



## Determining the relationship between talent management and psychological empowerment through information technology in physical education teachers

O.Safari\*, GH. Safari

Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch of Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran

### ABSTRACT

Received: 6 January 2024  
Reviewed: 8 February 2024  
Revised: 19 February 2024  
Accepted: 29 February 2024

#### KEYWORDS:

Talent Management  
Psychological Empowerment  
Information Technology  
Physical Education Teachers  
Kazeroon City

\* Corresponding author  
[omidsafari11@yahoo.com](mailto:omidsafari11@yahoo.com)

**Background and Objectives:** Talent management and information technology can be mentioned among the variables affecting the psychological empowerment of employees. The purpose of this research is to determine the relationship between talent management and psychological empowerment through information technology in physical education teachers of Kazeroon city.

**Methods:** This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the physical education teachers of Kazeroon city, numbering 97 people, of which 83 people were selected as a sample using the total number sampling method. The data collection tools were standard talent management questionnaires by Ahmadi et al. (2011), psychological empowerment (Spritzer, 1995) and information technology (Lortz et al., 2004). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data.

**Findings:** The results of the research showed that there was a positive and significant relationship between talent management and psychological empowerment and between talent management and information technology. There was also a significant relationship between information technology and psychological empowerment. Finally, the results showed that the relationship between talent management and psychological empowerment through information technology was positive and significant ( $P \leq 0.01$ ).

**Conclusion:** Therefore, it is appropriate to pay more attention to the variables of talent management and information technology in order to increase psychological empowerment in the target society.



NUMBER OF REFERENCES  
**18**



NUMBER OF FIGURES  
**0**



NUMBER OF TABLES  
**7**



#### COPYRIGHTS

©2024 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

## تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات در معلمان تربیت بدنی

امید صفری\*، غلامرضا صفری

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

### چکیده

**پیشینه و اهداف:** از متغیرهای تاثیر گذار بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان می توان به مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات اشاره کرد. هدف از این تحقیق تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون می باشد.

**روش‌ها:** 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 ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) و فناوری اطلاعات (لورتز و همکاران، ۲۰۰۴) بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی و بین مدیریت استعداد با فناوری اطلاعات رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی رابطه ی معناداری وجود داشت. در نهایت، نتایج نشان داد که ارتباط بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات مثبت و معنادار بود ( $P \leq 0/01$ ).

**نتیجه گیری:** بنابراین شایسته است که به منظور افزایش توانمندسازی روانشناختی در جامعه هدف توجه بیشتری به متغیرهای مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات شود.

تاریخ دریافت: ۱۶ دی ۱۴۰۲

تاریخ داوری: ۱۹ بهمن ۱۴۰۲

تاریخ اصلاح: ۳۰ بهمن ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۰ اسفند ۱۴۰۲

### واژگان کلیدی:

مدیریت استعداد

توانمند سازی روانشناختی

فناوری اطلاعات

معلمان تربیت بدنی

شهرستان کازرون

\*نویسنده مسئول

OmidSafari11@yahoo.com

### مقدمه

تشکیل ساختارها، فرایندها و فناوری است که امکان توسعه و اثبات صلاحیت جدید افراد و تیم‌ها را افزایش می‌دهد. استعدادیابی و فناوری اطلاعات موجب توانمندسازی روانشناختی می‌شود و توانمندسازی، تمایل به پیشرفت در تکنولوژی فناوری و خلاقیت و یادگیری بیشتر را برمی‌انگیزد و در نتیجه این فرایند تعاملی، توانایی‌های سازمان برای سازگاری با شرایط و تحولات محیطی افزایش می‌یابد. همچنانکه گفته شده، سازمان‌ها توجه وافری به امر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و تبدیل آنان به کارمندان دانش‌گر دارند و این مسئله در مورد سازمان‌های ورزشی که یکی از ارکان اساسی کشور در زمینه غرور و افتخار ملی می‌باشند از اهمیت دو چندانی برخوردار است [۳] (اور، ۲۰۰۱). از متغیرهای تاثیر گذار بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان می توان به مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات 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 [۴]. فناوری اطلاعات نیز یک منبع قدرت در سازمان و عامل مهمی در بروز خلاقیت، استعداد، یادگیری و توانمند کردن کارکنان می باشد. اهمیت و ضرورت آن در دنیای امروز که به عصر اطلاعات مشهور است، به قدری

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 توانمندسازی از طریق تکنولوژی فناوری اطلاعات تشخیص داده و تلاش کرده‌اند، با اجرای این برنامه‌ها، ضمن اصلاح متغیرهای موثر بر احساس افراد، با بهره‌گیری از استعدادیابی، فناوری اطلاعات و توانمندسازی روانشناختی فرد، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم برای پرورش کارکنان را به وجود آورند [۱]. کارکنان توانمند به خود و سازمان‌شان نفع می‌رسانند، زندگی و شغل خود را هدفمند می‌دانند. در سازمان توانمند، کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را به کار می‌گیرند، با احساس مسئولیت کار می‌کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می‌دهند. توجه به این نکته ضروری است که انسان‌ها به مهارت‌های جدید نیاز دارند و باید پیوسته یاد بگیرند تا بتوانند نیازهای سازمان را پاسخ گویند. انسان‌ها باید فرصت برای بروز استعدادها و یادگیری داشته باشند تا بتوانند شرکای واقعی به شمار آیند [۲]. مدیریت استعداد و فناوری های نوین اطلاعاتی به عنوان یک راهبرد توانمند سازی روانشناختی، به مفهوم

معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون به تعداد ۹۷ نفر بود، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، توانمندسازی روانشناختی (اسپریترز، ۱۹۹۵) و فناوری اطلاعات (لورتز و همکاران، ۲۰۰۴) بود. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کربناخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. در تحلیل آماری متغیرهای تحقیق در بخش توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در بخش استنباطی از معادلات ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. و همه تجزیه و تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS انجام گرفته است.

### یافته‌های پژوهش

بر طبق جدول (۱)، بین متغیر مدیریت استعداد و همه مولفه های آن با متغیر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها رابطه ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

بر طبق جدول (۲)، بین متغیر مدیریت استعداد و همه مولفه های آن با متغیر فناوری اطلاعات آزمودنی‌ها رابطه ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

بر طبق جدول (۳)، بین متغیر فناوری اطلاعات و همه مولفه های آن با متغیر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها رابطه ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

است که نشان می دهد هر سازمانی که به وسایل ارتباطی و اطلاعاتی پیشرفته مجهز باشد می تواند 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 [۵]. بنابراین با توجه به نقشی که مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان دارند و اینکه امروزه نیروی انسانی کارآمد، پر بهاترین و ارزنده ترین ثروت و دارایی هر کشور و سازمان است. و بسیاری از جوامع و سازمان‌ها با وجود داشتن منابع طبیعی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند و متأسفانه در بعضی از سازمان های ورزشی و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس، کمبود این نیروها توان مند از نظر دانش و فن آوری های اطلاعاتی و همچنین ضعف آموزش های لازم برای استعدادیابی، احساس می شود و الگوهای مناسبی برای توان مند کردن این نیروهای انسانی وجود ندارد و از آنجا که این سازمان‌های ورزشی یکی از مهمترین و تاثیرگذارترین سازمان های ورزشی کشور می باشد که عوامل متعدد اثرگذار محیطی را تجربه می کند و تصمیماتش تاثیرات بسیاری بر صنعت ورزش کشور دارد، این نیاز احساس می شود که دائماً بایستی خود را با تغییرات گوناگون انطباق داده و از طریق یادگیری همه جانبه و فناوری های نوین اطلاعاتی، توان مقابله با این تغییرات را به دست آورد. بنابراین به جهت ایجاد مزیت رقابتی و بالا بردن بهره وری کارکنان و رفع این مسائل و چالش ها و ارائه راهکارهای مناسب، پژوهشگر بدنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین مدیریت استعداد و توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه وجود دارد؟

### روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی

جدول ۱: نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مدیریت استعداد و مولفه های آن با توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	مدیریت استعداد	ظام جذب استعدادها	ارزیابی و کشف استعدادها	نظام توسعه و آموزش استعدادها	حفظ و نگهداری استعدادها
توانمندسازی روانشناختی	۰/۵۱۸	۰/۳۴۰	۰/۳۷	۰/۴۰	۰/۴۶
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۲: نتایج آزمون پیرسون در خصوص 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
فناوری اطلاعات	۰/۶۶	۰/۵۱۰	۰/۴۰	۰/۴۶	۰/۳۳
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۳: نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه فناوری اطلاعات و مولفه های آن با توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	فناوری اطلاعات	سخت افزار	نرم افزار	شبکه	امنیت	پایگاه داده و سیستم های اطلاعاتی	فرایند ها و سیستم ها	مدیریت
توانمند سازی	۰/۳۳	۰/۲۸	۰/۳۴۰	۰/۲۸۵	۰/۲۸۳	۰/۳۴۷	۰/۳۰۹	۰/۳۳۴
روانشناختی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۷، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر مدیریت استعداد به توانمندسازی روانشناختی برابر ۰/۴۸ می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت استعداد، توانمندسازی روانشناختی به میزان ۰/۴۸ تغییر می کند. ضریب مسیر مدیریت استعداد به فناوری اطلاعات برابر ۰/۵۸ می باشد و این نشان می دهد که مدیریت استعداد به میزان ۰/۵۸ بر فناوری اطلاعات تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر فناوری اطلاعات به توانمندسازی روانشناختی برابر ۰/۳۶ می باشد و این نشان می دهد که فناوری اطلاعات به میزان ۰/۳۶ بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود تأثیر غیر مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات به میزان ۰/۲۰۸ می باشد.

### بحث

هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون بود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها همبستگی مثبت و معناداری است و همچنین مدیریت استعداد قابلیت پیش بین توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها را دارد این یافته ها با یافته های تحقیقات ساعتی زارعی و همکاران (۱۳۹۹)، کیاکجوری و میرتقیان رودسری (۱۳۹۷) و اوتمن و بارکات (۲۰۱۶) همسو می باشد [۸-۶]. در تبیین این فرضیه می توان بیان کرد که توانمندسازی کارکنان به طور گسترده ای در شناسایی استعداد های بالقوه و درک کارکنان با عملکرد بالا دارای اهمیت است زیرا پس از ارزیابی عملکرد بخش منابع انسانی تنها تلاش اندکی را برای سازماندهی یک برنامه مدیریت استعداد جدید جهت اندازه گیری مسائل پیچیده مثل استعداد شخصی یا نقاط قوت اشخاص انجام می دهد. مدیریت استعداد منجر به رشد فردی، رضایتمندی، توانمندسازی و افزایش ارزش افزوده می گردد.

جدول ۴، پیش بینی متغیر توانمندسازی روانشناختی بر اساس مدیریت استعداد را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۶۸) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۲۶۸ (۲۷٪) متغیر توانمندسازی روانشناختی از طریق مدیریت استعداد تبیین می شود.

جدول ۴: پیش بینی متغیر توانمندسازی روانشناختی بر اساس مدیریت استعداد

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۱۸	۰/۲۶۸

جدول ۵، خلاصه ای مدل 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 (۰/۴۳۵۶) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۴۳۵۶ (تقریباً ۴۴٪) متغیر فناوری اطلاعات از طریق مدیریت استعداد تبیین می شود.

جدول ۵: پیش بینی متغیر فناوری اطلاعات بر اساس مدیریت استعداد

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۱۶۶	۰/۴۳۵۶

جدول ۶، پیش بینی متغیر توانمندسازی روانشناختی بر اساس فناوری اطلاعات را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۱۰۸) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۱۰۸ (تقریباً ۱۱٪) متغیر توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات تبیین می شود.

جدول ۶: پیش بینی متغیر توانمندسازی روانشناختی بر اساس فناوری اطلاعات

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۳۳	۰/۱۰۸

جدول ۷: نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	مدیریت استعداد ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۴۸	۳/۳۲	تایید فرضیه	-
۲	مدیریت استعداد ← فناوری اطلاعات	۰/۵۸	۵/۹۷	تایید فرضیه	-
۳	فناوری اطلاعات ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۳۶	۳/۰۴	تایید فرضیه	-
۴	توانمندسازی روانشناختی ← فناوری اطلاعات	-	-	تایید فرضیه	۰/۲۰۸

در این میان باید به فرهنگ‌سازی مدیریت کارکنان نخبه یا استعدادها توجه بیشتری شود. سازمان‌ها باید به این باور برسند که کارکنان مستعد و با پتانسیل بالا ارزشمندترین دارایی سازمان در رقابت محسوب می‌شوند و برای تبدیل شدن به یک سازمان شایستگی محور نیاز است که با ایجاد فرصت رشد برای کارکنان نخبه باعث افزایش توانمندی در میان کارکنان شوند. البته سازمان‌ها باید متناسب با ساختار و فرهنگ خود مدیریت استعداد را بکار گیرند. همچنین مدیریت توسعه منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست، بلکه همراستا با کسب و کار سازمان، برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با بهره‌مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان، توانمندی کارکنان و تنوع آموزش‌ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند. با این حال شواهدی دال بر این وجود دارد که سازمان‌ها در پی عملکرد بالا و استراتژی‌های منابع انسانی برای افزایش توانایی کارکنانشان هستند که می‌تواند سود اقتصادی بیشتری را برای آن‌ها فراهم کند. از این دیدگاه توانمندسازی کارکنان نه تنها بی‌ربط نیست، بلکه بعنوان یک مفهوم مدیریتی بخاطر اینکه می‌تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، خیلی مهم است در دیدگاه توانمندسازی کارکنان به عنوان یک استراتژی رقابتی محسوب می‌شوند.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین متغیر متغیر مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با متغیر فناوری اطلاعات در آزمودنی‌ها مثبت و معنادار می‌باشند. و همچنین مدیریت استعداد قابلیت پیش بین معنادار فناوری اطلاعات آزمودنی‌ها را دارد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات آهامد و همکاران (۲۰۱۸) همسو و مشابه می‌باشد [۹]. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که توجه به فناوری‌های اطلاعاتی چهارچوب و زمینه مناسب مدیریت استعداد را ایجاد خواهد کرد. و همچنین مدیریت استعداد به عنوان یک ابزار مفید در بالابردن مزیت رقابتی و افزایش دانش می‌باشد 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 می‌باشند. لذا سازمان‌های دانش محور، جهت کسب مزیت‌های رقابتی پایدار و توسعه فناوری‌های نوین اطلاعاتی، نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند استعداد‌های خود می‌باشند. به همین منظور، طراحی و بکارگیری رویکردی مناسب برای مدیریت استعداد از اهمیت بسزایی برخوردار است.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین مدیریت استعداد و توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با توجه به این که نیروی انسانی، به عنوان بزرگترین سرمایه سازمان‌های ورزشی می‌باشد، و این امر نیز بر همگان روشن و مشخص شده است که انسان عامل اصلی توسعه و پیشرفت است و توسعه یافتگی تنها بر شانه‌های انسان پیش می‌رود. بنابراین سازمان‌ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند نیروی انسانی خود به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر می‌باشند. و همچنین با توجه به تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، به منظور توانمندسازی در سازمان‌های ورزشی، مدیران ورزشی باید با داشتن شیوه‌های مدیریتی صحیح و مناسب بتوانند سازمان خود را از نظر مدیریت استعداد و فناوری‌های نوین اطلاعاتی، توانمند سازند تا بتوانند خود را با تغییرات محیطی وفق داده و با رقبا به رقابت بپردازند. بنابراین کسب مهارت‌های لازم در زمینه‌های مدیریت استعداد، کاربرد فناوری اطلاعات و اطلاع رسانی به کارکنان و مدیران، برای توانمند کردن کارکنان امری اجتناب ناپذیر است. بنابراین

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین متغیر متغیر مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با متغیر فناوری اطلاعات در آزمودنی‌ها مثبت و معنادار می‌باشند. و همچنین مدیریت استعداد قابلیت پیش بین معنادار فناوری اطلاعات آزمودنی‌ها را دارد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات آهامد و همکاران (۲۰۱۸) همسو و مشابه می‌باشد [۹]. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که توجه به فناوری‌های اطلاعاتی چهارچوب و زمینه مناسب مدیریت استعداد را ایجاد خواهد کرد. و همچنین مدیریت استعداد به عنوان یک ابزار مفید در بالابردن مزیت رقابتی و افزایش دانش می‌باشد 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 می‌باشند. لذا سازمان‌های دانش محور، جهت کسب مزیت‌های رقابتی پایدار و توسعه فناوری‌های نوین اطلاعاتی، نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند استعداد‌های خود می‌باشند. 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 فناوری اطلاعات و مولفه‌های آن با متغیر توانمندسازی روانشناختی در آزمودنی‌ها مثبت و معنادار می‌باشند. و همچنین فناوری اطلاعات قابلیت پیش بین معنادار توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها را دارد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات سینا و خالقی رستمی (۱۳۹۸)، پیرانی و صفری (۱۳۹۵)، رحمانی تبار (۱۳۹۳)، جفایی رهنی و همکاران

### تقدیر و تشکر

از همکاری مدیران و معلمان آموزش و پرورش شهرستان کازرون و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد ممسنی صمیمانه تقدیر و تشکر می‌کنیم که ما را در انجام این تحقیق یاری کردند.

### تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ گونه تعارض منافی را گزارش نکرده‌اند.

### منابع و ماخذ

- [1] Askari, B. Poursoltani, Zarandi, H. Moshiri, (2014) The relationship between organizational learning and psychological empowerment of the employees of the General Directorate of Sports and Youth in Tehran Province, *Journal of Sports Management Studies*, No. 23, pp. 163-178. [In Persian]
- [2] Abdullahi, B. (1383). Designing a model of psychological empowerment for professionals in the headquarters of the Ministry of Science, Research and Technology. PhD thesis, Tarbiat Moalem University, Tehran. [In Persian]
- [3] Orr, B. (2001). Organizational learning: characteristics of learning organizations. *Canadian HR Reporter*, 13(10).
- [4] Stoudeh Arani, H. Baghbani Arani, A. Maqsoodi Ganje, Y. Mehtri Arani, M. Sarpeleh, Z. (2021). Analyzing the effect of talent management processes on the ability of networking and organizational performance in cooperative and rural companies in Isfahan province, *Cooperative and Agricultural Journal*, Volume 10, Number 37. Pp. 183-199. [In Persian]
- [5] Jamali, Azar. Irannejad, P. Jahanian, R. (2012). The effect of information and communication technology on the professional empowerment of teachers in Bushehr city, *Behavioral Sciences Quarterly*, No. 41. [In Persian]
- [6] Saati Zarei, A. Shabani Bahar, Gh. Soleimani, M. (2019). Analysis of the effect of the talent management system on the process of empowering employees through organizational intelligence in the country's general sports and youth departments, *New Approaches in Sports Management*, Volume 8, Number 28, pp. 101-118. [In Persian]
- [7] Kyikajori, D. Mirtoghian Rudsari, S. M. (2017). Investigating the effect of talent management on the psychological empowerment of hotel industry employees, *Educational Psychology Quarterly*, Tonkaban Free University, year 9, number 1, pp. 16-29. [In Persian]
- [8] Othman, A. Barakat, A. (2016). Psychological Empowerment and Its Relationship to Perceived Academic Self-Efficiency among Faculty of Najran University. *IOSR Journal of Research & Method in Education*. 6(3): 14-22.
- [9] 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.

برای رسیدن به این امر خطیر، سازمان‌ها باید طرح‌هایی را نیز برای توسعه مدیریت استعدادها، فناوری‌های اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی، آن هم با دیدگاهی متفاوت و نوین، در برنامه‌های استراتژیک خود بگنجانند. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح توانمندسازی روانشناختی از طریق مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- مدیران فرصت‌های برای ارتقاء سطح توانمندسازی روانشناختی از طریق فناوری اطلاعات و مدیریت استعداد برای کارکنان از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های کوتاه مدت فراهم آورند و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار آنها قرار دهند.

- 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.

- علایق و استعداد فارغ‌التحصیلان ممتاز عموماً در زمینه فعالیت‌های علمی، تحقیقاتی و استفاده از دانش به روز می‌باشد. با توجه به اینکه ماهیت کاری سازمان بیشتر جنبه عملیاتی و اجرایی دارد، لذا فضای لازم جهت استفاده از توانایی‌های بالقوه افراد نخبه وجود ندارد و این افراد نیز همانند کارکنان عادی مشغول به انجام وظایف خویش می‌باشند. 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 می‌گردد سازمان راهکارهای حفظ و نگهداری و رهبری نخبگان را به عنوان یک اولویت کاری در پیش گیرد. - از آنجا که عامل توسعه و پرورش استعدادها یکی از اصول مهم مدیریت استعدادها می‌باشد؛ توجه ویژه به این امر موجبات رشد استعدادها را فراهم می‌آورد. آموزش حرفه‌ای کارکنان به صورت دوره‌ای، شرکت در سمینارهای آموزشی، جلسات مشاوره و نظارت و مربیگری کارکنان بهترین راه‌کارها برای بهسازی عملکرد منابع انسانی به شمار می‌آیند. در نمونه مورد بررسی نیز آموزش‌های ضمن خدمت کمک شایانی در رضایت کارکنان از سازمان داشته است.

### نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق شایسته است که به منظور افزایش توانمندسازی روانشناختی در جامعه هدف توجه بیشتری به متغیرهای مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات شود. در صورت تحقق این امر کارایی و اثر بخشی بیشتری را می‌توانیم در جامعه هدف شاهد باشیم.

### مشارکت نویسندگان

نویسندگان مقاله در طراحی ایده پژوهش، مطالعه پیشینه تحقیق، تحلیل داده‌ها و نگارش مقاله همکاری و مشارکت داشته‌اند.



of the West Regional Electricity Distribution Company of Kermanshah Province. Master's thesis in the field of executive management, Islamic Azad University, Sanandaj branch. [In Persian]

[15] AL-Rousan, M.A. (2014). The Relationship between the management information system and administrative empowerment (A filed study on the Jordanian banking sector). International Journal of Business, Humanities and Technology.vol.4, No. 3, :121-129.

[16] Ajami,S and Arab-Chadegani, R.(2014). The effects of applying information technology on job empowerment dimensions. Journal of Education Health Promotion, Published online Aug 28, 2014. doi: 10.4103/2277-9531.139250.

[17] Sulaiman. A, Al-Hudhaif, Nisar. Ahmad. N. (2012). Impact of information technology on employment of women in Saudi Arabia. Journal of Theoretical and Applied Information Technology. Vol. 40 No.2.

[18] Qudah, Shaker and Melhem, Yahya (2011). Impact of Information and Information Technology on Empowerment of Employees Private School Sector in Northern Region in Jordan, Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS) 2(1):40-48.

[10] Sina, F. Khaleghi Rostami, N (2018). The relationship between organizational learning and employee empowerment with the mediating role of information technology application by professors and employees of Islamic Azad University, Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences, Year 10, Number 2, Winter 98, pp. 49-67. [In Persian]

[11] Pirani, N.Safari O. (2015). The relationship between information technology and psychological empowerment of Fars Sports and Youth Department employees, master's thesis, Islamic Azad University, Shiraz Branch. [In Persian]

[12] Rahmani Tabar, N. (2013). Investigating the relationship between the use of information technology and the psychological empowerment of executive agents of sports teams in Kermanshah province. The first conference on communication and information technology in sports management, South Tehran Islamic Azad University. [In Persian]

[13] Jafai Rahani, M. Rajaei, Z. Jafai Rahani, M. (2018). Investigation of the effect of information technology on the ability of employees of Islamic Azad University. Regional conference on explaining the services of Islamic Azad University. [In Persian]

[14] Ardalan, O. (2010). Investigating the relationship of information technology on the job empowerment of employees

**Citation (Vancouver):** Safari O, Safari GH. [Determining the relationship between talent management and psychological empowerment through information technology in physical education teachers]. *Res. Sport Sci. Edu.* 1(3): 67-73