

Developing a Model for Physical Education Teachers' Professional Performance Health Based on Talent Management and Emotional Intelligence

Jaleh Sarbazvatan¹, Mohammadrahim Najafzadeh², Hamid Janani², Jafar Barghi-Mogadam²

¹Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

²Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Article

Article History:

Received: 12 Mar 2021

Accepted: 2 Jun 2021

ePublished: 22 Dec 2021

Keywords:

Professional Performance Health,
Talent Management,
Emotional Intelligence

Abstract

Background and Objectives

Talent management and emotional intelligence are accounted as a system to recognize, educate, improve and maintain talented people, with the goal of organization empowerment and organizational goal achievement. The present article aimed at developing a model of professional performance health improvement among physical education teachers in East-Azerbaijan province based on their talent management and emotional intelligence.

Material and Methods

The present research study's design was applied in terms of purpose, and correlational in terms of research method. The statistical population included all physical educational teachers in East- Azerbaijan province (N=1312) who were working during 2020-2021 school year. The final sample size consisted of 298 teachers who were randomly selected through Krejcie and Morgan table. The research tools utilized in the present study were Ahmadi et al's talent management questionnaire, Bradbery and Griooz's emotional intelligence questionnaire, and professional performance questionnaire developed by Byern et al and Konovy. The data were analyzed both descriptively and inferentially through Spss and Amos softwares. The indices of central tendency and dispersion were used at descriptive level, and multiple regression and structural equations were used at inferential level.

Results

Descriptive analysis of the data showed that the mean and standard deviation of professional performance, talent management and emotional intelligence were 3.84 ± 0.64 , 3.77 ± 0.58 , 3.83 ± 0.69 , respectively. The results of inferential statistics also revealed that Talent management ($p < 0.001$, $t = 7.023$) and Emotional intelligence ($p < 0.001$, $t = 8.316$) both had a meaningful positive effect on East- Azerbaijan physical education teachers' professional performance health. Moreover, Talent management with the mediating role of emotional intelligence had also a meaningful positive effect on East- Azerbaijan physical education teachers' professional performance health, too ($p < 0.001$, $t = 13.48$).

Conclusion

Based on the fact that teachers' professional performance health is significantly influenced by their talent management, it can be concluded that identifying the status of teachers' talents upon their recruitment and providing training to improve their emotional intelligence can facilitate the process of teacher selection while boosting their professional performance health.

Sarbazvatan J, Najafzadeh MR, Janani H, Barghi-Mogadam J. Developing a Model for Physical Education Teachers' Professional Performance Health Based on Talent Management and Emotional Intelligence. *Depiction of Health*. 2021; 12(4): 356-367. doi: 10.34172/doh.2021.34. (Persian)

Extended Abstract

Background and Objectives

Improving teachers' performance and ultimately the school health is one of the major challenges of the schools. Also, teachers' talent preservation and development is counted as another concern in school environment. The concept of talent management has an amazing influence on teachers' performance process. Talent is a key element of people's success in their careers and workplace. People would not succeed in any

field without having specific talents. Therefore, it is helpful for an organization discover individuals' talent types and choose talented people to brighten the future of the organization through improving the performance of its staff. It is essential for the teachers, who are responsible for educating students, to take advantages of talent in classroom environment. The emotional intelligence is another component related to teachers' performance. It has different social, cognitive and

* Corresponding author; Mohammadrahim Najafzadeh, E-mail: najafzadehrahim@gmail.com

© 2021 The Author(s). This work is published by Depiction of Health as an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

biological benefits. People with high emotional intelligence levels, have lower stress hormones and other emotional symptoms. Each individual's success during studies at school and university later on, is related to their intelligence, emotional and social skills of emotional intelligence. Hence, teachers will be able to improve their professional performance by enhancing this particular skill. In fact, talent management and emotional intelligence are accounted as a system to recognize, educate, improve and maintain talented people, with the aim of organization empowerment and goal achievement. Hence, the present article aimed at developing a model of professional performance health improvement among physical education teachers in East-Azerbaijan province based on their talent management and emotional intelligence.

Material and Methods

The present research study's design was applied in terms of purpose, and correlational in terms of research method. The statistical population included all physical education teachers in East- Azerbaijan province (N=1312) who were working during 2020-2021 school year. The final sample size consisted of 298 teachers who were randomly selected through Krejcie and Morgan table. The research tools utilized in the present study were Ahmadi et al.'s talent management questionnaire, Bradbery and Griooz's emotional intelligence questionnaire, and professional performance questionnaire developed by Byern et al and Konovy. The data were analyzed both descriptively and inferentially through Spss and Amos softwares. The indices of central tendency and dispersion were used at descriptive level, and multiple regression and structural equations were used at inferential level.

Results

Descriptive analysis of the data showed that mean and standard deviation of professional performance, talent management and emotional intelligence were 3.84 ± 0.64 , 3.77 ± 0.58 , 3.83 ± 0.69 , respectively. The results of inferential statistics also revealed that Talent management ($p < 0.001$, $t = 7.023$) and Emotional intelligence ($p < 0.001$, $t = 8.316$) both had a meaningful positive effect on East- Azerbaijan physical educational teachers' professional performance health. Moreover, Talent management with the mediating role of emotional intelligence also had a meaningful positive effect on East- Azerbaijan physical educational teachers' professional performance health too ($p < 0.001$, $t = 13.48$).

Conclusion

Teachers are the most important factor in determining educational quality for the students. In view of the importance of teachers' career and its effect on students' progress, it is essential to recognize and eliminate the effective factors reducing their performance. Hence, it is recommended to employ talented people to increase organization productivity and effectiveness. Because talent management is the application of various integrated activities through which organizations supply their employees (recruitment, maintenance, motivation and development) in the present and future career era, the

organizations naturally endeavor to maintain the flow of talent, focusing on talented people as the main resources of the organization. Applying an effective talent management strategy provides the opportunity for successful talent obtaining and maintenance, which underlies the future success of the organization as these employees might ultimately be selected and prepared for consequential positions in the future. In addition, emotional intelligence, as an innovative psychological element, influences teachers' professional characteristics and is counted an essential predictive factor in many professional domains. Therefore, it can be concluded that higher level of emotional intelligence provides higher level of professional performance too. Emotional intelligence elements like self-awareness, self-management, social awareness and communication management are the abilities that empower people's attitude toward their duties. The development of emotions, feelings and reality perception in the organization could provide for an appropriate situation for a correct professional performance. In other words, each individual will reach a distinct self-confidence level in stressful situations. These abilities provides positive experiences in professional performance and enhances peoples' self-confidence to a promoted professional performance. Based on the fact that teachers' professional performance health is primarily influenced by their talent management, it is concluded that teachers' selection process and professional performance health may be empowered through identifying their talent status during recruitment, and also their emotional intelligence training and improvement in their years of service.

Practical Implications of Research

The present research has an essential contribution in the implication and implementation of the role of talent management and emotional intelligence variables on sport teachers' professional performance. Teachers are the most important factor in determining educational quality of students. In addition, the governments are responsible to investigate that teachers, are performing at their desired level of performance. Teachers' satisfaction, career and educational motivation, are considered as the most important elements for teachers, students, schools, societies success and eventually for the country's development. The present study identifies the related and improving factors on teachers' professional performance according to the importance of teachers' career and its influence on today's children and future makers' progress.

Ethical Considerations

The present research is retrieved from the authors' Ph.D. dissertation.

Conflict of Interest

Research authors state that there is not any conflict of interest in the present research.

Acknowledgment

The authors sincerely appreciate all friends who patiently accompanied them in caring out the research.

تدوین مدل سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی مبتنی بر مدیریت استعداد و هوش هیجانی

ژاله سرباز وطن^۱، محمدرحیم نجفزاده^{۲*}، حمید جنانی^۲، جعفر برقی مقدم^۲

^۱ واحد تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

^۲ گروه تربیت بدنی، واحد تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۲

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۱۲

انتشار بر خط: ۱۴۰۰/۱۰/۰۱

کلیدواژه‌ها:

سلامت عملکرد شغلی،

مدیریت استعداد،

هوش هیجانی

چکیده

زمینه و اهداف

مدیریت استعداد و هوش هیجانی به عنوان سیستمی برای شناسایی، پرورش، ارتقاء و نگهداری افراد بااستعداد، با هدف بهینه کردن توان سازمان و به منظور تحقق اهداف سازمان‌ها استفاده می‌شود. هدف مقاله حاضر تدوین مدل ارتقاء سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی مبتنی بر مدیریت استعداد و هوش هیجانی می‌باشد.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش، جزء تحقیقات همبستگی به شمار می‌رود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۳۱۲ نفر بوده که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ در این اداره مشغول به خدمت بوده‌اند. حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان ۲۹۸ نفر محاسبه شد که به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه‌های مدیریت استعداد احمدی و همکاران، هوش هیجانی برادبری و گریوز، عملکرد شغلی بیرن و همکاران و کونوی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شد که در سطح توصیفی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی و در سطح استنباطی از رگرسیون چند متغیره و معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها

براساس یافته‌های توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای عملکرد شغلی، مدیریت استعداد و هوش هیجانی به ترتیب $3/84 \pm 0/64$ ، $3/77 \pm 0/58$ و $3/83 \pm 0/69$ بودند. نتایج استنباطی نشان داد که مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد ($t = 7/023$ ، $p = 0/001$). هوش هیجانی نیز بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد ($t = 8/316$ ، $p = 0/001$). همچنین مدیریت استعداد با نقش میانجی هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد ($t = 13/48$ ، $p = 0/001$).

نتیجه‌گیری

با توجه به این که سلامت عملکرد شغلی معلمان بیش‌ترین تأثیر را از مدیریت استعداد آن‌ها دریافت می‌کند، در نتیجه با شناسایی وضعیت استعداد معلمان در حین استخدام و همچنین آموزش و ارتقای مهارت‌های هوش هیجانی در سال‌های خدمت می‌توان روند انتخاب و گزینش کارکنان را بهبود بخشید و سلامت عملکرد شغلی آنان را ارتقاء داد.

مقدمه

کاری و انگیزشی، استعداد، هوش و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهند گرفت.^۱ از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش افراد در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به‌عنوان یک نظام اجتماعی

آموزش و پرورش، اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است و از جمله سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن، اغلب افرادی پرتلاش و متعهد هستند و در صورت مساعد بودن شرایط

* نویسنده مسئول: محمدرحیم نجفزاده، آدرس ایمیل: najafzadehrahim@gmail.com

چگینی و همکاران^۳ بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی روابط متقابل یافتند. نتایج مطالعه‌ی قرائی‌پور و آل‌ابراهیم^۹ نشان داد که مدیریت استعداد با شناسایی، توسعه و به کارگیری مؤثر استعدادهای سازمانی می‌تواند موجب ارتقاء و تعالی عملکرد فردی و سازمانی گردد. الاینا و آتان (Al Aina & Atan) بین شیوه‌های سلامت مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت یافتند.^{۱۰} نتایج مطالعه‌ی دیگر نشان داد بین مدیریت استعداد و ارتقاء عملکرد شغلی سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.^{۱۱} همچنین براساس یافته‌های پژوهش ون دن برینک، فروتیر و سانینسن (Van den Brink, Fruytier & Thunnissen) فرآیندهای مدیریت استعداد، تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد کارکنان دارد و توصیه شده تا فرآیندهای جذب، حفظ و توسعه کارکنان بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.^{۱۲} بتکه (Bethke) و همکاران، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک استعداد در سازمان در بهبود سطح کارایی و اثربخشی پرداختند. نتایج نشان داد که توجه لازم به فرآیندهای مدیریت استعداد توان بالایی در بهبود عملکرد کلی سازمان‌ها داشته که در این راستا، سیاست‌گذاران باید با تدبیر خود سعی در بهره‌برداری از مزایای آن نمایند.^{۱۳}

از عوامل دیگری که به نظر می‌رسد با عملکرد شغلی معلمان ارتباط دارد «هوش هیجانی» است. هوش هیجانی برای اولین بار، توسط سالووی و مایر (به نقل از صفری) به‌عنوان توانایی فرد در ارزیابی و کنترل احساسات عاطفی خود و دیگران تعریف شد که از آن تحت عنوان "بهره هوشی" هم یاد می‌شود. آن‌ها مدلی را ارائه کردند که دارای چهار عنصر بنیادی از قبیل تشخیص، درک، تنظیم و به‌کارگیری عواطف بود.^{۱۴} گلن (Goleman)؛ به نقل از ناواس- شارفراس و ویجی‌کمار، Navas-Sharfras & Vijayakumar) در ادامه مطالعه مایر و سالووی، مدلی از هوش هیجانی را ارائه نمود که از چهار مؤلفه خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت ارتباط تشکیل شده بود.^{۱۵} هوش هیجانی دارای مزایای اجتماعی، شناختی و زیست‌شناختی است؛ پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افراد با هوش هیجانی بالا سطوح پایین‌تری از هورمون‌های استرس و دیگر نشانگرهای برانگیختگی هیجانی را دارا هستند و موفقیت فرد در آموزش چه در مدرسه و چه در سال‌های بعدی در دانشگاه تنها با هوشبهر وی ارتباط ندارد، بلکه با مهارت‌های هیجانی و اجتماعی هوش هیجانی در ارتباط است. در نتیجه معلمان نیز با بهره‌گیری از این مهارت، می‌توانند عملکرد شغلی خویش را بهبود بخشند. در همین زمینه صفری^{۱۴} در بررسی بازتاب هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ تهران دریافت که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد

حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی و عملکرد خود را بالا می‌برند. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است. سلامت در عملکرد شغلی نشان‌دهنده‌ی اثربخشی و کیفیت آموزش در یک مدرسه است.^۱

یکی از عوامل تأثیرگذار بر سلامت عملکرد شغلی معلمان، مدیریت استعداد است. از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها بهبود و تقویت عملکرد کارکنان و در نهایت سلامت سازمان‌ها می‌باشد. در کنار آن، دغدغه دیگر حفظ و توسعه استعدادهای سازمانی است و مدیریت استعدادهای که در بهبود عملکرد افراد و سازمان‌ها همچنین مبحث برندینگ سازمان‌ها تأثیری حیرت‌انگیز داشته‌اند.^۲ استعداد عامل مهمی در موفقیت یا عدم موفقیت افراد در مشاغل و سازمان است. بدون داشتن استعداد در یک زمینه پیشرفتی حاصل نخواهد شد. براین اساس آگاهی از میزان و نوع استعداد افراد و انتخاب افراد مستعد کمک شایانی به سازمان‌ها خواهد کرد تا پیش‌بینی خوبی از آینده با توجه به نیروهای مستعد در سازمان داشته باشند و از این طریق بتوانند عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند.^۳ بنابراین، بزرگ‌ترین چالش منابع انسانی هر سازمان جذب افراد و استعدادهاست.^۴ مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه‌گذاری در توسعه نیروی انسانی، شناسایی جانشین‌ها و افراد با استعداد در سازمان و بالنده کردن آنان برای ایفای نقش‌های گوناگون رهبری تعریف می‌کنند.^۵ در سال‌های اخیر مدیریت استعداد توجه فزاینده‌ای به خود جلب کرده که به خاطر توانایی در خلق و مزیت رقابتی سازمان‌ها است.^۶ پرورش قابلیت‌ها و مدیریت استعداد بخش لاینفک راهبرد و چشم‌انداز سازمان‌های پیشرو امروزی است. در دنیای کسب و کار، مدیریت توسعه منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست، بلکه هم راستا با کسب و کار سازمان، برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با بهره‌مندی از رویکرد مدیریت استعدادهای، تنوع نیروی انسانی و تنوع آموزش‌ها سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند. آگاهی و تشخیص سازمان‌ها همراه با نیاز به مدیریت استعداد سبب شده است که سازمان‌های پیشرو کنونی برای اولین بار فردی را مسئول این مهم کنند.^۷ قلی‌پور و خزایی^۸ در مطالعه تأثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی کارکنان دریافتند که مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی کارکنان اثری مستقیم و معنادار دارد. همچنین گودرزوند

فعالیت‌ها، روابط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی دارد. همچنین افراد جامعه را تلاشگر، مسئولیت‌پذیر، مشارکت‌جو و با ثبات می‌سازد. از این‌رو باید زمینه را برای ارتقای عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی فراهم آورد چرا که ترویج فرهنگی تربیت بدنی و ورزش در سطح جامعه باید اصولی و بنیادی باشد. بنابراین ضرورت دارد که در زمینه کار و شغل معلم ورزش کنکاش لازم به عمل آید و به‌عنوان عامل اصلی توسعه تربیت بدنی در مدارس مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به تحقیقات پیشین که رابطه بین مدیریت استعداد و هوش هیجانی را در ارتقاء عملکرد شغلی معلمان تبیین نموده‌اند؛ بنابراین هدف مقاله حاضر تدوین مدل سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی مبتنی بر مدیریت استعداد و هوش هیجانی می‌باشد. نتایج این تحقیق می‌تواند برای مسئولین و مدیران سازمان آموزش و پرورش و همچنین مدیران مدارس در چگونگی کشف استعداد و همچنین هوش هیجانی معلمان و کمک به بهره‌گیری از این دو خصیصه در ارتقاء عملکرد شغلی‌شان رهگشا باشد.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد و از آن‌جا که این پژوهش با انتخاب نمونه به بررسی متغیرهای هوش هیجانی، مدیریت استعداد و عملکرد شغلی در یک جامعه می‌پردازد لذا از نظر روش پیمایشی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۳۱۲ نفر بود که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ در این اداره مشغول به خدمت بوده‌اند. نمونه تحقیق شامل ۲۹۸ نفر از کلیه معلمان تربیت بدنی است که براساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند.

در تحقیق حاضر برای تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای که تلفیقی از نمونه‌گیری طبقه‌ای و خوشه‌ای است، استفاده شد. براساس این نوع طبقه‌بندی استان آذربایجان شرقی به پنج بخش (شمال، جنوب، شرق، غرب و شهر تبریز) تقسیم‌بندی شد (مرحله نمونه‌گیری طبقه‌ای). سپس از هر بخش دو شهر (از تبریز ۲ ناحیه) انتخاب شدند و از شهرهای انتخاب شده به تعداد افراد نمونه به تصادف نمونه‌ها انتخاب شدند (مرحله نمونه‌گیری خوشه‌ای).

گردآوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از روش پرسش‌نامه صورت گرفت.

الف) مدیریت استعداد: برای اندازه‌گیری میزان مدیریت استعداد در میان معلمان از پرسش‌نامه مدیریت استعداد احمدی و همکاران^{۲۴} استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۸ گویه و چهار بعد (۱- جذب استعدادها ۲- ارزیابی و

هوش هیجانی و مولفه‌های آن می‌توانند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند. دهقانی و همکاران^{۱۶} دریافتند که هوش هیجانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. قادرآبادی و همکاران^{۱۷} در مطالعه خود دریافتند بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان مورد مطالعه همبستگی معناداری وجود دارد. موسوی^{۱۸} در تحقیقی دریافت که هوش هیجانی نقش به‌سزایی در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران دارد، به‌طوری که هوش هیجانی می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند. نتایج پژوهش محمودی و درخشانی^{۱۹} با عنوان «نقش هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن در عملکرد شغلی کارکنان» نشان داد که میان پنج بعد هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. الضَّغَّیر (Alsughayir) در پژوهشی که با عنوان بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی با میانجی‌گری رضایت شغلی انجام داده، نتیجه گرفته است که هوش هیجانی افراد، میزان رضایت، تعهد و در نتیجه عملکرد شغلی آن‌ها را به‌طور معنی‌داری افزایش داده است که در این بین نقش میانجی رضایت شغلی قابل توجه بود.^{۲۰} لیبرتی و کیدا (Liberty & Kida) نیز در بررسی تأثیر هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی افراد در سازمان دریافتند که هوش هیجانی می‌تواند عاملی تأثیرگذار در کسب پاداش از ارتقاء عملکرد سازمان‌ها به‌شمار آید.^{۲۱} در تحقیقی دیگر آبیی اتور (Abeyi Otor) تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه را بررسی و نتیجه گرفت که بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس مورد مطالعه رابطه معنی‌داری وجود داشته است؛ به‌طوری که با افزایش سطح هوش هیجانی معلمان، عملکرد شغلی ایشان نیز افزایش می‌یابد.^{۲۲} لطیف و همکاران^{۲۳} در مطالعه‌ای به بررسی هوش هیجانی و عملکرد شغلی در بین معلمان زن دبیرستانی پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن بود که اگرچه میزان پیش‌بینی عملکرد معلمان مورد مطالعه با استفاده از هوش هیجانی به میزان بسیار بالایی نبود، اما همچنان هوش هیجانی می‌تواند به‌عنوان عاملی پیش‌بینی‌کننده در سنجش عملکرد شغلی معلمان به‌شمار رود. در همین زمینه قلی‌پور و خزابی^۱ دریافتند که هوش هیجانی در رابطه بین ادراک از استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کارکنان نقش میانجی را ایفا می‌کند. بدون تردید معلمان از مهم‌ترین متخصصان برای آینده جامعه به‌شمار می‌روند و بدون وجود آن‌ها نظام آموزشی مفهوم خود را از دست می‌دهد. در این میان نقش معلمان تربیت بدنی در امر تعلیم و تربیت، رشد و شکوفایی تمامی ابعاد انسانی و تحقق هدف‌های نظام آموزشی با اهمیت است. تربیت بدنی و ورزش سازوکاری قوی برای تمثیل

پژوهش علیرضایی و همکاران^{۲۸} ۰/۸۸ به دست آمد که نشان دهنده‌ی اعتبار پرسش‌نامه مذکور است. در پژوهش سلیمی و عبدی^{۲۹} آلفای کرونباخ به دست آمده برای بعد وظیفه‌ای عملکرد شغلی (۰/۸۶) و برای بعد زمینه‌ای عملکرد شغلی نیز (۰/۹۳) حاصل شد که نشان از پایایی این پرسش‌نامه است. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ به دست آمده برای ابعاد وظیفه‌ای و زمینه‌ای به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹۸ و کل پرسش‌نامه ۰/۹۶ به دست آمد. در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از روش آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، واریانس و...) استفاده شد. در بخش آمار استنباطی با توجه به اهداف تحقیق برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و به منظور بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهشی از تحلیل رگرسیون و معادلات ساختاری از SPSS نسخه ۲۲ و نرم‌افزار ایموس استفاده شد.

یافته‌ها

در مقاله حاضر، از کل نمونه مورد بررسی، ۴۷/۳ درصد مرد و ۵۲/۷ درصد زن؛ ۱۶/۸ درصد کمتر از ۲۹ سال، ۲۱/۸ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۸/۹ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۲/۵ درصد ۵۱ تا ۶۰ سال سن؛ ۱۴/۸ درصد سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۱۳/۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۰/۸ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۴/۹ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۶/۱ درصد بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. همچنین در جدول (۱) اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش حاضر در ابزارهای مذکور ارائه شده است.

کشف استعدادها ۳- توسعه و آموزش استعدادها ۴- حفظ استعداد) است که براساس طیف پاسخ‌گویی ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف تنظیم شده است؛ همچنین میزان پایایی به دست آمده این پرسش‌نامه براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است.^{۲۴} در پژوهش دیگر^{۲۵} ضریب پایایی پرسش‌نامه مذکور ۰/۸۷ به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی درونی برای پرسش‌نامه مدیریت استعداد ۰/۹۴ محاسبه شده است.

ب) پرسش‌نامه هوش هیجانی: در پژوهش حاضر برای تعیین هوش هیجانی معلمان از مقیاس برادبری و گریوز و عوامل تشکیل دهنده آن استفاده شده است که توسط گنجی^{۲۶} ترجمه و ویراستاری گردیده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۸ سؤال است که به ۵ مقیاس هوش هیجانی کلی، خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط تقسیم می‌شود. اعتبار این پرسش‌نامه در مطالعه گنجی^{۲۶} بین ۰/۷۳ تا ۰/۷۷ و در مطالعه باقری و همکاران^{۲۷} ۰/۷۱ به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۷ به دست آمده است.

ج) پرسش‌نامه عملکرد شغلی: جهت اندازه‌گیری عملکرد شغلی نیز از ترکیب پرسش‌نامه‌های عملکرد شغلی بیرن و همکاران و کونوی به نقل از علیرضایی و همکاران استفاده شد.^{۲۸} این پرسش‌نامه ۲۷ سؤالی از نوع پنج درجه‌ای طیف لیکرت بوده و دارای ۲ بعد عملکرد وظیفه‌ای (۱۰ سؤال) و عملکرد زمینه‌ای (۳۷ سؤال) است. برای به دست آوردن نمره عملکرد کلی نمره‌ی همگی عبارت‌ها با هم جمع می‌شود و برای نمره زیرمقیاس عملکرد وظیفه‌ای نمره‌ی سؤال‌های ۱ الی ۱۰ و برای زیرمقیاس عملکرد زمینه‌ای نمره‌ی سؤال‌های ۱۱ الی ۲۷ با هم جمع می‌شوند. روایی پرسش‌نامه عملکرد شغلی در

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

Max	Min	Std.	Mean	متغیرها	
۵/۰۰	۱/۸۹	۰/۶۴	۳/۸۴	نمره‌ی کل	
۵/۰۰	۲/۴۵	۰/۵۸	۳/۹۳	عملکرد وظیفه‌ای	سلامت عملکرد شغلی
۵/۰۰	۱/۶۳	۰/۸۱	۳/۷۸	عملکرد زمینه‌ای	
۴/۹۶	۲/۲۵	۰/۵۸	۳/۷۷	نمره‌ی کل	
۵/۰۰	۲/۰۰	۰/۶۵	۳/۶۸	جذب استعدادها	
۵/۰۰	۲/۲۰	۰/۶۳	۳/۸۲	ارزیابی و کشف	مدیریت استعداد
۵/۰۰	۲/۳۸	۰/۶۵	۳/۸۳	توسعه و آموزش	
۵/۰۰	۲/۱۷	۰/۶۸	۳/۸۳	حفظ استعدادها	
۴/۸۲	۱/۸۲	۰/۶۹	۳/۸۳	نمره‌ی کل	
۵/۰۰	۱/۶۷	۰/۸۹	۳/۹۸	خودآگاهی	
۵/۰۰	۱/۷۸	۰/۷۹	۳/۵۷	خودمدیریتی	هوش هیجانی
۵/۰۰	۱/۸۰	۰/۸۱	۳/۹۰	آگاهی اجتماعی	
۵/۰۰	۲/۲۲	۰/۷۱	۳/۹۲	مدیریت رابطه	

جدول ۳. ضرایب برآورد شده مدل ساختاری تأثیر مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	Std.Error	t	p	β
مدیریت استعداد	عملکرد شغلی	۰/۴۰۵	۰/۰۵۸	۷/۰۲۳	۰/۰۰۱	۰/۴۷۱

با توجه به جدول ۳ ملاحظه می‌شود که مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد ($t = 7/023$ ، $p = 0/001$) و شدت تأثیر برابر با ۰/۴۷۱ است. یعنی با یک واحد افزایش در میزان مدیریت استعداد، عملکرد شغلی به اندازه ۰/۴۷۱ افزایش می‌یابد. فرضیه ۲: هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به سطوح معنی‌داری به دست آمده از جدول ۲ نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای عملکرد شغلی، مدیریت استعداد و هوش هیجانی دارای توزیع نرمال می‌باشند ($P > 0/05$)، در نتیجه آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۲. آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	Z	p	نتیجه‌گیری
سلامت عملکرد شغلی	۱/۱۴۳	۰/۲۳۷	نرمال
مدیریت استعداد	۱/۲۸۴	۰/۱۲۶	نرمال
هوش هیجانی	۱/۲۴۳	۰/۱۳۳	نرمال

فرضیه ۱: مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.

جدول ۴. ضرایب برآورد شده مدل ساختاری تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	Std.Error	t	p	β
هوش هیجانی	عملکرد شغلی	۰/۴۰۷	۰/۰۴۹	۸/۳۱۶	۰/۰۰۱	۰/۶۰۴

معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد ($p = 0/001$ ، $t = 7/023$). بنابراین می‌توان به تحلیل میانجی ادامه داد. ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای مسیر غیرمستقیم مدیریت استعداد با نقش میانجی هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد ($t = 8/316$ ، $p = 0/001$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که هوش هیجانی در رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی اثر میانجی-گری دارد و جمع اثر مستقیم و غیرمستقیم مدیریت استعداد با میانجی‌گری هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی برابر ۰/۸۴۲ می‌باشد.

با توجه به جدول ۴ ملاحظه می‌شود که هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد ($p = 0/001$ ، $t = 8/316$) و شدت تأثیر برابر با ۰/۶۰۴ است. یعنی با یک واحد افزایش در میزان هوش هیجانی، عملکرد شغلی به اندازه ۰/۶۰۴ افزایش می‌یابد.

فرضیه ۳: مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی هوش هیجانی در استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.

جهت بررسی اثر میانجی هوش هیجانی در تأثیر مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی ابتدا از روش بوت استرپینگ استفاده شد. با توجه به جدول ۵ ملاحظه می‌شود که بدون دخالت متغیر میانجی هوش هیجانی، مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی

جدول ۵. ضرایب برآورد شده مدل ساختاری تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری هوش هیجانی

مسیر	R	Std.Error	t	p	β	اثر کل
اثر مستقیم مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی (بدون دخالت متغیر میانجی)	۰/۴۰۵	۰/۰۵۸	۷/۰۲۳	۰/۰۰۱	۰/۴۷۱	
اثر مستقیم مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی (با دخالت متغیر میانجی)	۰/۷۶۶	۰/۰۵۷	۱۳/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۷۹۱	۰/۸۴۲

شاخص‌هایی را گزارش نمود. در این تحقیق از هر کدام حداقل دو مورد گزارش شده است. اگر حداقل سه مورد از شاخص‌ها قابل پذیرش باشند می‌توان نتیجه گرفت که مدل از برازش کافی برخوردار است.

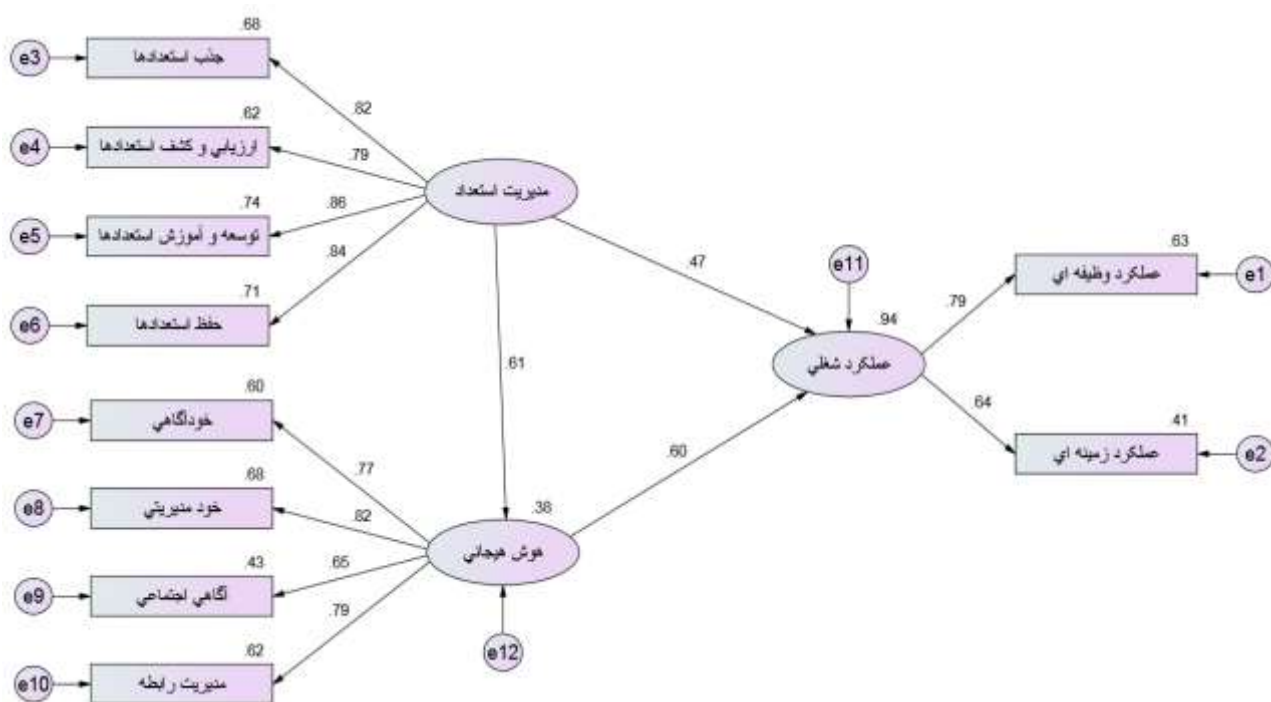
جهت برازش مدل نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. اگر مدل ساختاری دارای برازش مناسب باشد می‌توان نتیجه گرفت که مدل معنی‌دار است. شاخص‌های برازش دارای سه نوع مطلق، تطبیقی و مقتصد هستند که بایستی از هر کدام از انواع،

جدول ۶. شاخص‌های برازش

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	کمتر از ۵	۴/۶۳	DF/CMIN	مطلق
غیرقابل قبول	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۱	χ^2 p-value	
قابل قبول	بیش از ۰/۹۰	۰/۸۸	شاخص نیکویی برازش (GFI)	تطبیقی
قابل قبول	بیش از ۰/۹۰	۰/۸۸	شاخص توکر- لویس (TLI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۲	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	مقتصد
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۸	۰/۶۵	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۵	۰/۶۴	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	

توکر- لویس (TLI) ۰/۸۸ می‌باشد که با توجه به این که اختلاف ناچیزی با ملاک در نظر گرفته شده دارند قابل قبول می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری ارائه شده دارای برازش مطلوب می‌باشد. به عبارتی فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. یعنی، الگوی تدوین شده سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی مبتنی بر مدیریت استعداد و هوش هیجانی از برازش مطلوب برخوردار می‌باشد. همچنین طبق نتایج به دست آمده از شکل (۱) می‌توان نتیجه گرفت که هوش هیجانی در رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی اثر میانجی‌گری دارد.

طبق جدول ۶، سطح معنی‌داری آماره χ^2 دو برابر ۰/۰۱ است که با توجه به ملاک در نظر گرفته شده (بزرگ‌تر از ۰/۰۵) قابل قبول نمی‌باشد. ولی از آنجایی که سطح معنی‌داری به تعداد نمونه حساس بوده و در نمونه‌های بزرگ تقریباً همیشه معنی‌دار است؛ برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های دیگر استفاده شده است. مقدار شاخص نسبت بحرانی به درجه آزادی برابر ۴/۶۳، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۲، شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۶۴ و مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز ۰/۰۶۵ است. همه این شاخص‌ها در محدوده برازش مطلوب قرار دارند. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۸۸ و شاخص



شکل ۱. مدل ساختاری تأثیر مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی با میانجی‌گری هوش هیجانی

بحث

استان آذربایجان شرقی انجام یافت. یکی از نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت استعداد با شدت تأثیر ۰/۴۷ بر سلامت عملکرد شغلی تأثیرگذار بوده است. نتایج این تحقیق، دیدگاه نظریه‌پردازانی مثل مایکلز و و کرلمن^{۳۰} را

مطالعه حاضر با هدف تدوین مدل ارتقاء سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی مبتنی بر مدیریت استعداد و هوش هیجان در بین معلمان تربیت بدنی

متقابل افراد، توجه به نظرات همکاران، تقویت اعتماد به نفس و توانایی تشخیص و مدیریت هیجان‌های خود و دیگران در روابط بین فردی در افراد می‌شود، پرواضح است که تمامی این هنجارها بهبود عملکرد کارکنان را موجب می‌شود.^۸ همچنان‌که گفته شد نتایج تحقیق درستکار و یزدان‌ستا^۱ با نتایج تحقیق حاضر در یک راستا نبود و بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان ارتباط آماری معنی‌داری وجود نداشت، در تبیین این عدم هم‌سویی می‌توان گفت که با بررسی نتایج تحقیق مذکور مشخص شد که تعداد زیادی از معلمان بالای ۳۶ سال سن و دارای سابقه ۲۱ سال به بالا بودند ولی در تحقیق حاضر تعداد زیادی از معلمان سابقه خدمت‌شان ۱۵ سال و کمتر بوده است و می‌توان گفت معلمان تا حدی نسبت به تحقیق مذکور جوان‌تر بوده‌اند. در تحقیق درستکار و یزدان‌ستا بیش‌تر از روی هیجان‌ات تصمیم و عمل نکرده و بیشتر منطقی به آموزش علمی می‌پردازند و حتی با توجه به تغییر محتوی کتب درسی در مقایسه با گذشته آنان همچنان بر روش‌های تدریس قدیمی خود تأکید و اصرار دارند و از هیجان‌ات و انعطاف‌پذیری و راه‌حلی جدید استفاده نکرده و به نوآوری و ابداعات جدید اعتقادی ندارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هوش هیجانی به عنوان یک متغیر روان‌شناختی نوین و بدیع بسیاری از ویژگی‌های شغلی افراد را تحت تأثیر قرار داده و در بسیاری از حوزه‌های شغلی به‌عنوان یک عامل مهم و پیش‌بینی‌کننده مطرح می‌باشد. از این‌رو می‌توان گفت هوش هیجانی بالا با میزان عملکرد شغلی بالا نیز همراه می‌باشد. مؤلفه‌های هوش هیجانی اعم از خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط توانایی‌هایی هستند که باور فرد را نسبت به انجام امور محوله تقویت می‌کنند. توانایی تشخیص هیجان‌ات، احساسات و درک واقعیات امور در سازمان، زمینه را برای بروز عملکرد صحیح در انجام شغل فراهم می‌سازد. به عبارتی فرد به خودباوری نسبتاً محکمی در خصوص چگونگی کنار آمدن با موقعیت‌های تنش‌زا می‌رسد. این توانایی‌ها موجب کسب تجارب مثبت در عملکرد شغلی شده و منجر به تقویت اعتماد به نفس فرد می‌شود که نتیجه نهایی آن ارتقاء عملکرد شغلی می‌باشد.

همچنین نتیجه دیگر تحقیق حاکی از آن بود که بدون دخالت متغیر میانجی هوش هیجانی، مدیریت استعداد بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. بنابراین می‌توان به تحلیل میانجی ادامه داد. ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای مسیر غیرمستقیم مدیریت استعداد با نقش میانجی‌گر هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی برابر ۰/۷۹۱ به‌دست

در مورد مدیریت استعداد که سازمان‌ها باید برای افراد فرصت‌ها و فضایی را برای بروز استعدادهایشان و بازتاب آن در عملکرد کارهایشان جهت دستیابی به چشم‌انداز سازمان ایجاد نمایند، تأیید می‌کند. این یافته با یافته‌های قلی‌پور و خزایی،^۸ گودرزوند چگینی و همکاران،^۳ قرائی‌پور و آل‌ابراهیم،^۹ الاینا و آتان،^{۱۰} الغاید،^{۱۱} ون دن برینک و همکاران^{۱۲} و بتکه و همکاران^{۱۳} هم‌سو بوده است. مدیریت استعداد به‌عنوان یک عامل حیاتی در سازمان‌های موفق و البته مدارس دیده می‌شود. مدیریت استعداد در سازمان آموزش و پرورش بیش از سایر سازمان‌ها قابل توجه است، چرا که یک فرد با استعداد، ترکیبی از دانش، مهارت، قابلیت و تعهد لازم را برای حرکت به‌منظور تحقق اهداف سازمان دارد. بنابراین، سازمان می‌تواند برای جذب مؤثر افراد نخبه و مستعد، اقداماتی نظیر شکل‌دهی ذهنیت مطلوب در آحاد جامعه و بخصوص نواغ و افراد مستعد، اعمال ساعات کاری مناسب، در نظر گرفتن حقوق و مزایای کافی، ارائه قراردادهای استخدامی با امنیت زیاد و ایجاد تسهیلات رفاهی و تفریحی را در دستور کار خود قرار دهد. انجام اقدامات مختلفی در زمینه ثبات شغلی معلمان، روابط اجتماعی درون سازمانی و گروه‌های کاری، سبک رهبری مناسب، ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری و پیشرفت، اتخاذ سیستم‌های ارزیابی عملکرد کارآمد، در نظر گرفتن پاداش‌های مالی و غیرمالی و ایجاد شرایطی که فرد در سازمان وظایف خود را با اهمیت بداند و به شغل خود افتخار کند، می‌تواند بر بهبود کیفیت خدمات و در نتیجه بر عملکرد شغلی مؤثر باشد.

نتیجه دیگر تحقیق نشان داد که هوش هیجانی با شدت تأثیر ۰/۶۱۰ بر سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیرگذار است. نتایج این تحقیق با یافته‌های صفری،^{۱۵} دهقانی و همکاران،^{۱۶} قادرآبادی و همکاران،^{۱۷} موسوی،^{۱۸} محمودی و درخشانی،^{۱۹} الضَّعَّیَّر،^{۲۰} لیبرتی و کیدا،^{۲۱} آبیی آنور^{۲۲} و لطیف و همکاران^{۲۳} در یک راستا می‌باشد ولی با یافته‌های درستکار و یزدان‌ستا^۱ ناهم‌سو می‌باشد. نتایج تحقیقات مذکور حاکی از آن بود که هوش هیجانی در ارتقا و بهبود عملکرد شغلی کارکنان مؤثر بوده است. افراد با هوش هیجانی بالا، در ارزیابی و تعدیل هیجان‌های خود از حس اعتماد به نفس و کنترل بالاتری برخوردارند و این انگیزه قدرت سبب می‌شود که فرد را به سوی عملکرد بالا هدایت نماید. گل‌من به نقل از گنجی^{۲۶} هوش هیجانی را از بهره‌های هوشی جدا کرده و معتقد است که هوش هیجانی شیوه استفاده از بهره‌های هوشی را از طریق خود‌کنترلی، اشتیاق، پشتکار و خودانگیزی شکل می‌دهد. وجود افراد با هوش هیجانی بالا در سازمان، موجب ایجاد هنجارهایی مانند درک

نتیجه گیری

براساس اهمیت شغل معلمی و تأثیر آن بر رشد همه جانبه فرزندان امروز و آینده‌سازان فردا ضروری به نظر می‌رسد که عوامل کاهنده عملکرد شغلی معلمان را شناسایی و درصدد رفع موانع اقدام مقتضی صورت گیرد. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر و نتایج تحقیقات پیشین، پیشنهاد می‌شود که از افراد مستعد برای افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان استفاده و نگهداری شود. چرا که مدیریت استعداد، کاربرد مجموعه‌ای از فعالیت‌های یکپارچه است که سازمان‌ها با استفاده از آن از تأمین (جذب، حفظ، انگیزش و توسعه) نیروهای مورد نیاز خود در حال و آینده اطمینان می‌یابند و با تأکید بر این‌که افراد مستعد از منابع اصلی سازمان به شمار می‌روند، هدفشان حفظ جریان استعدادها است. اجرای مؤثر استراتژی مدیریت استعداد باعث کسب و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادها می‌شود این کارکنان برای پست‌های کلیدی در آینده انتخاب و آماده می‌شوند. همچنین با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی معلمان پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان و مسؤولین آموزش و پرورش به‌عنوان مسؤولین مستقیم در استخدام و گزینش معلمان سعی کنند افرادی را گزینش کنند که از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند. قرار دادن واحدهای درسی و برنامه‌های آموزشی در جهت بهبود مهارت‌های مرتبط با هوش هیجانی گنجانده شود. در این میان، چاپ و تکثیر بروشور رایگان و ارزان قیمت، آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی و استفاده از رسانه‌ها و مطبوعات، به‌ویژه تلویزیون به عنوان رسانه‌ای که بیش‌ترین مخاطب را دارد در آموزش هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن نقش کارآمدی دارد. همچنان‌که بیشتر متخصصان حوزه آموزشی بر این باورند که هوش ثابت نیست بلکه بسیار منعطف بوده و خوشبختانه با ایجاد فرصت و آموزش‌های مناسب قابل توسعه و گسترش است.

با توجه به این‌که پژوهش حاضر فقط در استان آذربایجان شرقی و بر روی معلمان انجام شده، پیشنهاد می‌گردد این مطالعه بر روی جامعه بزرگ‌تر و وسیع‌تری در سطح کشور و همچنین سایر مشاغل انجام شده و نتایج آن با این مطالعه مقایسه و بررسی گردد تا نتایج به دست آمده پایه و اساس محکم‌تری برای برنامه‌ریزی‌های مربوط به سلامت عملکرد شغلی معلمان گردد.

مورد دیگر این‌که، این مطالعه یک مطالعه مقطعی بود و مطالعه در زمینه رابطه عملکرد شغلی با مدیریت استعداد و هوش هیجانی نیازمند مطالعات طولی جهت

آمده است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که هوش هیجانی در رابطه بین مدیریت استعداد و سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی اثر میانجی‌گری دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های شائمی و همکاران،^{۳۱} قلی‌پور و خزایی^۸ و الغاید و همکاران^{۱۱} هم‌سو می‌باشد.

نتایج تحقیق الغاید و همکاران^{۱۱} حاکی از اهمیت هوش هیجانی به‌عنوان عامل میانجی‌گر در رابطه بین مدیریت استعداد و سلامت عملکرد سازمانی بود. نتیجه تحقیق شائمی و همکاران^{۳۱} نشان داد که میان استراتژی مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی با میانجی‌گری هوش عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افرادی که توانایی بیش‌تری در استفاده از هوش‌های چندگانه را دارا هستند، موفق‌تر خواهند بود و عملکرد بالاتری خواهند داشت. استراتژی مدیریت استعداد شرایطی را فراهم می‌کند که هر فرد با استعدادها و مهارت‌های خاص در شغل مناسب قرار گیرد، مسیر شغلی صحیحی برایش طراحی گردیده و محرک‌های انگیزشی و فرصت‌های پیشرفت مناسبی برایش فراهم شود که این امر موجب رضایت شغلی و بهبود عملکرد شغلی معلمان می‌گردد. معلمان که قابلیت‌های عاطفی بالایی داشته و از هوش هیجانی بالاتری در این زمینه برخوردارند، با اعمال رفتارهای شهروندی و فراقشعی، مرزهای کاری را در هم شکسته و عملکرد مطلوبی خواهند داشت که در نهایت موجب سودآوری و بهره‌وری (مدارس) می‌گردد.^۸ چرا که عملکرد شغلی معلمان، یکی از پارامترهای مهم در بهره‌وری مدارس و نظام آموزشی می‌باشد و بر روی کارآیی و سلامت آن‌ها اثر مثبت و قابل توجهی دارد. سلامت سازمانی در واقع تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود عملکرد است. در سازمان‌های سالم کارکنان متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موفقیت بالا وجود دارند. با وجود سلامت سازمانی شاهد افزایش مسئولیت‌پذیری معلمان و دانش‌آموزان و بهبود و ارتقا عملکرد مدارس خواهیم بود. بنابراین تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه منابع انسانی باید از راه سالم سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می‌کند که محدوده محل کار سالم باید ارتقاء و بهبود یابد. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. معلمان مهم‌ترین عامل در تعیین کیفیت آموزشی که دانش‌آموزان دریافت می‌کنند هستند و دولت‌ها مسئول هستند که اطمینان حاصل کنند معلمان درحد توان عملکردی مطلوب دارند. برای موفقیت معلمان ورزش، دانش‌آموزان، مدارس، اجتماع و در نهایت توسعه کشور، رضایت و انگیزش شغلی کارکنان آموزش و پرورش بسیار مهم است.

است که براساس اهمیت شغل معلمی و تأثیر آن بر رشد همه جانبه فرزندان امروز و آینده‌سازان فردا، عوامل مرتبط و بهبود دهنده‌ی عملکرد شغلی معلمان را شناسایی نماید.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش حاصل کار رساله دکتری می‌باشد.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تضاد منافی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

از تمام عزیزانی که صبورانه در انجام این پژوهش همراهی کردند، صمیمانه تشکر می‌گردد.

تأیید رابطه علی میان آن‌ها است. در این مطالعه تنها تأثیر مدیریت استعداد و هوش هیجانی بر سلامت عملکرد شغلی ارزیابی شد. در مطالعات دیگر می‌توان موارد دیگری چون اشتیاق شغلی، فرسودگی شغلی، نگرش شغلی و... را مورد بررسی قرار داد.

پیامدهای عملی پژوهش

پژوهش حاضر سهم مهمی در کاربرد و عملی کردن نقش متغیرهای مدیریت استعداد و هوش هیجانی در عملکرد شغلی معلمان ورزش دارد. معلمان مهم‌ترین عامل در تعیین کیفیت آموزشی که دانش‌آموزان دریافت می‌کنند هستند و حاکمیت‌ها مسئول هستند که اطمینان حاصل کنند معلمان در حد توان عملکردی مطلوب دارند. برای موفقیت معلمان ورزش، دانش‌آموزان، مدارس، اجتماع و در نهایت توسعه کشور، رضایت و انگیزش شغلی و تحصیلی آنان بسیار مهم است. این تحقیق بر آن بوده

References

- Dorostkar O, YazdanSeta F. Considering the effect of emotional intelligence on the teacher's job performance of Oshnavieh city education department. *Educational Administration Research*. 2016; 7(27): 13-26. (Persian)
- Cappelli P. *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*. Boston: Mass: Harvard Business Press; 2008.
- GoudarzvandChegini M, Chirani E, Moghadam H, Ghane S F, Moradi M. Investing the talent management relation with organizational performance. *Productivity Management*. 2016; 10, 3(38): 253-278. (Persian)
- Rana G, Goel K, Rastogi R. Talent management: a Paradigm Shift in India Public Sector. *Strategic Hr Review*. 2013; 12(4): 197-202. doi: 10.1108/SHR-02-2013-0012.
- Guy M, Sims D. *Future Talent Development: A Practical Guide to Talent Management Succession Planning*. Translation: Nasrin Jazani, first edition. Tehran: Saramad; 2009. (Persian)
- Ingram T, Gold W. Talent management in healthcare Organizations –qualitative research results. *Procedia Economics and Finance*. 2016; 39: 339-346. doi:10.1016/S2212-5671(16)30333-1
- Sayyadi S, Mohammadi M, Nik-pour A. Relationship between Talent Management and Job Satisfaction among the Employees of the Central Staff of Social Security Fund. *Journal Management and Development Process*. 2012; 25(2): 133-148. (Persian)
- Gholipour R, Khazaei M. The Study of Effect Perceived Talent Management Strategies on Job Performance with the Mediating Role of Emotional Intelligence. *Management Studies in Development and Evolution*. 2018; 27(87): 1-28. doi: 10.22054/jmsd.2017.8648. (Persian)
- Qaraipour R, Al-Ibrahim E. Talent management and its role in improving individual and organizational performance. The first national conference on educational sciences and psychology, Marvdasht, *Young Innovative Thinkers Company*. 2015. (Persian)
- Al Aina R, Atan, T. The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*. 2020; 12(20), 8372: 1-21. doi:10.3390 / su12208372.
- Al-Qeed M A, Khaddam A A, Al-Azzam Z F, El Fattah Atieh, K.A. The effect of talent management and emotional intelligence on organizational performance: Applied study on pharmaceutical industry in Jordan. *JBRMR*. 2018; 13(1): 1-14. doi:10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-01.
- Vanden Brink M, Fruytier B, Thunnissen M. Talent management in academia: performance systems and HRM policies. *Human Resource Management Journal*. 2013; 23(2): 180–195. doi:10.1111/j.1748-8583.2012.00196.x.
- Bethke-Langenegger P, Mahler P, Staffelbach B. Effectiveness of Talent Management Strategies. *EJIM*. 2011; 5(5): 524-539. doi:10.1504/ EJIM.2011.042177.
- Safari M. Reflection of Emotional Intelligence in Teachers' Job Performance in District 15 of Tehran. *Teacher Professional Development*. 2020; 5(1): 77-86. (Persian)
- Navas-Sharfras MA, Vijayakumar M. Emotional Intelligence: A Review of Emotional Intelligence Effect on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress. *IJSRM*. 2018; 05 (06/I): 01 – 07. doi:10.26836/ijasrd/2018/v5/i6/50602
- Dehghani M, Sharif A, Faraji E, Farsizadeh H. The Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance in Hotel Industry: Mediator Role of Emotional Labor Acting Strategies and Emotional

- Exhaustion. *Tourism Management Studies*. 2017; 12(37): 71-94. doi:10.22054/TMS.2017.13389.1376. (Persian)
17. Ghaderabadi Z, Amirkabiri A, Rabiee Mandejin M. Emotional Intelligence and Job Performance Relationship: Study in Staff of Shariati Hospital at Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Payavard Salamat*. 2017; 11(4): 469-478. (Persian)
 18. Mousavi, FS. *Emotional intelligence and job performance of Azad University staff Research*. Master Thesis, Islamic Azad University, Roodehen Branch, 2015.
 19. Mahmoudi O, Derakhshani O. The role of emotional intelligence (social intelligence) and its components in performance Staff careers. *Proceedings of the International Management Conference*. 2015. (Persian)
 20. Alsughayir A. The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*. 2021; 11: 1309-1316. doi: 10.5267/j.msl.2020.11.008.
 21. Liberty Sh, Kida MI. The effect of emotional intelligence on employees' performance. *Review of Public Administration and Management*, 2017; 6(12): 22-32. doi: 10.12816/0043957.
 22. Abeyi Otor J. The Effect of Emotional Intelligence on Teachers Performance in Secondary Schools in Benue State, Nigeria. *International Business, Business Management*. 2018; doi: 10.1371/journal.0816605.
 23. Latif H, Iqbal Majoka M, Ilyas Khan M. Emotional Intelligence and Job Performance of High School Female Teacher. *PJPR*. 2017; 32(2): 333-351.
 24. Ahmadi A, Farahani A, Jvbsty avalanche, Akbar Shahbazi M. The role of social capital in improving talent management in physical education. *Sports Management Studies*. 2012; 4 (13): 237- 260. (Persian)
 25. Ashrafi S, farzaneh M, Azizi M. The Relationship between Talent Management and Teachers Turnover Intentions with Moderate Effect of Job Involvement. *The Journal of New Thoughts on Education*. 2017; 13(1): 137-162. (Persian) doi: 10.22051/JONTOE.2017.7908.1115.
 26. Ganji H. *General Psychology*. Tehran: Savalan Publishing; 2006.
 27. Baghery H, Razmjooei D, Saei E. The Relationship between Emotional Intelligence and Self Efficacy based on Job Performance. *Journal of Psychology*. 2018; 22(1) (85): 50-60. (Persian)
 28. Alirezaei N, Masah H, Akrami N. The Relation between Work Conscientiousness with Job Performance. *Ethics in science and Technology*. 2013; 8 (2): 76-86. (Persian)
 29. Salimi J, Abdi A. Study of strategies of organizational changes on teacher's job performance. *Research on Educational Leadership and Management*. 2015; 2(5): 99-122. doi: 10.22054/JRLAT.2017.16856.1257. (Persian)
 30. Michaels E, Handfield- Jones H, & Axelrod B. *The War for Talent*. Boston, Harvard Business School Press: 2001.
 31. Shaemi A, Allameh S, Askari M. Talent management strategies and it's relation with employees' emotional intelligence. *Management Studies in Development and Evolution*. 2013; 22(70): 47-75. (Persian)