

## Research Paper

# The relationship between talent management and information technology through work engagement in physical education teachers

**Fatemeh Naderi<sup>1</sup>, Omid Safari<sup>1\*</sup>**

1. Department of Physical Education, No M. C., Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran

**Received: 2024/12/14****Accepted: 2025/05/01****PP:51-60**

Use your device to scan and read the article online

**DOI:****10.71852/pss.2025.1193442****Keywords:**

Information technology, talent management, work enthusiasm, physical education teachers, Kazerun city

**Abstract**

**Introduction:** The environmental challenges of the present era in terms of rapid technological advancement, increasing customer expectations, and the need for flexibility have forced organizations to search for a way to continue their survival. The purpose of this study is to investigate the relationship between talent management and information technology through work enthusiasm in physical education teachers in Kazerun city.

**research methodology:** This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all physical education teachers in Kazerun city, 97 people, of which 90 people were selected as a sample and by total number sampling method. The data collection tools were standard questionnaires of information technology (Lortz et al., 2004), talent management of Ahmadi et al. (2012) and work enthusiasm of Salvanova and Shoufli (2001). Descriptive statistics methods were used to describe the data and statistical methods of Pearson correlation coefficient, regression and structural equations were used for inferential analysis of the data.

**Findings:** The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between talent management with information technology and work engagement. There was also a positive and significant relationship between work engagement and information technology. Finally, the results showed that the relationship between talent management with information technology through work engagement was positive and significant.

**Conclusion:** Talent management is a useful tool in enhancing competitive advantage and increasing knowledge. In today's knowledge-based environment, talent management has great value and importance. In a sense, talent management is considered a real asset and one of the most strategic assets of organizations today, especially for research centers, knowledge-based organizations, and sports organizations in identifying human resource talents. Therefore, it is appropriate to pay special attention to the process of proper talent management and teachers' enthusiasm for work in order to create a suitable information technology platform.

**Corresponding author:** omid safari**Email:** omid.safari11@iau.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction:

The environmental challenges of the present era in terms of rapid technological advancement, increasing customer expectations and the need for flexibility have forced organizations to search for a way to continue their survival. In the meantime, many organizations have recognized the solution as increasing the ability to manage talent and implement IT programs through work enthusiasm and have tried to implement these programs, while modifying the variables affecting the feelings of individuals, by utilizing talent acquisition, IT and work enthusiasm in the individual, overcome internal and external obstacles and create the necessary basis for employee development. Since unfortunately, today in our educational organizations, including physical education teachers in Kazerun city, attention to new information technology programs is not as it should be, and this, considering the rapid growth of information technology in the world, can be a warning for the efficiency and effectiveness of our educational environments, and this issue or challenge may be due to many reasons, including neglecting talent identification and talent management, as well as ignoring the enthusiasm and work motivation of talented and efficient human resources in work and educational environments. Therefore, in order to overcome this problem and provide necessary solutions in the target community, the researcher seeks to answer the question: Is there a meaningful relationship between talent management and information technology through work enthusiasm in physical education teachers in Kazerun city?

### Research methods

This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all physical education teachers in Kazerun city, 97 people, of which 90 people were selected as a sample and by the total number sampling method. The data collection tools were the standard questionnaires of information technology (Lortz et al., 2004), talent management of Ahmadi et al. (2012) and work enthusiasm of Salvanova and Schöffli (2001). The validity was confirmed using the opinions of sports management experts in this field and the reliability of these questionnaires was also calculated using Cronbach's alpha and all were above 0.7 and were approved. To describe the data, descriptive statistics methods were used to calculate frequency, percentage, mean, and standard deviation, and to test the research hypotheses, inferential statistics such as the Kolmogorov-Smirnov test to determine the normality of the data distribution, the Pearson correlation coefficient to examine the relationship between the research variables, linear regression to predict the criterion variable from the predictor variables, and structural

equations for path analysis and testing the conceptual model of the research were used.

### Results

The results of structural equation modeling show the final research model. The coefficients of the research model show that the coefficient of the path of talent management to information technology is 0.53, which indicates that with a one-unit increase in talent management, information technology changes by 0.53. The coefficient of the path of talent management to work engagement is 0.61, which indicates that talent management has a positive effect of 0.61 on work engagement. The coefficient of the path of work engagement to information technology is 0.33, which indicates that work engagement has a positive and significant effect of 0.33 on information technology. As can be seen in the table, the effect of non-talent management with information technology through work engagement is 0.213.

### Discussion and conclusion

The results of the research also showed that there is a positive and significant relationship between talent management and information technology through work enthusiasm. Therefore, it can be concluded that considering that human resources are the greatest asset of educational organizations, and this is also clear to everyone, that humans are the main factor in development and progress, and development only progresses on the shoulders of humans. Therefore, organizations need to identify and manage their human resources consciously and systematically in order to be as efficient and effective as possible. Also, considering environmental changes and increasing global competition, in order to be efficient and effective in educational organizations, managers and officials must have correct and appropriate management methods to equip their organizations in terms of talent management, new information technologies, and work enthusiasm so that they can adapt to environmental changes and compete with competitors. Therefore, acquiring the necessary skills in the fields of talent management, the application of information technology and communication, and job motivation and work enthusiasm for employees and managers is inevitable. So, to achieve this important goal, organizations must also include plans to develop talent management, information technologies, and work enthusiasm, with a different and new perspective, in their strategic plans

## مقاله پژوهشی

## رابطه بین مدیریت استعداد با فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری در معلمان تربیت بدنی

فاطمه نادری<sup>۱</sup>، امید صفری<sup>\*</sup>

۱ گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

## چکیده

**مقدمه و هدف:** چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت استعداد با فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون می باشد.

**روش شناسی پژوهش:** این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون به تعداد ۹۷ نفر بود، که از این تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد فناوری اطلاعات (لورتز و همکاران، ۲۰۰۴)، مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۱) و اشتیاق کاری سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد با فناوری اطلاعات و اشتیاق کاری رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین اشتیاق کاری و فناوری اطلاعات رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت. در نهایت، نتایج نشان داد که ارتباط بین مدیریت استعداد با فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری مثبت و معنادار بود.

**بحث و نتیجه‌گیری:** مدیریت استعداد به عنوان یک ابزار مفید در بالابردن مزیت رقابتی و افزایش دانش می باشد در محیط دانش محور امروزی، مدیریت استعداد ارزش و اهمیت زیادی دارد و به تعبیری مدیریت استعداد، به عنوان سرمایه واقعی و جزء استراتژیک ترین سرمایه‌های سازمان‌های عصر حاضر و به ویژه برای مراکز تحقیقاتی، سازمان‌های دانش بنیان و سازمان‌های ورزشی در شناسایی استعداد‌های نیروی انسانی مطرح می باشد. بنابراین شایسته است که به منظور ایجاد بستر مناسب فناوری اطلاعات توجه ویژه‌ای به فرایند مدیریت استعدادیابی مناسب و اشتیاق کاری معلمان شود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۱۱

شماره صفحات: ۶۰-۵۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن  
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.71852/pss.2025.1193442](https://doi.org/10.71852/pss.2025.1193442)

## واژه‌های کلیدی:

فناوری اطلاعات، مدیریت استعداد، اشتیاق کاری، معلمان تربیت بدنی، شهرستان کازرون

\* نویسنده مسئول: امید صفری

پست الکترونیکی: [omid.safari11@iau.ac.ir](mailto:omid.safari11@iau.ac.ir)

## مقدمه

چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. در این میان بسیاری از سازمان‌ها، راه‌حل را افزایش قابلیت مدیریت استعداد و اجرای برنامه‌های تکنولوژی فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری تشخیص داده و تلاش کرده‌اند، با اجرای این برنامه‌ها، ضمن اصلاح متغیرهای موثر بر احساس افراد، با بهره‌گیری از استعدادیابی، فناوری اطلاعات و اشتیاق کاری در فرد، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم برای پرورش کارکنان را به وجود آورند (safari&safari,2023). مدیریت استعداد و اشتیاق کاری به عنوان یک راهبرد تکنولوژی فناوری اطلاعات، به مفهوم تشکیل ساختارها و فرایندهایی است که امکان توسعه و اثبات صلاحیت جدید افراد و تیم‌ها را افزایش می‌دهد. استعدادیابی و اشتیاق کاری موجب توسعه فناوری اطلاعات می‌شود و در نتیجه پیشرفت در تکنولوژی فناوری، تعامل، توانایی‌های سازمان برای سازگاری با شرایط و تحولات محیطی افزایش می‌دهد (Hassan Nejad,2018). فناوری اطلاعات یک منبع قدرت در سازمان و عامل مهمی در بروز خلاقیت، استعداد، یادگیری و توانمند کردن کارکنان می‌باشد. اهمیت و ضرورت آن در دنیای امروز که به عصر اطلاعات مشهور است، به قدری است که نشان می‌دهد هر سازمانی که به وسایل ارتباطی و اطلاعاتی پیشرفته مجهز باشد می‌تواند اطلاعات مهم را در سریع‌ترین زمان ممکن بدست آورد و در جهت اهداف خود بکار گیرد و زمینه رشد و پیشرفت خود را فراهم آورد (Jamali & and Etal,2013). از متغیرهای تاثیر گذار بر فناوری اطلاعات می‌توان به مدیریت استعداد و اشتیاق کاری اشاره کرد. مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه‌گذاری در حوزه کارکنان، شناسایی جانشین‌ها و افراد با استعداد در سازمان و بالنده کردن آنان برای ایفای نقش‌های گوناگون رهبری تعریف می‌کنند (Hassan Nejad,2018). کلید موفقیت مدیریت استعداد در هر سازمانی آن است که همه مدیران در هر سطحی نقش موثری را در این زمینه ایفا کنند. مدیران به عنوان نماینده رسمی سازمان، برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارند. موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های موثر رهبری است. سازمان‌های موفق در بحث مدیریت استعداد آنهایی هستند که مدیران عالی آن در این زمینه حمایت لازم را داشته‌اند و همه مدیران زیر مجموعه را ملزم به رعایت آن دانسته‌اند. این حمایت دو طرفه است، به این صورت که مدیریت استعداد با انتصاب افراد مناسب در مشاغل کلیدی از تصمیم‌گیری و تفکر مدیران حمایت می‌نماید و می‌تواند زمینه بروز پیشرفتهای نوین تکنولوژی و فناوری‌های اطلاعاتی را در سازمان فراهم و باعص کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر سازمان شود (Kiakjori and Etal,2018). از متغیر تاثیر گذار دیگر در این تحقیق بر فناوری اطلاعات می‌توان به اشتیاق کاری اشاره کرد. اشتیاق کاری به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با کار معرفی می‌گردد که شامل انرژی، جذب و وقف در کار است. از نظر (Hassani, 2018)، اشتیاق شغلی یک عامل بسیار مؤثر در سازمان هاست و تحقیقات تا حدود زیادی اثرات مثبت آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. همچنین این عامل را می‌توان به عنوان پیامد پس‌آیندی در نظر گرفت که تحت تاثیر رفتارهای مثبت محیط کار قرار می‌گیرد که در برخی از پژوهش‌ها تحت تاثیر رفتارهای مثبت رهبران بوده است. امروزه سازمان‌ها نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند، کارکنان با اشتیاق شغلی بالا تکالیف و وظایف شغلی خود را به نحو مطلوبی به انجام می‌رسانند که در نهایت می‌تواند به بهبود و توسعه برنامه‌های فناوری‌های نوین اطلاعاتی در سازمان منجر شود. از آنجا که امروزه متاسفانه در سازمان‌های آموزشی ما و از جمله معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون توجه به برنامه‌های فناوری‌های نوین اطلاعاتی به آن صورتی که باید باشد، نیست و این با توجه به رشد سریع تکنولوژی اطلاعات در جهان می‌تواند زنگ خطری برای کارایی و اثر بخشی محیط‌های آموزشی ما باشد و این امر یا چالش ممکن است به دلایل زیادی از جمله بی‌توجهی به استعدادیابی و مدیریت استعداد و همچنین نادیده گرفتن اشتیاق و انگیزه کاری نیروهای انسانی مستعد و کارآمد در محیط‌های کاری و آموزشی باشد. بنابراین پژوهشگر برای برون رفت از این مشکل و ارائه راهکارهای لازم در جامعه هدف بدنبال پاسخگویی به این سوا است که آیا بین مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد؟

## پیشینه پژوهشی

تحقیقی (Shahriari,2020) تحت عنوان بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و اشتیاق شغلی در بین کارکنان ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر شیراز انجام داد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین بین فناوری اطلاعات و اشتیاق شغلی در آزمودنی‌ها ارتباط مثبت و معنی دار بوده است.

تحقیقی (safari&safari,2023) تحت عنوان تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات در معلمان تربیت بدنی انجام داد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد بر فناوری اطلاعات در آزمودنی‌ها ارتباط مثبت و معنی دار بوده است.

تحقیقی (Hamidi & Emami, 2020) تحت عنوان تاثیر مطالبات و منابع فناوری اطلاعات و ارتباطات بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعادل کار و خانواده و فرسودگی شغلی انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که تاثیر مطالبات و منابع فناوری اطلاعات و ارتباطات بر رضایت شغلی مثبت و معنی دار بوده است.

تحقیقی (Vazifeh & Zare, Jaber, 2019) تحت عنوان نقش ارتباطات سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش واسطه ای فناوری اطلاعات در سازمان هلال احمر آذربایجان شرقی انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که تاثیر ارتباطات سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش واسطه ای فناوری اطلاعات مثبت و معنی دار بوده است.

تحقیقی (Hassan Nejad, 2018) تحت عنوان بررسی رابطه میان مدیریت استعداد و توسعه سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی شهر تهران انجام داد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد و توسعه سازمانی با انگیزش شغلی ارتباط مثبت و معنی دار بوده است.

تحقیقی (Hassani, 2018) تحت عنوان رابطه ی بین مدیریت استعداد و تعهد حرفه ای با اشتیاق شغلی معلمان انجام داد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد و تعهد حرفه ای با اشتیاق شغلی معلمان ارتباط مثبت و معنی دار بوده است.

تحقیقی (Shahidnik and Etal, 2015) تحت عنوان بررسی رابطه ی ساده و چندگانه ی ابعاد مدیریت استعداد با اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین ابعاد مدیریت استعداد با اشتیاق شغلی معلمان ارتباط مثبت و معنی دار بوده است.

تحقیقی (Haj Malek and Etal, 2015) تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر انگیزش شغلی و مشارکتی کارکنان شهرداری کرمان انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که تاثیر مدیریت استعداد بر انگیزش شغلی و مشارکتی کارکنان مثبت و معنی دار بوده است.

Ahammadand Etal (2018) پژوهشی را با موضوع نقش مدیریت استعداد استراتژیک در پیدایش بازارها انجام داده اند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که مدیریت استعداد با داشتن ویژگیهایی همچون تخصص و جامع بینی می تواند بازارهای جدیدی در در حیطه فعلی شرکت و یا حتی در حیطه های جدید به دست آورد. همچنین مشخص شده است که نقش مدیریت استعداد در پیدایش بازارای جدید مشخص تر و مبرهن تر می باشد. در نتیجه استفاده از مدیریت استعداد می تواند شرکتهای رو به شکست را نجات دهد.

## روش شناسی پژوهش

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون به تعداد ۹۷ نفر بود، که از این تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد فناوری اطلاعات (لورتر و همکاران، ۲۰۰۴)، مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۱) و اشتیاق کاری سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) بود. روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفا کربناخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق استفاده شده است.

## یافته ها

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر مدیریت استعداد و همه مولفه های آن با متغیر فناوری اطلاعات آزمودنی ها رابطه وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

جدول ۱- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه مدیریت استعداد و مولفه های آن با فناوری اطلاعات

| متغیرها | مدیریت استعداد | ظام جذب استعدادها | ارزیابی و کشف استعدادها | نظام توسعه و آموزش استعدادها | حفظ و نگهداری استعدادها |
|---------|----------------|-------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------------|
| r       | ۰/۵۷           | ۰/۳۸              | ۰/۳۵                    | ۰/۴۱                         | ۰/۴۳                    |
| Sig     | ۰/۰۰۱          | ۰/۰۰۱             | ۰/۰۰۱                   | ۰/۰۰۱                        | ۰/۰۰۱                   |

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر مدیریت استعداد و همه مولفه های آن با متغیر اشتیاق کاری آزمودنی ها رابطه وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

جدول ۲- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه مدیریت استعداد و مولفه های آن با اشتیاق کاری

| متغیرها | مدیریت استعداد | ظام جذب استعدادها | ارزیابی و کشف استعدادها | نظام توسعه و آموزش استعدادها | حفظ و نگهداری استعدادها |
|---------|----------------|-------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------------|
| $r$     | ۰/۵۲           | ۰/۳۳              | ۰/۳۰                    | ۰/۳۴                         | ۰/۳۱                    |
| Sig     | ۰/۰۰۱          | ۰/۰۰۱             | ۰/۰۰۱                   | ۰/۰۰۱                        | ۰/۰۰۱                   |

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر اشتیاق کاری و همه مولفه های آن با متغیر فناوری اطلاعات آزمودنی ها رابطه وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

جدول ۳- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه اشتیاق کاری و مولفه های آن با فناوری اطلاعات

| متغیرها     | مسئولیت پذیری اجتماعی | معناداری |
|-------------|-----------------------|----------|
| اشتیاق کاری | ۰/۶۰                  | ۰/۰۰۱    |
| انرژی       | ۰/۵۶                  | ۰/۰۰۱    |
| تعهد        | ۰/۵۲                  | ۰/۰۰۱    |
| جذب         | ۰/۴۹                  | ۰/۰۰۱    |

بر اساس جدول ۴، پیش بینی متغیر فناوری اطلاعات بر اساس مدیریت استعداد را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۳۲۴) است. پس می توان نتیجه گرفت که (۰/۳۲۴) (۳۲٪) متغیر فناوری اطلاعات از طریق مدیریت استعداد تبیین می شود.

جدول ۴- پیش بینی متغیر فناوری اطلاعات بر اساس مدیریت استعداد

| ضریب همبستگی | ضریب تعیین |
|--------------|------------|
| ۰/۵۷         | ۰/۳۲۴      |

بر اساس جدول ۵، مدل پیش بینی متغیر اشتیاق کاری بر اساس مدیریت استعداد را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۷۰) است. پس می توان نتیجه گرفت که (۰/۲۷۰) (تقریباً ۲۷٪) متغیر اشتیاق کاری از طریق مدیریت استعداد تبیین می شود.

جدول ۵- پیش بینی متغیر اشتیاق کاری بر اساس مدیریت استعداد

| ضریب همبستگی | ضریب تعیین |
|--------------|------------|
| ۰/۵۲         | ۰/۲۷۰      |

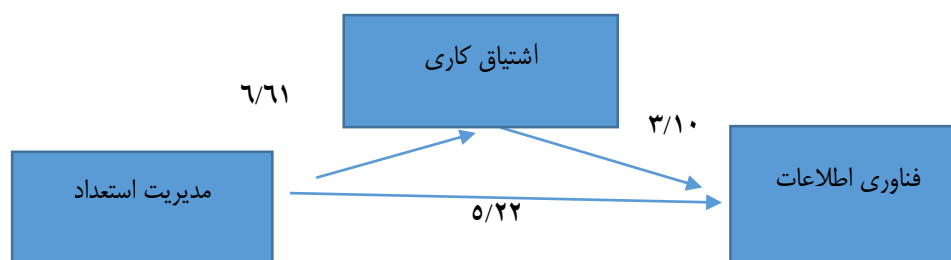
بر اساس جدول ۶، مدل پیش بینی متغیر فناوری اطلاعات بر اساس اشتیاق کاری را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۳۶۰) است. پس می توان نتیجه گرفت که (۰/۳۶۰) (تقریباً ۳۶٪) متغیر فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری تبیین می شود.

جدول ۶- مدل پیش بینی متغیر فناوری اطلاعات بر اساس اشتیاق کاری

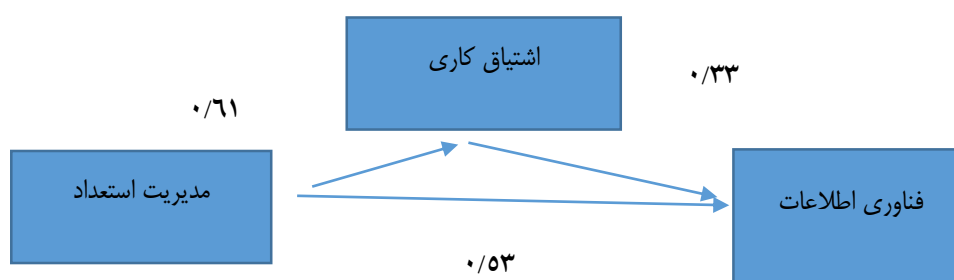
| ضریب همبستگی | ضریب تعیین |
|--------------|------------|
| ۰/۶۰         | ۰/۳۶۰      |

بر اساس جدول ۷ و شکل های ۱ و ۲، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر مدیریت استعداد به فناوری اطلاعات برابر ۰/۵۳ می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت استعداد، فناوری اطلاعات به میزان ۰/۵۳ تغییر می کند. ضریب مسیر مدیریت استعداد به اشتیاق کاری برابر ۰/۶۱ می باشد و این نشان می دهد که مدیریت استعداد به میزان ۰/۶۱ بر اشتیاق کاری تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر اشتیاق کاری به فناوری اطلاعات برابر ۰/۳۳ می باشد و این نشان می دهد که اشتیاق کاری به میزان ۰/۳۳ بر فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود تأثیر غیر مدیریت استعداد با فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری به میزان ۰/۲۱۳ می باشد.





شکل ۱- رابطه علی متغیرها در حالت معناداری  
ملاک معناداری  $\pm 1/96$  می باشد



شکل ۲- رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۷- نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

| ردیف | مسیرهای الگو                                     | ضریب مسیر | t    | نتیجه       | اثر غیرمستقیم |
|------|--------------------------------------------------|-----------|------|-------------|---------------|
| ۱    | مدیریت استعداد → فناوری اطلاعات                  | ۰/۵۳      | ۵/۲۲ | تایید فرضیه | -             |
| ۲    | مدیریت استعداد → اشتیاق کاری                     | ۰/۶۱      | ۶/۶۱ | تایید فرضیه | -             |
| ۳    | اشتیاق کاری → فناوری اطلاعات                     | ۰/۳۳      | ۳/۱۰ | تایید فرضیه | -             |
| ۴    | مدیریت استعداد → فناوری اطلاعات<br>← اشتیاق کاری | -         | -    | تایید فرضیه | ۰/۲۱۳         |

## بحث و نتیجه گیری

هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون بود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد با فناوری اطلاعات آزمودنی ها همبستگی مثبت و معناداری است و همچنین مدیریت استعداد قابلیت پیش بین فناوری اطلاعات آزمودنی ها را دارد. این یافته ها با یافته های تحقیقات Safari & Safari (2023) و Ahammad and Etal (2018) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان بیان کرد که توجه به فناوری های اطلاعاتی چهارچوب و زمینه مناسب مدیریت استعداد را ایجاد خواهد کرد. همچنین مدیریت استعداد به عنوان یک ابزار مفید در بالابردن مزیت رقابتی و افزایش دانش می باشد در محیط دانش محور امروزی، مدیریت استعداد ارزش و اهمیت زیادی دارد و به تعبیری مدیریت استعداد، به عنوان سرمایه واقعی و جزء استراتژیک ترین سرمایه های سازمان های عصر حاضر و به ویژه برای مراکز تحقیقاتی، سازمان های دانش بنیان و سازمان های ورزشی در شناسایی استعداد های نیروی انسانی مطرح می باشند. لذا سازمان های دانش محور، جهت کسب مزیت های رقابتی پایدار و توسعه فناوری های نوین اطلاعاتی، نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند استعدادهای خود می باشند. به همین منظور، طراحی و بکارگیری رویکردی مناسب برای مدیریت استعداد از اهمیت بسزایی برخوردار است.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین متغیر مدیریت استعداد و مولفه های آن با متغیر اشتیاق کاری در آزمودنی ها مثبت و معنادار می باشند. همچنین مدیریت استعداد قابلیت پیش بین معنادار اشتیاق کاری آزمودنی ها را دارد. این یافته ها با یافته های تحقیقات Haj Malek and Etal, 2015, Shahidnik and Etal, 2015, Hassani, 2018, Hassan Nejad, 2018 همسو می باشد.

در تبیین این فرضیه می توان بیان کرد که بی شک عصر حاضر، عصر سازمانهاست و متولیان این سازمانها، انسانها هستند؛ انسانهایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت، یعنی تفکر، می توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمانها را پدید آورند. در سالهای اخیر، در سازمانهای ایرانی از جمله آموزش و پرورش، محبث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالبهای گوناگونی، نظیر، شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه و .... مورد توجه قرار گرفته است، که این امر می تواند زمینه رضایت شغلی، اشتیاق کاری و بهره وری سازمانی را به همراه داشته باشد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین متغیر اشتیاق کاری و مولفه های آن با متغیر فناوری اطلاعات در آزمودنی ها مثبت و معنادار می باشند. همچنین اشتیاق کاری قابلیت پیش بین معنادار فناوری اطلاعات آزمودنی ها را دارد. این یافته ها با یافته های تحقیقات (Shahriari, 2020)، (Hamidi & Emami, 2020)، (Vazifeh & Zare, Jaber, 2019) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان بیان کرد که اشتیاق کاری کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و در برگیرنده تلاشهای آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق کاری خود می باشد که این امر می تواند منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه و رشد فناوری های نوین اطلاعاتی شود. همچنین اشتیاق کارکنان، پیامدهای مثبتی برای سازمان دارد. اشتیاق یک سازه در سطح فردی است و در ابتدا بر بازده های سطح فردی اثر می گذارد. در این راستا می توان انتظار داشت اشتیاق کارکنان با نگرش ها، نیت و رفتارهای کارکنان مرتبط می باشد. به طوری که اشتیاق کاری هم منجر به بازده های فردی یعنی کیفیت کار افراد و تجربیات انجام آن کار برای همان افراد و هم بازده های سازمانی یعنی رشد و بهره وری سازمانی در همه زمینه ها از جمله فناوری های نوین اطلاعاتی می شود.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات از طریق اشتیاق کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می توان نتیجه گیری کرد که با توجه به این که نیروی انسانی، به عنوان بزرگترین سرمایه سازمان های آموزشی می باشد و این امر نیز بر همگان روشن و مشخص شده است که انسان عامل اصلی توسعه و پیشرفت است و توسعه یافتگی تنها بر شانه های انسان پیش می رود. بنابراین سازمان ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند نیروی انسانی خود به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر می باشند. همچنین با توجه به تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، به منظور کارایی و اثر بخشی در سازمان های آموزشی، مدیران و مسئولان باید با داشتن شیوه های مدیریتی صحیح و مناسب بتوانند سازمان خود را از نظر مدیریت استعداد، فناوری های نوین اطلاعاتی و اشتیاق کاری تجهیز کنند تا بتوانند خود را با تغییرات محیطی وفق داده و با رقیب به رقابت بپردازند. بنابراین کسب مهارت های لازم در زمینه های مدیریت استعداد، کاربرد فناوری اطلاعات و اطلاع رسانی و انگیزش شغلی و اشتیاق کاری به کارکنان و مدیران، امری اجتناب ناپذیر است. پس برای رسیدن به این امر خطیر، سازمان ها باید طرح هایی را نیز برای توسعه مدیریت استعداد، فناوری های اطلاعاتی و اشتیاق کاری، آن هم با دیدگاهی متفاوت و نوین، در برنامه های استراتژیک خود بگنجانند.

### پیشنهادهای پژوهشی

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح فناوری اطلاعات از طریق مدیریت استعداد و اشتیاق کاری در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- ۱) مدیران فرصت های برای ارتقاء سطح فناوری های نوین اطلاعاتی از طریق مدیریت استعداد و اشتیاق کاری برای نیروی انسانی خود از طریق برگزاری کلاس ها و دوره های کوتاه مدت فراهم آورند و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار آنها قرار دهند.
- ۲) ایجاد تناسب بین شغل و شاغل، بدین معنا که هنگام جذب نخبگان به شناخت روحیات و تخصص افراد پرداخته شود و با توجه به این شناخت، افراد در مشاغل مناسب منصوب گردند.
- ۳) علایق و استعداد فارغ التحصیلان ممتاز عموماً در زمینه فعالیتهای علمی، تحقیقاتی و استفاده از دانش به روز می باشد. با توجه به اینکه ماهیت کاری سازمان بیشتر جنبه عملیاتی و اجرایی دارد، لذا فضای لازم جهت استفاده از توانایی های بالقوه افراد نخبه وجود ندارد و این افراد نیز همانند کارکنان عادی مشغول به انجام وظایف خویش می باشند. اگر این بستر فراهم نشود تا نخبگان خود را در محیطی آموزشی، انگیزاننده و چالش برانگیز بیابند منجر به خروج و ترک خدمت این نخبگان خواهد شد. لذا پیشنهاد می گردد سازمان راهکارهای حفظ و نگهداری و رهبری نخبگان را به عنوان یک اولویت کاری در پیش گیرد.
- ۴) از آنجا که عامل توسعه و پرورش استعدادها یکی از اصول مهم مدیریت استعدادها می باشد؛ توجه ویژه به این امر موجبات رشد استعدادها را فراهم می آورد. آموزش حرفه ای معلمان به صورت دوره ای، شرکت در سمینارهای آموزشی، جلسات مشاوره و نظارت و مربیگری کارکنان بهترین راه کارها برای بهسازی عملکرد منابع انسانی به شمار می آیند. در نمونه مورد بررسی نیز آموزش های ضمن خدمت کمک شایانی در رضایت کارکنان از سازمان خواهد داشت.



## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت کنندگان.

محرمانه نگه داشتن نام و اطلاعات شخصی افراد

صداقت، امانت و رعایت حقوق مولفین در استفاده از منابع

### حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر از سوی نویسندگان مقاله تامین شد.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References

1. -Ahmed, Y., Choudhury, G.A.& Ahmed, M. S. (2018). Strategy Formulation and Adaptation Pathways Generation for Sustainable Development of Western Floodplain of Ganges. *Journal of Water Resource and Protection*, 9(06), 663.
- a. Haj Malek, Somayeh and Al-Husseini Al-Madrisi, Seyed Mehdi. (2015). Investigating the impact of talent management on job motivation and participation of Kerman Municipality employees, Third International Conference on Management, Economics and Accounting, Tabriz. . (In Persian).
2. -Hamidi, Mohammad Hossein. Emami, Alireza (2020). The effect of information and communication technology demands and resources on job satisfaction with the mediating role of work-family balance and job burnout, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Accounting and Management*, Year 6, Issue 87, pp. 362-382. . (In Persian).
3. -Hassan Nejad, Reza (2018). Investigating the relationship between talent management and organizational development with employee job motivation in the Tehran Social Security Organization, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management Sciences*, No. 21, Volume 2, pp. 31-46. . (In Persian).
4. -Hassani, Mehdi (2018). The relationship between talent management and professional commitment with teachers' job enthusiasm, Sixth International Congress on the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies in Society. . (In Persian).
- a. Jamali, Azar, Irannejad, Parisa and Jahanian, Ramadan. (2013). The effect of information and communication technology on the professional empowerment of teachers in Bushehr city, *Quarterly Journal of Behavioral Sciences*, No. 41. . (In Persian).
5. -Kiakjori, Davud. Mirtaghian Roudsari, Seyed Mohammad (2018). Studying the effect of talent management on the psychological empowerment of hotel industry employees, *Quarterly Journal of Educational Psychology*, Tonekabon Azad University, Year 9, Issue 1, pp. 16-29. . (In Persian).
6. -Safari, Gholamreza. Safari, Omid (2023). Determining the relationship between talent management and psychological empowerment through information technology in physical education teachers, *Journal of Sports Science Education Studies*, Volume 1, Issue 3, pp. 61-73. . (In Persian).
7. -Shahriari, Zahra. Rasouli Jaberi, Mehdi. Karimi, Soraya (2022). Investigating the relationship between information technology and job satisfaction among employees of the 2nd district of education in Shiraz city, Third National Conference on Applied Ideas in Educational Sciences, Psychology and Cultural Studies. . (In Persian).
8. -Shahidnik, Mohammad. Zahid Babalan, Adel. Khaleqkhah, Ali. Moeinikia, Mehdi (2015). Investigating the simple and multiple relationship between talent management dimensions and job

enthusiasm of elementary school teachers, National Conference on New Approaches in Management Sciences, Economics and Accounting. . (In Persian).

a. Spritzer, Gretchen .M.,(1995). Psychological Empowerment in Work Place, Dimensions, Measurement and Validation, The Academy Management Journal, Vol.38, No.5, PP.1442-1465

9. -Stoodeh Arani, Hossein. Baghbani Arani, Abolfazl. Maqsoodi Ganja, Yaser. Mehtari Arani, Mohammad. Sarpoleh, Zahra (2020). Analysis of the effect of talent management processes on networking capabilities and organizational performance in cooperative and rural companies in Isfahan province, Journal of Cooperatives and Agriculture, Volume 10, Number 37, pp. 183-199-. (In Persian).

10. -Vazifeh, Rasoul. Zare, Jaber (2019). The role of organizational communication on job satisfaction with the mediating role of information technology in the East Azerbaijan Red Crescent Organization, Journal of Islamic Humanities, No. 18, Volume 2, pp. 67-82. . (In Persian).