دهنده ارتباطات کتبی	کلی‌نگری و نگرش فرابندی جستجوگر و جمع‌آوری کننده اطلاعات خود آگاهی گشودگی به تجربه درک ارزش خود درک سیاسی توانایی درک متقابل ادراک میان فردی
بعد اجتماعی- فرهنگی-اسلامی			
مولفه‌های اعتقادی، ارزشی و معنوی	مولفه‌های فرهنگی	مولفه اجتماعی	
ایمان به خدا و تقوی پایبندی به اصول و ارزش‌ها دین‌داری و ولایت‌محوری روحیه جهادی و انقلابی‌گری التزام عملی به رعایت ارزش‌های اسلامی	پذیرش دیگران و ارزش قائل شدن برای آنها هوش فرهنگی حساسیت فرهنگی قانون‌مدار سازگاری اجتماعی	ادراک اجتماعی جامعه‌پذیری ظاهر آراسته و تأثیرگذار توسعه دیگران روحیه اینارگری داشتن	

معنویت در کار تفکر معنوی	مربیگری و هدایتگری انصاف و عدالت خواهی اعتماد متقابل در تمامی سطوح (فرهنگ اعتماد)	قناعت و ساده زیستی مردم دوستی
بعد سازمانی		
مولفه شخصیت رهبری	مولفه تصمیم و حل مشکل	مولفه وجدان و وظیفه شناسی
مشورت پذیری دارای انضباط زمانی هوش اقتصادی فهم مالی هوش سیاسی حسن تدبیر (آینده نگر و دور اندیش) جرات داشتن (اذعان) قدرت مذاکره و متقاعدسازی مدیریت و نظارت استراتژیک توانایی غلبه بر بحران الگو و شایسته بودن مدیریت تغییر توانایی مدیریت استعدادها در سازمان مدیریت تعارض رازداری و امانت داری شایسته سالاری قضاوت و داوری رهبری و قدرت نفوذ تواضع و فروتنی بردباری و شکیبایی تفکر تحلیلی قاطعیت	توانایی درک پیچیدگی های سازمانی توانایی غلبه بر مشکلات قابلیت اخذ تصمیم حل مشکلات و تحولات	وفاداری به شغل هوشیاری درون سازمانی برنامه ریزی وظیفه شناسی روحیه خدمت و مشتری مداری خودکارآمدی خودتنظیمی سالم و مطمئن بودن
	مولفه محیطی	مولفه تعهد به منافع و ارزش های سازمان
	هوشیاری محیطی آگاهی سازمانی و محیطی	رازداری و توانایی حفظ اسرار سازمان متعهد به ارزش های سازمانی پاسخ گویی تعهد سازمانی تعهد اخلاقی
بعد فردی		
مولفه درون فردی	مولفه ناسازگاری	مولفه فکری و ذهنی

نتیجه‌گرا تخیلی بودن (افکار بلندپروازانه) تحمل ایهام استقلال فکری قدرت تجزیه و تحلیل بالا نظم فکری نقاد و عیب‌یاب قابلیت استدلال قوی داشتن تفکر تجاری (دانش کسب و کار) هوش عملیاتی	الگوهای ثابت افکار بد خلقی و نوسانات عاطفی روان‌پریشی مشکوک بودن افسردگی عدم احساس نیاز به انجام فعالیت فرهنگی عدم مراجعه برای بیان مشکلات خود بزرگ‌بینی رفتارهای منفی داشتن ارتباطات ضعیف با همکاران عدم انطباق با اهداف سازمان نداشت قبول دیگران و سخنان آنها (خود رأی بودن) خود شیفته بودن	مصمم و با اراده بودن دقیق بودن هدفمند بودن منطقی کیفیت‌گرا گشاده‌رویی مسئولیت‌پذیری زمان‌سنج روحیه پورشور اجتماعی بودن انگیزه و پشتکار ریسک‌پذیری اعتماد به نفس قابلیت شنودگی شخصیت یادگیرنده کمال‌جویی تلاش‌گر و کوشا حسن شهرت اعتبار شجاعت و قاطعیت در انجام امور صداقت کنجکاوی خلاقیت نوآوری احترام
مولفه احساسی		
دل‌سوزی تکیه‌بر عوامل حسی (احساسی بودن) حسن خلق و محبت	مولفه واقع‌گرایی	
مولفه کمال‌گرایی	مثبت‌نگر بودن رک صرفه‌جو اهل عمل واقع‌گرا بودن	
علاقه به مفید بودن علاقه به پیشرفت و موفقیت یادگیری مستمر خودآگاهی توسعه فردی		

مأخذ: یافته‌های تحقیق

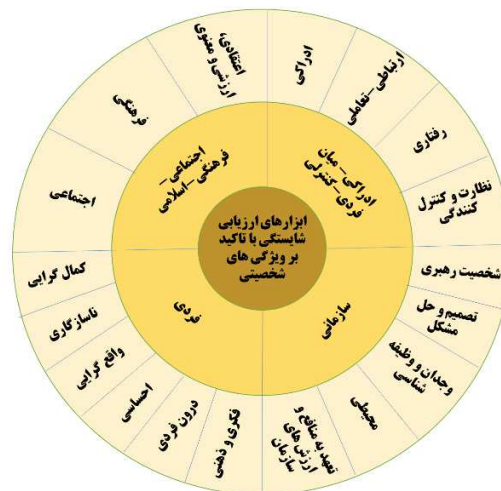
در بخش‌هایی برای اینکه بتوانیم درک مناسبی از روابط شبکه‌ای و تبه‌بندی عوامل به‌دست آمده داشته‌باشیم، از روش *ANP* استفاده نمودیم. در این بخش ۱۷ خبره با پرسش‌نامه تهیه شده از بخش دوم، نظرات خود را اعمال نمودند. با استفاده از نتایج این پرسش‌نامه محقق تحلیل‌های خود را به انجام رساند.

جدول ۳- اوزان نهایی عوامل

رتبه	وزن نهایی	وزن نسبی	
		۰/۲۴۳	بعد ادراکی - میان فردی - کنترلی
۶	۰/۰۶۳		مؤلفه نظارت و کنترل کنندگی
۷	۰/۰۵۷		مؤلفه رفتاری
۳	۰/۰۷۳		مؤلفه ارتباطی - تعاملی
۱۱	۰/۰۴۹		مؤلفه ادراکی
		۰/۲۴۴	بعد اجتماعی - فرهنگی - اسلامی
۱	۰/۰۸۸		مؤلفه های اعتقادی، ارزشی و معنوی
۲	۰/۰۸۷		مؤلفه های فرهنگی
۵	۰/۰۶۹		مؤلفه اجتماعی
		۰/۲۷۶	بعد سازمانی
۴	۰/۰۷۰		مؤلفه شخصیت رهبری
۹	۰/۰۵۶		مؤلفه تصمیم و حل مشکل
۱۰	۰/۰۵۳		مؤلفه وجدان و وظیفه شناسی
۱۵	۰/۰۴۰		مؤلفه محیطی
۸	۰/۰۵۶		مؤلفه تعهد به منافع ارزش های سازمان
		۰/۲۳۸	بعد فردی
۱۲	۰/۰۴۳		مؤلفه کمال گرایی
۱۳	۰/۰۴۳		مؤلفه ناسازگاری
۱۷	۰/۰۳۶		مؤلفه واقع گرایی
۱۶	۰/۰۳۹		مؤلفه احساسی
۱۴	۰/۰۴۲		مؤلفه درون فردی
۱۸	۰/۰۳۴		مؤلفه فکری و ذهنی

ماخذ: یافته های تحقیق

در جهت بررسی اعتبار درونی برای نتایج در این بخش از فرمول معرفی شده در مقاله لیو و لیو^۱ (۲۰۲۱) استفاده شد. بر طبق این رابطه محقق با استفاده از نظرات خبرگان و جاگذاری در رابطه مقدار ۰.۰۳۸۹ را به دست آورد. با عنایت به اینکه این مقدار از ۰.۰۵ کمتر می‌باشد، می‌توانیم دریابیم که نظرات حاصل شده دارای پایایی مناسب می‌باشد.



شکل ۱- مدل نهایی تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در این مطالعه محقق تلاش نمود تا با بررسی جامع ادبیات داخلی و خارجی، مدلی را شکل دهد که بتواند علاوه بر ارزیابی شایستگی مدیران، عوامل شخصیتی آنها را که شکل دهنده رفتار و عمل آنها است را تهیه نماید. در زمینه عوامل شخصیتی مدل‌های روانشناسی و تحقیقات بسیاری وجود دارد، اما نکته که بسیاری از محققین بر آن اعتقاد دارند، این نکته است که ارزیابی شخصیت کار دشواری محسوب می‌شود و از طرفی ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند در عوامل بسیاری از فعالیت‌ها و رفتارهای شخص نمود و تأثیر بگذارد. آنچه در این مطالعه از یافته‌های محقق پس از تکنیک دلفی فازی حاصل شد برابر ۴ بعد، ۱۷ مولفه و ۱۲۴ شاخص بود. محقق در این تحقیق تلاش نمود تا از پراکندگی نتایج جلوگیری نموده و نتایج خود را در چهار بعد برای درک سهل‌تر دسته‌بندی نماید.

^۱ Liu & Liu

در بعد ادراکی - میان فردی - کنترلی، نتایج محقق ۴ مولفه و ۳۴ شاخص را نشان داد. این بعد به وضوح نشان‌دهنده توانایی افراد در کنترل و مدیریت خود و تعاملات میان فردی است. در میان مولفه‌های این بعد، مولفه مولفه ارتباطی - تعاملی با وزن ۰.۰۷۳ رتبه اول را به خود اختصاص داده است. این مولفه به تعاملات مؤثر افراد تأکید دارد و جایگاه مهمی در ایجاد ارتباطات سالم و مؤثر در هر سازمان دارد. نظارت و کنترل کنندگی با وزن ۰.۰۶۳ بر قابلیت فرد در نظارت بر پروسه‌های خود و دیگران مرتبط می‌شود. توانایی کنترل خود در شرایط مختلف می‌تواند به افراد کمک کند تا در موقعیت‌های چالش‌برانگیز بهتر عمل کنند. مولفه رفتاری با وزن ۰.۰۵۷ نیز در این حوزه اهمیت دارد؛ چرا که رفتارها و واکنش‌های انسان‌ها به محیط پیرامونشان نه تنها تحت تأثیر عوامل خارجی، بلکه ناشی از توانایی‌های ادراکی و کنترلی آن‌هاست.

در بعد اجتماعی - فرهنگی - اسلامی، شاهد هستیم که نتایج ۳ مولفه و ۲۲ شاخص را نشان می‌دهد. این نتایج به عوامل اعتقادی، ارزشی و معنوی، فرهنگی و اجتماعی می‌پردازد. نکته مهمی که در رابطه با این بعد وجود دارد، اهمیت آن در بومی‌سازی نتایج و توجه به عوامل مؤثر در اعتقادات و ارزش‌های ایرانی اسلامی است که آن را از مدل‌های خارجی جدا می‌نماید. مولفه اعتقادی، ارزشی و معنوی با وزن ۰.۰۸۸ در این بعد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این مولفه نشان‌دهنده تأثیر عقاید و ارزش‌های دینی و فرهنگی بر رفتار انسان‌هاست. باوری که افراد به آن پایبندند، می‌تواند بر انگیزه‌ها و رفتارهای آن‌ها تأثیر عمیقی بگذارد. در کنار آن، مولفه‌های فرهنگی و اجتماعی با وزن‌های ۰.۰۸۷ و ۰.۰۶۹ به نقش فرهنگ و تعاملات اجتماعی در شکل‌گیری رفتارها اشاره دارند. فرهنگ به عنوان یک عامل تعیین‌کننده، می‌تواند رفتارهای فردی و اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهد و هرگونه تغییر در فرهنگی خاص ممکن است موجب بروز تغییرات قابل توجهی در عملکرد افراد شود.

بعد سازمانی در این تحقیق شامل ۵ مولفه و ۴۱ شاخص بوده است. این بعد یکی از ابعاد مهمی است که برای ارزیابی و تطبیق مدیران با نیازها و خواسته‌های سازمان تهیه و تدوین شده است. عوامل سازمانی نیز در شکل‌گیری رفتارهای فردی و جمعی نقش بسزایی دارند. مولفه شخصیت رهبری با وزن ۰.۰۷۰ به عنوان یکی از کلیدی‌ترین مولفه‌ها در این بعد شناخته می‌شود. شخصیت رهبری تأثیر زیادی بر فرهنگ سازمانی و انگیزش کارکنان دارد و می‌تواند بر روند تصمیم‌گیری و حل مشکلات درون سازمان تأثیرگذار باشد. مولفه‌های تصمیم و حل مشکل و وجدان و وظیفه‌شناسی نیز با وزن‌های ۰.۰۵۶ و ۰.۰۵۳ اهمیت زیادی دارند. در واقع، توانایی حل مسائل و اخلاق حرفه‌ای از جمله عوامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌آیند. این مولفه‌ها نشان‌دهنده این است که چقدر انضباط فردی و اخلاقی می‌تواند بر رشد و پیشرفت سازمان‌ها تأثیر بگذارد.

در زمینه بعد فردی شاهد هستیم که نتایج ۶ مولفه و ۶۱ شاخص را شامل می‌شود. که بیانگر اهمیت این بعد در زمینه ارزیابی افراد می‌باشد. ابعاد فردی معمولاً به ویژگی‌های درونی افراد مرتبط می‌شود. در این بعد، مولفه کمال‌گرایی با وزن ۰.۰۴۳ بر اهمیت تلاش برای بهبود و ارتقاء خود تأکید دارد. در کنار آن، مولفه ناسازگاری با وزن مشابه نشان‌دهنده چالش‌هایی است که افراد ممکن است در تعامل با دیگران با آن مواجه شوند. واقع‌گرایی، احساسی، درون فردی و فکری و ذهنی به ترتیب با وزن‌های

۰۰۰۳۶، ۰۰۰۳۹، ۰۰۰۴۲ و ۰۰۰۳۴ از دیگر مولفه‌های این بعد هستند. این مولفه‌ها نشان می‌دهند که چگونه احساسات و تفکر فرد می‌تواند بر روی رفتارها و تصمیم‌گیری‌های او تأثیر بگذارد.

آنچه در مورد نتایج حاصل شده در این مطالعه وجود دارد، این نکته است که این نتایج برای سیستم آموزش عالی طراحی و تهیه شده‌است و مدل‌های موجود دیگر یا برای سازمان‌های خاصی تهیه شده‌بودند و یا اگر برای سیستم آموزشی بوده‌اند، بر خصایص و توانایی‌های دیگری در ارزیابی مدیران تمرکز نموده‌بودند. آنچه برای محقق در زمینه ارزیابی‌ها قابل توجه بوده است، این امر است که در امور ارزیابی مدیران به مسائل سیاسی نگاه ویژه‌ای وجود دارد، که این امر باید از سیاست زدگی به دور و به سمت تخصص گرایی و حرفه‌ای گری تمایل پیدا نماید. از طرفی در ارزیابی‌های صورت گرفته از متدهای تکراری و اصول پایه استفاده می‌شود، همین نکته باعث می‌شود تا در ارزیابی‌ها صورت پذیرفته درصد خطای محسوسی احساس شود. از نگاه کلی تر درک بعضی از ویژگی‌ها در ارزیابی‌های مدیران عالی که از حساسیت بالایی برخوردار است، نیاز به تخصص‌های بسیار بالا و استفاده از فناوری‌های مدرن دارد. این تخصص‌ها می‌تواند کیفیت ارزیابی‌ها را ارتقا بخشیده و با استفاده از ابزار فناوری بر صحت داده‌ها بیافزاید. لذا در این زمینه محقق توصیه می‌نماید تا در ترکیب هیئت‌های ارزیابی از کارشناسان علوم روانشناسی و عصب شناسی بهره برده شود. همچنین محقق توصیه می‌کند در روند ارزیابی‌ها از دستگاه محرک نما تاشیستوسکوپ بهره برده شود تا از طریق آن بتوان سنجش دقیق تری از ظرفیت ادراک بینایی - حافظه انتخابی یا سوگیری حافظه - تأثیر خلق و خو در سوگیری حافظه - انگیزش و شخصیت - هیجان و ادراک و... عوامل دیگر به دست آورد. در نهایت بیان این نکته ضرورت دارد که برای تعمیم پذیری بیشتر نتایج به تحقیقات عمیق تر و بر پایه روانشناسانه نیاز است. در انتها به سایر محققین توصیه می‌گردد، نقش تکنولوژی‌های نوین در عرصه ارزیابی‌های شخصیتی و روانی را بررسی و نقش ابزارهای‌های گوناگون (شبیه‌سازی، بازی گونه، تست و...) و سهم هر کدام از آنها را در ارزیابی‌ها مورد واکاوی قرار دهند.

منابع و مأخذ

- اکرامی، محمود، و رجب‌زاده، سمیه. (۱۳۹۰). توسعه مولفه‌های مقیاس سنجش شایستگی مدیران. فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۴(۷۷)، ۴۹-۶۹
- جامعی، مرضیه، مهرعلی زاده، یداله و قشقایی زاده، نصراله. (۱۳۹۰). تحلیل عاملی عوامل مؤثر در ایجاد الگوی شایستگی مدیران برای مدارس کارآفرینانه. مطالعات رفتاری در مدیریت، ۲(۴)، ۱-۱۹.
- خلیلی، کرم و محمدی، نسرين. (۱۴۰۱). ارائه الگوی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه ایلام). تعالی منابع انسانی، ۳(۲)، ۱۰۸-۹۲.
- رضوی، عاطفه، فریبرز، الهام، قربانی، محمود. (۱۴۰۱). طراحی مدل شایستگی مدیران آموزش مراکز آموزش عالی با رویکرد مهارت‌های حرفه‌ای (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳۵(۹)، ۶۷-۹.

روزبهان محمدولی، قلی پور رحمت اله، سید جوادین سید رضا (۱۴۰۱). بهینه‌سازی الگوی شایستگی مدیران دانشگاهی با تکنیک دلفی-فازی و رویکرد مفهوم سازی داده‌بنیاد. تحقیق در عملیات در کاربردهای آن؛ ۱۹ (۱): ۵۷-۸۰.

شعرباف عیدگاهی، احمد، مهرآیین، محمد، ملک‌زاده، غلامرضا و پویا، علیرضا (۱۴۰۰). شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشی، پژوهشنامه مدیریت تحول سال سیزدهم شماره ۲۵، ۱۰۹-۱۳۴.

عرفانی خانقاهی، مهشاد، بهرام زاده، حسینی، و سعیدی، هادی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۷ (۱)، ۳۱۹-۳۳۱.

قلی پور، رحمت اله، سیدجوادین، سیدرضا، و روزبهان، محمدولی. (۱۳۹۷). طراحی الگوی شایستگی مدیران دانشگاهی مبتنی بر سند دانشگاه اسلامی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶ (۲)، ۱-۳۴.

قنادی نژاد، فرزانه، و عصاره، فریده. (۱۳۹۸). الگوی ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی: تحلیل محتوای مدل‌های شایستگی مدیران. رهیافت، ۲۹ (۷۴)، ۱-۱۶.

محمودی، سیدمحمد، زارعی متین، حسن، و بحیرایی، صدیقه. (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱ (۱)، ۱۱۴-۱۴۳.

مختوم زاده ع. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با مهارت‌های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان‌های شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷ (۲۶)، ۷۰۲-۷۲۳.

Akrami, Mahmoud, and Rajabzadeh, Samia. (۲۰۱۶). Development of the components of the managers' competence measurement scale. Management and Development Process, ۲۴(۷۷), ۴۹-۶۹ (Persian)

Anwar, G., & Abdullah, N. N. (۲۰۲۱). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM), ۵.

Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (۲۰۲۰). Influence of personality traits and moral values on employee well-being, resilience and performance: A cross-national study. Applied Psychology, ۶۹(۳), ۶۵۳-۶۸۵.

Bartel-Radic, A., & Giannelloni, J. L. (۲۰۱۷). A renewed perspective on the measurement of cross-cultural competence: An approach through personality traits and cross-cultural knowledge. European Management Journal, ۳۵(۵), ۶۳۲-۶۴۴.

Bleidorn, W., Hill, P. L., Back, M. D., Denissen, J. J., Hennecke, M., Hopwood, C. J., ... & Roberts, B. (۲۰۱۹). The policy relevance of personality traits. American Psychologist, ۷۴(۹), ۱۰۵۶.

Boyatzis, Richard E. (۲۰۰۸). Competencies in the ۲۱st Century. Journal of Management Development, ۲۷(۱): ۵-۱۲.

Bücker, J., & Poutsma, E. (۲۰۱۰). How to assess global management competencies: An investigation of existing instruments. management revue, ۲۱۱-۲۶۳.

Bugalska, A. (۲۰۱۹). Personality Predispositions and Competences. International Journal of Contemporary Management, ۱۸(۱), ۷-۳۶.

Cheng, M., Dainty, A. and Moore, D. (۲۰۰۳), The differing faces of managerial competency in Britain and America. *Journal of Management Development*, Vol. ۲۲ No. ۶, pp. ۵۲۷-۳۷.

Creasy, T., & Anantatmula, V. S. (۲۰۱۳). From every direction—How personality traits and dimensions of project managers can conceptually affect project success. *Project Management Journal*, ۴۴(۶), ۳۶-۵۱.

Diener, E., & Lucas, R. E. (۲۰۱۹). Personality traits. *General psychology: Required reading*, ۲۷۸.

Erfani Khanghahi, Mehshad, Bahramzadeh, Hossein Ali, and Saidi, Hadi. (۲۰۲۱). Presenting the competence model of managers of Azad Khorasan Razavi Islamic University. *Sociology of Education*, ۷(۱), ۳۱۹-۳۳۱ (Persian)

Garman, A./Johnson, M. (۲۰۰۶): Leadership competencies: an introduction. In: *Journal of Health Care Management*, ۵۱(۱): ۱۳-۱۷.

Jamei, Marzieh, Mehralizadeh, Yadaleh and Qashqaizadeh, Nasrallah. (۲۰۱۶). Factor analysis of effective factors in creating a competency model for managers for entrepreneurial schools. *Behavioral Studies in Management*, ۲(۴), ۱-۱۹. (Persian)

Jensen, M. (۲۰۱۵). Personality traits, learning and academic achievements. *Journal of Education and Learning*, ۴(۴), ۹۱-۱۱۸.

Kang W, Guzman KL and Malvaso A (۲۰۲۳) Big Five personality traits in the workplace: Investigating personality differences between employees, supervisors, managers, and entrepreneurs. *Front. Psychol.* ۱۴:۹۷۶۰۲۲

Kang, W., Steffens, F., Pineda, S., Widuch, K., & Malvaso, A. (۲۰۲۳). Personality traits and dimensions of mental health. *Scientific Reports*, ۱۳(۱), ۷۰۹۱.

Kapisan, M. N., & Suharto, I. K. S. (۲۰۲۰). Relationship of Leadership and Competence with Organizational Performance: Organizational Commitments as Mediation Variables in Pt. Bhakti Nusantara Gas.

Khalili, Karam and Mohammadi, Nasrin. (۲۰۲۲). Presenting the competence model of managers of educational groups in universities (case study: Ilam University). *Excellence in Human Resources*, ۳(۲), ۱۰۸-۹۲. (Persian)

Mahmoudi, Seyyed Mohammad, Zarei Mateen, Hassan, and Bahrari, Siddiq. (۲۰۱۲). Identifying and explaining the competencies of university administrators. *Management in Islamic University*, ۱(۱), ۱۱۴-۱۴۳ (Persian)

Makhtoumzadeh A. (۲۰۲۳). Investigating the relationship between the personality characteristics of managers and their job skills according to the teachers of high schools in Gamishan city in the academic year of ۱۴۰۲-۱۴۰۱. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, ۷(۲۶), ۷۰۲-۷۲۳ (Persian)

Mohiuddin, M., Hosseini, E., Faradonbeh, S. B., & Sabokro, M. (۲۰۲۲). Achieving human resource management sustainability in universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, ۱۹(۲), ۹۲۸.

Mulang, H. (۲۰۲۱). The effect of competences, work motivation, learning environment on human resource performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, ۱(۲), ۸۴-۹۳.

Naudužienė, G., & Ūselytė, M. (۲۰۱۵). Managers big five personality traits and competence assessment linkage features. In Contemporary research on organization management and administration (Vol. ۳, No. ۱, pp. ۶۲-۷۶).

Qandanijad, Farzaneh, and Faridah (۲۰۱۹). Competency evaluation model of university library managers: content analysis of managers' competency models. Approach, ۲۹(۷۴), ۱-۱۶. (Persian)

Qolipour, Rahmat Elah, Seyed Javadin, Seyed Reza, and Rozbahan, Mohammadwali. (۲۰۱۸). Designing the competence model of academic managers based on the document of Islamic University. Resource management in the police force, ۶(۲), ۱-۳۴ (Persian)

Ratnawat, R. K. (۲۰۱۸). Competency-based human resource management: Concepts, tools, techniques, and models: A review. Competency.

Razavi, Atefa, Fariborzi, Ilham, Qurbani, Mahmoud. (۲۰۲۲). Designing the competence model of education managers of higher education centers with the approach of professional skills (case study: Khorasan Razavi Islamic Azad Universities). Human Resource Education and Development Quarterly, ۳۵(۹), ۹-۶۷. (Persian)

Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (۲۰۲۰). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). International Journal of Psychosocial Rehabilitation, ۲۴(۶).

Rozbahan Mohammadoli, Qalipour Rahmatullah, Seyyed Javadin Seyed Reza (۲۰۲۲) Optimizing the competence model of university managers with Delphi-fuzzy technique and foundational data conceptualization approach. Operations research in its applications.; ۱۹ (۱): ۵۷-۸۰ (Persian)

Salman, M., Ganie, S.A. and Saleem, I. (۲۰۲۰), "The concept of competence: a thematic review and discussion", European Journal of Training and Development, Vol. ۴۴ No. ۶/۷, pp ۷۱۷-۷۴۲.

Sandelowski, M. & Barroso, J. (۲۰۰۷). Handbook for synthesizing qualitative research. New York: NY: Springer.

Shearbaef Eidgahi, Ahmad, Mehraayin, Mohammad, Malekzadeh, Gholamreza and Pooya, Alireza, (۲۰۲۱), Identifying the personality traits of academic staff, ۱۳th Year Change Management Research Journal, Number ۲۵, ۱۰۹-۱۳۴ (Persian)

Sutrisno, Edy, (۲۰۱۵). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

Presenting a model based on personality traits to evaluate the competence of managers of Islamic Azad University

Alireza MohammadPour^۱, Hamed Rahmani^{۲} and Babak Hajikarimi^۳*

Abstract

Managers have always been one of the important pillars in organizations, and analyzing their skills and competencies is considered one of the appropriate selection methods in organizations. Given the importance of accurately evaluating managers, the aim of this research is to present a model based on personality traits for assessing the competencies of managers at Islamic Azad University. This research is applied in terms of purpose and mixed in terms of data collection type. This study consists of three parts. In the first part, personality factors are identified through meta-synthesis, in the second part, they are screened and localized using fuzzy Delphi technique, and in the third part, the network relationships of the factors are ranked using the ANP technique. The findings of the researcher included ۴ dimensions, ۱۷ components, and ۱۲۴ indicators. The results were categorized into four groups: perceptual-interpersonal-control, social-cultural-Islamic, organizational, and individual. Islamic Azad University, as one of the largest educational institutions in the country, has the responsibility of promoting and enhancing knowledge in the country. Therefore, selecting competent managers who can assist the university in this endeavor is considered important.

Keywords: *Personality Traits, Evaluation, Competency of Managers, Islamic Azad University.*

^۱ Ph.D. Student in public administration, Faculty of Management and Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran. Email: Alireza_mc^{۹۴}@yahoo.com

^۲ Corresponding Author, Assistant Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran. Email: rahmani.hd@gmail.com.

^۳ Assistant Prof., Department of Management, Abhar Branch, Islamic Azad University, Abhar, Iran. Email: hajikarimibabak@gmail.com