

نقش استراتژی مدیریت استعداد در بهبود هوش عاطفی و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند

سید امید حسینی

۱- کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران،
ایمیل: Seyeomidhosseini55@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش نقش میانجی هوش عاطفی در رابطه بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند بود. که این پژوهش از نظر ماهیت کاربردی و از نظر شیوه جمع اوری داده ها توصیفی-همبستگی و به روش میدانی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی مدیران و سرپرستان باشگاه های ورزشی خصوصی و دولتی شهرستان بیرجند که تعداد آنها ۱۶۵ نفر می باشد که براساس جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ۱۱۵ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه هوش عاطفی تراویس، براد بری و جین، گریوز (۲۰۰۵)، پرسشنامه استراتژی مدیریت استعداد میرزایی (۱۳۸۷) و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) می باشد که از آزمون تحلیل رگرسیون تک و چند متغیره و آزمون تحلیل عاملی تاییدی برای تحلیل داده ها استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که بین استراتژی مدیریت استعداد با عملکرد شغلی و هوش هیجانی و همچنین بین عملکرد شغلی و هوش هیجانی در مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد. نهایتا یافته ها نشان می دهد هوش عاطفی در رابطه بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند اثر میانجی دارد و این ارتباط را ۰/۰۹۸ افزایش می دهد. بنابراین اینگونه می توان نتیجه گرفت که هوش عاطفی با اثر مستقیم بر استراتژی های مدیریت استعداد باعث افزایش آن و متقابلا هم افزایی ایجاد شده در استراتژی های مدیریت استعداد باعث افزایش و توسعه عملکرد شغلی در افراد می شود.

واژه های کلیدی: استراتژی مدیریت استعداد، عملکرد شغلی، هوش هیجانی.

مقدمه

امروزه با رشد چشمگیر جنبه های مختلف فناوری، از نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منبع سازمان نام برده می شود. اهمیت پرورش و توسعه منابع انسانی و تأثیر مدیریت صحیح بر آنها باعث بهبود کارایی آنها و نهایتاً باعث بهبود عملکرد سازمان^۱ و پیدایش راهکارها و رویکردهای مختلفی برای افزایش بازدهی نیروی انسانی شده است. از دیدگاه اجتماعی، سازمان ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می دهد و این نیز اقتصاد ملی را ارتقا می بخشد (رایت، ۲۰۰۴؛ به نقل از ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۰). عملکرد را می توان تنها به عنوان نتایج کسب شده در نظر گرفت و از نظر فردی، عملکرد به سابقه موفقیت های یک شخص اشاره دارد (آرمسترانگ، ۱۹۸۵، به نقل از اسکراوگلی و عابدی، ۱۳۹۲). عملکرد شغلی عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل شان از خود بروز می دهند. در یک تعریف دیگر، عملکرد همان بازده افراد بر اساس وظایف قانونی مقرر است و میزان تلاش و حدود موفقیت کار افراد در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظارشان را نشان می دهد (گریفین و موهر، ۱۳۹۵). لذا عملکرد شغلی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت می باشد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها در عملکرد افراد و در نهایت، رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (فرس و فای، ۲۰۰۱؛ به نقل از ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۰).

تلاش برای بهبود عملکرد شغلی، از دیر باز به عنوان اصلی خدشه ناپذیر وجود داشته است که هر روز وارد مباحث جدیدتری می شود و حوزه های بیشتری را تسخیر می کند (حسینی کاخکی و قلی پور، ۱۳۸۶؛ به نقل از برزگر، ۱۳۹۲). یکی از مهمترین متغیرهای در تغییر و بهبود عملکرد شغلی مدیریت ساتعداد و بهبود استراتژی های مدیریت استعداد در کارکنان است (قلی پور، ۱۳۹۷).

از مهمترین نتایج پیاده سازی استراتژی مدیریت استعداد، می توان به تأثیر اهرمی فوقالعاده آن بر عملکرد شغلی کارکنان اشاره کرد که موجب بهبود شاخصهای عملکرد شغلی در سطح فردی می شود (گاسریج و همکاران، ۲۰۰۶). مدیریت استعداد نشان دهنده تغییر پارادایمی از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی است که دربرگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است و نوعی سلاح پنهان در جنگ جهانی کسب استعدادها به شمار می آید (کولینگ و ملیا، ۲۰۰۹). مدیریت استعداد، از مهم ترین و حتی ضروری ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی در سطح جهان است و هنوز هم یکی از مسائل حاد در بسیاری از سازمانها به شمار می رود. امروزه، مدیران در نقاط مختلف جهان با ماهیت در حال تغییر کار، دست و پنجه نرم می کنند و به نیروهایی نیاز دارند که با این شرایط متغیر، خود را تطبیق دهند. سازمانها به منظور حفظ و نگهداری از این نیروهای نخبه، در آینده مجبور خواهند بود برنامه ریزی دقیقی برای شناسایی و تشویق به موقع آنها داشته باشند. کسب و کار امروز با رشد فزاینده رقابت جهانی، تغییر بازارها و وقایع غیرقابل پیش بینی روبه روست. احتمالاً امروز جذب، توسعه و حفظ کارکنان ماهر، بسیار مشکل تر از قبل است و شاید این اتفاق عجیبی نباشد (حاجی ملا میرزایی و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به رقابتی شدن محیط کسب و کار، جذب و نگهداشت افراد با استعداد در سازمان، چالشی اساسی است. کارکنان، متمایزکنندگان و ارزش آفرینان حیاتی در سازمانها و بازارهای رقابتی کنونی هستند و موجب تعالی، حرکت و رشد سازمان می شوند. در گذشته، کارکنان سالیان متمادی به فعالیت خود در یک سازمان ادامه می دادند و با افزایش سنوات خدمت به طور مستمر نردبان را طی می کردند، اما امروزه توسعه شغلی پیچیدگی بیشتری دارد. آماده سازی مدیران و نگهداری کارکنان با استعداد در سازمان، به استراتژی های استعدادیابی سازمان و به حرکت مستمر حول توسعه دانش و مهارت نیاز دارد.

1-organizational performance

2-Armstrong

سازمان‌های موفق به اهمیت آماده‌سازی مستمر و توسعه شاغلان خود برای رشد سازمان، پی برده‌اند. مدیریت استراتژیک استعداد، به‌عنوان متغیری کمتر شناخته‌شده در سازمان‌های دولتی امروزی، به‌علت پیچیدگی و نبود اطمینان محیطی زیاد و نیز پیشرفت روزافزون تکنولوژی این ضرورت را تبیین می‌کند که سازمان‌ها برای بقایشان، باید منابع انسانی مستعد را برای پست‌های تخصصی خود انتخاب کنند تا به بیشترین بهره‌وری سازمانی و فردی برسند. بنابراین، ضرورت دارد که سازمانی نظیر دانشگاه علوم پزشکی مشهد، با برنامه‌ریزی دقیق نیروی انسانی و در نظر گرفتن ابعاد مدیریت استراتژیک استعداد، نیروهای کلیدی و مستعد موجود را شناسایی کند. همچنین، نیروهای جدید را با این دیدگاه جذب کند و تدابیر لازم را برای حفظ و به‌کارگیری بهینه آنها داشته باشد که در نهایت این امر سبب تقویت عملکرد سازمانی شود و سطح بهره‌وری سازمان را ارتقا دهد. تغییرات سریع و گسترده به‌وجودآمده در سازمان‌های امروزی، سبب شده است که کمبود مهارت‌ها از چالش‌های عمده سازمان‌ها به‌شمار رود. سازمان‌ها در پی آن هستند که استراتژی و خط مشی و رویه خود را به‌گونه‌ای بهبود بخشند که بتوانند استعدادهایی را جذب کنند، توسعه دهند و حفظ کنند که برای تداوم حیات اقتصادی سازمان ضروری است. بنابراین، لازم است نیازها و توانمندی‌های سازمان خود را بدانند، به‌بیانی قادر باشند استعدادهای مدیریت کنند (گوه و البوتو، ۲۰۱۲). مدیریت استعداد تسهیل و توسعه پیشرفت مسیر شغلی افراد بسیار بااستعداد و ماهر در سازمان با استفاده از دستورالعمل‌های تدوین‌شده منابع، سیاست‌ها و فرایندهاست. مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه‌گذاری در توسعه کارکنان، شناسایی جانشین‌ها و افراد بااستعداد در سازمان و بالنده‌کردن آنان برای ایفای نقش‌های گوناگون رهبری تعریف می‌کنند (گولیچ سون، ۲۰۱۱). آرمسترانگ و بارون (۲۰۰۲) مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی را به‌عنوان رویکردی کلی به مدیریت منابع انسانی چون بهبود عملکرد شغلی به‌منظور اهداف و جهت‌گیری‌های سازمانی در نظر گرفته‌اند.

با اینکه استراتژی‌های مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی تاثیر گذار است اما برخی متغیرها در تسهیل این ارتباط بسیار اثرگذارند و باعث هم‌افزایی در بهبود عملکرد شغلی می‌شود که از مهمترین آنها هوش عاطفی می‌باشد (قلی پور، ۱۳۹۵). بررسی‌های محققین نشان می‌دهد که هوش عاطفی در زمینه‌هایی از قبیل بکارگیری، حفظ و نگهداری کارکنان، روحیه و تعهد کارکنان، نوآوری، کارایی، بهره‌وری، انگیزش و کیفیت زندگی کاری نقش مؤثری را ایفا می‌نماید. هوش عاطفی شامل توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تفاوت قائل شدن بین آنها و استفاده از این مفروضات برای هدایت فکر و عمل افراد است. دانیل گلمن عناصر هوش عاطفی را به دو طبقه عناصر فردی و عناصر اجتماعی تقسیم می‌کند. فردی شامل خودآگاهی، خودکنترلی و انگیزش است و عناصر اجتماعی شامل همدلی و مهارت‌های اجتماعی است. یک فرایند عادی تصمیم‌گیری، لزوماً باید دربرگیرنده سه مرحله اصلی تکراری باشد (قربان زاده، ۱۳۹۲). این مراحل عبارت‌اند از هوش (که شامل جمع‌آوری داده، شناسایی هدف‌ها، تشخیص مشکلات، اعتبار داده‌ها و سازماندهی مشکلات می‌باشد)، طراحی (که شامل دستکاری داده، تعیین کمی هدف‌ها، تولید جایگزین‌ها و ارجاع ریسک‌ها یا ارزش‌ها به جایگزین‌ها) و انتخاب (که شامل ایجاد آمار و ارقام در زمینه جایگزین‌ها، شبیه‌سازی نتیجه‌های جایگزین‌ها، تفسیر جایگزین‌ها، انتخاب بین جایگزین‌ها و تفسیر انتخاب) (مرفوع و همکاران، ۱۳۹۰).

اصولاً، مدیران موفق سازمان‌ها، لزوماً نباید باهوش‌ترین فرد سازمان از لحاظ ضریب هوشی باشند، بلکه آنها شعور عاطفی بالاتری نسبت به سایرین دارند و به‌همین دلیل افراد را به سمتی که در نظر دارند، سوق می‌دهند و رمز نفوذ آنها بر سایر افراد در همین نکته است. رهبری و مدیریت یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به‌منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از ویژگی‌هایی مهم که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش اجتماعی است (رضایی و خلیل زاده، ۱۳۸۸). از جهتی دیگر مفاهیمی هم چون استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی که متغیرهای اصلی این پژوهش هستند نیز در راستای حرکت به سمت پارادایم‌های منعطف‌تر در سال‌های اخیر مطرح شده‌اند. استراتژی مدیریت استعداد ابزاری جهت توسعه سازمان در مقابل تغییرات پیچیده محیطی از طریق جذب، نگهداری و پرورش افراد نخبه می‌باشد (علامه و قاسم آقایی، ۱۳۸۷).

از آنجا که تعالی سازمان بدون تعالی منابع انسانی معنا ندارد، نهادینه شدن رویکرد مدیری‌ت‌استعداد و توجه به افرادی خاص با توجه به پست های کلیدی می تواند متخصصان سازمان را در جهت کسب مزیت رقابتی یاری کند و دانش لازم جهت انجام اقدامات آتی را در اختیار آنان قرار دهد. در باشگاه های ورزشی مدیر همه کاره و کنترل کننده همه امور است. بنابراین عملکرد مدیر مستقیماً بر عملکرد باشگاه تاثیر می گذارد هر اندازه مدیری عملکرد بهتری داشته باشد به همان اندازه باشگاه موفقیت بالاتری کسب خواهد کرد. لذا شناخت عواملی که بر بهبود عملکرد شغلی باشگاه های ورزشی تاثیر گذارند از ضرورت بالایی برای موفقیت این باشگاه ها با توجه به موقعیت رقابتی و پیچیده امروزی که نیازمند مدیر با توانایی ها و استعداد بالای مدیریتی است که درک صحیحی از وضعیت رقابت داشته و هوش کافی برای تصمیم گیری صحیح در بحران داشته باشد به همین جهت این تحقیق با توجه به ابهام در اثرات استراتژی های مدیریت استعداد در عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی و خلا تحقیقاتی در این رابطه، سعی دارد به این سوال پاسخ دهد که رابطه بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند با نقش میانجی هوش عاطفی چگونه است؟

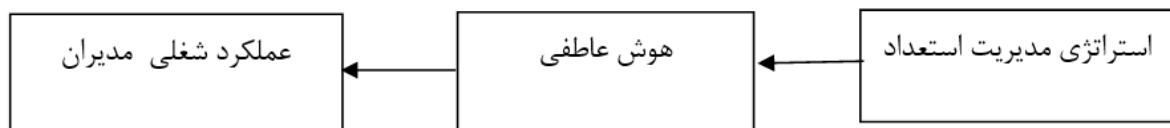
روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی مدیران و سرپرستان باشگاه های ورزشی خصوصی و دولتی شهرستان بیرجند که تعداد آنها ۱۶۵ نفر می باشد. نمونه پژوهش حاضر براساس جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ۱۱۵ نفر انتخاب شدند. در این تحقیق متغیر پنهان مستقل استراتژی مدیریت استعداد، متغیر پنهان وابسته عملکرد شغلی و متغیر پنهان میانجی هوش عاطفی بودند. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ گویی به آزمون ها برای شرکت کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسش نامه حاوی سوالاتی بود که قادر به اندازه گیری متغیرهای تحقیق بود. مقیاس پاسخگویی به آن طیف پنج نقطه ای لیکرت است. برای تأیید روایی آن نسخه ای از در اختیار اساتید قرار گرفت. سپس برخی از سوالات که ثقیل، نامفهوم، دوپهلوی یا بدون ارتباط به موضوع، قلمرو مکانی و جامعه آماری بودند از پرسشنامه حذف و برخی سوالات و گویه ها به شیوه ای رساتر و بهتر بیان گنجانده شدند. برای تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج نشان داد که پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است (جدول ۱).

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
استراتژی مدیریت استعداد	۴۲	۰,۸۷۵
عملکرد شغلی	۱۶	۰,۹۶۳
هوش عاطفی	۱۵	۰,۸۸۰

مدل مفهومی رابطه بین متغیرهای تحقیق به صورت زیر بود (شکل ۱). برای تحلیل داده از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده گردید. در کلیه تحلیل ها $p \leq 0.05$ در نظر گرفته شد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

نتایج

(جدول ۲) آمار توصیفی تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی		کشیدگی	
			خطا	آماره	خطا	آماره
استراتژی مدیریت استعداد	۵۹/۷۸	۳/۷۷	۰/۴۴	۰/۲۲۶	۱/۱۴۵	۰/۴۴۷
عملکرد شغلی	۵۶/۸۸	۶/۳۹	-۰/۰۵	۰/۲۲۶	-۰/۰۴	۰/۴۴۷
هوش عاطفی	۱۵۴/۱	۲۳/۶	-۱/۴	۰/۲۲۶	۱/۷۶	۰/۴۴۷

با توجه به نتایج (جدول ۲)، توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است. بنابراین با توجه نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک برای تبیین فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

فرضیه اول: بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی مدیران باشگاه‌های ورزشی شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. همبستگی پیرسون فرضیه اول

متغیر	میزان همبستگی	Sig	معناداری
استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی	۰/۴۷۰	۰/۰۰۱	وجود دارد.

مطابق (جدول ۳) میزان همبستگی برابر $r=0/470$ شده است که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/001$ چون این مقدار کمتر از $0/05$ است یعنی می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به تایید فرضیه همبستگی برای بررسی تاثیر گذاری متغیرها از آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. برای آزمون فرضیه حاضر، از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شد. متغیر عملکرد شغلی که ارتباط معنی داری با افزایش استراتژی مدیریت استعداد داشت، در این آزمون مورد استفاده قرار گرفت. نتیجه این آزمون در (جدول ۴) گزارش شده است

جدول ۴. نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی ساده فرضیه اول

متغیرهای پیش بین	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	بتا	T	سطح معنی داری	آماره دوربین واتسون
مقدار ثابت	۳۷/۳۵۲	۳/۴۹۶	-	۱۰/۸۵۸	۰/۰۰۱	۱/۹۸۹
عملکرد شغلی	۰/۱۲۷	۰/۰۲۲	۰/۴۷۰	۵/۵۶۳	۰/۰۰۱	
(ضریب همبستگی) $R=0/470$		(ضریب تعیین) $R^2=0/220$		(سطح معنی داری) $Sig < 0/05$		

به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین $1/5$ تا $2/5$ باشد، فرض صفر (استقلال خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می‌شود. با توجه به (جدول ۴)، مقدار آماره دوربین - واتسون ($1/989$) آمده است که در فاصله $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است. بنابراین ضریب همبستگی متغیر استراتژی مدیریت استعداد $0/470$ افزایش عملکرد شغلی و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر مستقل که توسط متغیر وابسته تبیین می‌گردد در این رابطه برابر $0/220$ درصد می‌باشد.

فرضیه دوم: بین استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی مدیران باشگاه‌های ورزشی شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵. همبستگی پیرسون فرضیه دوم

متغیر	میزان همبستگی	Sig	معناداری
استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی	۰/۲۶۳	۰/۰۰۵	وجود دارد.
استراتژی مدیریت استعداد و مهارت درون فردی	۰/۱۲۷	۰/۱۷۷	وجود دارد.
استراتژی مدیریت استعداد و مهارت بین فردی	۰/۱۸۵	۰/۰۴۸	وجود دارد.
استراتژی مدیریت استعداد و کنترل استرس	۰/۲۷۶	۰/۰۰۳	وجود دارد.
استراتژی مدیریت استعداد و سازگاری	۰/۰۲۷	۰/۷۷۸	وجود دارد.
استراتژی مدیریت استعداد و خلق	۰/۱۷۳	۰/۰۶۴	وجود دارد.

مطابق (جدول ۵) میزان همبستگی برابر $r=0/263$ شده است که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/005$ چون این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان دریافت که فرض تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی در دو مولفه مهارت بین فردی و کنترل استرس رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به تأیید فرضیه همبستگی برای بررسی تأثیر گذاری متغیرها از آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. برای آزمون فرضیه حاضر، از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شد. متغیر هوش عاطفی که ارتباط معنی داری با افزایش استراتژی مدیریت استعداد داشت، در این آزمون مورد استفاده قرار گرفت. نتیجه این آزمون در (جدول ۶) گزارش شده است

جدول ۶. نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی ساده فرضیه دوم

متغیر های پیش بین	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	بتا	T	سطح معنی داری	آماره دوربین واتسون	
مقدار ثابت	۸۰/۶۰۱	۲۶/۹۴۰	-	۲/۹۹۲	۰/۰۰۳	۱/۸۷۱	
مهارت بین فردی	۱/۹۰۴	۲/۴۱۱	۰/۰۷۹	۲/۷۹۰	۰/۰۳۱		
کنترل استرس	۴/۲۱۷	۱/۷۷۵	۰/۲۴۲	۲/۴۰۲	۰/۰۱۸		
$R=0/285$ (ضریب همبستگی)		$R^2=0/081$ (ضریب تعیین)		$Sig < 0/05$ (سطح معنی داری)			

به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین $1/5$ تا $2/5$ باشد، فرض صفر (استقلال خطاها) پذیرفته می شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می شود. با توجه به (جدول ۶)، مقدار آماره دوربین - واتسون ($1/871$) آمده است که در فاصله $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است. بنابراین ضریب همبستگی متغیر هوش عاطفی $0/285$ افزایش استراتژی مدیریت استعداد و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر مستقل که توسط متغیر وابسته تبیین می گردد در این رابطه برابر $0/081$ درصد می باشد. در این راستا متغیر مهارت بین فردی $0/079$ و کنترل استرس $0/242$ افزایش استراتژی مدیریت استعداد مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند را پیش بینی می کنند.

فرضیه سوم: بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۷. همبستگی پیرسون فرضیه دوم

متغیر	میزان همبستگی	Sig	معناداری
عملکرد شغلی و هوش عاطفی	۰/۴۲۰	۰/۰۰۱	وجود دارد.
عملکرد شغلی و مهارت درون فردی	۰/۰۶۶	۰/۴۸۳	وجود دارد.

عملکرد شغلی و مهارت بین فردی	۰/۱۱۱	۰/۲۳۷	وجود دارد.
عملکرد شغلی و کنترل استرس	۰/۲۷۵	۰/۰۰۳	وجود دارد.
عملکرد شغلی و سازگاری	۰/۴۲۰	۰/۰۰۱	وجود دارد.
عملکرد شغلی و خلق	۰/۳۲۳	۰/۰۰۱	وجود دارد.

مطابق (جدول ۷) میزان همبستگی برابر $r=0/420$ شده است که با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig}=0/001$ ، یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین عملکرد شغلی و هوش عاطفی در سه مولفه کنترل استرس، سازگاری و خلق رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به تایید فرضیه همبستگی برای بررسی تاثیر گذاری متغیرها از آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. برای آزمون فرضیه حاضر، از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شد. متغیر هوش عاطفی که ارتباط معنی داری با افزایش عملکرد شغلی داشت، در این آزمون مورد استفاده قرار گرفت. نتیجه این آزمون در (جدول ۸) گزارش شده است.

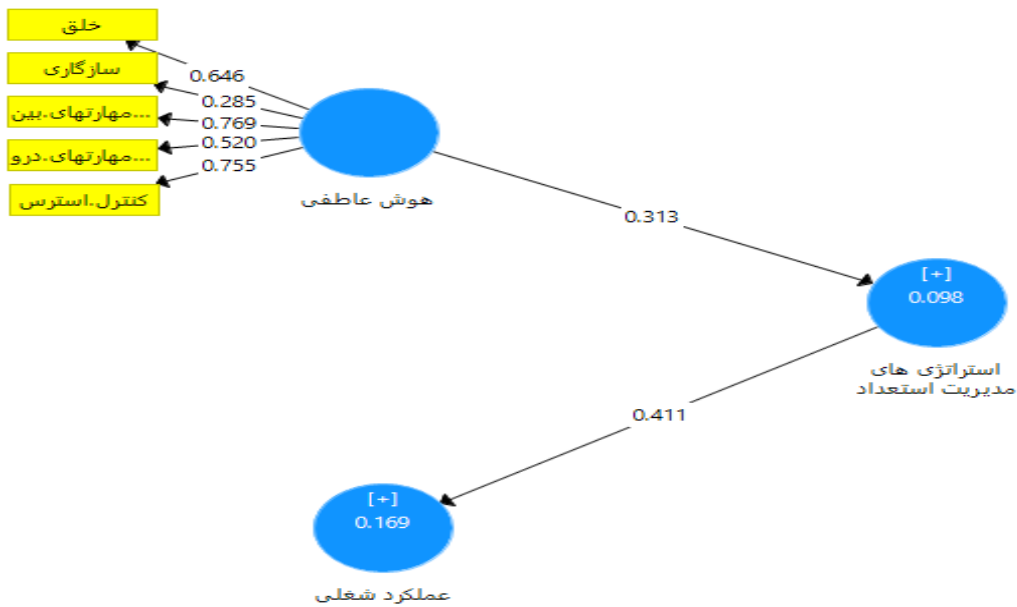
جدول ۸. نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی ساده فرضیه سوم

متغیر های پیش بین	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	بتا	T	سطح معنی داری	آماره دوربین واتسون	
مقدار ثابت	۷۱/۹۵۳	۲۹/۸۳۳	-	۲/۴۱۲	۰/۰۱۸	۱/۷۷۵	
کنترل استرس	۴/۵۵۲	۱/۵۸۶	۰/۲۵۹	۲/۸۵۱	۰/۰۰۵		
سازگاری	۰/۲۶۴	۱/۶۳۹	۰/۰۱۵	۲/۱۶۱	۰/۰۴۲		
خلق	۲/۵۱۹	۱/۶۱۹	۰/۱۴۷	۲/۵۵۶	۰/۰۲۳		
$R=0/311$ (ضریب همبستگی)		$R^2=0/097$ (ضریب تعیین)		$\text{Sig} < 0/05$ (سطح معنی داری)			

به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، فرض صفر (استقلال خطاها) پذیرفته می شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می شود. با توجه به (جدول ۸)، مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۷۷۵) آمده است که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است. بنابراین ضریب همبستگی متغیر هوش عاطفی $0/311$ افزایش عملکرد شغلی و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر مستقل که توسط متغیر وابسته تبیین می گردد در این رابطه برابر $0/097$ درصد می باشد. در این راستا متغیر کنترل استرس $0/259$ ، سازگاری $0/015$ و خلق $0/147$ افزایش عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند را پیش بینی می کنند.

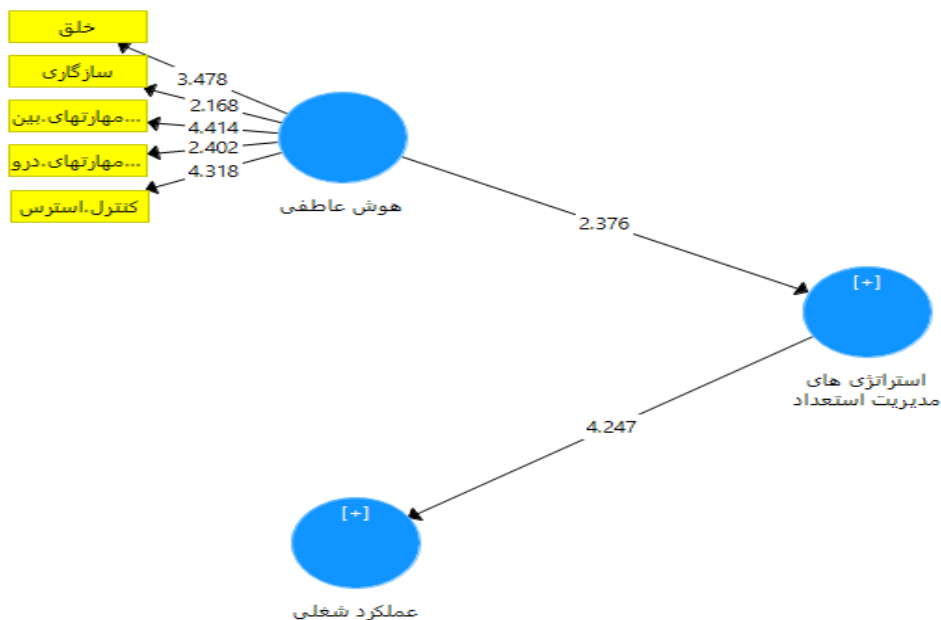
فرضیه چهارم: میانجی هوش عاطفی در رابطه بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی اثر متغیر میانجی از آزمون تحلیل عاملی تأییدی در مدل معادلات ساختاری نرم افزار PLS استفاده شد. (شکل ۲) مدل تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می دهد.



شکل ۲. مدل اصلاح شده در حالت تخمین ضرایب استاندارد

به منظور تحلیل ساختار روابط مقدار بارعاملی برای تک تک شاخص ها از ۰/۵ بیشتر شده اند و هم چنین مقادیر محاسبه شده تی برای هر یک از بارهای عاملی بیشتر از ۱/۹۶ شده است. که یافته ها نشان می دهد هوش عاطفی در رابطه بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند اثر میانجی دارد و این ارتباط را ۰/۰۹۸ افزایش می دهد همچنین میزان امارع t بالاتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان معنادار بودن نتایج دارد (شکل ۳).



شکل ۳. مدل اصلاح شده در حالت قدر مطلق معناداری (|T-Value|)

شاخص نیکویی برازش مدل

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده را نشان می دهد بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از ۰/۴ نشان می دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۵۸۶ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ تر شده است و نشان از

برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است (جدول ۹).

جدول ۹. شاخص‌های برازش اندازه‌گیری

شاخص‌های برازندگی	شاخص برازش	مقدار	حداقل مقدار قابل قبول
نسبت مجذور کای دو به درجه آزادی	χ^2/df	۱۸۶۲/۱۱۵۵	این معیار در یک برازش ایده‌آل برابر با یک خواهد بود
ریشه دوم برآورد میانگین واریانس خطای تقریب	RMSEA ^۳	۰/۰۷۶	کمتر از ۰/۱
شاخص نیکویی برازش	GFI ^۴	۰/۹۱	۰/۹
ریشه میانگین مجذور باقیمانده	RMR	۰/۰۰۸	هرچقدر کوچکتر و نزدیک به صفر باشد، حاکی از برازش بهتر مدل است.
شاخص برازندگی تطبیقی	CFI	۰/۹۳	۰/۹
شاخص نکوئی برازش	GOF	۰/۴۵۲	در حال ایده‌آل بالاتر از ۰/۴ می باشد

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نتایج تحقیق نشان داد بین استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی مدیران باشگاه‌های ورزشی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج مجیبی و فتحی (۱۳۹۹)، اردلان و معجونی (۱۳۹۹)، محمودی و همکاران (۱۳۹۹)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۸)، قلی‌پور و خزائی (۱۳۹۷)، آنلسیا و همکاران (۲۰۲۰) و بالکرزیک و بالکرزیک (۲۰۲۰) همراستا می‌باشد. در این راستا مجیبی و فتحی (۱۳۹۹) نشان دادند که مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم معنی‌داری میان این دو متغیر وجود دارد به عبارت دیگر هر چه مدیریت استعداد کارکنان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی افزایش یابد، عملکرد شغلی کارکنان آنان نیز بیشتر می‌شود و بالعکس هرچه عملکرد شغلی کارکنان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی افزایش یابد، مدیریت استعداد آنان نیز افزایش خواهد یافت. همچنین عزیزی و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که بین مدیریت استعداد و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد. محمودی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد با دادن آگاهی و راهکار به افرادی که مسئول امور استخدام، ارتقاء، آموزش، توسعه و ارزیابی کارکنان مستعد آموزش و پرورش هستند، می‌توان به بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه سازمان آموزش و پرورش کمک کرد. آنلسیا و همکاران (۲۰۲۰) نیز بیان کردند که در سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش کمبود استراتژی‌های مدیریت استعداد مانع بزرگی در شکوفایی و عملکرد بهینه شغلی می‌باشد. بالکرزیک و بالکرزیک (۲۰۲۰) نشان داد که مدیریت استعداد به واسطه قراردادهای روانشناختی موجب ارتقاء سرمایه انسانی کارکنان می‌شود. نهایتاً کران و هارتول (۲۰۱۹) دریافتند، استفاده از شیوه‌های مدیریت استعداد از طریق انتخاب درست و توسعه کارکنان، بهبود عملکرد فردی و تیمی و بهبود یادگیری سازمانی در سراسر سازمان، می‌تواند به ارتقاء و بهبود سرمایه اجتماعی و انسانی کارکنان منجر شده و از این طریق به ایجاد مزیت رقابتی پایدار کمک می‌کند. یکی از موضوعاتی که امروزه بیش از پیش در زمینه عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی کار در مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته است، استراتژی مدیریت استعداد است. نتایج پژوهشی نشان می‌دهد که بین مدیریت استعداد، سوددهی و نرخ بازگشت

³ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

⁴ Goodness of Fit Index (GFI)

سرمایه، ارتباط تنگاتنگی وجود دارد، گرچه شاخص مدیریت استعداد نسبت به شاخص های سودآوری و نرخ بازگشت سرمایه بالا نبودند که دلیل امر جدید بودن موضوع مدیریت استعداد می باشد (جیمز، ۲۰۱۲). چرا که فعالیت های مربوط به مدیریت استعداد بر کیفیت و نوآوری در ارائه خدمات نیز تأثیر مثبت می گذارد، به طوری که اقدامات لازم در راستای حفظ استعدادها بیشترین تأثیر را بر کیفیت خدمات ارائه شده دارد و جذب استعدادهای برتر منجر به افزایش توان نوآوری در سازمان می شود. استراتژی مدیریت استعداد از طریق اثرگذاری بر دانش بیرونی سازمان، موجب بهبود شاخص های عملکرد شغلی می شود. نهایتاً مدیریت استعداد با استفاده از ابزارهایی نظیر اقدامات سنجیده مدیریت عالی، تلاش های سازمان یافته، انتخاب بهینه، توسعه، بکارگیری و و حفظ کارکنان مستعد و متعهد تأثیر قابل ملاحظه ای بر عملکرد کلی سازمان دارد.

فرضیه دوم نشان داد بین استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به یافته ها بین استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد که در این راستا متغیر مهارت بین فردی ۰/۰۷۹ و کنترل استرس ۰/۲۴۲ افزایش استراتژی مدیریت استعداد مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند را پیش بینی می کنند. در فرایند استخدام و کارگزینی کارکنان یکی از عواملی که بیش از سایر عوامل می تواند بر استراتژی های مدیریت استعداد اثر بگذارد هوش عاطفی و میزان مهارت های عاطفی هوش افراد می باشد. هر اندازه فرد از هوش عاطفی بالا از انگیزه های درونی و اجتماعی بالایی برخوردارند که می تواند در شکوفایی استعدادهای شخصی موثر باشد از سوی دیگر در پرورش استعدادها و فراهم آوردن جو و فرهنگ استعداد پروری یکی از اصول مهم مدیریت استعداد می باشد. اهتمام به اجرای این دو اصل موجب می شود تا افراد مهارت های خود را بشناسند که این آگاهی با هوش عاطفی بالا میسر می شود به همین جهت هوش عاطفی می تواند در بهبود استراتژی های مدیریت استعداد موثر باشد. این یافته ها با نتایج خالق خواه (۱۳۹۶)، شائمی و همکاران (۱۳۹۲) و بویاتزیس؛ گاسکین و وای (۲۰۱۹) همراستا می باشد. در این رابطه خالق خواه (۱۳۹۶) نشان دادند بین مؤلفه های هوش عاطفی و هوش معنوی با مدیریت استعداد پرستاران رابطه مثبت وجود داشت. همچنین شائمی و همکاران (۱۳۹۲) نیز بیان کردند که استراتژی مدیریت استعداد رابطه مثبت و معناداری با هوش عاطفی کارکنان دارد. نهایتاً بویاتزیس؛ گاسکین و وای (۲۰۱۹) نیز دریافته اند که هوش اجتماعی و عاطفی پس از آنکه قابلیت اندازه گیری پیدا کند، می تواند به عنوان پیش بینی کننده نتایج هم در شغل و هم در زندگی، راهگشا باشد. آفرمن و همکاران (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که هوش عاطفی عملکرد پروژه های تیمی دانشجویان و رتبه بندی مدیران را بهتر پیش بینی می کند، درحالیکه معیار مهارت های شناختی در فعالیت های فردی نظیر آزمون ها، پیش بینی کننده قویتری برای عملکرد می باشد.

فرضیه سوم نشان داد بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد. یافته ها نشان می دهد که بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد. در این راستا متغیر کنترل استرس ۰/۲۵۹، سازگاری ۰/۰۱۵ و خلق ۰/۱۴۷ افزایش عملکرد شغلی مدیران باشگاه های ورزشی شهرستان بیرجند را پیش بینی می کنند. در تبیین این نتایج می توان بیان داشت که افرادی که قابلیت های عاطفی بالایی داشته و از بهره هوشی بالاتری در این زمینه برخوردارند، با اعمال رفتارهای شهروندی و فرافراشی، مرزهای کاری را در هم شکسته و عملکرد مطلوبی خواهند داشت که در نهایت موجب سودآوری سازمان می گردد لذا افرادی که توانایی بیشتری در استفاده از هوش عاطفی را دارا هستند، موفق تر خواهند بود و عملکرد شغلی بالاتری خواهند داشت. این یافته ها با نتایج سلیمانپور و سرافزار (۱۳۹۹)، امیری (۱۳۹۸)، سلیمی و همکاران (۱۳۹۴) و لیون و همکاران (۲۰۱۷) همراستا و با نتایج درستکار و یزدانستا (۱۳۹۵) غیر همراستا می باشد دلیل این عدم همراستایی اختلاف بین جامعه پژوهش مورد مطالعه می باشد چرا که عموماً در معلمان عملکرد شغلی به مسائل معیشتی بیش از مولفه های روانشناختی چون هوش بستگی دارد. سلیمانپور و سرافزار (۱۳۹۹) نشان دادند بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی رابطه مثبتی وجود دارد و همچنین امیری (۱۳۹۸) نیز نشان داد بین هوش هیجانی و ابعاد آن (خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) با تاب آوری و عملکرد شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه دو ساری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سلیمی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان دادند هوش عاطفی کارکنان، پیش‌بینی کننده ی مثبت و معنادار رضایت کارکنان و هم چنین پیش‌بینی کننده ی مثبت و معنادار عملکرد کارکنان می‌باشد. همچنین محمودی و درخشانی (۱۳۹۳) نشان دادند که میان پنج بعد هوش عاطفی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. در نهایت لیون و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که بین موفقیت شغلی با زیرموفه های هوش عاطفی (خودآگاهی، احساس مسئولیت، قاطعیت) در درون سازمان، ارتباط مستقیم معنی داری وجود دارد. این در حالی است که درستکار و یزدانستا (۱۳۹۵) نشان دادند که بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی رابطه وجود نداشته و از میان مولفه های هوش هیجانی تنها، تنظیم هیجان بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر دارشته، اما مولفه های ارزیابی و بیان هیجان و بهره برداری از هیجان تاثیری بر عملکرد معلمان ندارند. در این راستا پیشنهاد می شود پدر جهت بهبود عملکرد شغلی بهتر است که با توجه ویژه به مبحث هوش هیجانی در بکارگیری استعدادها و ایجاد توافق بین مدیریت استعداد سازمانی و هوش هیجانی بعنوان مکمل زمینه های رشد بیشتر عملکرد شغلی را فراهم کنند.

منابع

ابوالقاسمی، عباس؛ مرادی سروش، محمد؛ نریمانی، محمد؛ زاهد، عادل (۱۳۹۰). رابطه ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. نشریه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. سال ۱۲، شماره ۱.

امیری، صدیقه، ۱۳۹۸، رابطه هوش هیجانی با تاب آوری و عملکرد شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه دو ساری، چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد

برزگر مرضیه و محمدی نرجس (۱۳۹۲). بررسی تعیین رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت. نشریه مدیریت صنعتی شرکت توزیع نیروی برق.

حاجی ملامیرزایی، حمید، ارسطو، مهدی، حکیمی احمد خانی، نوروزی چگینی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر نقش سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر مدیریت استعدادها. اولین کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی

خالق خواه، علی، بابائی محمد مهدی، مظفری ناصر، ششگلانی یونس. رابطه بین هوش عاطفی و هوش معنوی با مدیریت استعداد پرستاران. سلامت و بهداشت. ۱۳۹۶؛ ۸ (۴): ۴۶۳-۴۵۴

رضایی، علی اکبر و احمد خلیل زاده (۱۳۸۸). «رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی مدارس»، مجله علوم تربیتی، ۲ (۷)، ۱۴۵-۱۲۱..

ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز و عسگریان، مهناز (۱۳۹۱). آزمون های روان شناختی، چاپ سوم، تهران، نشر ویرایش. سلیمانپور، صدیقه و سرافراز، کبری، ۱۳۹۹، بررسی ابهام نقش و تعارض نقش بر عملکرد شغلی با توجه به تاثیر متغیر میانجی

هوش هیجانی، پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، کرج سلیمی، قاسم، محمدی، مهدی، مختاری، زینب. (۱۳۹۴). اثر هوش عاطفی در بهبود رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در

نهادهای آموزش عالی: مطالعه موردی دانشگاه شیراز. دومهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶ (۲۲)، ۶۰-۳۹.

عزیزی، کریم و محمدی ششکل، فاطمه و مصطفوی، سمیه و محمدی رودباری، زهرا، ۱۳۹۸، رابطه مدیریت استعداد و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی (مطالعه موردی: مدیران مدارس دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد)، کنفرانس ملی

پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد دستاورهای نوین در علوم تربیتی و رفتاری "از نگاه معلم، میناب عسکراوغلی، ناصر و عابدی، رحیم (۱۳۹۲). تاثیر شخصیت کارآفرینانه بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی گری توانمند سازی.

نشریه، توسعه کارآفرینی. دوره ششم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۲.

علامه، سیدمحسن و مریم قاسم آقایی (۱۳۸۷)، «نخبگان و شکوفایی سازمانی در عصر اقتصاد دانایی»، نشریه علمی مدیریت، ش ۱۴۱، ص ۵-۸.

قربان زاده، ام لیلا (۱۳۹۲) تاثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان؛ نشریه مدیریت منابع انسانی، ۱۳۹۲، قلی پور، رحمت الله و خزایی، محمود، ۱۳۹۷، مطالعه تاثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۸۷)، ۲۸-۱.

گریفین، ریکی؛ موهر، گرگوری. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی (ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده)، تهران: انتشارات مروارید. مجیبی، تورج و فتحی، ناهید، ۱۳۹۹، واکاوی رابطه مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیلگری یادگیری سازمانی در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران محمودی، عمر و درخشانی، امید، ۱۳۹۳، نقش هوش عاطفی (هوش اجتماعی) و مولفه های آن در عملکرد شغلی کارکنان، همایش بین المللی مدیریت، تهران

مرفوع محمد، طاهری نیا مسعود، کونانی نواب، ۱۳۹۱، " کاربرد هوش مصنوعی در حسابرسی، با نگاهی به آینده " مجله حسابرسی، شماره ۶۰، شهریور ۱۳۹۱.

اردلان، محمدرضا، معجونی، حسین. (۱۳۹۹). نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۲(۲۴)، ۳۲۱-۳۵۲.

Balcerzyk, R., & Balcerzyk, D. (2020). Talent management in the context of human capital. *European Journal of Service Management*, 28, 35-46.

Anlesinya, A., & Amponsah-Tawiah, K. (2020). Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*.

Boyatzis, R; Gaskin, J; Wei, H. (2019). Emotional and social intelligence and behavior. *Handbook of intelligence*. New York: Springer.

Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.

Goh, S.C., Elliott, C. and Quon, T.K.S. (2012). The relationship between learning capability and organizational performance A meta-analytic examination. *The Learning Organization*, 12, (2), 22-102.

Gullickson, L. (2011). Herzberg's Theory of Motivation As Applied To Community College Full-Time And Adjunct Online Faculty. Division of Educational Administration Adult and Higher Education Program, in the Graduate School, The University of South Dakota, 21-32.