

## بررسی تأثیر ابعاد فن آوری اطلاعات بر مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی

علی فلسفی<sup>۱</sup>، پریسا زمانی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد قزوین

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد شاهین دژ

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد فن آوری اطلاعات بر مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل (مدیران و کارمندان) در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی می باشد که ۶۲۱ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شد، که بر اساس آن حجم نمونه آماری برابر است با ۲۳۴ نفر که از این تعداد ۱۸۲ نفر کارمند و ۵۲ نفر مدیر می باشد. در تحقیق حاضر به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پس از اندازه گیری روایی ابزار سنجش، پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و مقدار آن بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان از همبستگی بالای سؤالات می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها، بیانگر نقش ابعاد فن آوری اطلاعات در مدیریت استعداد مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی می باشد.

**واژه های کلیدی:** فن آوری اطلاعات، مدیریت استعداد، مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی.

## ۱- مقدمه

پیشرفت های گوناگون در توانمندی فن آوری اطلاعات، چهره سازمان ها را نسبت به دهه گذشته به سرعت متحول ساخته است. اتخاذ و اجرای فن آوری اطلاعات یکی از روش هایی است که شخصیت رقابتی متمایزی به سازمان ها می دهد. پذیرش فن آوری اطلاعات و اجرای کارآمد آن می تواند همکاری بین اعضای سازمان را از طریق انتقال و توزیع سریع اطلاعات دقیق و به کارگیری سیستم های اطلاعاتی بهبود بخشد و باعث افزایش کارایی سازمان گردد. در فضای رقابتی امروز دنیا، شرکت ها و سازمان ها با بهره گیری از انواع فن آوری، اقدام به ایجاد مزیت رقابتی از طریق ابزارهای مدیریت داده و مدیریت دانش و بهینه سازی روند های سازمانی مانند تولید و یا ارتباطات سازمان می کنند. (دروچی و نیکمهر، ۱۳۸۶)

همچنین در عصر دانش یکی از اهداف سازمان ها توسعه دانایی و مدیریت استعداد در محیط سازمان است. متخصصان حوزه منابع انسانی، موفقیت سازمان های قرن ۲۱ را در استفاده موثر از افراد مستعد می دانند و تنها امتیاز رقابتی سازمان ها در این سده را برخورداری از کارکنان فرهیخته و ارزشمند دانسته که بهره وری از این کارکنان به عنوان بزرگ ترین چالش مدیران هزاره سوم می باشد. امروزه سازمان ها برای موفقیت در بازار جهانی و ماندن در محیط رقابت به داشتن بهترین استعدادها فکر می کنند. برای رسیدن به این منبع سازمان علاوه بر استخدام، توسعه، ارزیابی و نگه داشتن آن به مدیریت استعدادها نیاز دارد؛ که با ارضای نیازهایشان آن ها را حفظ و محیط چالشی برای آن ها ایجاد می کند. مدیریت استعداد در سازمان ها اجازه می دهد تا وضعیت جاری خود را در زمینه استعدادها و مدیریت آن ارزیابی کرده و موارد مورد نیاز برای رسیدن به این وضعیت شناسایی شده و برنامه هایی را برای دستیابی آن طراحی کند. تغییرات جدید در قرن اخیر، استعدادها یا دارایی نامحسوس سازمان ها را از اهمیت بیشتری برخوردار کرده است. مهم ترین آن تلاش برای افزایش دارایی نامحسوس و استعداد می باشد و این سرمایه بیش از نیمی از سرمایه شرکت ها را شامل می شود. (چمپی، ۱۳۷۷)

مدیریت استعداد رویکرد جدیدی است که می تواند تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد کرده و نقاط ضعف و مشکلات رویکردهای سنتی را از میان بردارد، از این رو می توان آن را به منزله ابزاری مناسب، در کنار مدیریت منابع انسانی سنتی در سازمان ها پیشنهاد کرد. البته پیاده سازی مدیریت استعداد در سازمان ها، نیازمند برنامه ریزی است؛ در غیر این صورت، سازمان ها پس از مدت کوتاهی این رویکرد بسیار مهم را فراموش خواهند کرد. (رضائیان و سلطانی، ۱۳۸۸، ۱۱). بر این اساس در پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است که ابعاد فن آوری اطلاعات چه نقشی در مدیریت استعداد موسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی دارد.

## ۲- ادبیات تحقیق

## ۱-۲ فن آوری اطلاعات

اهمیت فن آوری اطلاعات باعث شده است که سرمایه گذاری های فراوانی در سراسر جهان به آن اختصاص داده شود. در سال ۲۰۰۴ میلادی در بازار جهانی فن آوری اطلاعات بیش از ۶/۲ تریلیون دلار هزینه شده است. این رقم ۲/۳ تریلیون دلار آمریکا در سال پیش بینی می گردد. سرمایه گذاری جهانی در زمینه کاربرد فن آوری اطلاعات در بخش عمومی نیز بیش از ۵۰۰ میلیارد دلار در سال تخمین زده می شود (هیکس و دیویس، ۲۰۰۰، ۲۳). این سطح سرمایه گذاری در حیطه فن آوری اطلاعات بیانگر نقش آن در سازمان های امروزی است. فن آوری اطلاعات یک اصطلاح عمومی است که به استفاده از رایانه برای ایجاد و نگهداری داده ها و ارائه به موقع اطلاعات گفته می شود. لاودن فن آوری اطلاعات را مجموعه ابزارها، ماشین ها، دانش فنی، روش ها و مهارت های استفاده از آن ها برای تولید، دادوستد، پردازش، انباشت، بازیافت، جابجایی، انتقال و مصرف اطلاعات، از ساده ترین تا پیچیده ترین و از ابتدایی ترین تا پیشرفته ترین مراحل اطلاعاتی تعریف می کند. با این تعریف تمامی سخت افزارها مانند رایانه و لوازم جانبی آن و همچنین ابزارهای ارتباطی دوربرد، شبکه های اطلاع رسانی اینترنت و نیز بسیاری از نرم افزارهای دیگر که برای ذخیره، پردازش، آماده سازی، بازاریابی و مصرف اطلاعات به کار می روند، در این رده قرار می گیرند (لاودن و لاودن، ۱۳۸۰، ۱۴). در زیر تعاریفی از فن آوری اطلاعات آورده شده است:

- هر فن آوری که برای دریافت، ذخیره سازی، پردازش، انتقال و ارائه اطلاعات به کار می رود فن آوری اطلاعات می گویند. (موسوی و سبزی علی، ۱۳۸۹)
- فن آوری اطلاعات شاخه ای از فن آوری است که با استفاده از سخت افزار، نرم افزار و شبکه افزار، مطالعه و کاربرد داده و پردازش آن را در زمینه های ذخیره سازی، دست کاری، انتقال، مدیریت، کنترل و داده آمایی خودکار امکان پذیر می سازد. (فتحیان و مهدوی، ۱۳۸۳)
- فن آوری اطلاعات معمولاً به کلیه فناوری های اشاره دارد که در پنج حوزه جمع آوری، ذخیره سازی، پردازش، انتقال و نمایش اطلاعات کاربرد دارند (دینس و میشل، ۲۰۰۵).
- فن آوری اطلاعات شاخه ای از فن آوری است که به بررسی و به کارگیری داده و پردازش آن شامل: دریافت و جمع آوری خودکار داده، تغییرات (تغییر شکل) داده، مدیریت داده، جایابی و حرکت داده، کنترل داده، نمایش داده، تبادل داده، انتقال و دریافت داده اختصاص دارد (علی احمدی، ۱۳۸۲).

## ۲-۱-۱ عناصر اصلی فن آوری اطلاعات

- فن آوری اطلاعاتی متشکل از چهار عنصر اساسی انسان، سازوکار، ابزار و ساختار است، به طوری که از طریق زنجیره ارزشی که از به هم پیوستن این عناصر ایجاد می شود جریان یافته و پیوسته تعالی و تکامل سازمان را فرا راه خود قرار می دهد:
- انسان: منابع انسانی، مفاهیم، اندیشه، نوآوری
  - سازوکار: قوانین، مقررات و روش ها، سازوکارهای بهبود و رشد، سازوکارهای ارزش گذاری مالی
  - ابزار: نرم افزار، سخت افزار، شبکه و ارتباطات
  - ساختار: سازمانی، فرا سازمانی مرتبط، جهانی (دیویت و جونز، ۲۰۰۸).

## ۲-۱-۲ تأثیر فن آوری اطلاعات بر سازمان

به طور کلی فن آوری اطلاعات سه تأثیر عمده بر روی سازمان دارد:

- ۱ **خودکار سازی جریان عملیات:** بشر همواره در پی راحتی خویش بوده است و تمام اختراعات و اکتشافاتی که صورت پذیرفته است، ریشه در تسهیل کردن انجام امور دارد. به طور کلی فن آوری اطلاعات به دلیل قابلیت های زیادی که در سخت افزار و نرم افزار دارد، قادر است بسیاری از امور را به طور خودکار انجام دهد به طوری که نیازی به دخالت انسان نمی باشد، با ورود فن آوری اطلاعات به سازمان، بسیاری از جریان عملیاتی که قبلاً از طریق انسان و با مشقت انجام می پذیرفت، به صورت خودکار انجام گرفت.
- ۲ **دسترسی راحت به اطلاعات:** زمانی برای کسب اطلاعات باید صدها کتاب مطالعه می شد، هزاران کاغذ ورق می خورد، با بسیاری از افراد به صورت خصوصی ملاقات صورت می گرفت اما امروزه به واسطه ورود فن آوری اطلاعات به سازمان و دسترسی به شبکه های جهانی همچون اینترنت، بسیار راحت می توان با صرف زمان و هزینه کمتر به اطلاعات به راحتی دسترسی پیدا کرد.
- ۳ **تغییر شکل در سازمان:** شتاب فراوان تغییرات، افزایش عدم قطعیت و افزایش سطوح رقابت در عصر حاضر سبب شده اند تا سازمان های آینده با سازمان های گذشته متفاوت باشند. سازمان هایی که بتوانند با درک بهتر محیط داخلی و خارجی پیرامون خود فرصت های بیشتری را به وجود آورند و استراتژی های مناسب تری را اتخاذ نمایند، می توانند با سرعت بیشتری به تعاملات و تحولات محیط خارج پاسخگو باشند. فن آوری اطلاعات به ایجاد تغییرات در سازمان ها که آن هم عمدتاً تغییراتی در ماهیت کار، ادغام وظایف سازمانی و تبدیل نیروهای رقابتی است، کمک می کند. در سال های اخیر، یکی از غالب ترین نگرش ها همانا ایجاد تغییرات در کسب و کار سازمان ها و افزایش سرعت پاسخگویی به تعاملات و تحولات محیطی، استفاده از فن آوری

اطلاعات به‌عنوان زمینه‌ساز و تسهیل‌کننده آن، می‌باشد. در همین رابطه یوریچ معتقد است "تکنولوژی اطلاعات چگونگی انجام کارها توسط پرسنل را تغییر خواهد داد." (گاردنر، ۲۰۰۳).

## ۲-۲ مدیریت استعدادها

واژه مدیریت استعدادها اولین بار در سال ۱۹۹۶ در مدرسه وارتون دانشگاه پنسیلوانیا آمریکا به کار رفت. در این راستا، تحقیق‌های آکادمیک محدودی صورت پذیرفت تا اینکه در سال ۱۹۹۷ موسسه یمکنزی به‌طورجدی و عملیاتی به این بحث پرداخت. آنان اعتقاد داشتند تنها تعداد کمی از مدیران ارشد این قابلیت را دارند که بتوانند افراد بااستعداد را شناسایی کنند و بتوانند درازمدت آنان را نگاه‌دارند و از استعدادشان به بهترین حالت استفاده کنند. سیستم مدیریت استعدادها در عمر اندک خود توانسته است به جایگاه بالایی در مدیریت مطلوب سرمایه‌های انسانی دست یابد. این علم پس از شروع در آمریکا، کشورهای اروپایی را درنوردید و در سال ۱۳۸۷ به‌طور تقریباً جدی در کشورمان مطرح شد. متعاقب آن کتب و مقاله‌هایی در جامعه علمی کشور مطرح شد و با برگزاری سمینارها، نشست‌ها و کارگاه‌های آموزشی به سطحی از بلوغ دست‌یافت. آنچه مسلم است، رشد شتابان کمی و کیفی این رشته جوان در عرصه مدیریت در سطح جهانی است و شکافی که ما در این علم با سطح پیشرفته و متعالی داریم. باید اذعان داشت فعالیت‌های صورت گرفته در کشورها لازم است اما ناکافی بوده و تشکیل هسته‌های پژوهشی در این زمینه در مراکز آکادمیک، تحقیقاتی و صنعتی ضروری است (علیان عطاءآبادی و همکاران، ۱۳۹۳، ۲۷).

مفهوم مدیریت استعداد در طول زمان شکل‌گرفته است که می‌توان آن را به سه مرحله تقسیم کردیم: در مرحله اول، تنها با شیوه‌های منابع انسانی همچون جذب و برنامه جانشین پروری مرتبط بود. این یک تعریف یا مفهوم جدید از فعالیت‌های منابع انسانی است که شامل پیش‌بینی نیاز آینده کارکنان در شرکت می‌شود. مرحله دوم که با نیازهای کارکنان و پیشرفت آن‌ها در سازمان مرتبط است، جایی که مدیریت استعداد توجه بیشتری به نیازهای کارکنان برای دستیابی به رفاه آنان می‌کند. در مرحله سوم، مفهوم مدیریت افراد بااستعداد گنجانده شده است. معنای واقعی این مفهوم معرفی ایده "موقعیت‌های کلیدی" در سازمان است، ایده‌ای که جایگزینی فرد مناسب با شغل مناسب برای رسیدن به عملکرد برتر و انگیزه کارکنان را شکل می‌دهد. (کولینگ و ملاحی، ۲۰۰۹، ۳۱۱). بررسی ادبیات مدیریت استعداد نشان‌دهنده طیف وسیعی از تعاریف مختلف است که تعدادی از این تعاریف در ادامه آورده شده است:

- مایکل آرمسترانگ مدیریت استعداد را این‌چنین معرفی کرده است: مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی هماهنگ برای کسب اطمینان از جذب سازمانی، حفظ انگیزش و توسعه افراد بااستعداد در سازمان که در حال و آینده موردنیاز است و با در نظر گرفتن این مطلب که استعداد یک منبع بزرگ سازمانی است (آرمسترانگ، ۲۰۰۶، ۳۹۰).

- میشل هلن و بث الکسلرور، که کتاب "جنگ استعدادها" را نوشتند استعداد را مجموعه‌ای از توانایی‌های یک شخص تعریف کردند و جنگ برای استعداد را راه‌کار قطعی برای استعداد معرفی کردند. بر اساس این تعریف استعداد شامل مفاهیمی مانند شخصیت، مهارت، دانش، هوش، قضاوت، تجربه، قابلیت، گرایش‌ها، غریزه و نیز توانایی یادگیری است. استعداد از سه رکن مهارت‌ها، قابلیت‌ها و فرصت‌ها تشکیل شده است. مهارت: توانایی انجام کار به نحو احسن است که حاصل یادگیری یا تمرین می‌باشد، قابلیت: توانایی ذاتی برای استفاده از مهارتی مخصوص یا انجام امور در موقعیت‌های ویژه است، فرصت: استعداد بروز و ظهور است که خود نیاز به یک فرصت دارد (میشل، ۲۰۰۱، ۶).

## ۲-۳ پیشینه تحقیق

در پژوهشی که در سال ۲۰۰۵ توسط لی و همکارانش در خصوص تأثیر سوابق کیفی بر پذیرش سیستم‌های پرداخت الکترونیکی مالیات از سوی مالیات‌دهندگان صورت گرفت، نتایج بیانگر این است که:

- مدل پذیرش فن آوری مدلی معتبر جهت بررسی پذیرش سیستم پرداخت اینترنتی مالیات از سوی مالیات‌دهندگان می‌باشد؛ همچنین، برای مالیات‌دهندگان ادراک سودمندی سیستم بیش از ادراک سهولت استفاده بر مالیات‌دهندگان تأثیر گذاشته تا از این سیستم مالیات الکترونیکی استفاده کنند؛

- مواردی مانند کیفیت سیستم اطلاعاتی، کیفیت اطلاعات و همچنین ادراک اعتبار سیستم به صورت مثبت بر سودمند نشان دادن سیستم تأثیر می‌گذارد؛

ملکی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود نشان دادند که کیفیت اطلاعات بر ادراک سهولت استفاده تأثیر مثبت می‌گذارد. هیروساتو و تینی (۲۰۰۱) در ارتباط با نقش فن آوری اطلاعات و ارتباطات در برنامه‌های یادگیری انعطاف‌پذیر در مدارس پژوهشی انجام دادند و معلوم شد که فن آوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند منابعی برای معلمان جهت یادگیری انعطاف‌پذیر باشد و بر این اساس چالش اصلی دولت‌ها را حمایت از استراتژی‌های بخش آموزش و سرمایه‌گذاری به‌ویژه در حوزه کاربرد و تقویت فن-آوری اطلاعات و ارتباطات و آموزش معلمان جهت استفاده از آن در کلاس درس کشورهای در حال توسعه بیان کرده‌اند (هیروساتو و تینی، ۲۰۰۱). همچنین بر طبق تحقیقی که در سال ۲۰۰۵ بین مدیران منابع انسانی ۴۰ شرکت در سراسر دنیا انجام شد، همگی معتقد بودند که افراد با قابلیت بالقوه بالا برای پر کردن نقش‌های مدیریت راهبردی بسیار کم است.

پژوهشی دیگری با عنوان «ارزیابی و انتخاب استعدادهای مدیریتی شرکت برق تهران» توسط رضاییان و همکاران، (۱۳۸۸) انجام گرفت. در این تحقیق از مصاحبه و پرسشنامه به تعیین خصوصیات لازم برای احراز مشاغل مدیریتی در شرکت برق پرداخته است. سپس از آزمون‌های هوش، تست شخصیت ادواردز و مهارت‌های مدیریتی برای سنجش ویژگی‌های فوق استفاده نموده است. نتیجه نهایی تحقیق انتخاب افراد مستعد برای احراز مشاغل مدیریتی می‌باشد. در یک بررسی که توسط ابوالعالایی (۱۳۸۳) روی ۱۵۱ شرکت از ۵۱۱ شرکت فهرست انجام شد، این شرکت‌ها نرخ خروج از خدمت را برای مدیران اجرایی خود طی ۵ سال آینده حدود ۳۳ درصد پیش‌بینی کردند و تمام آن‌ها اعتراف کردند که در مورد یافتن جانشین‌های مناسب برای این افراد مطمئن نیستند. (حاجی ملأ میرزایی و همکاران، ۱۳۹۴). در پژوهش دیگر که در سال ۱۳۸۷ توسط گودرزی و ابوترابی انجام گرفت؛ هدف بررسی رابطه فن آوری اطلاعات و مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت‌بدنی می‌باشد که نتایج به‌دست آمده نشان داد که رابطه معناداری بین زیرساخت فن آوری اطلاعات و ارتباطات با خلق دانش وجود ندارد. اما بین این زیرساخت و انتقال دانش رابطه معناداری مشاهده گردید. (گودرزی و ابوترابی، ۱۳۸۷)

### ۳- فرضیه‌های تحقیق

#### فرضیه اصلی:

۱. فن آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.

#### فرضیه‌های فرعی:

۱. بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
  - ۱-۱ بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر جذب استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
  - ۱-۲ بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
  - ۱-۳ بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر مدیریت توسعه استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
۲. بعد محتوایی فن آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
  - ۲-۱ بعد محتوایی فن آوری اطلاعات بر جذب استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
  - ۲-۲ بعد محتوایی فن آوری اطلاعات بر حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
  - ۲-۳ بعد محتوایی فن آوری اطلاعات بر مدیریت توسعه استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.

۳. بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
- ۳-۱ بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر جذب استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
- ۳-۲ بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.
- ۳-۳ بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر مدیریت توسعه استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آغ تأثیر دارد.

#### ۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل (مدیران و کارمندان) مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی بوده که تعداد آن ۶۲۱ نفر است. جهت محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده، که بر اساس آن حجم نمونه آماری برابر است با ۲۳۴ نفر که از این تعداد ۱۸۲ نفر کارمند و ۵۲ نفر مدیر می‌باشد. در تحقیق حاضر به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است.

#### ۵- یافته‌های تحقیق

##### ۵-۱ یافته‌های توصیفی

نتایج تحقیق در مورد داده‌های توصیفی نشان داد که ۸۱ درصد پاسخگویان را مرد تشکیل داده‌اند مشخص است که درصد مردان نسبت به زنان تقریباً ۵ برابر است. همچنین بیشترین فراوانی از نظر میانگین سنی مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال با ۲۹.۵ درصد بوده است و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی کوچک‌تر از ۲۵ سال با ۱۲.۸ درصد فراوانی می‌باشد نتایج نشان می‌دهد که کارکنان اکثراً دارای سن کاری مناسبی می‌باشند یعنی اینکه جوان و کم‌تجربه نیستند درحالی‌که سنشان نیز زیاد بالا نیست و به راحتی می‌توانند ۱۰ یا ۲۰ سال دیگر در موسسه خودکار کنند.

همچنین توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب تحصیلات نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس با تعداد ۱۱۹ نفر با درصد فراوانی ۵۰.۹ و کمترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم با تعداد ۲۴ نفر با درصد ۱۰.۳ درصد از کل پاسخگویان می‌باشد. برحسب سابقه کاری نیز نتایج فراوانی پاسخگویان بیشترین فراوانی را در رده ۱۱-۱۵ سال با درصد ۳۵ و کمترین فراوانی مربوط به رده زیر ۵ سال با درصد فراوانی ۶.۸ نشان داد. این نتیجه نشان از این دارد که کارکنان دارای تجربه کاری مناسبی می‌باشند.

##### ۵-۲ یافته‌های استنباطی

فرضیه ۱- بعد ساختاری فن‌آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

**نتایج مربوط به فرضیه اول:** این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد ساختاری فن‌آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

**فرضیه ۱-۱:** بعد ساختاری فن‌آوری اطلاعات بر جذب استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد ساختاری فن‌آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = 0.525$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = 11.087$ ) به دست آمده است که این مقدار در سطح  $0.05$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد ساختاری فن‌آوری اطلاعات بر فرایند جذب استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

**فرضیه ۱-۲:** بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر فرایند حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = ۰/۳۵۰$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = ۷/۱۹۲$ ) به دست آمده است که این مقدار در سطح  $۰/۰۵$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر فرایند حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. حفظ استعداد و اجرای راهکارهایی برای جلوگیری از ترک خدمت کارکنان نخبه از اصول مدیریت کردن صحیح استعدادهای سازمان می‌باشد. اگر سازمانی بخواهد استعدادها و نخبگان خود را به خوبی مدیریت کند باید علاوه بر ایجاد انگیزه‌های مالی متوجه سایر عوامل انگیزشی و ترغیب‌کننده جهت حفظ آنها باشد چراکه افراد نخبه به لحاظ بهره‌مندی از تخصص و تجربه، به راحتی قابل جایگزینی نیستند و یافتن جایگزین مناسب منجر به تحمل کردن هزینه‌های اضافی برای سازمان می‌شود. این سیاست‌ها و برنامه‌ها به توصیف رویکردی می‌پردازد که اطمینان می‌دهد سازمان، افراد مستعد جذب شده را به خوبی نگه می‌دارد. یافته‌ها بیانگر این است که بعد ساختاری فن آوری اطلاعات نقش بسزایی در حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی دارد.

**فرضیه ۱-۳:** بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر مدیریت توسعه استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت توسعه استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = ۰/۵۲۵$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = ۱۱/۰۸۷$ ) به دست آمده است که این مقدار در سطح  $۰/۰۵$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر فرایند توسعه استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. که نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات حج فروش و همکاران (۱۳۸۳) هم‌خوانی دارد و فن آوری اطلاعات یکی از عوامل مؤثر در توسعه استعداد افراد سازمانی می‌باشد.

جدول شماره ۱. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	t-value	p-value	ضریب تعیین	نتیجه فرضیه
بعد ساختاری فن آوری اطلاعات	جذب استعداد	۰/۵۲۵	۱۱/۰۸۷	۰/۰۰۰	۲۸	تأیید فرضیه
بعد ساختاری فن آوری اطلاعات	نگهداری استعداد	۰/۳۵۰	۷/۱۹۲	۰/۰۰۰	۱۲	تأیید فرضیه
بعد ساختاری فن آوری اطلاعات	توسعه استعداد	۰/۴۹۵	۸/۲۵۱	۰/۰۰۰	۲۴	تأیید فرضیه

**فرضیه ۲-** بعد محتوایی فن آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

**نتایج مربوط به فرضیه دوم:** این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد محتوایی فن آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. که نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات قلی پور و امیری (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. بر اساس نتایج تحقیق، عدم تعهد و حمایت مدیران ارشد از کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین موانع مدیریت

استعداد مطرح شدند و همچنین وجود نگاه مثبت به منابع انسانی و حضور مدیران با دیدگاه بلندمدت به عنوان مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیریت استعداد شناسایی شدند. لذا بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات (شامل، دیدگاه مدیران، کارکنان و ...) بر فرایند مدیریت استعداد مؤثر است.

**فرضیه ۱-۲:** بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر جذب استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. نتایج مربوط به فرضیه اول فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر فرایند جذب استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = 0/509$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = 11/824$ ) به دست آمده است که این مقدار در سطح  $0/05$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر فرایند جذب استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش یاراحمدی خراسانی (۱۳۸۶) هماهنگی دارد. که در آن ارتباط بین جذب استعداد و رضایت کارکنان (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات) تأیید شده است.

**فرضیه ۲-۲:** بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر حفظ و نگهداری در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. نتایج مربوط به فرضیه دوم فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر فرایند حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = 0/510$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = 9/511$ ) به دست آمده است که این مقدار در سطح  $0/05$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر فرایند حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش هافمن (۱۹۹۵)، آرمسترانگ (۲۰۰۶) و ساعدی (۱۳۸۹) که در این پژوهش‌ها نتایج بیانگر این است که بین هم‌سو سازی، نگهداشت استعدادها و رضایت کارکنان (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات) رابطه‌ای معنادار وجود دارد، انطباق و هم‌خوانی دارد.

**فرضیه ۳-۲:** بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر مدیریت توسعه استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت توسعه استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = 0/585$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = 14/352$ ) به دست آمده است که این مقدار در سطح  $0/05$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات بر فرایند توسعه استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش سید جوادین (۱۳۸۷) که در آن یکی از مزایای آموزش و توسعه کارکنان رضایت کارکنان (به‌عنوان از مؤلفه‌های بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات) می‌باشد.

جدول شماره ۲. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	t-value	p-value	ضریب تعیین	نتیجه فرضیه
بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات	جذب استعداد	0/509	11/824	0/000	26	تأیید فرضیه
بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات	نگهداری استعداد	0/510	9/511	0/000	26	تأیید فرضیه
بعد محتوایی فن‌آوری اطلاعات	توسعه استعداد	0/585	14/352	0/000	34	تأیید فرضیه



فرضیه ۳- بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

**نتایج مربوط به فرضیه سوم:** این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش توکلی (۱۳۹۴) همخوانی دارد که در بین فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان یکی از ابعاد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات و مؤلفه‌های آن از جمله: درگیر شدن کارکنان در کار، سازگاری کارکنان، انطباق‌پذیری و رسالت با مدیریت استعداد رابطه مثبت معنی‌دار وجود داشت، بنابراین با افزایش فرهنگ‌سازمانی، مؤلفه‌های مدیریت استعداد نیز افزایش می‌یافت لذا به‌منظور بهبود مدیریت سازمانی بایستی فرهنگ‌سازمانی قوی ایجاد کرد.

**فرضیه ۱-۳:** بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر جذب استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. نتایج مربوط به فرضیه اول فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند جذب استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = 0/462$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = 9/925$ ) به‌دست‌آمده است که این مقدار در سطح  $0/05$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند جذب استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. این فرضیه با نتایجی که در یک بررسی که توسط ابوالعلا و همکاران (۱۳۸۳) و گوثریج (۲۰۰۶) انجام‌شده هم‌خوانی دارد. نتایج این بررسی‌ها لزوم توجه به بحث نظام مدیریت استعداد و پیاده‌سازی آن را گوشزد می‌کند از سوی دیگر کسب‌وکار امروز با رشد فزاینده رقابت جهانی، تغییر بازارها و وقایع غیرقابل‌پیش‌بینی روبروست شاید امروزه جذب، توسعه و حفظ کارکنان ماهر بسیار مشکل‌تر از قبل باشد و این شاید چیز عجیبی نباشد (مک یولی، ۲۰۰۶). امروزه منابع مالی و تکنولوژیک تنها مزیت سازمان‌ها به شمار نمی‌روند، در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند، نه‌تنها می‌تواند مزیت رقابتی سازمان محسوب شود بلکه فقدان و یا نقص دیگر منابع را نیز جبران نماید در این‌چنین فضایی، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند.

**فرضیه ۲-۳:** بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر حفظ و نگهداری در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. نتایج مربوط به فرضیه دوم فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = 0/586$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = 19/928$ ) به‌دست‌آمده است که این مقدار در سطح  $0/05$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند حفظ و نگهداری استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

در اوایل سال ۱۹۹۷ مکنزی و شرکا واژه جنگ برای استعداد را برای توصیف چالش‌هایی که کارفرمایان با آن مواجه‌اند تا کاندیدایی بامهارت بالا را پیدا کنند، مطرح نمودند (حاجی کریمی، حسینی، ۱۳۸۹). آن‌ها اعتقاد داشتند که مدیران کمی این آمادگی را دارند تا نقش رهبری را در سازمان‌ها ایفا نمایند بنابراین شرکت‌های سراسر جهان برای دستیابی به استعدادها، خود را درگیر رقابت با دیگران می‌یابند از این‌رو کسب‌وکارها باید توانایی شناخت افراد بااستعداد، ارائه آموزش لازم به آن‌ها و حفظ و نگهداری کارکنان باارزش برای بلندمدت را داشته باشند (مک یولی، ویلفیلد، ۲۰۰۶). مدیریت استعداد دارای مزایای اقتصادی فراوانی است این مزایای اقتصادی هم در سطوح شرکت‌ها و هم انفرادی اثبات‌شده است.

**فرضیه ۳-۳:** بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر مدیریت توسعه استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

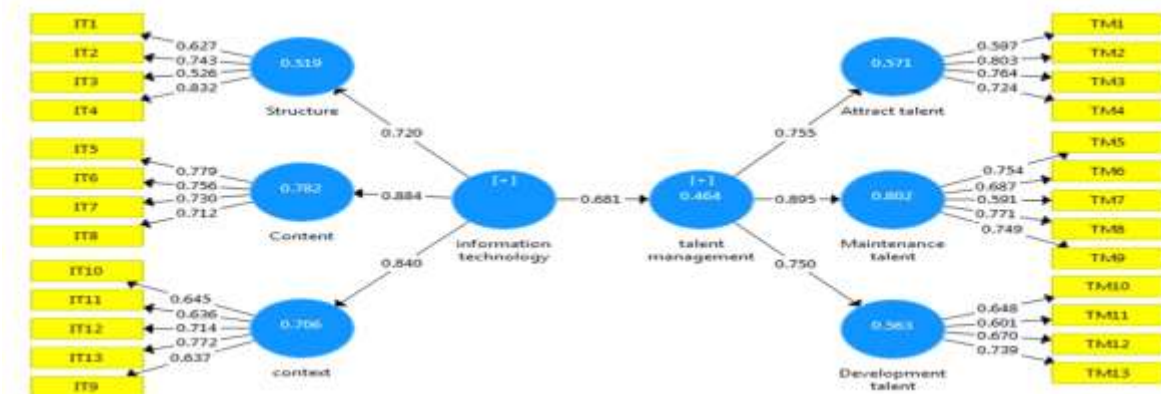
نتایج مربوط به فرضیه سوم فرعی: با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند توسعه استعداد در مؤسسات مالی می‌توان گفت ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = 0/499$ ) و عدد معنی‌داری آن ( $t = 11/232$ ) به‌دست‌آمده است که این مقدار در سطح  $0/05$  معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید شد و نشان داده شد که بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات بر فرایند توسعه استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. منابع سنتی مثل منابع طبیعی، تکنولوژی و... به‌سرعت در دسترس همه قرار می‌گیرند و ارزش خود را به‌عنوان یک مزیت رقابتی از دست می‌دهند اما منابع انسانی به‌عنوان یک دارائی راهبردی است که ایجاد ارزش‌افزوده می‌نماید البته وقتی که در سیستم عملیاتی در یک روشی که توانایی سازمان را برای رورویی با محیط مخاطره‌آمیز ارتقاء دهد، قرار گیرد. درواقع پیچیده شدن و رقابتی شدن محیط امروز باعث شده است تا نقش منابع انسانی کاملاً دگرگون‌شده و استعدادهای هر سازمانی سرمایه اصلی آن سازمان تلقی شوند.

جدول شماره ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	t-value	p-value	ضریب تعیین	نتیجه فرضیه
بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات	جذب استعداد	۰/۴۶۲	۹/۹۲۵	۰/۰۰۰	۲۱	تأیید فرضیه
بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات	حفظ و نگهداری	۰/۵۸۶	۱۹/۹۲۸	۰/۰۰۰	۳۴	تأیید فرضیه
بعد زمینه‌ای فن‌آوری اطلاعات	توسعه استعداد	۰/۴۹۹	۱۱/۲۳۲	۰/۰۰۰	۲۵	تأیید فرضیه

**فرضیه اصلی:** فن‌آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

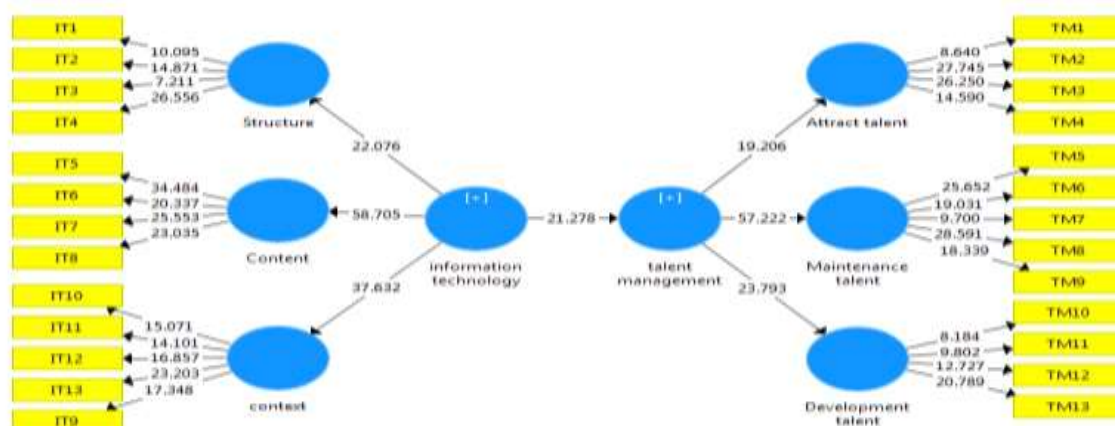
نتایج تحلیل آماری این فرضیه در حالت استاندارد نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین فن‌آوری اطلاعات و فرایند مدیریت استعداد  $0/68$  است همچنین مقدار ضریب تعیین  $0/46$  درصد که مشخص می‌کند ۴۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی فرایند مدیریت استعداد از طریق به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات صورت می‌پذیرد.



شکل شماره ۱. تحلیل مدل معادلات ساختاری

در حالت دوم یعنی در حالت معناداری همان طور که در نمودار خروجی زیر مشخص است مقدار معناداری تی نشان داده شده است که این مقدار در حدود ۲۱/۲۸ می باشد که با توجه به این که از ۱/۹۶ بیشتر می باشد معنادار است در نتیجه فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر تأثیر فن آوری اطلاعات بر مدیریت استعداد تأیید می گردد.

علاوه بر این، تحلیل t-value در شکل شماره ۲، نمایش داده شده است.



شکل شماره ۲. نتایج آزمون t-value

جدول شماره ۴. نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

نتیجه فرضیه	ضریب تعیین	p-value	t-value	ضریب مسیر	بر متغیر	اثر متغیر
تأیید فرضیه	۴۶	۰/۰۰۰	۲۱/۲۷۸	۰/۶۸	مدیریت استعداد	فن آوری اطلاعات

## ۶- بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق در مورد تأثیر بعد ساختاری فن آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی ضریب مسیر این رابطه ( $\beta = ۰/۶۸$ ) و عدد معنی داری آن ( $t = ۲۱/۲۷۸$ ) به دست آمده است که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین، این فرضیه تأیید شده و نشان داد که ابعاد فن آوری اطلاعات بر فرایند مدیریت استعداد در مؤسسات مالی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. تا مدت ها مدیریت منابع انسانی در تمام اشکال خود، فقط به این مسئله می-پرداخت که مدیریت منابع انسانی چگونه انجام می شود. برخلاف سایر منابع مانند سرمایه، موجودی یا ماشین آلات، منابع انسانی به مراتب پیچیده تر و رو به تغییر است؛ چنانچه در دهه های اخیر، مفهوم مدیریت منابع انسانی، به طور چشم گیری تکامل یافته است در اصل، مدیریت منابع انسانی یا کارکنان اداری، فقط برای موضوع حقوق و هزینه های اداری، در نظر رفته می شدند و تنها از طریق گردش کارکنان، غیبت و حضور آنان اندازه گیری می شد. (فیلیپس و راپر، ۲۰۰۹) تحقیقات

اخیر از ۴۱ شرکت جهانی نشان داده که همه آن‌ها با مشکل عدم استفاده از استراتژی مدیریت استعداد مواجه هستند که نتیجه آن کمبود نیروهای مستعد برای پر کردن مشاغل استراتژیک سازمانی است (کولینگر، ملاهی، ۲۰۰۹). موارد برشمرده شده در فوق مترتب بر منافع و مزایایی است که برای سیستم اجرایی و کارکنان واحد مدیریت منابع انسانی دارند اما تهیه و اجرای فن‌آوری اطلاعات زمینه‌ساز تحولات گسترده‌ای در سازمان است که از جمله می‌توان به نقش آن در کمک به توسعه حرفه‌ای کارکنان، تسهیل فرایند تغییر و... در سازمان اشاره کرد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق انجام‌گرفته توسط حاجی ملامیرزایی و همکاران (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد که در آن به بررسی تأثیر نقش سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر مدیریت استعدادها پرداخته‌شده است و یافته‌ها بیانگر ارتباط این دو متغیر در سازمان‌های امروزی است. موارد بیان‌شده نشان‌دهنده اهمیت مدیریت استعداد و همچنین نقش فن‌آوری اطلاعات در این فرآیند می‌باشد.

با توجه به نتیجه فرضیه اصلی مبنی بر تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر مدیریت استعداد در مؤسسات مالی پیشنهاد می‌گردد که با توجه به نقشی که فن‌آوری اطلاعات در کمک به توسعه حرفه‌ای کارکنان، تسهیل فرایند تغییر و نوآوری، پرورش مهارت ادراکی نزد مدیران، توجه و شکل‌گیری فرهنگ پژوهشی در زمینه نیروی انسانی، ایجاد فرهنگ استاندارد گرا، تقویت فرهنگ خودکنترلی، کمک به تعیین قیمت تمام‌شده در سازمان‌های صنعتی و واقع‌بینانه کردن آن و مدیریت استعداد ایفا می‌کند لذا انتظار این است که از تمامی ظرفیت‌های این فن‌آوری در جذب، حفظ و نگهداری و توسعه کارکنان استفاده شود. در این تحقیق مؤلفه‌های مدیریت استعداد از دیدگاه آرمسترانگ مدنظر بوده است پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات دیگر از دیدگاه‌های سایر صاحب‌نظران برای سنجش مدیریت استعداد استفاده شود و همچنین سایر محققان می‌توانند عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد و یا موانع اجرای مدیریت استعداد در سازمان‌های دولتی و خصوصی را شناسایی و اولویت‌بندی کنند.

## منابع

۱. چمپی، ج. و نوری، ن.، ۱۳۷۷، باشتاب به پیش، ترجمه طلوع مکانیک م.، تهران: انتشارات رسا
۲. حاجی کریمی، ع. و حسینی، ا.، ۱۳۸۹، تأثیر عوامل راهبردی زمینه‌ساز بر مدیریت استعداد، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲، ص ۵۱-۷۱.
۳. حاجی ملا میرزایی، ح.، ارسطو، م.، حکیمی احمدخانی، ا. و نوروزی چگینی، ع.، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر نقش سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر مدیریت استعدادها، اولین کنفرانس مدیریت و کار آفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی
۴. حج فروش، ا.، و اورنگی، ع.، (۱۳۸۳)، بررسی نتایج کاربرد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در دبیرستان‌های شهر تهران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۹، ص ۱۱-۳۱.
۵. درودچی، م. و نیکمهر، ن.، ۱۳۸۶، مطالعه اهمیت و کاربرد فن‌آوری اطلاعات در مدیریت زنجیره تأمین، مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تجارت الکترونیک، تهران: سوم و چهارم آذر.
۶. رضائیان، ع. و سلطانی، ف.، (۱۳۸۸)، معرفی مدل جامع و سیستمی مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، پاییز، ص ۷-۵۰، پایگاه مقالات علمی نور: <http://www.noormags.com>
۷. ساعدی، س.، خلعتبری، ج. و موری نجف‌آبادی، ن.، (۱۳۸۹)، رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت، سازمانی با خوشنودی شغلی، فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره ۴، ص ۶۴-۵۵
۸. سیدجو ادین، س.، (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه، چاپ چهارم.

۹. علیان عطاآبادی، ح.، تقوی رشیدی زاده، ح. وزارعی، ف.، ۱۳۹۳، نظام مدیریت استعدادها، اصفهان، انتشارات آموخته، چاپ اول
۱۰. قلی پور، آ. و امیری، ب.، (۱۳۸۸)، تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر رفتار سازمانی، فصلنامه پژوهشی مدیریت، شماره ۱۰۳، دانشگاه تهران.
۱۱. گودرزی، م. و ابوترابی، م.، (۱۳۸۷)، ارتباط فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت‌بدنی، اولین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی، آمل.
۱۲. لطف‌اللهی، م.، (۱۳۸۹)، تکنولوژی در سازمان، مجله عصر مدیریت. سال چهارم. شماره ۱۴
۱۳. ملکی نجفدر، ع.، رسولی شمیرانی، ر. و روستا، م.، (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر پذیرش و کاربرد فن‌آوری اطلاعات بر اساس مدل دیویس (مطالعه موردی مؤدیان اداره کل امور مالیاتی جنوب استان تهران)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)
۱۴. میرزایی اهرنجانی، ح.، (۱۳۸۳)، ارائه مدل سه‌بعدی تحلیل زیرساخت هایتئوری‌های مدیریت، دانش مدیریت، دانشگاه تهران شماره ۵۶.
۱۵. نوع‌پسند اصیل، س.، ملک اخلاق، ا. و عاشق حسینی مهروانی، م.، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی، ۵۱ سال ششم، شماره ۱ ص ۳۱-۵۱
۱۶. یاراحمدی خراسانی، م.، ۱۳۸۶، برنامه‌ریزی منابع انسانی: اولویت مدیران آینده‌ساز، ماهنامه مدیریت، سال هجدهم، شماره ۱۲۹، ص ۷۳-۷۶

Armstrong, M., (2006), A handbook of Human Resource Management Practices, 10th Ed, pp. 389-409..

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

Gardner, D., (2003), Virtual HR, Journal of vocational Behavior. Vol.3

Hand field J. H. and Axelrod, B., (1997), the war for talent survey, McKinsey Quarterly.

Hirosato, Y. and Tiene, D., (2001). The potential of information and communication technology for educational development in Asia and Pacific, Hong Kong

McCauley, C. and Wakefield, M., (2006), Talent Management in the 21st Century: Help Your Company Find, Develop, and Keep its Strongest Workers, The Journal for Quality and Participation, vol. 29(4), pp. 4-8.

Ready, D. A. and Conger, J. A., (2007), Make Your Company a talent factory, Harvard Business Review, 85(6), pp. 68-77.

Phillips, D. R. and Roper K. O., (2009), A framework for talent management in real estate. Journal of Corporate Real Estate. 11 (1). pp. 7-16

# Influence Information Technology on Talent Management (Case Study: Taxation Office in South Western Azerbaijan)

Ali Falsafi<sup>1</sup>, Parisa Zamani<sup>2</sup>

1. *PhD in Human Resource Management, Islamic Azad University, Qazvin Branch*
2. *MA in Public Administration, Islamic Azad University, Shahindezh Branch*

---

## Abstract

The research of applied purpose and method is survey. Research statistical society consisted of all employees and managers of financial institutions of southern province which there are 621 people, and a sample size of 234 patients random stratified sampling method, simple and systematic random sampling. In this study, a questionnaire was used to collect data thus the questionnaire was user built. After measuring the validity of the measurement instrument reliability was calculated using cronbach's alpha coefficient and the value of 0.7 was obtained which showed significant correlation of questiones. After collecting the questionnaires, data was summarized and classified, to analyze the data, structural equation model of PLS (SRMR, Theta rms and Chi square) were used. The results of testing indicate all research hypotheses are confirmed. This suggests explanatory impact of information technology dimension on talent management.

**Keywords:** Talent management, Information technology, Taxation office in south western Azerbaijan

---