

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت استعداد با تعهدسازمانی مدیران مقطع متوسطه مدارس شهرستان نیشابور

محمد جوادی زاده^۱، سید عباس حسینی^۲، سمیه سالاری نژاد^۳، رضا نانوا باشی^۴

^۱ دانش آموخته ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، ایران.

^۲ دانشجوی دکترای ادبیات عرب، دانشگاه فردوسی، معلم آموزش و پرورش نیشابور، ایران.

^۳ دانش آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام، معلم آموزش و پرورش شهرستان نیشابور، ایران.

^۴ دانش آموخته کارشناسی گفتار درمانی، دانشگاه شهید بهشتی، معلم آموزش و پرورش شهرستان نیشابور، ایران.

نام نویسنده مسئول:

محمد جوادی زاده

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت استعداد با تعهدسازمانی مدیران مقطع متوسطه مدارس شهرستان نیشابور است. روش تحقیق توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه مدارس شهرستان نیشابور می باشد که بر اساس آخرین آمار تعداد آنها ۸۰ نفر می باشد انتخاب شد. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، شامل سه پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی گریوز و برادبری (۲۰۰۵)، مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) و تعهد سازمانی آلن و می ی (۱۹۹۰) می باشد. روایی هر سه پرسش نامه توسط صاحب نظران تایید شد و پایایی پرسشنامه با توجه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش هیجانی ۰/۸۳۱، مدیریت استعداد ۰/۸۷۹ و برای تعهد سازمانی مدیران ۰/۹۰۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از نرم افزار Spss و از روش های آماری توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی، آنالیز واریانس و رگرسیون) استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد و تمامی مؤلفه های آن- جذب استعداد، کشف استعداد، توسعه استعداد و حفظ استعداد- با تعهد سازمانی مدیران رابطه مثبت و معناداری دارد، همچنین هوش هیجانی با تعهدسازمانی مدیران رابطه مثبت و معناداری داشته است. نتایج آزمون رگرسیون نیز نشان داد که متغیرهای مدیریت استعداد و هوش هیجانی به طور خاص به ترتیب ۰/۸۲۶ و ۰/۶۵۱ درصد از واریانس تعهدسازمانی مدیران مدارس را تبیین می کنند. مهم ترین نتیجه پژوهش حاضر این است که با تقویت هوش هیجانی و مدیریت استعداد در مدیران، تعهدسازمانی مدارس ارتقا خواهد یافت.

واژگان کلیدی: مدیریت استعداد، هوش هیجانی، تعهد سازمانی.

مقدمه

مدیریت استعداد به عنوان فرایندی پویا و سیستماتیک برای شناسایی، توسعه و حفظ استعداد تعریف می شود. در تعریفی دیگر مدیریت استعداد جذب، شناسایی، توسعه، درگیری، نگهداری و به کارگیری سیستمیک افراد با پتانسیل های بالا یعنی کسانی که دارای ارزش خاصی برای سازمان هستند، در نظر گرفته می شود (دیویس و دیویس^۱، ۲۰۱۰).

سازمان ها با بهره مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان و تنوع آموزش ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه ی خود دارند. امروزه، مهم ترین دغدغه ی مدیران توسعه ی منابع انسانی، حفظ و توسعه استعداد های سازمانی است و مدیریت استعدادها در خوشنام کردن سازمان ها تأثیری حیرت انگیز داشته اند. بنابراین، نیروی انسانی را باید به عنوان مهم ترین سرمایه ی یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد (نوع پسند اصیل و همکاران، ۱۳۹۳).

امروزه یکی از چالش پیش روی نظام تعلیم و تربیت، به دست آوردن دانش حیاتی سازمان به همراه منابع انسانی ارزشمند تولید کننده این دانش است. در حقیقت مدیریت استعداد «یک سلاح پنهان در این عرصه برای به دست آوردن استعدادهاست». مدیریت استعداد یک وظیفه نیست که تنها با جذب افراد مستعد میسر شود، بلکه جذب افراد مستعد، آغاز تلاش سازمان در فرآیند مدیریت استعداد است. حقوق و مزایای بالا نیز نمی تواند به تنهایی کاری از پیش ببرد (سوییم، ۲۰۰۹). افراد مستعد دوست دارند بخشی از سازمان باشند که آن را قبول دارند، سازمانی که در همه حال آنان را به هیجان آورد و محیط کاری انعطاف پذیری ایجاد کند. در این حالت است که انتظار می رود کارکنان تمامی تلاش خود را معطوف درگیر شدن در فعالیت های سازمانی نمایند. بهره مندی از سرمایه های انسانی مستعد هرچند یک شرط ضروری برای موفقیت سازمان ها محسوب می شود اما کافی نیست، آنها همچنین به راهبردهای مناسب و ابتکار عمل هایی نیاز دارند تا بتوانند از این استعدادها به طرز موثرتری بهره گیری کنند (خالوندی و عباس پور، ۱۳۹۱).

از این رومهمترین مبحث سازمانهای آموزشی، اثربخشی مدارس و نحوه مدیریت آن می باشد. با توجه به اهمیت نقش مدیریت در ایجاد ساختارهای منعطف و حمایت کننده در زمینه اثربخشی، هدف از مطالعه رابطه بین مدیریت استعداد و هوش هیجانی با تعهدسازمانی مدیران متوسطه می باشد بنابراین این پژوهش، به بررسی مدیریت استعداد و هوش هیجانی مدیران بر تعهدسازمانی آنان می پردازد.

از سوی دیگر شواهد موجود نشان می دهند که مدیریت به تنهایی نشان دهنده موفقیت ما در زندگی و محیط کار نیست و هوش هیجانی نقش کلیدی در موفقیت سازمانی به عهده دارند. (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲) افراد هوشمند از نظر هیجانی می توانند اثربخشی را در تمام سطوح سازمانی گسترش دهند و نقشی مهم در کیفیت و اثربخشی تعامل اجتماعی با دیگران ایفاء نمایند. (شیخ^۲، ۲۰۰۷).

هوش هیجانی برای موفقیت شغلی ضروری است و ۶۰ درصد عملکرد در تمام شغل ها را در بر می گیرد. هوش هیجانی به تنهایی بزرگترین عامل برای پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. (برادبری و گریوز^۳، ۲۰۰۷)

هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص حرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آن ها کمک می کند. هوش هیجانی محصول دو مهارت اصلی قابلیت فردی و قابلیت اجتماعی است. خودآگاهی و خودمدیریتی به فرد برمی گردد و آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط به رابطه فرد با دیگران بر می گردد از این رو هم در تعهدسازمانی و هم روابط بین فردی و شهروندی تأثیرگذار است (برادبری، ۲۰۰۷)

با توجه به این که هوش هیجانی متغیری درون فردی است که هر فردی آن را داراست می توان با ایجاد راه ها و روش هایی باعث افزایش هوش هیجانی افراد شد و از این طریق شاید بتوان بهزیستی افراد را افزایش داد. از مؤلفه های هوش هیجانی می توان به کنترل تکانه، تحمل فشار، خود آگاهی هیجانی، خود شکوفایی، خوش بینی و مانند این ها اشاره کرد. همان گونه که به نظر می رسد هر یک از این مؤلفه ها می توانند نقش بسزایی در بهزیستی مدیران، معلمان و دانش آموزان داشته باشند. (گلمن^۴، ۲۰۰۳)

پژوهش های انجام شده در زمینه رابطه ای هوش هیجانی با مولفه هایی همچون تعهد سازمانی نشان داده است که این سازه با کیفیت و سلامت روان، شناسایی هیجانات، توان هم دلی با دیگران سازش هیجانی و اجتماعی، بهزیستی هیجانی و رضایت از زندگی هم بستگی مثبت و با آشفستگی روان شناختی افسردگی و مصرف سیگار و الکل و اختلال روان شناختی همبستگی منفی دارد. (همان)

از آنجاکه اصلی ترین سرمایه هر سازمان بویژه سازمان های دانش محور چون آموزش و پرورش مدیران آن هستند. یکی از معضلات مدارس وجود رفتارهای ناهماهنگ چون پرخاشگری، لجبازی، کم کاری و ... در بین معلمان و مدیران است که بر عملکرد و کارایی مدارس و هم بر روابط بین فردی و روحیه آنها تأثیرگذار است. لذا، بررسی رابطه مدیریت استعداد و هوش هیجانی با تعهدسازمانی مدیران و عوامل مرتبط با

1 - Davies and Davies

2 - Shaikh

3 - Bradbury & Greaves

4 - Ghelman

آن می تواند زمینه را برای توجه و مشارکت هر چه بیشتر معلمان در این رفتارها افزایش دهد. در حالت اجبار، شخص وظایف خود را در راستای قوانین و مقررات و در حد الزامات انجام می دهد، ولی در همکاری داوطلبانه، افراد فراتر از وظیفه کوشش می نمایند. مدیرانی که هوش هیجانی و مدیریت استعداد بالایی برخوردارند، با خودآگاهی نسبت به احساسات خود و مدیریت این احساسات و همچنین، شناسایی احساسات دیگران و برقراری ارتباط مناسب و مطلوب با آنان، فضای مناسب در مدرسه مبتنی بر همدلی، تفاهم، اعتماد و ارتباطات سالم ایجاد می کنند. معلمان به بودن در چنین فضایی افتخار می کنند و رفتارهای فراوظیفه ای از خود نشان می دهند. داوطلب کمک به یکدیگر هستند و شکایت و ابراز ناراحتی از کار کاهش یافته و علاقه و تعهد به کار افزایش می یابد. (کریمی، ۱۳۹۰)

در محیط رقابتی کنونی سازمان ها برای تحقق اهداف استراتژیک شان نیازمند این هستند که کارکنان خود را در جهت رسالت سازمان برای برقراری همکاری بلند مدت و اثربخش برای حفظ و رشد سازمان هدایت کنند. با افزایش رقابت در منابع انسانی و ظهور ابزار انگیزشی جدید برای استفاده کارکنان مثل مدیریت استعداد، طراحی شغل متناسب با آن اجتناب ناپذیر شده است. عامل انسانی مهمترین نقش را در سازمان هایی که در پی رشد و توسعه هستند، دارند.

بررسی ها نشان می دهد که سازمان ها در پیدا کردن، رشد دادن و حفظ کارکنان بخصوص کارکنانی که انعطاف پذیر بوده و قابلیت سازگاری بالایی دارند موفق عمل نکرده اند. این مسئله نشان می دهد که این سازمان ها در شناسایی و استفاده از شایستگی های کارکنان خود در جهت تحقق اهداف سازمانی شان دچار مشکل هستند (ورال^۵ و همکاران، ۲۰۱۲).

وجود نخبگان در تمامی سطوح یک سازمان ضروری شناخته شده و به عنوان یک استراتژی کلیدی در حفظ برتری نسبی در برابر رقبا به حساب می آیند (داوینس^۶ و همکاران، ۲۰۰۷). در حقیقت بدون تأمین بهترین استعدادها هیچ چیز جدیدی برای سازمان وجود نخواهد داشت (سوئیم^۷، ۲۰۰۹). همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان ها دریافته اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه ها، نیازمند مدیریت می باشند (معالی و تاج الدین، ۱۳۸۷). البته سازمان ها باید متناسب با ساختار و فرهنگ خود مدیریت استعداد را بکار گیرند. همچنین مدیریت توسعه منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست، بلکه همراهی با کسب و کار سازمان، برای سود بیشتر و کاهش هزینه ها با بهره مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان و تنوع آموزش ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند.

با وجود اهمیت مدیریت استعدادها، متغیرهای زیادی وجود دارند که با همراه شدن آن ها با مدیریت استعداد، نتایج و پیامدهای آن تحقق می یابد. یکی از این عوامل تعهد کارکنان است (ورال و همکاران، ۲۰۱۲). اکثر سازمان ها معتقدند همانطور که تعهد سازمان به کارمند کاهش یافته این انتظار وجود دارد که تعهد کارمند هم نسبت به سازمان کاهش یافته باشد. تحقیقات نشان می دهند که حمایت سازمانی از کارمند با تعهد کارمند به سازمان به وضوح مرتبط است همچنین شواهد زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه بسیاری از سازمان ها کارکنانشان را بازخرید می کنند تا هزینه ها را کاهش دهند و از این طریق توانایی رقابت در بازارهای جهانی را بطور فزاینده ای افزایش دهند. با این حال از طرف دیگر شواهدی دال بر این وجود دارد که سازمان ها در پی عملکرد بالا و استراتژی های منابع انسانی برای افزایش تعهد کارمندان شان هستند که می تواند سود اقتصادی بیشتری را برای آن ها فراهم کند. از این دیدگاه تعهد کارمند نه تنها بی ربط نیست، بلکه بعنوان یک مفهوم مدیریتی بخاطر اینکه می تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، خیلی مهم است. در حقیقت تعهد از این دیدگاه ممکن است، بعنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب شود. در این دیدگاه تعهد کارمند به عنوان یک استراتژی رقابتی محسوب می شود.

مدیریت استعداد رویکرد جدیدی است که می تواند تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد نموده و نقاط ضعف و اشکالات وارد بر رویکردهای سنتی را مرتفع نماید، از این رو می تواند به عنوان یک ابزار مناسب در کنار مدیریت منابع انسانی سنتی در سازمان های ایرانی پیشنهاد شود. البته باید برای پیاده سازی مدیریت استعداد در سازمان ها، برنامه ریزی شود، در غیر این صورت سازمان ها پس از مدت کوتاهی این رویکرد بسیار مهم را نیز فراموش خواهند کرد. بنابراین انجام این تحقیق از جنبه ی اجرایی و عملی نیز اهمیت می یابد.

در زمینه مباحث مربوط به مدیریت استعداد، مدل های متفاوتی ارائه شده که هر کدام بر فرایندهای مختلفی اشاره دارند. یکی از مدل هایی که ابعاد مختلف مدیریت استعداد را به صورت جامع تبیین می نماید، مدل آرمسترانگ (۲۰۰۶) است. در این مدل، فرایند مدیریت استعداد با راهبرد کسب و کار به عنوان نقشه کار آغاز می شود. در ادامه تهیه کمبودهای موجود در رابطه با کارکنان مستعد، مورد توجه قرار می گیرد و سپس از طریق حفظ و مدیریت استعدادهایی که از داخل یا خارج سازمان تأمین شده اند، 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). پیاده سازی یک سیستم مدیریت استعداد مؤثر،

^۵. yalcin vural

^۶. Davis et al

^۷. Sweem

رقابتی بودن سازمان را افزایش داده، از راه آن نرخ ترک خدمت کارکنان را کاهش و سبب افزایش رضایت شغلی کارکنان و تعهد آن ها به سازمان می شود (پیگ، ۲۰۱۱؛ ژنگ، ۲۰۰۹؛ گاسن هوون، ۲۰۰۹، ام سی کالای، ۱۱، ۲۰۰۶؛ می، ۱۲، ۲۰۰۵، موغلی و همکاران، ۱۳۹۳).

امروزه مزیت سازمان ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر نه به کارگیری فناوری های 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 کارکنان است. توجه به نیروی انسانی متعهد چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، اهمیت زیادی دارد. از جمله معضلات ریشه ای 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 می توان 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 می شود که براساس آن فردی که بسیار متعدد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر میشود (بازوید، ۱۳۹۲). تحقیقات نشان می دهد که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و بروندهای 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 بهره وری، 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 آن ها شناسایی گردد.

شائمی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان در شهرداری اصفهان پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر بوده که تعداد ۲۱۷ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیده اند. جهت آزمون فرضیه های پژوهش از روش تحلیل مدل سازی معادله ساختاری استفاده شده است و نتایج این ارزیابی حاکی از آن است که استراتژی مدیریت استعداد رابطه مثبت و معناداری با هوش عاطفی کارکنان دارد. همچنین بین مؤلفه های پنج گانه آن شامل "جو" و فرهنگ باز"، "ارتباطات مدیریت عملکرد"، "پرورش کارکنان" و "پاداش و قدردانی" و هوش عاطفی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

اکبری بورنگ و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله ای به نام (رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کارکنان اداری بیمارستان های خراسان جنوبی) پرداخت. نتایج نشان می دهد: کارکنان اداری بیمارستان های خراسان جنوبی از تعهد سازمانی در سطح متوسطی برخوردار می باشند. بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. بین هوش هیجانی با مؤلفه تعهد هنجاری و تعهد عاطفی رابطه معناداری مشاهده شد. نتایج انجام رگرسیون چندگانه نشان داد که تنها مؤلفه خودآگاهی از خرده مؤلفه هوش هیجانی می توان پیش بینی تعهد سازمانی و تعهد عاطفی و هنجاری را دارد.

حسین زاده شهری و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله ای به نام (بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی) پرداخت. نتایج نشان داد که تقریباً به یک میزان تمام تعهدها (عاطفی، مستمر، هنجاری) در کارکنان بخش های مورد مطالعه وجود دارد. رتبه بندی سازه های هوش هیجانی، نشان داد که سازه های همدلی، خودانگیزی، مدیریت هیجانات، خودآگاهی، مهارت های اجتماعی به ترتیب دارای بیشترین تا کمترین میانگین در بین کارکنان هستند. همچنین، بررسی روابط بین سازه های هوش هیجانی و تعهد سازمانی نشان می دهد که بین تمام سازه های هوش هیجانی، همبستگی بسیار قوی و مثبتی با تعهد عاطفی وجود دارد. سازه های خودآگاهی، مدیریت هیجانات، مهارت های اجتماعی با تعهد هنجاری؛ سازه ی خودانگیزی با تعهد مستمر و سازه ی همدلی با هر دو نوع تعهد رابطه ی معنادار دارند.

عقیلی و دانایی (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر مؤلفه های هوش هیجانی بر تعهد سازمانی در میان کارکنان شرکت بیمه پاسارگاد تهران پرداخت. با استفاده از پرسشنامه اطلاعات لازم جمع آوری و با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده بیانگر تأیید تأثیر تمامی مؤلفه های هوش هیجانی بر تعهد سازمانی بوده است. همچنین با توجه به نتایج باید بیان نمود تأثیر خود کنترلی بر تعهد سازمانی دارای کمترین مقدار و خود انگیزی بر رضایت شغلی از بیشترین مقدار برخوردار است. در انتها نیز نکاتی جهت بهبود هوش هیجانی در این شرکت ارائه گردیده است.

واتسون وایت (۲۰۰۸)، به نقل از زارع خلیلی و چوپانی، (۱۳۸۹) در یک مطالعه در می ۲۰۰۸ به بررسی جابجایی و ترک کار کارکنان بر ۱۳۸۹ سازمان در ۲۴ کشور پرداختند و این طور بیان شد که از طریق یک دیدگاه یکپارچه در مورد مدیریت استعداد و نظام جبران خدمات می توان از آن جلوگیری کرد. بر طبق این مطالعه، سازمان هایی که چنین دیدگاه و نگرشی دارند بیشتر از ۱۸٪ شانس دارند تا از نظر مالی سودمند باشند.

⁸ Ping

⁹ Zheng

¹⁰ Gussenhoven

¹¹ M.C. Cauley

¹² Meyer

اوتمن و انکراه^{۱۳} در پژوهشی که در سال ۲۰۰۹ با عنوان بررسی ارتباط تعهد و موفقیت شغلی و نقش واسطه ای تعهد در ارتباط با هوش هیجانی _ موفقیت شغلی انجام داد و به این نتیجه رسید که: ۱- افراد دارای هوش هیجانی بالا تعهد بیشتری نسبت به شغل خود دارند ۲- تعهد رضایت شغلی را پیش بینی می نماید ۳- تعهد واسطه ارتباط بین هوش هیجانی و رضایت شغلی می باشد.

چیز(۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان مدیریت استعداد برای عصر جدید، به بررسی این که چه چیزی از رکود اقتصادی یاد گرفته ایم و بعد از آن باید بر چه تأکید کنیم و اکنون برای تأکید بر مدیریت استعداد به چه چیزی نیاز داریم می پردازد. تمام موارد نشان می دهند که باید در رویه های مدیریت استعداد خود سخت تر کار کنیم. اگر رویه های ما و دانش نیروی کار ما در معرض رویدادهای اخیر بوده است، در آن صورت رهبران کسب و کار نیاز به ترغیب چندانی ندارند.

ورال و همکاران(۲۰۱۲) به بررسی رابطه تعهد سازمانی و مدیریت استعداد از طریق ارزیابی عملکرد کارکنان پرداخت که نمونه گیری این بررسی بر روی ۱۲۳ مدیر رده دوم و ارشد اجرا شد. داده های بدست آمده از پرسشنامه ها از طریق نرم افزار بسته بندی آماری SPSS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان دادند که مدیریت استعداد با روش های منابع انسانی ادغام می شود و سیستم های مدیریت بر تعهد کارکنان تأثیر مثبتی دارند.

فرضیه اصلی تحقیق

بین مدیریت استعداد و هوش هیجانی با تعهدسازمانی مدیران مقطع متوسطه شهرستان نیشابور رابطه وجود دارد .

فرضیه های فرعی تحقیق

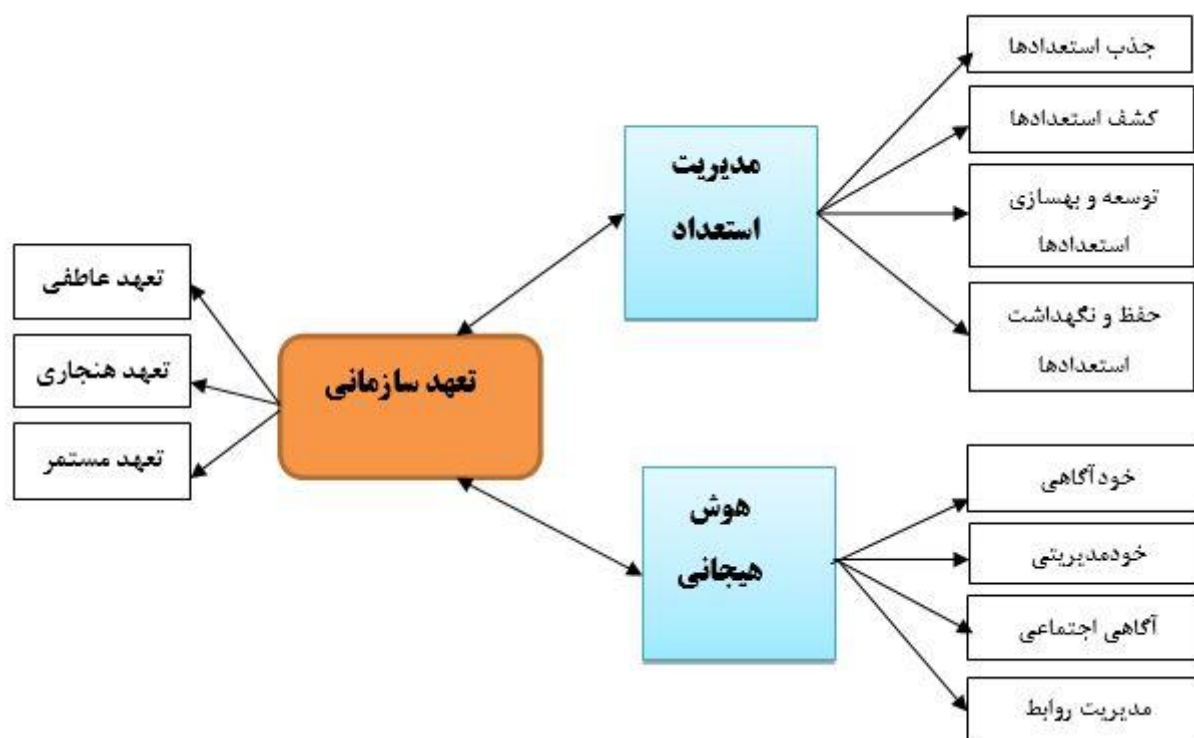
- بین مدیریت استعداد مدیران با تعهدسازمانی مدیران شهرستان نیشابور رابطه وجود دارد .
- بین هوش هیجانی مدیران با تعهدسازمانی مدیران شهرستان نیشابور رابطه وجود دارد .
- مدیریت استعدادپیش بینی کننده تعهدسازمانی مدیران مقطع متوسطه شهرستان نیشابور است.
- هوش هیجانی پیش بینی کننده تعهدسازمانی مدیران مقطع متوسطه شهرستان نیشابور است.

متغیرها

متغیر یک مفهوم است که بیش از دو یا چند ارزش یا عدد به آن اختصاص داده میشود ویژگی هایی را که پژوهشگر مشاهده یا اندازه گیری می کند متغیر نامیده می شود. متغیرهای پیش بینی کننده متغیرهایی هستند که کیفیت یا کمیت متغیر ملاک را پیش بینی می کنند. در این پژوهش متغیرهای پیش بین^{۱۴} مدیریت استعداد و هوش هیجانی و ابعاد آن ها و متغیر پس بین تعهدسازمانی مدیران می باشد.

¹³ Othman &Anugerah

¹⁴ predictor



مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این تحقیق از جهت هدف، جزو تحقیقات کاربردی می باشد و از لحاظ نحوه اجرا جزو تحقیقات همبستگی است که در دسته بندی کمی، تحقیقی توصیفی-پیمایشی محسوب می شود. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه مدیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش شهرستان نیشابور اعم از زن و مرد به تعداد ۸۰ نفر می باشند که در سال ۹۷-۱۳۹۶ مشغول به کار می باشند و با توجه به محدود بودن جامعه کل جامعه آماری به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است.

پرسشنامه مدیریت استعداد

اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد می باشد که توسط فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) طراحی شده است. که ابعاد جذب، کشف، توسعه و بهسازی، حفظ و نگهداشت استعدادها را مورد بررسی قرار می دهد.

پرسشنامه هوش هیجانی

پرسش نامه استاندارد هوش هیجانی برادبری و گریوز ۲۸ (سؤال) این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) طراحی شده است. هوش هیجانی شامل ۴ بعد: خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط است

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن- مایر

این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می باشد و به صورت طیف لیکرت و به صورت مقیاس پنج درجه ای طراحی شده است که خیلی زیاد نمره ۵ و خیلی کم نمره یک می گیرد ضرایب پایایی این پرسشنامه به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ بدست آمده است. هر کدام از ابعاد ۸ سؤال را شامل می شود. تعهد عاطفی شامل سؤالات ۱ تا ۸، تعهد مستمر سؤالات ۹ تا ۱۶ و تعهد هنجاری سؤالات ۱۷ تا ۲۴ می باشد.

پایایی پرسشنامه ها در تحقیق حاضر پرسشنامه ابتدائی برای سنجش پایایی به صورت آزمایشی بین ۳۰ نفر از نمونه های جامعه آماری توزیع شد ضریب آلفای کرونباخ مدیریت استعداد ۰/۶۹۳ و تعهد سازمانی ۰/۶۷۳ بدست آمد. به علاوه پس از جمع آوری کلیه داده ها و حذف بعضی از سؤالات پس از تحلیل نیز یک بار دیگر، این آزمون انجام گرفت که این بار ضریب آلفای کرونباخ مدیریت استعداد ۰/۸۴ و تعهد سازمانی

۰/۹۰ بدست آمد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه پایانی مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد.

بعد	آلفای کرونباخ	زیر بعد	آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد	۰,۸۴۱	جذب استعدادها	۰,۷۸
		کشف استعدادها	۰,۸۹
		توسعه و بهسازی استعدادها	۰,۸۱
		حفظ و نگهداشت استعدادها	۰,۸۳
هوش هیجانی	۰,۸۱۲	خودآگاهی	۰,۸۶
		خودمدیریتی	۰,۸۳
		آگاهی اجتماعی	۰,۷۷
		مهارت های اجتماعی	۰,۷۹
تعهد سازمانی	۰,۹۰۲	تعهد عاطفی	۰,۸۴
		تعهد مستمر	۰,۸۲
		تعهد هنجاری	۰,۸۹

همان طور که مشاهده می شود تمامی ضرایب نشان از پایایی بالای پرسشنامه مورد استفاده می باشد.

آزمون نرمال بودن داده های تحقیق

برای آزمون نرمال بودن داده های بدست آمده برای متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج در جدول زیر نشان داده شده است.

متغیر	Kolmogorov-Smirnov Z	سطح معنی داری (sig)
مدیریت استعداد	۰/۸۹	۰/۱۶
هوش هیجانی	۰/۷۴	۰/۲۴
تعهد سازمانی	۰/۸۱	۰/۲۱

در آزمون نرمال بودن داده ها فرض صفر چنین است که توزیع داده ها از توزیع نرمال تبعیت می کند و فرض مقابل بر خلاف این امر دلالت دارد. با توجه به جدول (۴-۷)، سطح معنی داری تمامی داده ها بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، از این رو می توان گفت که توزیع داده های بدست آمده از پرسشنامه های تحقیق نرمال است. به همین منظور برای آزمون فرضیه ها از آمار پارامتریک می توان استفاده نمود. با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها در این مطالعه برای بررسی فرضیه های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

فرضیه اول: بین مدیریت استعداد با تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های مقطع متوسطه شهرستان نیشابور رابطه وجود دارد. همانطور که در نتایج جدول (۴-۸) نشان می دهد، ضریب همبستگی بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی مدیران برابر ۰/۹۰۹ و سطح معنی داری برابر با ۰/۰۰۰ می باشد که کمتر از سطح معنی داری ۵ درصد می باشد، در نتیجه می توان گفت با توجه به نتایج بدست آمده بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل واریانس نیز گویای این مطلب است که در سطح معنی داری ۵ درصد فرض صفر رد می شود و فرض مقابل پذیرفته می شود و به عبارت دیگر بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معنی داری
مدیریت استعداد ← تعهد سازمانی	۰/۹۰۹	۰/۸۲۷	۰/۸۲۶	۰/۰۰۰

جدول نتایج تحلیل واریانس بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	sig
رگرسیون	۶۵/۹۸	۱	۶۵/۹۸	۶۶۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۳/۸	۱۳۸	۱۰۰		
کل	۷۹/۷۷	۱۳۹			

فرضیه دوم: بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های مقطع متوسطه شهرستان نیشابور رابطه وجود دارد. همانطور که در نتایج جدول (۴-۱۰) نشان می دهد، ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران برابر ۰/۸۰۸ و سطح معنی داری برابر با ۰/۰۰۰ می باشد که کمتر از سطح معنی داری ۵ درصد می باشد، در نتیجه می توان گفت با توجه به نتایج بدست آمده بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل واریانس نیز گویای این مطلب است که در سطح معنی داری ۵ درصد فرض صفر رد می شود و فرض مقابل پذیرفته می شود و به عبارت دیگر بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (۴-۱۰) نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معنی داری
هوش هیجانی ← تعهد سازمانی	۰/۸۰۸	۰/۶۵۳	۰/۶۵۱	۰/۰۰۰

جدول (۴-۱۱) نتایج تحلیل واریانس بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	sig
رگرسیون	۵۲/۱۲	۱	۵۲/۱۲	۲۶۰/۰۹۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۷/۶۵۳	۱۳۸	۲۱۰۰		
کل	۷۹/۷۷	۱۳۹			

فرضیه سوم: مدیریت استعداد پیش بینی کننده تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های مقطع متوسطه شهرستان نیشابور است. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول (۴-۱۲) نشان می دهد که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر مدیریت استعداد (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی (متغیر وابسته) برابر با ۰/۹۰۹ می باشد یعنی به اندازه یک واحد تغییر در مدیریت استعداد، تعهد سازمانی ۰/۹۰۹ تغییر می کند. به عبارت دیگر مدیریت استعداد تقریباً ۹۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین یا پیش بینی می کند. همچنین سطح معنی داری (sig) ۰/۰۰۰ نشان دهنده رابطه معنی دار بین این دو متغیر است.

جدول (۴-۱۲) ضرایب استاندارد شده مدل مدیریت استعداد و تعهد سازمانی

مدل ۱	B	Beta	t	sig
مقدار ثابت	۰/۲۹۳		۲/۲۸۴	۰/۰۲۴
مدیریت استعداد	۰/۹۱۱	۰/۹۰۹	۲۵/۶۹۱	۰/۰۰۰

فرضیه چهارم: هوش هیجانی پیش بینی کننده تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های مقطع متوسطه شهرستان نیشابور است. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول (۴-۱۳) نشان می دهد که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر هوش هیجانی (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی (متغیر وابسته) برابر با ۰/۸۰۸ می باشد یعنی به اندازه یک واحد تغییر در هوش هیجانی، تعهد سازمانی ۰/۸۰۸ تغییر می کند. به عبارت دیگر هوش هیجانی تقریباً ۸۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین یا پیش بینی می کند. همچنین سطح معنی داری (sig) ۰/۰۰۰ نشان دهنده رابطه معنی دار بین این دو متغیر است.

جدول (۴-۱۴) ضرایب استاندارد شده مدل هوش هیجانی و تعهد سازمانی

مدل ۱	B	Beta	t	sig
مقدار ثابت	۰/۷۶۲		۴/۳۴۹	۰/۰۰۰
هوش هیجانی	۰/۷۰۹	۰/۸۰۸	۱۶/۱۲۸	۰/۰۰۰

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی پژوهش

براساس نتایج توصیفی پژوهش، بیشتر پاسخ دهندگان به پرسشنامه های پژوهش را مردان تشکیل داده و دارای بیشترین فراوانی است و اکثر پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد و سابقه کار ۲۳ الی ۳۰ سال بوده اند. در مجموع ۸۰ پرسشنامه جمع آوری شد. یافته های حاصل از بررسی میانگین و انحراف معیار متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش و مقایسه در بین مدیران نشان داد که: به طور کلی میانگین هوش هیجانی و مدیریت استعداد و تعهد آنها در مدارس در سطح قابل قبول و بیشتر از حد متوسط قرار دارد. اما بررسی مقایسه ای توزیع میانگین و انحراف معیار متغیرها موید این مساله است که تمامی ابعاد مدیریت استعداد و هوش هیجانی در تعهد مدیران نمره بهتری کسب کرده اند. همچنین این مقایسه در ارتباط با متغیر وابسته آشکار نمود که تعهد مدیران حائز نمره بهتری شده است. در نتیجه به طور کلی میتوان برای مدیران، وضعیت مطلوب تری را از لحاظ دارا بودن متغیرهای پژوهش، متصور بود.

یافته های استنباطی پژوهش

یافته های بدست آمده از فرضیه های پژوهش

در این بخش به بحث و نتیجه گیری درباره نتایج بدست آمده از سوالات و بیان فرضیه های پژوهش پرداخته شده است. بدین منظور، ابتدا هر یک از فرضیه های پژوهش مطرح شده است، سپس با توجه به شواهد تحلیل آماری، نتایج و دلایل احتمالی تایید و یا رد آنها مورد بحث قرار گرفته است.

فرضیه اول: بین مدیریت استعداد با تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های مقطع متوسطه شهرستان نیشابور رابطه وجود دارد. از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای کشف رابطه استفاده شده است. بر این اساس با استفاده از این آزمون تأثیر گذاری متغیر مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی مدیران مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج نشان می دهد، ضریب همبستگی بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی مدیران برابر ۰/۹۰۹ و سطح معنی داری برابر با ۰/۰۰ می باشد که کمتر از سطح معنی داری ۵ درصد می باشد، در نتیجه می توان گفت با توجه به نتایج بدست آمده بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل واریانس نیز گویای این مطلب است که در سطح معنی داری ۵ درصد فرض صفر رد می شود و فرض مقابل پذیرفته می شود و به عبارت دیگر بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

روی استعدادهای سازمان تمرکز می کند؛ یعنی به صورت جزئی تر و مستقیم تر بر روی مدیریت یک گروه خاص از افراد تأکید دارد و قرار دادن افراد مناسب در نقش های مناسب را ابزار مهمی برای یکپارچه کردن فعالیت های کارکنان و اهداف سازمان می دانند؛ بنابراین با اهتمام مشترک مدیران و کارکنان و دادن مسئولیت بیش تری به واحد منابع انسانی می توان بیش ترین آثار و نتایج مثبت بر رفتار و تعهد آنها و به تبع آن بر رفتار و تعهد سازمانی ایجاد نمود. سیستم مدیریت استعداد با ارائه اطلاعات یکپارچه در خصوص استعدادهای مرتبط با پست های سازمانی کارکنان، به افراد کمک می کند تا تعداد اقدامات بیهوده و خطاهای خود را کاهش دهند. در واقع وجود سیستم مدیریت یکپارچه، ضمن تسهیل تحقق اهداف مدارس، فرآیند اخذ تصمیم در مدارس را ارتقاء می بخشد. ضمن اینکه با ایجاد محیط کاری مناسب، موجب کاهش هزینه های سازمانی در خصوص حفظ و نگهداشت کارکنان کلیدی می شود که نهایتاً از سنگینی هزینه های سازمان کاسته می شود و در نهایت منجر به بهبود تعهد سازمانی می شود.

یافته های این پژوهش با نتایج تحقیق حسین زاده شهری، همکاران (۱۳۹۴)، چیز (۲۰۱۰) و ورل و همکاران (۲۰۱۲) همسو می باشد.

فرضیه دوم: بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های مقطع متوسطه شهرستان نیشابور رابطه وجود دارد. از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای کشف رابطه استفاده شده است. بر این اساس با استفاده از این آزمون تأثیر گذاری متغیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی مدیران مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج نشان می دهد، ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران برابر ۰/۸۰۸ و سطح معنی داری برابر با ۰/۰۰ می باشد که کمتر از سطح معنی داری ۵ درصد می باشد، در نتیجه می توان گفت با توجه به نتایج بدست آمده بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل واریانس نیز گویای این مطلب است که در سطح معنی داری ۵ درصد فرض صفر رد می شود و فرض مقابل پذیرفته می شود و به عبارت دیگر بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

هوش هیجانی که توانایی فرد در درک و کنترل احساسات و هیجانات خود و همچنین توانایی فرد در تشخیص احساسات دیگران به منظور هدایت فکر و عمل آنها تعریف شده است نتایج آماری به دست آمده در این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه در شهر رشتخوار ارتباط معنی داری وجود دارد. این نتیجه حاکی از این است که با افزایش هوش هیجانی، تعهدسازمانی نیز افزایش می یابد نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق اکبری بورنگ و همکاران (۱۳۹۳)، حسین زاده شهری، همکاران (۱۳۹۴)، عقیلی و دانایی (۱۳۹۵) و اوتمن و انکراه (۲۰۰۹) همسویی نسبی نشان می دهد.

فرضیه سوم: مدیریت استعداد پیش بینی کننده تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های مقطع متوسطه شهرستان نیشابور است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر مدیریت استعداد (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی (متغیر وابسته) برابر با ۰/۹۰۹ می باشد یعنی به اندازه یک واحد تغییر در مدیریت استعداد، تعهد سازمانی ۰/۹۰۹ تغییر می کند. به عبارت دیگر مدیریت استعداد تقریباً ۹۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی مدیران را تبیین یا پیش بینی می کند. همچنین سطح معنی داری (Sig) ۰/۰۰۰ نشان دهنده رابطه معنی دار بین این دو متغیر است.

فرضیه چهارم: هوش هیجانی پیش بینی کننده تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های مقطع متوسطه شهرستان نیشابور است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر هوش هیجانی (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی (متغیر وابسته) برابر با ۰/۸۰۸ می باشد یعنی به اندازه یک واحد تغییر در هوش هیجانی، تعهد سازمانی ۰/۸۰۸ تغییر می کند. به عبارت دیگر هوش هیجانی تقریباً ۸۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی مدیران را تبیین یا پیش بینی می کند. همچنین سطح معنی داری (Sig) ۰/۰۰۰ نشان دهنده رابطه معنی دار بین این دو متغیر است.

یافته های پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد بیشترین و هوش هیجانی کمترین میزان همبستگی با تعهد سازمانی مدیران را داشته اند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و هوش هیجانی با تعهدسازمانی مدیران مدارس متوسطه شهرستان نیشابور بود. نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین مدیریت استعداد و تعهدسازمانی مدیران و همچنین هوش هیجانی آنها وجود دارد. این نتایج با یافته های نتایج تحقیق حسین زاده شهری، همکاران (۱۳۹۴)، عقیلی و دانایی (۱۳۹۵)، اوتمن و انکراه (۲۰۰۹)، چیز (۲۰۱۰) و وول و همکاران (۲۰۱۲) همسو می باشد.

هنگامی که سازمانی روی استعدادهایش سرمایه گذاری می کند، بدین وسیله هوش هیجانی کارکنان را افزایش می دهد. از آجایی که مدیریت استعداد این اطمینان را به وجود می آورد که هر یک از کارکنان، با استعدادها و مهارت های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته اند، به علاوه مزایای جبران خدمت منصفانه و عادلانه است؛ هم چنین مسیر شغلی آن ها شفاف است و به عنوان یک عامل تحریک فزاینده برای فرصت های شغلی بهتر، درون و بیرون سازمانی عمل می کند. مدیریت استعداد فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای ضمانت و توانمندسازی مدیران فراهم می آورد. از این راه آن ها درمی یابند که از کارکنان خود نه انتظاراتی باید داشته باشند که این امر موجب بهبود روابط کاری می شود؛ در نتیجه سازمان با سرمایه گذاری در مدیریت استعداد از یک سو به کارکنانی با هوش هیجایی بالا دست خواهد یافت که به توانایی های خود اعتماد داشته و هنگام تصمیم گیری 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 می برد که دارای خودآگاهی و خودمدیریتی میباشند (معالی و تاج الدین، ۱۳۸۷؛ شائمی و همکاران، ۱۳۹۲). طبق آنچه در ادبیات پژوهش بررسی شد، استعداد کارکنان دارای پتانسیل شخصی به اندازهی استعداد کارکنان دارای تعهد بالا دارای اهمیت است، با این وجود هر دو نوع این افراد باید اولویت بندی شوند زیرا این مفهوم عملی است. تعهد سازمانی به طور گستردهای در شناسایی استعدادهای بالقوه و درک کارکنان با عملکرد بالا دارای اهمیت است زیرا پس از ارزیابی عملکرد بخش منابع انسانی تنها تلاش اندکی را برای سازماندهی یک برنامه مدیریت استعداد جدید جهت اندازه گیری مسائل پیچیده مثل استعداد شخصی یا نقاط قوت اشخاص انجام میدهد. استفاده از اطلاعات علمی باید یک دستورالعمل ضروری منابع انسانی برای این کار باشد زیرا در حال حاضر تحقیقات تجربی بسیار کمی در زمینه ی مدیریت استعداد و تعهد کارکنان نخبه در حوزه سازمان های ایران وجود دارد. کم بودن پژوهش علمی در باب مدیریت استعداد، منجر به تاکید بیشتر بر دستورالعمل شدن مدیریت استعدادها برای واحدهای منابع انسانی می شود. در این میان باید به فرهنگ سازی مدیریت کارکنان نخبه یا استعدادها توجه بیشتری شود. سازمان ها باید به این باور برسند که کارکنان مستعد و با پتانسیل بالا ارزشمندترین دارایی سازمان در رقابت محسوب می شوند و برای تبدیل شدن به یک سازمان شایستگی محور نیاز است که با ایجاد فرصت رشد برای کارکنان نخبه باعث افزایش تعهد در میان کارکنان شوند.

نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد بر تعهدسازمانی مدیران تأثیر می گذارد؛ به همین منظور پیشنهاد می شود که: از آنجایی که مدیریت علمی آمیخته به هنر است و این هنر به طور حتم نحوه به کارگیری دانسته ها برای عالمان این علم است، پس بهتر آن است که علاوه بر ارائه علم، پیشنهادهای برای مدیران ارائه دهیم تا بدانند این دانسته ها در کجا به کار می آیند. برنامه سازی با نیازهای فردی و شغلی هر فرد، به طراحی و اجرای برنامه های توسعه استعداد مبادرت ورزیده شود. ایجاد تناسب بین شغل و شاغل، بدین معنا که هنگام جذب نخبگان به شناخت روحیات و تخصص افراد پرداخته شود و با توجه به این شناخت، افراد در مشاغل مناسب منصوب گردند. برای جلوگیری از آموزش صرف در برنامه های توسعه استعداد، پیشنهاد می شود در کنار برنامه های آموزشی، کارگاه های عملی نیز برگزار گردد تا تأثیر عملی آموزشها مورد ارزیابی قرار گیرد. همچنین، برگزاری کلاسها و کارگاهها و مدیریت آموزش آنها به شیوهای خلاقانه و همراه با نوآوری اداره شود تا ضمن توسعه استعداد افراد از استعدادهای بالقوه آنها، زمینه بروز استعدادهای نهفته آنها نیز فراهم گردد.

نتایج پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر تعهدسازمانی مدیران تأثیر می گذارد؛ به همین منظور پیشنهاد می شود که: پیشنهاد می شود که انجام تحقیقات گسترده در تمام زمینه ای هوش هیجانی صورت گیرد و استفاده از رسانه ها و مطبوعات در آموزش هوش هیجانی در دستور کار قرارگیرد، چرا که پیشنهاد می تواند در افزایش هوش هیجانی و ارتقاء تعهدسازمانی مدیران آینده مناسب باشد. پیاده سازی برنامه هایی از جمله کارگاههای آموزش های ضمن خدمت، جهت ارتقاء هوش هیجانی افراد از آنجا که این تحقیق ارتباط نسبی هوش هیجانی و سازمانی مدیران مدارس را نشان میدهد. بنابراین پیشنهاد می شود با افزایش و ارتقاء سطح هوش هیجانی افراد تعهد آنان را بهبود بخشید. هوش هیجانی به کارکنان سازمان و مدیران سازمان معرفی و اهمیت آن تأکید شود علاوه بر معرفی هوش هیجانی به افراد سازمان، آنان را در جریان اهمیت این مؤلفه و کمک هایی که میتواند به آنان در زندگی شخصی و کاری ارائه نماید، قرار داد و به همین ترتیب راه های ارتقاء این قابلیت را به آنان آموزش داد. همچنین پیشنهاد می شود که مسئولین و مدیران در انتصاب و استخدام افراد سعی نمایند افرادی که دارای نمرات بالاتری از هوش هیجانی هستند را انتخاب نمایند. و همچنین به مدیران پیشنهاد می شود با افزایش خلاقیت و مهارتهای شخصی خود سعی در ایجاد روابط مؤثرتر با کارکنان داشته باشند. انجام تحقیق بررسی تأثیر هوش هیجانی بر سایر عوامل مانند رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و ...

منابع و مراجع

- [۱] اکبری بورنگ؛ محمد، خدادادی، مریم؛ اکبری، مجید(۱۳۹۳). رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کارکنان اداری بیمارستان های خراسان جنوبی. فصلنامه بیمارستان. دوره ۱۳، شماره ۳ - (۱۳۹۳-۹) جلد ۱۳ شماره ۳ صفحات ۱۱۷-۱۲۵.
- [۲] برادیری، تراویس و گریوز، جین(۲۰۰۷)، هوش هیجانی(مهارت ها و آزمون ها)، ترجمه مهدی گنجی و حمزه گنجی، انتشارات ساوالان، تهران.
- [۳] بازووند، کیومرث؛ کاشف، میرمحمد و اسماعیلی، محمد رضا. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت و بدنی استان لرستان. مدیریت ورزشی، ۵(۴)، ۱۲۵-۱۴۳.
- [۴] حسین زاده شهری، معصومه؛ فخریان، سارا؛ باغچه سرایی، محبوبه. (۱۳۹۴). رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی در بین کارشناسان بخش ستادی بانک ملت. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین. سال هفتم، شماره ۱ (بهار ۱۳۹۴): صص ۱۹-۳۷.
- [۵] خالوندی، فاطمه و عباس پور، عباس (۱۳۹۱). طراحی مدل بهینه سازی فرایند مدیریت استعداد؛ مطالعه موردی شرکت نفت و گاز پارس، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۱۹، صص ۱۰۳-۱۲۸.
- [۶] شائمی، علی؛ علامه، محسن؛ عسکری، محبوبه. (۱۳۹۲) "استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان در شهرداری اصفهان" فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و دوم شماره ۷۰، بهار و تابستان ۱۳۹۲ صفحات ۴۷ تا ۷۵.
- [۷] عقیلی، زهرا؛ دانایی، حبیب الله(۱۳۹۵). بررسی تاثیر مولفه های هوش هیجانی بر تعهد سازمانی در میان کارکنان شرکت بیمه پاسارگاد تهران. کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت. خردادماه ۱۳۹۵.
- [۸] علمی، محمود؛ صداقت، کامران و چتوشی، میرعلی اصغر. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین تعهد کاری با رضایت شغلی کارکنان شرکت بیمه سهمای بیمه ایران(مطالعه موردی استان آذربایجان). علوم مدیریت، ۱(۱)، ۱۰۵-۱۲۰.
- [۹] کریمی، عباس (۱۳۹۰). رابطه ی مدیریت استعداد با هوش هیجانی کارکنان پرستاری بیمارستان های شهر اراک، مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۱(۹): ۴۵۶-۴۳۲.
- [۱۰] کارت رایت، راجر (۱۳۸۷)، مدیریت استعداد: نگاهی نو به توسعه سرمایه انسانی، ترجمه: علی محمد گودرزی و سید جمال حسینی، تهران: انتشارات رسا، چاپ اول.
- [۱۱] گای، ماتیو، سیمز، دوریس (۱۳۸۸)، توسعه استعدادهای آتی: راهنمای کاربردی مدیریت استعداد و برنامه ریزی جانشین پروری، ترجمه: نسرين جزینی، تهران: انتشارات سرآمد، چاپ اول.
- [۱۲] گلמן، دانیل؛ (۱۳۸۵)، هوش هیجانی در مدیریت و رهبری سازمانی، بهمن ابراهیمی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول، تهران.
- [۱۳] معالی، مرجان، تاج الدین، محمد (۱۳۸۷)، جنگ استعدادها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۲. آدرس سایت: <http://magiran.com/view.asp?ID=568990>
- [۱۴] 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.
- [۱۵] نوع پسند اصیل، سیدمحمد؛ ملک اخلاق، ا؛ عاشق حسینی مهروانی، م، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ی بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی، فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ششم، شماره ی ۱، صص ۵۱-۳۱.
- [16] Allen, N.J. & Meyer, J.P., The and Antecedents of Affective, Continiance and Normative Commitment to the Organisation, Journal of Occupational Psychology, 1990.
- [17] Davis, T; Cutt, M; Flynn, N; Mowel, P & Orme, S. (2007). "Talent Assessment: A New Strategy for Talent Management". Gawer House.
- [18] Goleman, D. (2003), "The Emotionally Intelligent Workplace:How to select for, Measure,and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organizations", Francisco, San, Jossey-Bass, San .pp.:27-44.

- [19] Sweem s.L.(2009)."Leveraging Employee Engagement through a Talent Management Strategy: Optimizing Human Capital through Human Resources and Organization Development Strategy in a Field Study".Benedictine university.
- [20] Virginia DB.(2011)EQ to IQ: why smart people fail? Available from: [http: / dehphi.louisville.edu/cont_prof/prodev/general_performanc_improvement](http://dehphi.louisville.edu/cont_prof/prodev/general_performanc_improvement) [accessed26april2011.].
- [21] Vural, Y , Vardarlier, P And Aykir, A (2012). the Effects of Using Talent Management with Performance Evaluation System Over Employee Commitment, International Atrategic Management Conference, 340-349