



## تأثیر هوش هیجانی بر مدل مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی در سازمان‌های سلامت محور

وحید سرتیپی: دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران  

ID
بهزاد دیوکان: استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شرق، تهران، ایران (\* نویسنده مسئول)

P
پریسا گودرز: دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شرق، تهران، ایران

### چکیده

#### کلیدواژه‌ها

مدیریت استعداد،  
هوش هیجانی،  
نوآوری سازمانی،  
سازمان ورزش شهرداری شهر  
تهران

**زمینه و هدف:** هدف تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی هوش هیجانی بر ارتباط مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی سازمان ورزش شهرداری شهر تهران بود.

**روش کار:** نمونه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و خبرنگاران سازمان ورزش شهرداری شهر تهران به تعداد ۲۷۲ نفر بودند که به شیوه هدفمند و بصورت تمام شمار انتخاب شدند. شرکت کنندگان پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) شامل ۳۸ سوال و چهارمؤلفه، پرسشنامه هوش هیجانی براکت و همکاران (۲۰۰۶) شامل ۱۹ سوال و ۵ مؤلفه و پرسشنامه نوآوری سازمانی امید و همکاران (۲۰۰۲) که مشتمل بر ۲۲ سؤال و ۵ مؤلفه را به صورت داوطلبانه تکمیل نمودند. ابزار از روایی و پایایی مطلوب برخوردار بود. در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد از روش آزمون معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات تحقیق حاضر با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸٫۸ استفاده گردید.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان دارد مدل از برازش کافی برخوردار بود ( $RMSEA = 0/08$ ) و شاخص‌های شاخص‌های IFI، GFI، و NFI بترتیب برابر با ۰/۴۹، ۰/۴۳ و ۰/۴۱ می‌باشد که نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند. ارتباط علی معنی داری بین مدیریت استعداد و هوش هیجانی مدیران گزارش شد، همچنین ارتباط بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی معنی دار بود علاوه بر آن مدیریت استعداد از طریق متغیر میانجی هوش هیجانی بر نوآوری سازمانی اثر علی معنی داری را نشان داد.

**نتیجه‌گیری:** هنگامی که سازمانی روی استعدادهای سرمایه‌گذاری می‌کند و هوش هیجانی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. هوش هیجانی به عنوان یک رفتار اثربخش از سوی کارکنان می‌تواند ارتباط موثرتر در کار و نقش اساسی در رشد ابتکار و نوآوری ایجاد نموده باعث می‌شود فضای کاری بهتر و عملکرد سازمانی موثرتری را به همراه داشته باشد.

**تعارض منافع:** گزارش نشده است.

**منبع حمایت‌کننده:** حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Sartipi V, Divkan B, Goudarzi P. The Effect of Emotional Intelligence on the Model of Talent Management and Organizational Innovation in Health-Oriented Organizations. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 344-353.

\*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.



Original Article

## The Effect of Emotional Intelligence on the Model of Talent Management and Organizational Innovation in Health-Oriented Organizations

**Vahid Sartipi:** PhD in Physical Education and Sport Science, Islamic Azad University, Science and Reseaches Branch, Tehran, Iran

**Behzad Divkan:** Assistant Professor, Department of Physical Education, Islamic Azad University, East Tehran Branch, Tehran, Iran (\* Corresponding author) [divkan.behzad@gmail.com](mailto:divkan.behzad@gmail.com)

**Parisa Goudarzi:** Master's Student, Department of Physical Education and Sport Science, Islamic Azad University, East Tehran Branch, Tehran, Iran

### Abstract

**Background & Aims:** Today, human resources are considered the most important capital of organizations, and it is clear that people are the main factor in the survival of organizations in the field of competition. With the complexity of the environment and the creation of diversity of different cultures and occupations, the role of human resources has gradually changed. Dynamic organizations to operate in this competitive world, in an effort to create opportunities for today's organizations, need creative, flexible and responsive forces and on the other hand, they are attracted to these talents, and organizations that cannot manage their human resources according to today's norms will be doomed. Career developments facing organizations have caused the strategies and plans that have been determined in advance to not respond to the future needs of the workforce in these organizations; Based on this, during the past decades, there has always been the issue of how to successfully implement the human resources talent management system in public organizations. Considering that both talent management and innovation agents seek to achieve a common goal, which is growth, development and effectiveness. It is possible to assume the point of intersection between these two variables. And in the meantime, it is very important to examine the effective components from the psychological and cognitive aspect such as emotional intelligence. Also, considering that the municipal sports organization of Tehran city needs talented human resources and providing new products with an innovative approach and improving the current business environment in order to achieve optimal effectiveness and efficiency according to its mission, conducting such a research at this time of Time seems necessary.

**Methods:** The statistical sample of the present study included all the managers and experts of the sports organization of Tehran city in the number of 272 people who were selected in a purposeful way. The participants of Phillips and Roper's (2009) standard talent management questionnaire including 38 questions and four components, the emotional intelligence questionnaire of Brackett et al. They completed the component voluntarily. The instrument had good validity and reliability. In the data analysis section, descriptive and inferential statistics were used, the method of structural equation testing was used to test the hypotheses of this research using Lisrel software version 8.8.

**Results:** The results show that the model had sufficient fit (RMSEA = 0.08) and the indices of IFI, GFI and NFI indices are .49, .43 and .41, respectively, which indicate the appropriate fit of the model. A significant causal relationship was reported between talent management and emotional intelligence of managers, also the

### Keywords

Talent Management,  
Emotional Intelligence,  
Organizational  
Innovation,  
The sports organization  
of Tehran city

Received: 07/01/2023

Published: 04/03/2023

relationship between talent management and organizational innovation was significant, in addition, talent management showed a significant causal effect through the mediating variable of emotional intelligence on organizational innovation.

**Conclusion:** Although a review of the research conducted in this field shows that innovation in organizations is a growing scientific branch, but the effectiveness of talent management and its value creation is still not properly understood in sports organizations. In addition, the number of studies related to emotional intelligence and talent management in sports organizations is very small and requires more research in this field. Since employees with higher emotional intelligence overcome problems better and have a better relationship with their colleagues. The social self-awareness of the employees has increased and can have a favorable effect on the performance of the organization

**Conflicts of interest:** None

**Funding:** None

**Cite this article as:**

Sartipi V, Divkan B, Goudarzi P. The Effect of Emotional Intelligence on the Model of Talent Management and Organizational Innovation in Health-Oriented Organizations. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 344-353.

**\*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

## مقدمه

در عصر حاضر جذب، انتخاب، توسعه و حفظ نیروی انسانی شایسته و مستعد در جهت بهبود عملکرد، پاسخگویی، کارایی و اثربخشی سازمانها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است (۱). امروزه، منابع انسانی مهم ترین سرمایه سازمانها محسوب میشوند و این موضوع مشخص شده که انسانها، عامل اصلی بقای سازمانها در عرصه رقابت هستند. با پیچیده شدن محیط و ایجاد تنوع فرهنگها و مشاغل گوناگون، به تدریج نقش منابع انسانی هم تغییر کرده است سازمانهای پویا برای فعالیت در این دنیای رقابتی، در تلاش برای ایجاد فرصت هایی برای سازمانهای امروزی به نیروهای خلاق، انعطاف پذیر و پاسخگو نیاز دارند و از سوی دیگر جذب این استعدادها هستند و سازمان هایی که نتوانند منابع انسانی خود را متناسب با هنجارهای امروزی مدیریت کنند، محکوم به فنا خواهند شد (۲). فستینگ و شافر (۲۰۱۴) اظهار داشتند، جذب، انتخاب، توسعه و حفظ نیروی انسانی مستعد تنها با مدیریت استعداد که در آن برنامه ریزی و سرمایه گذاری بلندمدت تأکید شده باشد، تحقق پیدا می کند (۳). مدیریت استعداد شامل: تلاش برای جذب، توسعه و نگهداری بهترین و بیشترین افراد نخبه در زمان و استفاده از استعداد و شایستگی آنان به منظور تأمین نیازها و اهداف حال و آینده سازمان می باشد (۴).

تحقیقات برای مدیریت استعداد و کارکنان مستعد در سطح جهانی با رشد چشمگیری نسبت به قبل در حال انجام گرفتن است. سه عامل خارجی "تغییر جمعیتی"، "جهانی سازی" و "افزایش شمار کارکنان دانش محور" سازمانها را مجبور می سازد نگرش جدی تری در مورد مدیریت استعداد و شیوه های آن داشته باشد. برای یک استراتژی مدیریت استعداد موثر، مدیران باید بدانند که استراتژی ها در این حوزه نمی توانند فقط بر ایفا کننده های نقش در سطوح بالاتر تمرکز داشته باشند. همچنین مدیران نیاز دارند انگیزه های متفاوتی که تعیین کننده جذب و نگهداری کارکنان در سازمان با سن ها، جنسیت ها و ملیت های مختلف را بدانند و درک کنند (۵)، چهارچوب تئوریک مدیریت سازمان های انتفاعی و غیر انتفاعی نشان داده است که در زمینه ورزش سازمانها بر اثربخشی استفاده

از منابع انسانی متمرکز شده اند به عبارتی بدنبال خلق محصول یا خدماتی هستند که برای مشتریان ارزش بالاتری خلق نماید. مردم بندرت درباره معنی و مفهوم واژه استعداد در سازمانها و کاربرد آن برای عملکرد مدیریت استعدادیابی اطلاعات دقیقی دارند. این موضوع ناامید کننده است، زیرا کارکردن با مفهوم استعدادیابی برای کاربرد و سیاست های مدیریت استعدادیابی در سازمان پراهمیت و برای توسعه تخصصی و برنامه ریزی و ملاحظات توسعه ای حیاتی می باشد. اگر چه تعریف مفهوم استعدادیابی کار آسانی نیست، اما حداقل راه هایی وجود دارد که بتوان استعداد را به عنوان یک واژه خاص در سازمان تعریف نمود. در اواخر دهه ۱۹۹۰ سازمان های مختلف در سراسر دنیا با یک تهدید مهم مواجه شدند، چالش برای بکارگیری منابع انسانی با استعداد، سبب خلق واژه ای بنام مدیریت استعدادیابی شد (۶)، مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه گذاری در توسعه کارکنان، شناسایی جانشین ها و افراد با استعداد در سازمان و بالنده کردن آنان برای ایفای نقش های گوناگون رهبری تعریف می کنند (۷). واتسون وایت و سازمان های ورلد در یک مطالعه در می ۲۰۰۸ به بررسی جابجایی و ترک کار کارکنان بر ۱۳۸۹ سازمان در ۲۴ کشور پرداختند؛ اینطور 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 کمتر از ۲۰٪ شناس این را دارند که با مشکلات جذب، حفظ و نگهداری کارکنان مستعد مواجه شوند. همچنین این سازمانها بیشتر از ۱۸٪ شناس دارند تا از نظر مالی سودمند باشند (۸).

تحولات شغلی پیش روی سازمانها سبب شده استراتژی ها و برنامه هایی که از قبل تعیین شده پاسخگوی نیازهای آینده نیروی کار در این سازمانها نباشد؛ بر این اساس در طی دهه های گذشته همواره این مسئله مطرح بوده است که چگونه می توان نظام مدیریت استعداد منابع انسانی را در سازمان های عمومی به طور موفقیت آمیزی پیاده سازی کرد (۹). یکی از سازمان های عمومی مهم که اتکا به نیروی انسانی متعهد، مستعد و شایسته در آن جزء لاینفک ماموریت این سازمان، سازمان ورزش شهرداریها است.

تغییر در فرایند تولید و عملکرد و بهبود شاخص های توسعه و بهبود میشود. نوآوری رادیکالی مواردی مانند محصولات جدید، تکنولوژی نوین و فرایندهای نوین است که باعث تأثیر معنی داری بر فضای بازار، فرایند کارآفرینی و موفقیت سازمانی می شود (۱۴). یکی از مهمترین دغدغه های سازمان ها، بهبود و تقویت عملکرد کارکنان و در نهایت سازمان میباشد. در کنار آن دغدغه دیگر، حفظ و توسعه استعدادهای سازمانی است، توجه به مدیریت استعدادهای که در بهبود عملکرد افراد و سازمان ها و همچنین مبحث برندینگ سازمانها تأثیری حیرت انگیز داشته بسیار مهم می باشد (۱۵). بررسی تحقیقات انجام شده نشان میدهد، در این حوزه تحقیق خاصی با محوریت سازمان ورزش شهرداری صورت نگرفته است و اکثر قریب به اتفاق این تحقیقات این نظام را از منظرهای دولتی و خصوصی بودن سازمان بررسی کرده اند. با توجه به اینکه هر دو عامل مدیریت استعداد و نوآوری بدنبال دستیابی به یک هدف مشترک هستند و آن رشد، توسعه و اثربخشی است. می توان نقطه تلاقی بین این دو متغیر را مفروض نمود. و در این بین بررسی مولفه های اثر گذار از بعد روانشناختی و شناختی همچون هوش هیجانی بسیار حائز اهمیت است. همچنین با توجه به اینکه سازمان ورزش شهرداری شهر تهران جهت رسیدن به اثربخشی و کارایی مطلوب با توجه به رسالت خود نیازمند منابع انسانی با استعداد و ارائه محصولات نوین با رویکرد نوآوری و بهبود فضای کسب و کار فعلی می باشد انجام چنین تحقیقی در این برهه از زمان ضروری به نظر می رسد. یکی از مهم ترین وظایف اصلی مدیران، ایجاد تحول اساسی در کارکنان و سازمان خود میباشد. این وظیفه در محیط های کاری با فضای رقابتی از اهمیت بیشتری برخوردار است. با توجه به گستردگی فضای کاری سازمان ورزش شهرداری تهران با وجود کارکنان چند فرهنگی، محقق بدنبال پاسخگویی به این سوال است که ارتباط علی مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران چگونه است؟ و اینکه نقش هوش هیجانی مدیران بر فرایند مدیریت استعداد چگونه است؟

سازمان ورزش شهرداری یک سازمان محلی غیردولتی و عمومی و نهادی مدنی تلقی میشود که وظایف گوناگون و بسیاری را عهده دار است. یکی از مهمترین وظایف این سازمان، توسعه و ترویج ورزش در ارکان مختلف است. در این راستا این سازمان نیازمند آن است، در کنار بکارگیری فناوری نوین، بهره گیری از کلیه امکانات و تجهیزات شهرداری و استفاده از ظرفیت ها و توانایی های بخش عمومی و خصوصی از نیروی انسانی متعهد و متخصص برخوردار باشد (۱۰). مدیریت یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط های جدید، ویژگی های خاصی را می طلبد، که اغلب مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می شوند. یکی از مهم ترین خصیصه ها که می تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند هوش هیجانی است. هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان ها و احساسات در توانمندی های انسانی دارد. مدیران برخوردار از هوش هیجانی رهبران موثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره وری، رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می سازد (۱۱). باید خاطر نشان کرد که هوش هیجانی نقش مهمی در کیفیت تعامل اجتماعی سازمان ایفا کرده و برای موفقیت شغلی در سازمان ضروری است. علاوه بر آن در زمینه آگاهی بیشتر از روابط بین فردی، شناسایی و مدیریت عواطف بر توسعه توانایی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آنها کمک می کند (۱۲).

از سوی دیگر نوآوری سازمانی ارزیابی غیر عینی از توفیق شرکت در دستیابی به بازار رقابتی پایدار می باشد همچنین فاکتور کلیدی در اثربخشی و کارایی، کیفیت محصول، کاهش هزینه تولید و ساخت در سازمان است. نوآوری دارای ابعاد گوناگونی است از جمله، خدمات و محصول جدید، فرایند پردازش اطلاعات، راه اندازی بازار جدید، تغییر در حامیان و تغییر در مدل کسب و کار سازمان را می توان نام برد (۱۳). علاوه بر آن دو بعد مهم نوآوری شامل: نوآوری توسعه ای و نوآوری رادیکالی است. نوآوری توسعه ای فرایند سیستماتیک برنامه ریزی و سازماندهی است که سبب

## روش کار

پژوهش حاضر از حیث هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر زمان مقطعی و از نظر گردآوری داده‌ها به صورت توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل مدیران و خبرگان سازمان ورزش شهرداری شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بود که تعداد آنها برابر با ۲۷۰ نفر است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری خاصی استفاده نشد و بصورت تمام شمار و هدفمند نمونه برابر جامعه تعیین گردید. از پرسشنامه های اطلاعات فردی شامل تعیین جنسیت، سن، تحصیلات و تاهل و استفاده شد، همچنین از پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) شامل ۳۸ سوال و چهارمولفه جذب استعداد، کشف استعدادها، توسعه و بهسازی استعدادها، حفظ و نگهداشت استعدادها و نحوه پاسخ گویی بصورت مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) استفاده شد؛ پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش کامیاب خانقاه (۱۳۹۳) ۰/۸۳ گزارش شد. از پرسشنامه هوش هیجانی براکت (۲۰۰۶) شامل ۱۹ سوال و ۵ مولفه (دریافت هیجانات، مدیریت اجتماعی، فهم هیجانات، استفاده از هیجانات، مدیریت هیجانات) و علاوه بر آن از پرسشنامه نوآوری سازمانی امید و همکاران (۲۰۰۲) که مشتمل بر ۲۲ سؤال و ۵ مولفه (نوآوری محیطی؛ رهبری، فردی، محیط-بازخورد، فرد-بازخورد) به صورت داوطلبانه تکمیل شد. ابزارها از روایی و پایایی مطلوب برخوردار بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها، از میانگین، انحراف استاندارد، نمودار و جدول برای جمع بندی و توصیف داده ها و از آزمون  $\chi^2$  در نهایت برای ارائه الگو مناسب از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر با

بهره گیری از نرم افزار های نسخه ۲۱ SPSS و LISREL نسخه ۸/۸ در سطح  $\alpha \geq 0/05$  استفاده شد.

## یافته‌ها

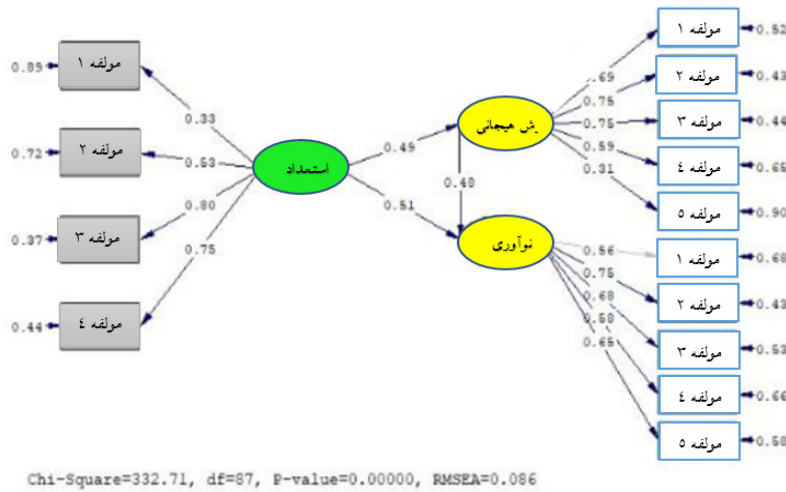
یافته‌های توصیفی نشان داد ۶۴ درصد شرکت کنندگان در تحقیق مرد و ۳۶ درصد زن بودند. همچنین از نظر سنی، ۱۸ درصد در دامنه سن ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۸ درصد دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۱ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۳ درصد بین ۵۱ سال به بالا داشتند، علاوه بر آن از نظر تحصیلات، ۲۵ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۵۵ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند یافته ها نشان داد ارتباط علی معنی داری بین مدیریت استعداد با مدیریت دانش وجود دارد ( $t=7/63$ ) همچنین بین مدیریت استعداد با نوآوری سازمانی ارتباط علی معنی دار مشاهده شد ( $t=7/26$ ) علاوه بر آن بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی از طریق متغیر میانجی مدیریت دانش ارتباط علی معنی داری مشاهده گردید ( $t=7/2$ ). به عبارت دیگر داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است.

یافته‌های جدول شماره یک، نشان داد، در آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیات هستند. نسبت  $\chi^2$  به df نزدیک عدد ۳ می باشد. میزان  $RMSEA = 0/08$  نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است مقدار GFI، CFI و NFI بترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۱ و ۰/۸۹ می باشد که نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد.

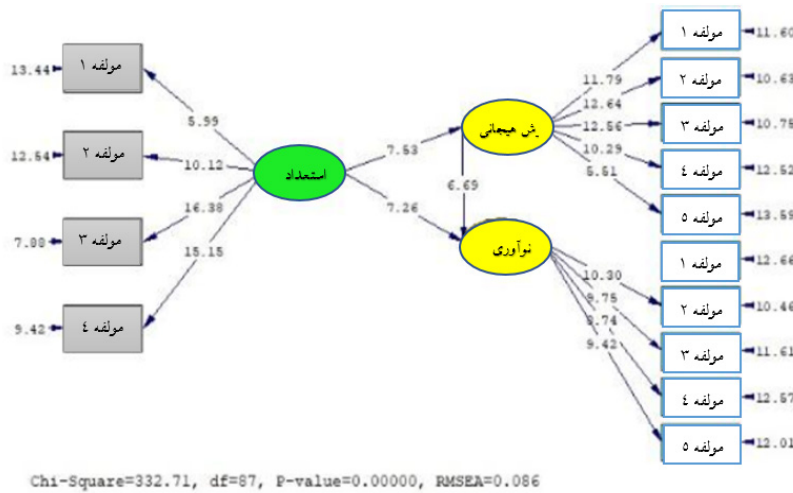
جدول ۱- بررسی نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

تایید یا رد	معناداری	تخمین استاندارد	فرضیات
تایید فرضیه	۷,۶۳	۰/۴۹	ارتباط علی مدیریت استعداد و هوش هیجانی
تایید فرضیه	۷,۲۶	۰/۵۱	ارتباط علی مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی
تایید فرضیه	۶,۶۹	۰/۴۸	ارتباط علی هوش هیجانی و نوآوری سازمانی
تایید فرضیه	۷,۱۲	۰/۴۶	ارتباط علی مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی از طریق متغیر میانجی هوش هیجانی





شکل ۱- مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲- مدل تحقیق در حالت معنی داری

قرار دهند (۱۶). در سال ۲۰۰۲، گروه مشاوران بوستن و با همکاری انجمن مدیریت پرسنل جهانی فدرال مطالعه وسیع و گسترده ای را در ۱۷ کشور جهان انجام دادند. این بررسی مبتنی بر مشارکت ۴۷۴۱ پاسخ دهنده بود که مشترکاً بر اهمیت مدیریت استعداد در جنبه های کلیدی مدیریت منابع انسانی تأکید داشتند. نتایج بدست آمده در یک طبقه بندی از جنبه های منابع انسانی نشان داد که مدیریت استعداد در اولین مکان به وسیله ۹ کشور از ۱۷ کشور قرار دارد. تاریخچه مدیریت استعداد به عنوان یک رشته علمی و مشاوره در زمینه کسب و کار ورزش بیش از ۱۵ سال است، اما هنوز به نظر می رسد سردرگمی در مورد معنای

۳۵۰

## بحث

امروزه اتخاذ سیاست ها، راهبردها و رویه های صحیح و کارآمد مدیریت استعداد در جوامع مختلف به یک مسئله اساسی تبدیل شده است. شناسایی اجزا و عناصر مدیریت استعداد در جوامع مختلف با زیرساخت ها، منابع، مزیت ها، و بازارهای متفاوت، مهم ترین فعالیت مطالعاتی برای تصمیم گیری درباره استعدادها است. از این رو محققین این حوزه به روش های مختلف تالش می کنند عوامل مؤثر بر تحریکات فیزیکی نخبگان و نیروهای دانشی را رصد کرده و به روش های مستقیم و غیرمستقیم ضمن شناسایی این عوامل، نحوه تصمیم گیری و نوع تصمیمات مدیران این حوزه را تحت تأثیر

استعداد و هوش هیجانی وجود دارد هنگامی که سازمانی روی استعدادهای سرمایه گذاری می کند از این طریق در واقع هوش هیجانی کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. هوش هیجانی به عنوان یک رفتار اثربخش از سوی کارکنان جهت آگاهی از احساسات و عواطف خود و دیگران، به منظور کنترل و توانایی همدردی با همدیگر جهت دستیابی به انرژی و ارتباط موثرتر در کار نقش اساسی دارد. این توانایی در قابلیت درک احساسات، نقاط ضعف و قوت خود (خودآگاه) توانایی درک احساسات دیگران و سعی در همدلی با آنان) خودکنترلی، داشتن قوه ابتکار جهت ایجاد فضایی بهتر برای انجام امور محوله خودانگیختگی، ارزش و احترام قایل شدن برای دیگران و برای نظرات و احساساتشان هوشیاری اجتماعی و پرورش دیگران با نفوذ و ایجاد ارتباط موثر با آنان مهارت های اجتماعی بروز می یابد. بنابراین میتوان گفت که هوش هیجانی به نوبه خود نقش بسیار مهمی در بهبود عملکرد کارکنان دارد. همچنین بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی بصورت مستقیم و با متغیر میانجی هوش هیجانی ارتباط معنی داری گزارش شد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات، هیتام (۲۰۲۱)؛ روپیتا و گلنر (۲۰۱۹)، الکوید (۲۰۱۸)، دارو غه عارفی (۱۳۹۵)، یامچی و همکاران (۱۳۹۶)، دیزانی و نیکبخش (۱۴۰۰)، موسوی چشمه کبودی و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی داشت.

### نتیجه گیری

می توان گفت همه سازمانها برای بقای خود به ایده های نو و بدیع نیاز دارند. نوآوری می تواند به عنوان تغییر سازمانی برای پا سخ به محیط خارجی یا نفوذ بر آن در نظر گرفته شود. وقتی بازگشت استعداد بالا باشد نیروهای کاری خالق می شوند، نوآوری به وجود می آید، فرآیندها به طور راحت بی دردسر انجام می شود، محصولات دائماً بهبود می یابد و پیشرفت می کنند ارتباط به طرز صحیحی انجام میشود. بازگشت استعداد بالا سبب میشود که مدیریت انعطاف پذیر شود. روی فرصتها سرمایه گذاری کند و سود ببرد. افراد مستعد بر افرادی که در اطرافشان هستند، نیز تاثیر می گذارند و

"مدیریت استعداد" واقعاً وجود دارد. با وجود تالش های چندانی برای روشن شدن معنی مدیریت استعداد شده است، هنوز تعریف روشن و واضحی از این واژه وجود ندارد (۱۷). با بررسی سند راهبردی توسعه منابع انسانی شهرداریها به طور خاص شهرداری تهران (مصوب ۲۰۱۹/۰۹/۲۸) مشخص میشود که به تحولات پیشروی نظام مدیریت استعداد منابع انسانی در این سازمان توجه چندانی نشده است، از طرفی سازمانهای تابع به طور خاص سازمان ورزش شهرداری مکلف هستند، تابع سیاست ها و راهبردهای کلی باشند که این سازمان از قبل تعیین کرده است. این در حالی است که در بند "ج" ماده چهارم راهبردهای توسعه منابع انسانی شهرداری تنها به شناسایی منابع جذب و ایجاد بانک استعدادهای مورد نیاز شهرداری تهران، بازنگری، تقویت و تحول در نظام جذب و استخدام مبتنی بر شایستگیها با اولویت جذب درون سازمانی اشاره شده است (۱۸). محیط متحول و متغیر سازمانها در عصر کنونی مدیران را بر آن میدارد تا هر چه بیشتر و بهتر به استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان و حفظ موقعیت و گسترش آن روی آورند. این امر مستلزم آن است که مدیران سازمانها اولویت مهمی را برای مدیریت نوآوری در نظر بگیرند (۱۹) نوآوری سازمانی اختراع تازهای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است؛ به عبارت دیگر، نوآوری سازمانی به معنای چیزی جدید برای استفاده است. نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد (۲۰). موفقیت سازمان های قرن ۲۱ به استفاده موثر از افراد مستعد بستگی دارد. سازمانهای استعدادگرا دائماً در جستجوی استعدادهای جدیدند؛ با ارضای نیازهایشان آنها را حفظ و محیط چالشی برای آنها ایجاد میکنند تا بتوانند به کار و فعالیت بپردازند و برای سازمان خود خالق و نوآور باشند. آنچه که در تجارت بیش از هر چیزی اهمیت دارد افراد هستند که سازمانهای قرن ۲۱ را به سمت جلو به پیش می رانند (۲۱). نتایج تحقیق حاضر نشان داد ارتباط علی معنی داری بین مدیریت



profit sport organisations innovate? Types and preferences of service innovation within regional sport federations. *Innovation*. 2016;18(3):289-308.

9. Sivathanu B, Pillai R. Leveraging Technology for Talent Management: Foresight for Organizational Performance. *Int J Sociotechnol Knowl Dev*. 2019;11(2):16-30.

10. Strategic document for human resources development of Tehran Municipality. Islamic Council of Tehran, Resolution ID 2683. 2019. (Persian)

11. Bakhshizadeh A, Makariyan Dehkordi P. The role of emotional intelligence in the development of organizational citizenship behavior. international conference on innovation management and national production. 2012.

12. Garcia MA. Innovation Types and Talent Management for Innovation. *Working Papers on Operations Management* 2015;2(2):25-31.

13. Goffin K, Mitchell R. *Innovation management*. Palgrave-MacMillan. 2010.

14. Cappelli P. *Talent on demand: Managing talent in an uncertain age*. Harvard Business School Press, Boston, MA. 2008.

15. Mahmoudi Sh, Salavati A, Mohammadi A. Talent Management and Knowledge Management in Knowledge Based Organizations. International Management Conference, 2014, Mobin Cultural Ambassadors Institute, Tehran.

16. Larson P, Richburg M. *The talent management handbook: Leadership*. 2004.

17. Strategic document for human resources development of Tehran Municipality. Islamic Council of Tehran, Resolution ID 2683. 2019. (Persian).

18. Bahrami S, Rajaei Poor S. Analysis of Multiple Relationships of Surmaee Fakouri and Innovation, Organization in Higher Education. *Quart J Res Plan High Educ*. 2011;61.

19. Chiang YH, Hung KP. Exploring open search strategies and perceived innovation performance from the perspective of inter-organizational knowledge flows. *R&D Manag*. 2010;40:292-299.

20. Rohi Panah A, Jajromi Zadeh M, Nik Kar M. Investigating the Impact of the Dimensions of Intangible-Organizational Assets (Social Capital and Intellectual Capital) on Knowledge Management in Yazd Province Water and Wastewater Company. 2012. Third Conference on Industrial Engineering and Systems.

21. Marzouq Ayed A, Abdul Halim Khaddam A, Faisal Al-Azzam Z. The effect of talent management and emotional intelligence on organizational performance: Applied study on pharmaceutical industry in Jordan. *J Bus Retail Manag Res*. 2018;13(1).

22. Haitham M, Alzoubi Ramsha A. Does Emotional

طی زمان دانش در اختیار دیگران نیز قرار می گیرد. در واقع سازمانهایی هستند که روی فناوری، ماشینها و افراد سرمایه گذاری کرده اند ولی همانطور که در بالا اشاره شد در قرن بیست و یکم از سه مورد بالا سرمایه گذاری روی افراد از همه ارزشمندتر و مهمتر بوده است اگرچه مروری بر تحقیقات انجام شده در این حوزه نشان میدهد که نوآوری در سازمانها یک شاخه علمی در حال رشد است، اما اثربخشی مدیریت استعداد و ارزش آفرینی آن هنوز به درستی در سازمان های ورزشی درک نشده است. علاوه بر این، تعداد مطالعات در رابطه با هوش هیجانی و مدیریت استعداد در سازمانهای ورزشی بسیار اندک است و نیازمند تحقیقات بیشتری در این زمینه می باشد. از آنجائی که کارکنان دارای هوش هیجانی بالاتر بهتر بر مشکلات فائق می آیند و رابطه مطلوب تری با همکاران خود دارند. خودآگاهی اجتماعی کارکنان افزایش یافته و می تواند بر عملکرد سازمان تاثیر مطلوبی بگذارد.

## References

1. Oladapo V. The impact of talent management on retention. *J Bus Stud Quart*. 2014;5(3):19-22.
2. Taleghani G, Amini S, Ghaffari A. Management of talent and performance of faculty members of Isfahan University". *Public Administ Quart*. 2012;13:83-102.,
3. Festing M, Schäfer L. Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective. *J World Bus*. 2014;49(2):262-271.
4. Meyers MC, van Woerkom M. The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *J World Bus*. 2014;49(2):192-203.
5. Marin-Garcia JA, Aznar-Mas LE, González-Ladrón-de-Guevara F. Innovation types and talent management for innovation. *WPOM Working Papers on Operations Management*. 2011;2(2):25-31
6. Hughes J, RogE. Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *Int J Contemporary Hosp Manag*. 2008;20(7):743-757.
7. Gay M, Doris S. Developing the future talents: practical guide to talent management and succession planning. 2009. translated by jazani, N, Tehran: saramad publication.
8. Winand M, Scheerder J, Vos S, Zintz T. Do non-

Intelligence Contribute to Quality of Strategic Decisions? The Mediating Role of Open Innovation. *J Open Innov Technol Mark Complex*. 2021;7:130.

23. Darogh Arefi N, Bigleri N, Bahrul Uloom H. Investigating the relationship between talent management and emotional intelligence and organizational commitment of sports and youth department employees Fars province. *Hum Resource Manag Sports*. 2020;4(1).

24. Dizani Maktabi F, Nikbakhsh R, Farahani Abulaf Z, Safania AM. Analysis of the key factors affecting the management system Talent of human resources in the municipal sports organization. *Hum Resource Manag Sports*. 2021;8:255-275.