



بررسی ارتباط مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس

ناهید داروغه عارفی^{۱*}، نسرين بیگلری^۲ و حسن بحر العلوم^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

۳- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۵/۲۹

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس بود.

روش‌شناسی: روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس ($N=320$) تشکیل دادند، نمونه برابر جامعه انتخاب شد و با حضور در ادارات ورزش و جوانان، ۲۸۰ پرسشنامه توزیع و ۲۵۲ پرسشنامه برگشت داده شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت استعداد صیادی و همکاران (۱۳۹۱)، هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی اسپروون کاتش (۲۰۰۲) استفاده گردید. داده‌ها به کمک روش‌های آماری همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدیریت استعداد بر هوش هیجانی، تأثیر مستقیم و معناداری داشته است؛ هم‌چنین مدیریت استعداد نیز، اثری مثبت و مستقیم بر تعهد سازمانی داشته است. در نهایت، ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داد که ۲۸ درصد از واریانس هوش هیجانی و ۴۶ درصد از واریانس تعهد سازمانی، توسط متغیرهای پیش‌بین تبیین شده است.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش، بیانگر اهمیت نقش مدیریت استعداد در هوش هیجانی و تعهد سازمانی است؛ بنابراین مدیریت استعداد را می‌بایست در سیاست‌های مرتبط با وزارت ورزش و جوانان مورد توجه قرار داد.

واژه‌های کلیدی: جذب استعداد، توسعه استعداد، خود مدیریتی، خودآگاهی.

مقدمه

منابع انسانی^۱ امروزه به عنوان سرمایه سازمان‌ها محسوب شده، بدیهی است که انسان‌ها، عامل اصلی بقای سازمان‌ها در رقابت هستند. سازمان‌های امروزی، به نیروهای خلاق، انعطاف‌پذیر و پاسخگو نیاز دارند و از سوی دیگر شناسایی، جذب و نگهداری این نخبگان در سازمان، بسیار مشکل‌تر از قبل است. سازمان‌های پویا برای فعالیت در این دنیای رقابتی در تلاش برای ایجاد فرصت‌هایی برای جذب این استعدادها هستند و سازمان‌هایی که نتوانند مدیریت منابع انسانی خود را با هنجارهای امروزی منطبق کنند، محکوم به شکست خواهند بود (بارون^۲، ۲۰۰۸). همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداری استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها، منابع مهمی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها، نیازمند مدیریت می‌باشند (معالی و تاج‌الدین، ۱۳۸۷). مدیریت استعداد^۳ بر این تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان وارد می‌شوند و رشد می‌کنند (اولریش و بروک بانک^۴، ۱۳۸۸ به نقل از صیادی و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین، بر الزامات شایستگی تمرکز دارد و اینکه چگونه افراد درون سازمان یا بیرون از آن حرکت کنند. مدیریت استعدادها فقط شامل، جذب و حفظ بهترین افراد نیست، بلکه شناسایی و حذف افراد غیرضروری و کاملاً نامناسب را نیز در برمی‌گیرد (اولریش و بروک بانک، ۱۳۸۸ به نقل از صیادی و همکاران، ۱۳۹۱). سوئیم^۵ (۲۰۰۹) معتقد است، استراتژی مدیریت استعداد پنج عامل را در برمی‌گیرد: مدیریت عملکرد^۶ (به موجب آن باید کارکنان به صورت متناوب، مورد ارزیابی قرار گیرند)، پرورش کارکنان^۷ (هر کارمند به همراه سرپرست خود باید برای دو تا پنج سال آینده برنامه عملیات تنظیم کند و از تمامی فرصت‌ها برای رشد استفاده نمایند)، نظام جبران خدمت (یک برنامه پاداش باید تدوین گردد تا سرپرستان براساس آن کارمندان را برای انجام درست یا اتمام یک پروژه، مورد تشویق و پرداخت پاداش مالی قرار دهند)، ارتباطات^۸ (این امکان برای کارمندان ایجاد شود تا اطلاعات خود را با دیگران در میان گذارند) و جو و فرهنگ باز (شائمی و همکاران، ۱۳۹۲).

مدیریت استعداد، مجموعه کاملی از فرایندها برای شناسایی، به‌کارگیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی کسب و کار مورد نیاز سازمان است. این فرایندها که در چرخه حیات کارکنان مؤثرند، به سه حوزه اصلی تقسیم می‌شوند (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷):

۱- جذب استعدادها: سازمان باید روی چه افرادی سرمایه‌گذاری کند؟ چگونه باید برای کارمندیابی و استخدام در پست‌های تعیین‌شده، برنامه‌ریزی کرد؟ برای توسعه سازمانی چه نوع استعدادهایی مورد نیاز است؟

۲- همسوسازی و نگهداری استعدادها: عملکرد نیروی کار باید مدیریت شود تا سازمان اطمینان یابد در مسیری است که نیروی انسانی آن بیشترین بهره‌وری را دارد. بحث دیگری که در فرایند نگهداشت استعدادها باید مورد توجه قرار گیرد، سیستم جبران خدمات است.

۳- توسعه کارکنان: در این مرحله کارکنان به یک مسیر توسعه شغلی قابل لمس و شفاف نیاز دارند. سرمایه با ارزش انسانی سبب تغییر اولویت‌ها در کسب و کار، چشم‌اندازهای استراتژیک و زیر سؤال رفتن صحت مدل‌های سنتی گردیده است (شیه و لین^۹، ۲۰۰۲ به نقل از شائمی، ۱۳۹۲)؛ به صورتی که مدل‌های سنتی در همه حوزه‌ها و به‌ویژه در مدیریت به شدت سست گردیده و مدل‌های جدید به جای تأکید بر مدل سنتی فرماندهی و کنترل، به استفاده از تیم‌های

1. Human resource
2. Barron
3. Talent management
4. Ulrich and Brokbank
5. Sweem
6. Performance management
7. Education employee
8. Communication
9. Shih and Lin

کاری مشارکتی، یادگیری مستمر، خودکنترلی و تحول آفرینی تأکید می‌کنند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸). مفاهیمی هم‌چون، مدیریت استعداد و هوش هیجانی نیز در راستای حرکت به سمت مدل‌های منعطف‌تر در سال‌های اخیر مطرح شده‌اند. در رویکردهای سنتی، پرورش کارکنان تنها در جهت توسعه دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای احراز شغل صورت می‌گرفت، اما امروزه با افزایش روزافزون توسعه نیروی انسانی و اهمیت توجه به کارکنان با پتانسیل بالا، مدیریت استعداد بر آن است تا به جای توسعه صلاحیت‌ها بر توسعه ظرفیت‌ها تأکید داشته باشد که این ظرفیت‌ها عبارت است از: ظرفیت یادگیری، ظرفیت تفکر، ظرفیت برقراری ارتباط مناسب با دیگران و ظرفیت برای عمل است (گای و سیمز^۱، ۱۳۸۸). مدیریت استعداد، ابزاری جهت توسعه سازمان در مقابل تغییرات پیچیده محیطی از طریق جذب، نگهداری و پرورش افراد نخبه است (علامه و قاسم آقایی، ۱۳۸۷) و هوش هیجانی ظرفیت و توانایی سازماندهی احساسات و عواطف خود و دیگران، کنترل مؤثر احساسات و استفاده بهینه از آن‌ها در روابط با دیگران است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

گلمن^۲ (۲۰۰۰)، هوش هیجانی را مهارتی می‌داند که دارنده آن می‌تواند با کسب خودآگاهی روحیات خود را کنترل و خودمدیریتی را بهبود بخشد و از طریق مدیریت روابط به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد. هوش هیجانی، توانایی فرد برای اداره احساسات و عواطف، همدلی با سایر افراد و برخورد مناسب در روابط عاطفی است. مهارت هوش هیجانی به فرد اجازه می‌دهد، تحت شرایط سخت بهتر فکر کند و از هدر رفتن زمان به واسطه احساساتی هم‌چون خشم، اضطراب و ترس جلوگیری نماید. وزینگر^۳ (۲۰۰۰) معتقد است، افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، هیجانات و عواطف خود را بکار می‌گیرند تا با استفاده از آن‌ها رفتار و تفکر خود را در راستای دستیابی به اهداف هدایت نمایند، هوش هیجانی، خصوصیتی اکتسابی است (به نقل از شائمی و همکاران، ۱۳۹۲). یافته‌های شائمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که استراتژی مدیریت استعداد، رابطه مثبت و معناداری با مؤلفه‌های هوش هیجانی دارد؛ در همین راستا، یافته‌های بخشی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، محمدتبار و همکاران (۱۳۹۰)، یوسفی و صفری (۱۳۸۸)، حدت و همکاران (۱۳۸۸)، چناری و همکاران (۱۳۸۷)، یوسفی (۱۳۸۷) و مایر (۱۹۹۰)، به طور غیرمستقیم به این موضوع اشاره کرده‌اند. در زمینه مباحث مربوط به مدیریت استعداد، مدل‌های متفاوتی ارائه شده که هر کدام بر فرایندهای مختلفی اشاره دارند. یکی از مدل‌هایی که ابعاد مختلف مدیریت استعداد را به صورت جامع تبیین می‌نماید، مدل آرمسترانگ^۴ (۲۰۰۶) است. در این مدل، فرایند مدیریت استعداد با راهبرد کسب و کار - به عنوان نقشه کار - آغاز می‌شود. در ادامه تهیه کمبودهای موجود در رابطه با کارکنان مستعد، مورد توجه قرار می‌گیرد و سپس از طریق حفظ و مدیریت استعدادهایی که از داخل یا خارج سازمان تأمین شده‌اند، سازمان یک خزانه استعداد شامل: نیروهای کار ماهر، متخصص و متعهد را در اختیار خواهد داشت (به نقل از نوع پسند اصیل و ملک اخلاق، ۱۳۹۲). پیاده‌سازی یک سیستم مدیریت استعداد مؤثر، رقابتی بودن سازمان را افزایش داده، از راه آن نرخ ترک خدمت کارکنان را کاهش و سبب افزایش رضایت شغلی کارکنان و تعهد آن‌ها به سازمان می‌شود (پینگ^۵، ۲۰۱۱؛ ژنگ^۶، ۲۰۰۹؛ گاسن هوون^۷، ۲۰۰۹؛ ام‌سی‌کالای^۸، ۲۰۰۶؛ می‌یر^۹، ۲۰۰۵، موغلی و همکاران، ۱۳۹۳).

امروزه مزیت سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر نه به کارگیری فناوری‌های جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. میزان تعهد به سازمان، از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی

1. Gay and Sims
2. Goleman
3. Weisinger
4. Armstrong
5. Ping
6. Zheng
7. Gussenhoven
8. M.C. Cauley
9. Meyer

کارکنان است. توجه به نیروی انسانی متعهد چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، اهمیت زیادی دارد. از جمله معضلات ریشه‌ای و اساسی جامعه ما در جهت توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، ضعف تعهد سازمانی در میان بخش شاغلان کشور است (علمی و همکاران، ۱۳۸۶). تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان قدرت تشخیص افراد با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد. تعهد سازمانی، به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود (بازوند، ۱۳۹۲). تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و بروندادهای سازمانی از قبیل، تمایل به ترک خدمت، فروش و سودآوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به اهمیت متغیرهای هوش هیجانی و تعهد سازمانی به منظور افزایش بهره‌وری، افزایش کارایی، کاهش ترک خدمت، بالا بردن سطح انگیزه کارکنان، باید به موضوع تعهد سازمانی و هوش هیجانی توجه کرده، با استفاده از تحقیقات انجام گرفته در این حیطه، عوامل مؤثر بر آن‌ها شناسایی گردد. متأسفانه به‌رغم تحمل هزینه‌های فزاینده در فرایند جذب و استخدام افراد با استعداد و هم‌چنین هزینه‌های بالای ناشی از تربیت این افراد به منظور به ظهور رساندن استعدادهای آنان، در بسیاری از موارد دیده می‌شود که در عمل این افراد تمایل به ترک سازمان و تغییر شغل دارند. دلایلی که در افزایش چنین تمایلی نقش دارند نظیر، کوچک سازی‌های سازمانی، فرصت‌های شغلی که به وسیله فناوری‌های جدید به وجود آمده‌اند، عدم رضایت شغلی، عدم تعهد سازمانی لازم، عدم شایسته‌سالاری در سازمان و تغییر نیازهای شغلی افراد است (بایهام^۱ و همکاران، ۲۰۰۱؛ میکائیل^۲ و همکاران، ۲۰۰۰؛ ویلیامز^۳، ۲۰۰۰ و روول^۴، ۲۰۰۱؛ به نقل از خالوندی و عباس‌پور، ۱۳۹۲). رضایان و کشته‌گر (۱۳۸۷) در پژوهش خود به بررسی هوش هیجانی با تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد و از ابعاد هوش هیجانی، مدیریت روابط بیشترین اثر را بر تعهد سازمانی داشته است که با یافته‌های پژوهش بازوند و همکاران (۱۳۹۲)، لردنگلو^۵ (۲۰۰۸)، مجیدیان و نظری (۲۰۱۴)، تولونی آتس و بولوس^۶ (۲۰۱۵) و شفیق و رانا^۷ (۲۰۱۶) نیز همراستا است. گستردگی ابعاد فعالیتی سازمان‌های ورزشی و نقش مهم آن‌ها در دستیابی به اهداف ورزشی، اعم از سطوح قهرمانی، همگانی، تفریحی و سلامت عمومی، لزوم توجه به افزایش اثربخشی، بازدهی و میزان عملکرد کارکنان این سازمان‌ها را مشخص می‌کند. به این منظور، انجام پژوهش روی این موضوع در سطح ادارات ورزش و جوانان ضروری به نظر می‌رسد. از طرفی، مدیریت استعداد با رویکردی انحصارطلبانه یا خاص، دیدگاهی متمایز و مجزا از نیروی کار ارائه می‌دهد. امروزه پدیده مدیریت استعداد، موضوعی نیست که به دقت موشکافی شده باشد. تحقیقات تجربی محدودی درباره ماهیت و کاربرد استعداد و راهبردهای مدیریت استعداد در فعالیتهای سازمانی و مسایل برخواسته از آن وجود دارد. یکی از مشکلاتی که در مورد مدیریت استعداد وجود دارد، نبود تعریفی روشن در این زمینه است؛ هم‌چنین، اغلب سازمان‌ها امروزه بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، مشکلات فراوانی برای نگهداری از استعدادهای برجسته، بالا رفتن نرخ جابجایی کارکنان و استراتژی‌های منابع انسانی با بحران استعداد مواجه هستند (فیلیپس^۸، ۲۰۰۹). با توجه به مباحث مذکور، این پژوهش درصدد آزمون این فرضیه است که آیا بین مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؟

1. Bayham
2. Micheals
3. Williams
4. Rothwell
5. Lordanoglou
6. Tulunay and Buluc
7. Shafiq and Rana
8. Philips

روش‌شناسی

این پژوهش توصیفی و طرح آن از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس بودند که براساس آمار ارائه شده توسط اداره کل، ۳۲۰ نفر اعلام شد. با توجه به اینکه در مدل‌سازی معادلات ساختاری هر چقدر حجم نمونه بیشتر باشد، صحت و دقت نتایج بیشتر می‌شود (کلاین، ۱۳۸۰)؛ لذا کل جامعه، به عنوان نمونه انتخاب شد و به صورت حضوری در ادارات ورزش و جوانان استان فارس، ۲۸۰ پرسشنامه بین کسانی توزیع شد که در ادارات حضور داشتند که در نهایت، ۲۵۲ پرسشنامه کامل و بدون نقص برگشت داده شد.

برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، مدیریت استعداد صیادی و همکاران (۱۳۹۱) مشتمل بر ۲۰ سؤال و در قالب سه بعد جذب استعداد، همسوسازی و نگهداری استعداد و توسعه استعداد، پرسشنامه ۲۸ سؤالی هوش هیجانی برادبری و گریوز^۱ (۲۰۰۵) در قالب چهار بعد خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه و پرسشنامه سه سؤالی تعهد سازمانی اسپيروون کاتش^۲ (۲۰۰۲) استفاده گردید. کلیه پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و در دامنه ۱ تا ۵ تنظیم شده بود. برای تعیین روایی محتوایی این پرسشنامه‌ها، از نظرات ۱۰ تن از اساتید صاحب‌نظر در این زمینه کمک گرفته شد. به منظور تعیین روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید و در نهایت، یک سؤال از پرسشنامه مدیریت استعداد حذف گردید (استخدام از طریق مصاحبه‌های استخدامی صورت می‌گیرد)، همچنین یک مطالعه مقدماتی به منظور تعیین پایایی روی ۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس انجام گرفت که نتایج آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت استعداد ۰/۹۲، پرسشنامه هوش هیجانی ۰/۸۷ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۹ گزارش شد که حاکی از ثبات درونی ابزارهای اندازه‌گیری بود. برای توصیف داده‌ها، از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و همچنین برای تعیین روابط میان متغیرها در قالب مدل علی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. در انجام آزمون‌های فوق، از نرم‌افزارهای آماری اسپس‌اس‌اس نسخه ۱۶ و ایموس نسخه ۲۲ استفاده شد. برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها به صورت تک‌متغیره، از شاخص‌های کشیدگی و چولگی و برای تعیین نرمال بودن چند متغیره، از ضریب مردیا استفاده شد و با توجه به نسبت‌های بحرانی به دست آمده برای هر متغیر ($CR < 2/58$)، فرض عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها رد شد؛ همچنین نتایج مربوط به آماره تولرانس و عامل تورم واریانس نشان داد که بین متغیرهای مستقل، همخطی چندگانه وجود ندارد.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان نشان داد که بیشترین حجم نمونه را مردان تشکیل داده‌اند (۶۰/۸٪) و رده سنی ۳۰-۲۵ سال، بالاترین فراوانی را دارد. ۵۶ نفر از آزمودنی‌ها، دارای مدرک کارشناسی و بیشتر آزمودنی‌ها (۴۳/۳٪)، دارای وضعیت استخدامی رسمی می‌باشند.

همانطور که در جدول ۱، مشاهده می‌شود، میان کلیه زیر مقیاس‌های مدیریت استعداد و هوش هیجانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی نتایج ضریب همبستگی پیرسون، حاکی از آن است که مدیریت استعداد و تعهد سازمانی، دارای ارتباط مثبت و معنادار است، همچنین هوش هیجانی و تعهد سازمانی، دارای ارتباط مشابه می‌باشند و تنها بین بعد مدیریت رابطه و تعهد سازمانی ارتباطی مشاهده نشد.

1. Bradberry and Griares
2. Speier and Venkatesh

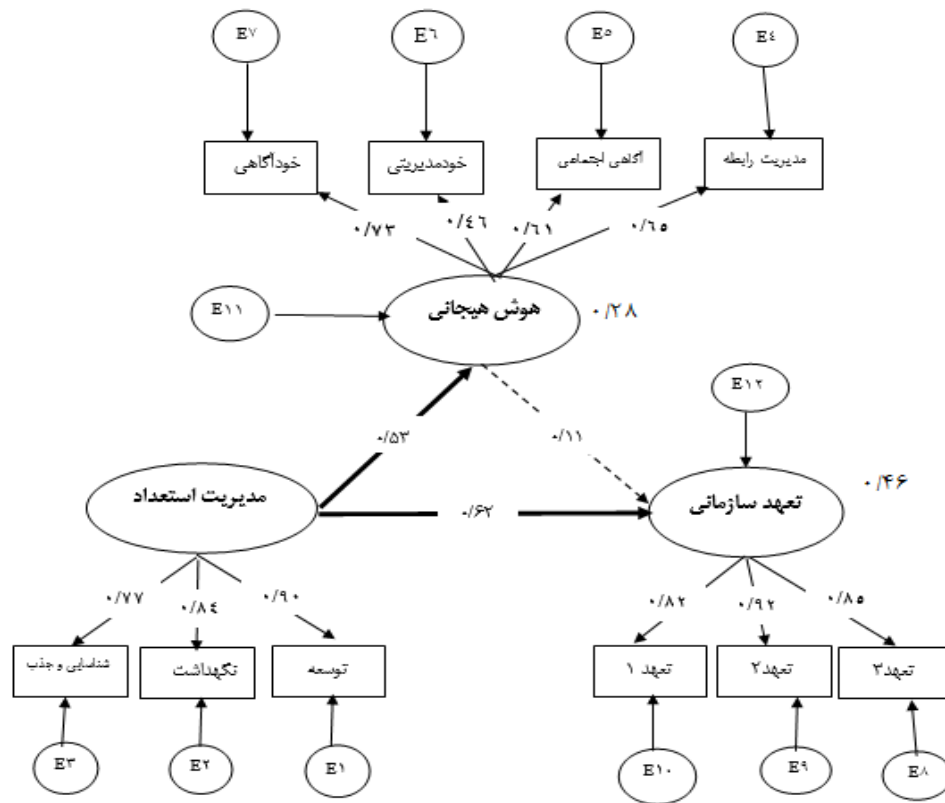
جدول ۱- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
جذب کارکنان	۱							
نگهداشت	۰/۶۷**	۱						
توسعه	۰/۶۸**	۰/۷۶**	۱					
خودآگاهی	۰/۳۳**	۰/۲۹**	۰/۳۰**	۱				
خود مدیریتی	۰/۳۱**	۰/۲۴**	۰/۳۱**	۰/۳۱**	۱			
آگاهی اجتماعی	۰/۳۵**	۰/۳۰**	۰/۴۰**	۰/۳۹**	۰/۲۹**	۱		
مدیریت رابطه	۰/۱۶	۰/۱۸	۰/۲۴*	۰/۵۴**	۰/۲۳*	۰/۴۴**	۱	
تعهد سازمانی	۰/۴۸**	۰/۵۱**	۰/۶۰**	۰/۳۴**	۰/۳۰**	۰/۲۹*	۰/۱۲	۱

* در سطح $P \leq 0.05$ معنادار است.** در سطح $P \leq 0.01$ معنادار است.

از آنجایی که زیربنای اصلی مدلسازی معادلات ساختاری ماتریس همبستگی است، در جدول ۱ همبستگی بین متغیرهای تحقیق ارائه شده است. همبستگی، تنها درجه رابطه میان سازه‌ها را مشخص می‌کند و به منظور درک بهتر آثار مستقیم و غیرمستقیم و هم‌چنین اثر متغیر میانجی در میان سازه‌ها، باید از مدل معادلات ساختاری بهره گرفت.

به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش و بررسی برازش مدل، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری نیز آزمون شد. در مدل معادلات ساختاری، از یک طرف میزان انطباق داده‌های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش بررسی خواهد شد که آیا از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر، معناداری روابط در این مدل برازش یافته، آزمون می‌شود. با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصان مدلیابی معادلات ساختاری روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، در تحقیق حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص χ^2 دو نسبی (CMIN/DF) و شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI)، مورد استفاده قرار گرفت که توسط کلاین و تامسون (۲۰۰۴) پیشنهاد شده است.



شکل ۱- مدل معادلات ساختاری

جدول ۲، مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، χ^2 (غیر معنی‌دار با P بزرگ‌تر از ۰/۰۵)، CFI، GFI و NFI بزرگتر از ۰/۹۰، هم‌چنین RMSEA کوچکتر از ۰/۰۸ و χ^2/DF (کوچکتر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند.

جدول ۲ - ضرایب استاندارد تأثیر زیرمقیاس‌های مدیریت استعداد بر هوش هیجانی و تعهد سازمانی

χ^2	P value	RMSEA	χ^2/DF	NFI	GFI	CFI
۴۶	۰/۱۰	۰/۰۶	۱/۴۳	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۷

با توجه به ستون مقادیر بحرانی در جدول فوق، مشخص می‌شود که فقط دو مسیر دارای تأثیر معنادار ($t \geq 1/96$) می‌باشند که در شکل ۱ نیز، با فلش سیاه نمایش داده شده‌اند. تحلیل مدل ساختاری نشان داد که مدیریت استعداد، یک تأثیر مستقیم و معناداری بر هوش هیجانی دارد؛ هم‌چنین رابطه‌ای معنادار بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی مشاهده گردید. در این مدل، مداخله هوش هیجانی در رابطه میان مدیریت استعداد و تعهد سازمانی، مورد پذیرش قرار نگرفت.

جدول ۳- ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مربوط به کلیه مسیرها

مسیرها	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	مقدار بحرانی
مدیریت استعداد <---	۰/۲۴	۰/۰۵	۴/۲۶
مدیریت استعداد <---	۰/۷۴	۰/۱۴	۵/۱۱
هوش هیجانی <---	۰/۲۷	۰/۳۲	۰/۸۴

در این قسمت، ابتدا اثرات مستقیم، سپس اثرات غیرمستقیم و در نهایت، اثرات کل مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مدیریت استعداد متغیری است که به صورت مستقیم بر هوش هیجانی و تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. با توجه به جهت ضریب مسیر این متغیرها، می‌توان گفت که این تأثیرات به صورت فزاینده است. لازم به ذکر است که متغیر هوش هیجانی، اثری بر تعهد سازمانی نداشته است. در نهایت نتایج مندرج در ستون اثرات کل نشان داد که مدیریت استعداد، بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است. همان‌طور که در این مدل مشاهده می‌شود، به ترتیب ۴۶ درصد و ۲۸ درصد از واریانس متغیرهای تعهد سازمانی و هوش هیجانی توسط متغیرهای برون‌زا قابل تبیین است.

جدول ۴- اثر مستقیم، غیر مستقیم و اثر کل در مدل تحقیق

متغیرها	اثر متغیرها			ضریب تعیین
	مستقیم	غیرمستقیم	کل	
مدیریت استعداد <---	۰/۵۲	---	۰/۵۲	٪۲۸
مدیریت استعداد <---	۰/۶۱	۰/۰۵	۰/۶۶	٪۴۶
هوش هیجانی <---	۰/۱۰	---	۰/۱۰	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس بود. نتایج تحلیل آماری، نشان‌دهنده آن است که شاخص‌های برازش کلی و جزئی همگی در سطح مناسبی بوده، رابطه بین دو متغیر مدیریت استعداد و هوش هیجانی را تأیید می‌نمایند. هنگامی که سازمانی روی استعدادهايش سرمایه‌گذاری می‌کند، بدین وسیله هوش هیجانی کارکنان را افزایش می‌دهد. از آنجایی که مدیریت استعداد این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنان، با استعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته‌اند، به علاوه مزایای جبران خدمت منصفانه و عادلانه است؛ هم‌چنین مسیر شغلی آن‌ها شفاف است و به عنوان یک عامل تحریک فزاینده برای فرصت‌های شغلی بهتر، درون و بیرون سازمانی عمل می‌کند. مدیریت استعداد فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد. از این راه آن‌ها درمی‌یابند که از کارکنان خود چه انتظاراتی باید داشته باشند که این امر موجب بهبود روابط کاری می‌شود؛ در نتیجه سازمان با سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد از یک سو به کارکنانی با هوش هیجانی بالا دست خواهد یافت که به توانایی‌های خود اعتماد داشته و هنگام تصمیم‌گیری در مورد مسایل گوناگون شغلی، بهترین راه را انتخاب می‌کنند و از سوی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت. در چنین شرایطی، سازمان از مزایای نیروی کار با انگیزه بهره می‌برد که دارای خودآگاهی و خودمدیریتی می‌باشند (معالی و تاج‌الدین، ۱۳۸۷؛ شامی و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان‌هایی که خواهان جذب و نگهداری موفقیت‌آمیز افراد با استعداد در سازمان خود هستند، باید محیطی را در سازمان ایجاد نمایند که افراد بتوانند در آن از بهترین فرصت‌ها استفاده کرده، مهارت‌ها و استعدادهای خود را به بهترین نحو پرورش دهند. یکی از عوامل مؤثر در ایجاد فضای سازمانی مناسب، توجه به بحث پاداش و قدردانی است. بر اساس نظریه برابری

می‌توان پیش‌بینی کرد که با وجود علاقه درونی فرد نسبت به کار خویش، اگر پاداش و تنبیه در محیط کار بر پایه عدل و انصاف باشد، کارمند از شغل خود احساس رضایت می‌کند. حال هر چه این احساس رضایت قوی‌تر باشد، سبب وابستگی عاطفی فرد شده، بر همین مبنا کیفیت روابط خود با دیگران را تنظیم می‌کند (محمدتبار و همکاران، ۱۳۹۰). پاداش، یکی از نیازهای ابتدایی است که در سلسله مراتب مازلو در سطوح پایین قرار می‌گیرد. توجه به این امر و رفع این نیاز، دستیابی به سطوح بالاتر هم‌چون خودآگاهی و خودمدیریتی را برای افراد تسهیل می‌نماید. مایر و همکاران (۱۹۹۰) بیان داشته‌اند، افرادی که قادر به درک بهتر عواطف و هیجانات خود و دیگران هستند و با تبحر از عهده مبادله آن با دیگران برمی‌آیند، روابط اجتماعی مطلوب‌تر و همدلی بیشتری با دیگران دارند (یوسفی و صفری، ۱۳۸۸). در واقع افراد با هوش هیجانی بالا برون‌گرا بوده، به آسانی با دیگران ارتباط برقرار می‌کنند (یوسفی، ۱۳۸۲). حال آنکه مدیریت استعداد، عاملی مؤثر در برقراری روابط بهینه و مناسب و بهبود سبک ارتباطی سازمان است. به این معنا که با استقرار نظام صحیح جذب، استخدام و نگهداری کارکنان با استعداد، توانمندی‌های افراد به طور فزاینده توسعه و روابط کاری بهبود می‌یابد (چناری و همکاران، ۱۳۸۷) و این روابط کاری مناسب به افراد کمک می‌کند تا منظور خودشان را به درستی انتقال دهند و از هدف و منظور دیگران نیز به خوبی اطلاع یابند. در این نوع ارتباطات، افراد از هیجانات و احساسات خود باخبرند و نسبت به هیجانات و احساسات دیگران نیز حساس بوده، به آن‌ها توجه می‌کنند. با ایجاد چنین بستر ارتباطی، افراد برای به دست آوردن استعداد جدید و بهبود توانایی‌های خود به انتقال اطلاعات و برقراری ارتباطات صحیح با همکاران خود تشویق می‌شوند (کرمانی، ۲۰۰۴) و این خود زمینه‌ساز بهبود هوش هیجانی کارکنان خواهد بود. بخشی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، دریافته‌اند که اعطای پاداش به رفتارهای مسئولانه و اندیشمندانه کارکنان، انگیزه‌ای برای بهبود سطح کیفیت هوش هیجانی افراد خواهد بود و زمینه‌های اجرای خود مدیریتی و کنترل هیجانات را در کارکنان ایجاد می‌کند که با نتایج این پژوهش، همخوان است. باید گفت، افراد با هوش هیجانی بالاتر مفید خواهند بود، سازمان‌ها برای حفظ و جذب اینگونه افراد تمایل بیشتری دارد، کرنیس^۱ و گلمن (۲۰۰۱) نیز، به این واقعیت اشاره کرده‌اند که هوش هیجانی با جذب و حفظ کارکنان، توسعه مهارت‌ها، کار تیمی و بهبود روابط، تعهد کارمندان به شغل و سازمان مربوطه، سلامت اخلاقی، خلاقیت، کارآمدی، کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان ارتباط دارد (به نقل از تولونی آتس و همکاران، ۲۰۱۵). نتایج این پژوهش با یافته‌های حدت (۱۳۸۸) و شائمی و همکاران (۱۳۹۲) نیز همراستا است.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد، اثر مستقیم و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. از آنجایی که این تأثیر به صورت فزاینده است، یعنی با افزایش عوامل استعدادیابی تعهد کارکنان افزایش خواهد یافت. در مرحله حفظ و نگهداری استعدادها این سؤال پیش می‌آید، حال آنکه افراد آموزش دیده‌اند و کارکنان با استعداد توسعه یافته‌اند، چگونه باید آن‌ها را در سازمان نگه داشت؟ در این مرحله برای حفظ استعدادها چهار اصل هدایت‌کننده وجود دارد. اولین اصل، ایجاد حس تعهد و متعلق بودن کارکنان به سازمان است، این موضوع سبب کاهش اشتباهات و تصمیم‌گیری‌های صحیح می‌شود. انگیزش، اصل دیگری در این مرحله است. یادگیری مستمر و استفاده از حمایت‌های مالی سازمان در کنار دیگر مزایا، از دیگر موارد است (فیلیپس، ۲۰۰۹). سازمان باید جو و محیط مناسبی برای افراد با استعداد ایجاد کند (علامه و قاسم‌آقایی، ۱۳۸۷). در محیط رقابتی که امروزه به وجود آمده، جذب و نگهداری استعدادها بسیار مشکل شده است. اکنون سازمان‌ها بر پایه مهارت‌ها و استعدادهای کارکنان خود با هم به رقابت می‌پردازند. می‌یر (۲۰۰۵) نیز معتقد است، فرایند مدیریت استعداد منافع فراوانی دارد؛ از جمله شناسایی نیازهای پرسنلی آینده که با راهبردهای سازمان همراستا باشد، شناسایی الزامات تجربی و تحصیلی برای پست‌های مختلف، شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان که منجر به کیفیت برتر، آموزش بهتر و جریان کار

1. Chernis

اثربخش شود، شناسایی پست‌های کلیدی، به چالش کشیدن فرصت‌های کاری، توانمندسازی کارکنان، حفاظت از حافظه سازمانی از طریق حفظ افراد مستعد برای سازمان، افزایش انگیزه، تعهد سازمانی و رضایت شغلی. در واقع، پرورش نیروی کارآمد و توسعه منابع انسانی با استعداد راهی است میانبر که می‌تواند سازمان‌ها را در جهت تحقق هر چه بهتر اهداف یاری کند و در این برهه از زمان مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند، در بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. ژنگ (۲۰۰۹) نیز این نکته را بیان می‌کند، سازمان‌هایی که در سیستم مدیریت استعداد منفعل باقی می‌مانند، باعث ترک شغل کارکنان خواهند شد، کارکنان تعهدی نسبت به سازمان خود نخواهند داشت و رقبای آن‌ها نسبت به آن سازمان پیشی خواهند گرفت که نتیجه‌ای جز شکست و نابودی سازمان را در پی ندارد، ضروری است که سازمان‌ها منابع خود را به خوبی مدیریت کرده تا بزرگ‌ترین استعدادهای خود را نسبت به سایر رقبای دست ندهند؛ زیرا عملکرد و موفقیت سازمان‌ها قویاً به کارکنان ماهر وابسته است (مای فیلد و مای فیلد^۱ ۲۰۰۸ به نقل از پینگ، ۲۰۱۱)، همچنین این یافته پژوهش، با نتایج پینگ (۲۰۱۱)، گاسن‌هوون (۲۰۰۹)، ام‌سی کالای (۲۰۰۶)، آرمسترانگ (۲۰۰۶)، چناری (۱۳۸۷) و موغلی و همکاران (۱۳۹۳) همخوان است.

ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که در این پژوهش، هوش هیجانی تأثیری بر تعهد سازمانی ندارد. شفیق و رانا (۲۰۱۶) به این نکته اشاره کرده‌اند، بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین دریافتند که برای استخدام و جذب معلمان، باید هوش هیجانی آنان را مد نظر قرار داد و از آن برای افزایش سطح تعهد سازمانی بهره گرفت. این یافته پژوهش، با نتایج پژوهش لرد نگلو (۲۰۰۸)، رضاییان و کشته‌گر (۱۳۸۶)، بازوند و همکاران (۱۳۹۲)، مجیدیان و نظری (۲۰۱۴) و تولونی اتس و بولوس (۲۰۱۵) همخوان نیست. شاید بتوان علت ناهمخوانی را اینگونه توجیه کرد که افراد در سازمان‌ها، دارای ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد هستند، گفتنی است احتمالاً کارکنان زمانی به سازمان خود احساس تعهد می‌کنند که در محیط کار، روابط رضایت‌بخش و باکیفیتی داشته باشند، به واقعیات محیط کار خود، آگاهی کامل و از لحاظ فردی، توانایی تشخیص و تعریف مشکلات و درک ظرفیت‌های بالقوه را داشته باشند که از مهم‌ترین مؤلفه‌های هوش هیجانی است. کمبود و یا فقدان هر کدام از این عوامل می‌تواند، معلولی برای عدم ارتباط هوش هیجانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان در نظر گرفته شود.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌توان گفت، در ادارات ورزش و جوانان بهتر است، هنگام استخدام با استفاده از فنون مناسب، افراد با هوش هیجانی بالا جذب گردد، همچنین برنامه‌های آموزشی به منظور بهبود هوش هیجانی کارکنان اجرا شود. مدیران باید کارکنان را در راستای اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش چشمگیر و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان متعهد کنند که در این صورت، تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان افزایش خواهد یافت و در پی آن، میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان نیز کاسته خواهد شد. با توجه به ارتباط مثبت میان مدیریت استعداد و هوش هیجانی پیشنهاد می‌شود، خودآگاهی و آگاهی اجتماعی کارکنان از طریق گسترش روابط افزایش یابد. از آنجا که افراد دارای هوش هیجانی بالاتر، بهتر بر مشکلات فایق می‌آیند و رابطه مطلوب‌تری با همکاران خود دارند، از این رو پیشنهاد می‌شود، مسئولین رفتارهای کارکنان را دقیق‌تر ارزیابی کرده، سیستم پاداش‌دهی عادلانه‌تری نیز در نظر بگیرند. همچنین در کنار دوره‌های آموزش تخصصی کارکنان، کارگاه‌هایی با محتوای سلامت روحی، ارتباطات مطلوب و خودمدیریتی در سازمان برای کارکنان برگزار شود.

1. Mayfield and Mayfield

منابع

- بازوند، کیومرث؛ کاشف، میرمحمد و اسماعیلی، محمد رضا. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان. مدیریت ورزشی، ۵(۴)، ۱۲۵-۱۴۳.
- بخشی‌زاده، علیرضا؛ مکاریان دهکردی، پری؛ نیسی، عبدالکاسم و رحیمی، فرج اله. (۱۳۹۱). نقش هوش هیجانی در توسعه رفتار شهروندی سازمانی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم، انتشارات جباری.
- چناری، علیرضا و صائمیان، صدیقه. (۱۳۸۷). مدیریت دانش و استعدادها. نشریه علمی مدیریت، ۱۴۱، ۱۸-۱۹.
- حدت، علیرضا. (۱۳۸۸). تعیین تأثیر هوش هیجانی کارکنان شرکت نیرو کلب بر نگرش آنان نسبت به تسهیم دانش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- خالوندی، فاطمه و عباس‌پور، عباس. (۱۳۹۲). طراحی مدل بهینه سازی فرایند مدیریت استعداد؛ مطالعه موردی شرکت نفت و گاز پارس. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۶(۱۹)، ۱۰۳-۱۲۸.
- رضاییان، علی و کشته‌گر، عبدالعلی. (۱۳۸۷). بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی. چشم انداز مدیریت، ۷(۱۷)، ۲۷-۳۹.
- شائمی، علی؛ علامه، سید محسن و عسکری، محبوبه. (۱۳۹۲). استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲(۷۰)، ۴۷-۷۵.
- صیادی، سعید؛ محمدی، مرضیه و نیک‌پور، امین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی. فرایند مدیریت توسعه، ۲۵(۲)، ۱۳۳-۱۴۸.
- علامه، سید محسن و قاسم آقایی، مریم. (۱۳۸۷). نخبگان و شکوفایی سازمانی در عصر اقتصاد دانایی. نشریه علمی مدیریت، ۱۴۱، ۵-۸.
- علمی، محمود؛ صداقت، کامران و چتوشی، میرعلی اصغر. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین تعهد کاری با رضایت شغلی کارکنان شرکت بیمه سهامی بیمه ایران (مطالعه موردی استان آذربایجان). علوم مدیریت، ۱۱(۱)، ۱۰۵-۱۲۰.
- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره و نرگسیان، عباس. (۱۳۸۸). هوش پیش‌بینی‌کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴(۱۵)، ۳۱-۵۷.
- کلاین، پل. (۱۳۸۰). راهنمای آسان تحلیل عاملی. ترجمه جلال صدرالسادات و اصغر مینایی، تهران، انتشارات سمت.
- گای، ماتیو و سیمز، دوریس. (۱۳۸۸). توسعه استعدادهای آتی: راهنمای کاربردی مدیریت استعداد و برنامه‌ریزی جانشین پروری. ترجمه نسرين جزئی، چاپ اول، تهران، انتشارات سرآمد.
- محمدتبار، سمیه؛ اسکندری، حسین و عباس‌پور، عباس. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت هفت الماس. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۲(۷)، ۴۹-۶۶.
- معالی تفتی، مرجان و تاج‌الدین، محمد. (۱۳۸۷). مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی. تدبیر، ۲۰۲، ۷۲-۷۳.
- موغلی، علیرضا؛ محمدی، اسماعیل و پارسایی، یاسر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نورآباد ممسنی. نخستین کنفرانس آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، شیراز.
- نوع‌پسند اصیل، سید محمد و ملک اخلاق، اسماعیل. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام)، ۶(۱)، ۳۱-۵۱.
- یعقوبی، نورمحمد؛ اورعی یزدانی، بدرالدین و مقدمی، مجید. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین. پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، ۹(۱)، ۱۲۰-۱۴۴.

- یوسفی، فریده و صفری، هاجر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش عاطفی با کیفیت زندگی و ابعاد آن. مطالعات روان‌شناختی، ۵(۴)، ۱۰۷-۱۲۸.
- Barron, P. (2008). Education and Talent management implications for the hospitality industry. *International Journal of contemporary Hospitality management*, 20(7), 730-740.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 88.
- Gussenhoven, E. (2009). The effect of the amount of Talent Management practices on affective organizational commitment, with a mediating role of psychological fulfilment. The master's thesis. Tilburg University.
- Lordanoglou, D. (2008). The teacher as leader: the relationship effectiveness, emotional intelligence and leadership effectiveness, commitment and satisfaction. *Journal of leadership studies*, 1(3): 66-57.
- Majidian, H., & Nazari, K. H. (2014). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among staffs working in the department of education in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad province. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(4), 2891- 2897.
- McCauley, C., & Wakefield, M. (2006). Talent management in the 21st century: Help your company find, develop, and keep its strongest workers. *The Journal for Quality and Participation*, 29(4), 4.
- Mayer, J. D., DiPaolo, M. T., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54(1), 772-781.
- Meyer, T. (2005). Talent management. Available at: www.fasset.org.za/downloads/Talent_Mng_article.pdf
- Phillips, R. A. (2009). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1), 7-16.
- Ping, T. S. (2011). Impact of talent management practices towards organizational commitment. The master's thesis. Sains Malaysia University.
- Shafiq, M., & Rana, A. R. (2016). Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62(1), 1-14.
- Tulunay A. O. (2015). The relationship between the emotional intelligence, motivation and organizational commitment of primary school teacher. *Middle Eastern & African Journal of educational Research*, 17(1), 31-49.
- Zheng, C. (2009). Keeping Talents for advancing service firms in Asia. *Journal of service management*, 20(5), 482-502

به این مقاله این گونه استناد کنید:

داروغه عارفی، ناهید؛ بیگلری، نسرین و بحرالعلوم، حسن. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴(۱)، ۴۷-۵۹.



Relationship between Talent Management and Employee's Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Youth and Sport Offices of Fars Province

Nahid Darooghe Arefi¹, Nasrin Biglari², and Hasan Bahrololoum³

1- PhD Student in Sport Management, Shahrood University of Technology

2- MA Student in Sport Management, Shahrood University of Technology

3- Associate professor in Sport Management, Shahrood University of Technology

Received: 19 August 2016

Accepted: 6 February 2017

Abstract

Objective: The purpose of this study was to examine the relationship between talent management and employee's emotional intelligence and organizational commitment in the Youth and Sport offices of Fars Province.

Methodology: The method implemented in this research work was descriptive-correlation. The studied population included all employees of the Youth and Sport offices of Fars Province (N = 320). All the population was selected as a sample. In all offices, 280 questionnaires were distributed and 252 were returned. The questionnaires of talent management (Sayadi et al., 2011), emotional intelligence (Bradberry & Griares, 2005), and organizational commitment (Speier & Venkatesh, 2002) were used to collect the data. The data was analyzed by Pearson correlation and Structural Equation Modeling (SEM).

Results: Findings indicated that Talent management had a direct and significant impact on the emotional intelligence. The talent management also has a direct and positive impact on the organizational commitment. Finally, the endogenous Variables' R-Square indicated that there was 28% variance in emotional intelligence and 46% variance in the organizational commitment that can be predicted by exogenous variables.

Conclusion: The results obtained imply the importance of talent management in emotional intelligence and organizational commitment. Thus talent management should be noticed in all policy-makings related to Ministry of Sport and Youth.

Keywords: Attracting talent, Developing talent, Self-management, Self-awareness.

To cite this article:

Darooghe Arefi, N., Biglari, N., & Bahrololoum, H. (2017). Relationship between Talent Management and Employee's Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Youth and Sport Offices of Fars Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(1), 47-59.