



Determining the relationship between talent management and organizational credibility through cultural intelligence

Omid Safari¹  

1- Corresponding author, Assistant Professor, Department of Physical Education, No M. C, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran. Email: Omid.safari11@iau.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received 17 October 2025
Received in revised form : 06
November 2025
Accepted : 16 November 2025
Available online : 16
November 2025

Keywords:

talent management,
organizational credibility,
cultural intelligence,
teachers,
physical education.

ABSTRACT

Objective: The main objective of this study was to determine the relationship between talent management and organizational credibility through cultural intelligence among physical education teachers in Yasuj.

Method: The present study was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population of this study was 620 physical education teachers in Yasuj in the academic year 2022-2023. Morgan table was used to determine the sample size and 260 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was stratified random. The talent management questionnaire of Ahmadi et al. (2012), the organizational credibility questionnaire of Sarmad et al. (2011), and the cultural intelligence questionnaire of Ang et al. (2004) were used to collect information. The validity of the questionnaire was confirmed. To confirm the reliability, Cronbach's alpha coefficient was used, which was 0.830 for organizational credibility, 0.848 for cultural intelligence, and 0.846 for talent management, respectively, which indicated acceptable reliability for these questionnaires. Correlation, regression, and structural equation methods based on SPSS version 25 and PLS version 3 software were used to analyze the data.

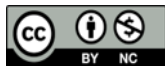
Results: The results showed that there is a positive and significant relationship between talent management and organizational credibility through cultural intelligence in teachers. There is a positive and significant relationship between talent management and organizational credibility through cultural intelligence in teachers.

Conclusions: Therefore, it is suggested that attention to talent management and cultural intelligence in order to increase organizational credibility and reputation in the target community.

Cite this article: Safari, O. (2025). Determining the relationship between talent management and organizational credibility through cultural intelligence. *Information Technology and Sport*, 2(2), 33-46.
<https://doi.org/10.22091/its.2025.14233.1029>

© The Author(s) retain the copyright.

Publisher: University of Qom Press.



DOI: <https://doi.org/10.22091/its.2025.14233.1029>

Introduction

In the educational system, teachers, as the backbone of the education process, play a key role in achieving educational goals. They are not only responsible for teaching scientific concepts, but also, by playing educational, identity, and value roles, they pave the way for the formation of a dynamic future for future generations. The desired performance of teachers requires being in an environment that is psychologically, morally, and organizationally supported and legitimate. In this regard, organizational credibility, as employees' perception of the legitimacy, status, and reputation of the institution where they serve, is of particular importance. This credibility can strengthen teachers' sense of worth, motivation, and organizational belonging and make them more determined to perform their duties. In an environment where organizational credibility is considered, teachers feel that their activities are meaningful and in line with the major goals of education, which in turn pave the way for professional flourishing and greater commitment to educational missions.

Method

This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population of this research was all physical education teachers in Yasuj city in the academic year 1403-1404, 620 people, of which 260 people were selected as a sample and stratified sampling method (male and female) in such a way that a number of teachers were randomly selected from different schools in Yasuj city and cooperated with the researcher in completing the questionnaire by sending a questionnaire to their email. The data collection tools were the standard talent management questionnaires of Ahmadi et al. (2012), organizational credibility of Sarmad et al. (2011), and cultural intelligence of Ang et al. (2004). The validity was confirmed using the opinions of 15 experts in the field of sports management in the studied 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 demographic results of the study showed that 54% of the respondents were male and 46% were female, with 59% having a bachelor's degree, 40% having a master's degree, and 1% having a doctorate.

The results showed that there is a positive and significant relationship between talent management and organizational credibility through cultural intelligence in teachers. There is a positive and significant relationship between talent management and organizational credibility through cultural intelligence in teachers.

Discussion

The results also showed that the talent management variable has a significant relationship with the organizational credibility of physical education teachers in Yasuj city indirectly and through the mediating variable of cultural intelligence with a coefficient of 0.519 and a t-statistic of (9.513) and a significance level of 0.001. The indirect path coefficient in this hypothesis shows that 50.5 percent of the changes in the organizational credibility of physical education teachers in Yasuj city are due to the effects of talent management with respect to the mediating role of cultural intelligence. The results are consistent with the findings of Mirzaei et al. (1402), Ahmadi and Rezaei (1401), Kazemi et al. (1400), Smith and Johnson (2023), Williams et al. (2022).

Conclusions

In explaining the results, it can be stated that talent management, as one of the key approaches to human resources, provides a platform for developing capabilities and flourishing employee capabilities. When this process is combined with cultural intelligence, teachers are able to establish more effective interpersonal relationships in the face of cultural differences and to express their professional behaviors in a more adaptive and flexible manner.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

CRedit authorship contribution statement

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Ethical considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants of the present study



تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با اعتبار سازمانی از طریق هوش فرهنگی

امید صفری^۱

۱- نویسنده مسئول، استادیار گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. رایانامه: Omid.safaril1@iau.ac.ir

| اطلاعات مقاله | چکیده |
|---|--|
| نوع مقاله: مقاله پژوهشی | هدف: هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با اعتبار سازمانی از طریق هوش فرهنگی در بین معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج بود. |
| تاریخچه مقاله: تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۵ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۸/۲۵ | روش پژوهش: پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۲۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و ۲۶۰ نفر بعنوان حجم نمونه آماری در نظر گرفته شد. شیوه نمونه گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، پرسشنامه اعتبار سازمانی سرمد و همکاران (۱۳۹۰) و پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. برای تأیید پایداری از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده که به ترتیب برای اعتبار سازمانی ۰/۸۳۰، هوش فرهنگی ۰/۸۴۸ و مدیریت استعداد ۰/۸۴۶ بدست آمد که نشان از پایداری قابل قبول برای این پرسشنامه‌ها بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری بر پایه نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۵ و PLS نسخه ۳ استفاده شد. |
| کلیدواژه‌ها: مدیریت استعداد، اعتبار سازمانی، هوش فرهنگی، معلمان، تربیت بدنی. | یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین مدیریت استعداد با اعتبار سازمانی از طریق هوش فرهنگی در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین مدیریت استعداد با اعتبار سازمانی از طریق هوش فرهنگی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه‌گیری: بنابراین پیشنهاد می‌شود که به منظور افزایش اعتبار سازمانی در جامعه هدف توجه ویژه به مدیریت استعداد و هوش فرهنگی شود. |

استناد: صفری، امید. (۱۴۰۴). تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با اعتبار سازمانی از طریق هوش فرهنگی. *فناوری اطلاعات و ورزش*، ۲ (۲)، ۳۳-۴۶.

<https://doi.org/10.22091/its.2025.14233.1029>



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه قم.

مقدمه

معلمان مدارس به‌عنوان ستون اصلی نظام آموزشی نقش کلیدی در تربیت و رشد نسل آینده ایفا می‌کنند. آن‌ها نه تنها وظیفه انتقال دانش و مهارت‌های موردنیاز به دانش‌آموزان را بر عهده دارند، بلکه به‌عنوان الگوهای رفتاری و اخلاقی، تأثیری عمیق بر شکل‌گیری شخصیت و نگرش آنان دارند. با این حال، موفقیت و اثرگذاری معلمان به میزان زیادی به جایگاه و اعتباری که از سوی سازمان‌های آموزشی به آن‌ها اعطا می‌شود، بستگی دارد. اعتبار سازمانی معلمان، نه تنها اعتماد و احترام جامعه به حرفه معلمی را افزایش می‌دهد، بلکه انگیزه و اشتیاق آنان را برای انجام بهتر وظایفشان تقویت می‌کند. این اعتبار به‌واسطه سیاست‌ها و سازوکارهای حمایتی سازمان‌ها، نقش بسزایی در تقویت نقش معلمان در سیستم آموزشی دارد (صفری و صفری، ۱۴۰۳).

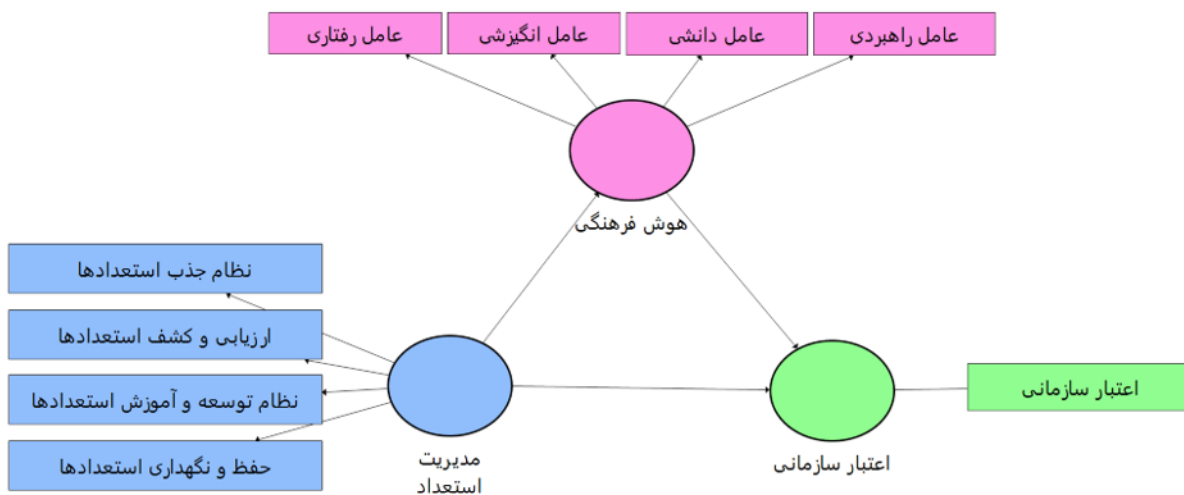
اعتبار سازمانی در سازمان‌ها به معنای ارزش و اعتماد حرفه‌ای است که کارکنان از سازمان خود دریافت می‌کنند. این مفهوم شامل عواملی چون شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری، عدالت سازمانی، حمایت از کارکنان، و توجه به رفاه و توسعه حرفه‌ای آن‌ها است (یوگاناهام و سانکار، ۲۰۲۲). اعتبار سازمانی در سازمان‌های آموزشی، می‌تواند باعث تقویت حس تعلق معلمان و افزایش تعهد آنان به اهداف سازمان شود. سازمان‌هایی که اعتبار بالایی به کارکنان خود اختصاص می‌دهند، محیطی امن و انگیزه‌بخش برای پیشرفت و شکوفایی استعدادها فراهم می‌کنند و در نتیجه به بهره‌وری و پایداری سازمان کمک می‌نمایند (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۰).

از سوی دیگر، مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود اعتبار سازمانی، می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای اعتبار سازمانی در معلمان و سایر کارکنان باشد. مدیریت استعداد شامل فرایندهای شناسایی، توسعه، و حفظ افرادی است که دارای توانایی‌های برجسته و بالقوه برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان هستند (تران و دیو، ۲۰۱۹). این مفهوم به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان خود به بهترین نحو استفاده کرده و با پرورش استعدادها، ظرفیت‌های سازمانی خود را بهبود بخشند. در نظام آموزشی، مدیریت استعداد می‌تواند نقشی کلیدی در تقویت توانایی‌های تحلیلی و برنامه‌ریزی معلمان ایفا کند (هاربون و همکاران، ۲۰۲۰). اهمیت مدیریت استعداد در این است که می‌تواند تأثیرات گسترده‌ای بر اثربخشی و بهره‌وری سازمان داشته باشد. در محیط‌های آموزشی، توجه به مدیریت استعداد معلمان، نه تنها باعث افزایش کیفیت تدریس و یادگیری می‌شود، بلکه منجر به ارتقای انگیزش و رضایت شغلی آنان نیز می‌گردد (احمدی و همکاران، ۱۴۰۰). این فرایند، ضمن بهبود عملکرد فردی معلمان، تأثیرات مثبتی بر عملکرد کلی مدرسه خواهد داشت. علاوه بر این، مدیریت استعداد می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از خروج کارکنان کلیدی جلوگیری کنند و دانش و مهارت‌های آنان را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار گیرند (شریفی و همکاران، ۱۴۰۰).

با این حال، رابطه بین مدیریت استعداد و اعتبار سازمانی ممکن است تحت تأثیر متغیرهایی مانند هوش فرهنگی قرار گیرد. هوش فرهنگی به توانایی درک، انطباق و تعامل مؤثر با افرادی از فرهنگ‌ها و پیشینه‌های مختلف اشاره دارد. این ویژگی در محیط‌های چندفرهنگی، که نظام آموزشی نیز می‌تواند نمونه‌ای از آن باشد، از اهمیت بالایی برخوردار است (پکوز و همکاران، ۲۰۲۰). هوش فرهنگی به معلمان کمک می‌کند تا با پذیرش تفاوت‌های فرهنگی و ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران، عملکرد بهتری داشته باشند و در نتیجه اعتبار حرفه‌ای خود را افزایش دهند (کارتاس و همکاران، ۲۰۲۳).

هوش فرهنگی تأثیرات گسترده‌ای بر کارایی و تعاملات اجتماعی در سازمان‌ها دارد. افرادی که از هوش فرهنگی بالایی برخوردارند، توانایی بیشتری در حل تعارضات فرهنگی، ایجاد ارتباطات مثبت و استفاده از فرصت‌های ناشی از تفاوت‌های فرهنگی دارند (میرعرب و دیبایی، ۱۳۹۷). در محیط‌های آموزشی، این ویژگی می‌تواند به معلمان کمک کند تا با تنوع فرهنگی دانش‌آموزان بهتر کنار بیایند، روش‌های آموزشی خود را با نیازهای مختلف تطبیق دهند و در نتیجه عملکرد خود را بهبود بخشند. همچنین،

هوش فرهنگی به ایجاد محیطی متنوع و همدلانه در مدارس کمک می‌کند (حسین پور و فضل الهی، ۱۳۹۷). متأسفانه امروزه شهرت و اعتبار نظام های آموزشی ما دستخوش تغییراتی نامطلوب شده است که این می تواند زنگ خطری برای عرصه آموزش کشور باشد، به طوری که برای غلبه بر این مشکل محقق سعی دارد تا با مطالعه این مساله و با استفاده از نقش مدیریت استعداد یابی و هوش فرهنگی این چالش را بررسی نماید. در ارتباط با مرور پیشینه، در ارتباط با مدیریت استعداد و اعتبار سازمانی تحقیقات (میرزایی و همکاران، ۱۴۰۲، کاظمی و همکاران، ۱۴۰۲، الکشالی و ال شلابی (۲۰۲۵)، راوات (۲۰۲۴) و اسمیت و جانسون (۲۰۲۳) تاکید داشتند که مدیریت استعداد بر اعتبار سازمانی تاثیر مثبت دارد. همچنین در ارتباط با هوش فرهنگی و اعتبار سازمانی تحقیقات (درگاهی ۱۴۰۳ و سبحانی و آقا زاده ۱۳۹۴) تاکید داشتند که مدیرانی که از هوش فرهنگی بالاتری برخوردارند، در مولفه های جذب، توسعه و نگهداری استعداد مؤثرتر عمل می کنند. بر اساس مطالب ارائه شده، این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی هوش فرهنگی با توجه به الگوی زیر درصدد پاسخگویی به این سوال است که «آیا بین مدیریت استعداد و اعتبار سازمانی از طریق هوش فرهنگی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟»



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرا، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۲۰ نفر بود، که از این تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری طبقه ای (زن و مرد) بدین صورت که از مدارس مختلف شهر یاسوج تعدادی از معلمان به شکل تصادفی انتخاب و با ارسال پرسشنامه به ایمیل آنها در تکمیل پرسشنامه با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، اعتبار سازمانی سرمد و همکاران (۱۳۹۰) و هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) بود. میزان روایی با استفاده از نظرات ۱۵ نفر از متخصص حوزه مدیریت ورزشی در زمینه مورد مطالعه به تایید رسید و پایایی این پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفتند به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از 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

نتایج جمعیت شناختی پژوهش نشان داد که ۵۴ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۶ درصد زن، سطح تحصیلات ۵۹ درصد کارشناسی، ۴۰ درصد کارشناسی ارشد و ۱ درصد دکتری بودند.

جدول (۱): نتایج میانگین، انحراف استاندارد و واریانس متغیرها

| متغیر | | | | | | | فراوانی و آماره | |
|-------|---------|------|------------------|---------|-------|--------|-----------------|--|
| تعداد | میانگین | میان | انحراف استاندارد | واریانس | حداقل | حداکثر | | |
| ۲۶۰ | ۲۳/۸۹ | ۲۶ | ۶/۰۲ | ۳۴/۳۶ | ۱۰ | ۳۲ | اعتبار سازمانی | |
| ۲۶۰ | ۶۹/۹۱ | ۷۶ | ۱۰/۷۶ | ۱۱۵/۹۴ | ۲۰ | ۱۰۰ | هوش فرهنگی | |
| ۲۶۰ | ۵۶/۹۹۵ | ۵۸ | ۷/۶۹۴ | ۵۹/۱۹۱ | ۳۷ | ۷۷ | مدیریت استعداد | |

بر اساس جدول (۲) سطح معناداری آزمون اسمیرنوف - کولموگروف کمتر از ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه می توان نتیجه گرفت که متغیرهای اصلی تحقیق از توزیع غیر نرمال برخوردار هستند. بنابراین برای بررسی فرضیه های این پژوهش از آزمون های ناپارامتریک و نرم افزار *SmartPLS* استفاده شده است.

جدول (۲): نتایج حاصل از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف

| متغیر | مقدار آزمون اسمیرنوف - کولموگروف | مقدار (sig) | نتیجه نرمال/ غیر نرمال بودن توزیع |
|----------------|----------------------------------|-------------|-----------------------------------|
| اعتبار سازمانی | ۰/۲۰۲ | ۰/۰۰۰ | غیر نرمال |
| مدیریت استعداد | ۰/۲۱۲ | ۰/۰۰۰ | غیر نرمال |
| هوش فرهنگی | ۰/۲۱۷ | ۰/۰۰۰ | غیر نرمال |

بر اساس جدول ۳، روایی همگرایی مشخص است، تمامی مقادیر *AVE* که میانگین واریانس استخراج شده را بیان می کند برای سازه های این پژوهش از حداقل مقدار قابل قبول ۰/۵ بیشتر بوده و این نشان می دهد که روایی همگرایی در حد قابل قبول است.

جدول (۳): میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE)

| ردیف | متغیر | میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE) |
|------|----------------|--|
| ۱ | هوش فرهنگی | ۰/۷۷۵ |
| ۲ | اعتبار سازمانی | ۱ |
| ۳ | مدیریت استعداد | ۰/۷۳۷ |

بر اساس نتایج جدول (۴)، بین متغیر مدیریت استعداد و تمام مولفه های آن با اعتبار سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0.01$). به طوری که با افزایش میزان مدیریت استعداد و مولفه های آن میزان اعتبار سازمانی افزایش می یابد.

جدول (۴): همبستگی بین مدیریت استعداد و مولفه های آن با اعتبار سازمانی

| اعتبار سازمانی | ضریب همبستگی | سطح معناداری | متغیر |
|----------------|--------------|------------------------------|-------|
| ۰/۵۳۳ | ۰/۰۰۱ | نظام جذب استعدادها | |
| ۰/۵۰۹ | ۰/۰۰۱ | ارزیابی و کشف استعدادها | |
| ۰/۵۰۸ | ۰/۰۰۱ | نظام توسعه و آموزش استعدادها | |
| ۰/۵۱۳ | ۰/۰۰۱ | حفظ و نگهداری استعدادها | |
| ۰/۶۹۹ | ۰/۰۰۱ | مدیریت استعداد (کل) | |

بر اساس نتایج جدول (۵)، بین متغیر مدیریت استعداد و تمام مولفه های آن با هوش فرهنگی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0.01$). به طوری که با افزایش میزان مدیریت استعداد و مولفه های آن میزان هوش فرهنگی این افراد افزایش می یابد.

جدول (۵): همبستگی بین مدیریت استعداد و مولفه های آن با هوش فرهنگی

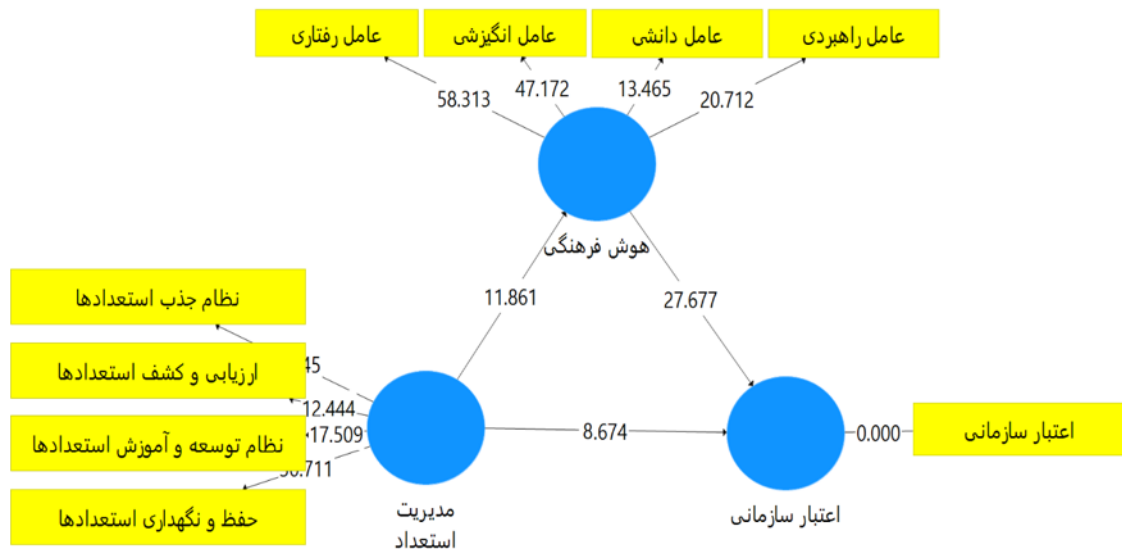
| هوش فرهنگی | ضریب همبستگی | سطح معناداری | متغیر |
|------------|--------------|------------------------------|-------|
| ۰/۴۱۹ | ۰/۰۰۱ | نظام جذب استعدادها | |
| ۰/۴۸۰ | ۰/۰۰۱ | ارزیابی و کشف استعدادها | |
| ۰/۵۵۳ | ۰/۰۰۱ | نظام توسعه و آموزش استعدادها | |
| ۰/۵۱۲ | ۰/۰۰۱ | حفظ و نگهداری استعدادها | |
| ۰/۵۰۷ | ۰/۰۰۱ | مدیریت استعداد (کل) | |

بر اساس نتایج جدول (۶)، بین متغیر هوش فرهنگی و مولفه های آن با اعتبار سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($P > 0.01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان هوش فرهنگی، میزان اعتبار سازمانی افزایش می یابد.

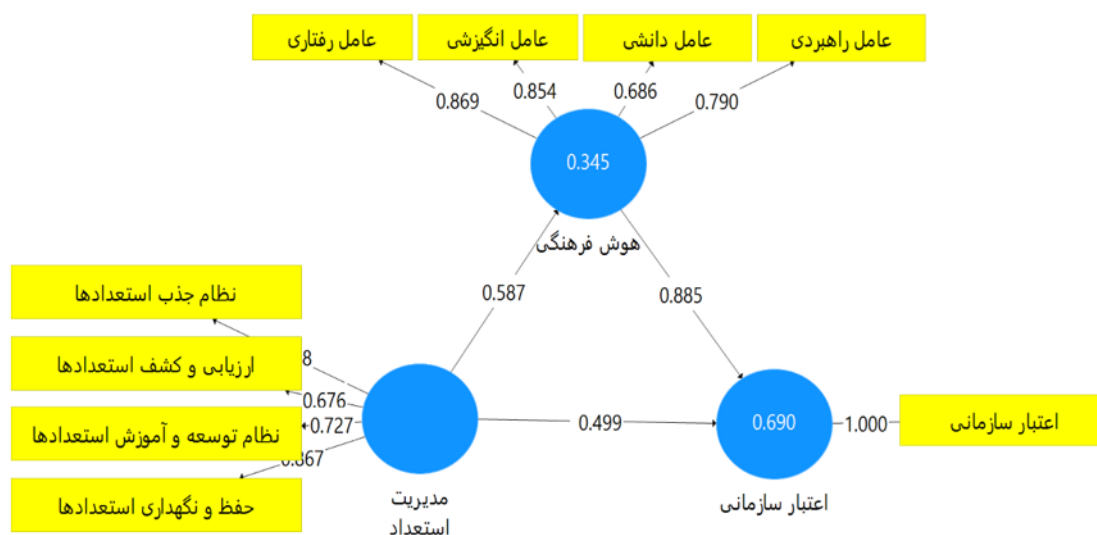
جدول (۶): همبستگی بین هوش فرهنگی و مولفه های آن با اعتبار سازمانی

| اعتبار سازمانی | ضریب همبستگی | متغیر |
|----------------|--------------|--------------|
| سطح معناداری | ۰/۶۱۲ | عامل راهبردی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۴۳ | عامل دانشی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۱۹ | عامل انگیزشی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۵۰۷ | عامل رفتاری |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۸۱۹ | هوش فرهنگی |

بر اساس جدول ۷ و شکل های ۲ و ۳، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر مدیریت استعداد به اعتبار سازمانی برابر ۰/۴۹۹ می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت استعداد، اعتبار سازمانی به میزان ۰/۴۹۹ تغییر می کند. ضریب مسیر مدیریت استعداد به هوش فرهنگی برابر ۰/۵۸۷ می باشد و این نشان می دهد که مدیریت استعداد به میزان ۰/۵۸۷ بر هوش فرهنگی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر هوش فرهنگی شده به اعتبار سازمانی برابر ۰/۸۸۵ می باشد و این نشان می دهد که هوش فرهنگی به میزان ۰/۸۸۵ بر اعتبار سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود تأثیر غیر مستقیم مدیریت استعداد با اعتبار سازمانی از طریق هوش فرهنگی به میزان ۰/۵۱۹ می باشد.



شکل (۲) رابطه علی متغیرها درحالت معناداری

ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.

شکل (۳) رابطه علی متغیرها درحالت استاندارد

جدول (۷): نتایج آماری روابط بین متغیرها

| روابط | ضریب مسیر | انحراف استاندارد (STDEV) | آماره T | سطح معناداری |
|--|-----------|--------------------------|---------|--------------|
| مدیریت استعداد ← اعتبار سازمانی | ۰/۴۹۹ | ۰/۰۶۹ | ۸/۶۷۴ | ۰/۰۰۱ |
| مدیریت استعداد ← هوش فرهنگی | ۰/۵۸۷ | ۰/۰۴۴ | ۱۱/۸۶۱ | ۰/۰۰۱ |
| هوش فرهنگی ← اعتبار سازمانی | ۰/۸۸۵ | ۰/۰۷۲ | ۲۷/۶۷۷ | ۰/۰۰۱ |
| مدیریت استعداد ← هوش فرهنگی ← اعتبار سازمانی | ۰/۵۱۹ | ۰/۰۵۹ | ۹/۵۱۳ | ۰/۰۰۱ |

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج نشان داد که نظام جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، نظام توسعه و آموزش استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها و مدیریت استعداد با سطح معناداری $0/001$ رابطه مثبت و معناداری با اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج دارد. بر اساس نتایج، بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش میرزایی و همکاران (۱۴۰۲)، الکشالی و ال شالابی (۲۰۲۵)، راوات (۲۰۲۴) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که اعتبار سازمانی مفهومی است که بیش از هر چیز از نحوه رفتار سازمان با کارکنان و استفاده مؤثر از ظرفیت‌ها و استعدادهای آنان ناشی می‌شود. هنگامی که سازمان در فرآیند مدیریت استعداد به جذب افراد شایسته، ارتقای توانمندی‌های آنان و حفظ نیروهای کارآمد توجه کند، در واقع نشان می‌دهد که به اصول شایسته‌سالاری

پایند است. چنین رویکردی اعتماد درون سازمانی را تقویت کرده و در نهایت باعث می‌شود که معلمان و سایر ذی‌نفعان سازمانی مدرسه را نهادی معتبر و قابل اتکا بدانند. علاوه بر این، اعتبار سازمانی نه تنها در سطح داخلی بلکه در سطح بیرونی نیز ارتقا می‌یابد، زیرا جامعه نیز از طریق عملکرد مثبت و منصفانه سازمان به شایستگی آن پی می‌برد. بنابراین مدیریت استعداد و اجزای آن به منزله سرمایه‌ای مهم، بنیان اصلی شکل‌گیری اعتبار سازمانی را فراهم می‌سازند.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با هوش فرهنگی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج نشان داد که نظام جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، نظام توسعه و آموزش استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها و مدیریت استعداد با سطح معناداری $0/001$ رابطه مثبت و معناداری با هوش فرهنگی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج دارد. بر اساس نتایج، بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با هوش فرهنگی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش در گاهی (۱۴۰۳)، سبحانی و آقازاده (۱۳۹۴)، اسمیت و جانسون (۲۰۲۳) همسو و سازگار است. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که مدیریت استعداد تنها به پرورش مهارت‌های تخصصی محدود نمی‌شود، بلکه شامل ایجاد نگرش‌ها و مهارت‌های نرم نیز هست. زمانی که سازمان فرآیند مدیریت استعداد را به‌درستی اجرا می‌کند، معلمان نه تنها در حوزه دانش و مهارت‌های آموزشی توانمند می‌شوند، بلکه در ابعاد بین‌فرهنگی نیز قابلیت‌های تازه‌ای به دست می‌آورند. به عبارتی، تمرکز بر توسعه استعدادها باعث افزایش حساسیت فرهنگی، توانایی درک تفاوت‌ها و آمادگی برای تعامل سازنده با افراد مختلف می‌شود. از این رو مدیریت استعداد می‌تواند عاملی مهم در رشد و تقویت هوش فرهنگی معلمان باشد.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین هوش فرهنگی و مولفه‌های آن با اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج نشان داد که عامل راهبردی، عامل دانشی، عامل انگیزشی، عامل رفتاری و هوش فرهنگی با سطح معناداری $0/001$ رابطه مثبت و معناداری با اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین هوش فرهنگی و مولفه‌های آن با اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج با یافته‌های پژوهش نصرت آبادی و همکاران (۱۴۰۰)، ویلیامز و همکاران (۲۰۲۲) همسو و سازگار است در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که اعتبار سازمانی در اصل بازتابی از نحوه تعامل سازمان با محیط بیرونی و درونی خود است. وقتی معلمان از سطح بالایی از هوش فرهنگی برخوردار باشند، توانایی برقراری ارتباط سازنده، مدیریت تعارضات و درک تفاوت‌های فرهنگی را خواهند داشت. این امر منجر به شکل‌گیری محیطی مثبت و پذیرنده می‌شود که در آن اعتماد میان کارکنان و ذی‌نفعان افزایش می‌یابد. چنین فضایی به صورت مستقیم بر درک بیرونی از اعتبار سازمانی اثر می‌گذارد و جایگاه مدرسه را در نظر جامعه ارتقا می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت که هوش فرهنگی یکی از عوامل زیربنایی اعتبار سازمانی محسوب می‌شود.

نتایج نیز نشان داد که متغیر مدیریت استعداد به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی هوش فرهنگی با ضریب $0/519$ و آماره $t(513/9)$ و سطح معناداری $0/001$ رابطه معناداری با اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که $50/5$ درصد تغییرات در اعتبار سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج ناشی از تاثیرات مدیریت استعداد با توجه به نقش واسطه‌ای هوش فرهنگی می‌باشد. نتایج با یافته‌های پژوهش میرزایی و همکاران (۱۴۰۲)، احمدی و رضایی (۱۴۰۱)، کاظمی و همکاران (۱۴۰۰)، اسمیت و جانسون (۲۰۲۳)، ویلیامز و همکاران (۲۰۲۲) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که مدیریت استعداد به عنوان یکی از رویکردهای کلیدی منابع انسانی، بستری برای پرورش توانمندی‌ها و شکوفایی قابلیت‌های کارکنان فراهم می‌آورد. زمانی که این فرآیند با هوش فرهنگی پیوند می‌خورد، معلمان قادر می‌شوند تا در مواجهه با تفاوت‌های فرهنگی، ارتباطات بین‌فردی مؤثرتری برقرار کنند و رفتارهای حرفه‌ای خود را به شیوه‌ای سازگارتر و منعطف‌تر بروز دهند. در چنین شرایطی، اعتبار سازمانی که حاصل اعتماد، شهرت و تصویر مثبت مدرسه در نگاه ذی‌نفعان است، تقویت می‌شود. در واقع، مدیریت استعداد بدون در نظر گرفتن هوش فرهنگی ممکن است به نتایج محدود منجر شود، اما زمانی که معلمان از سطح بالایی از هوش فرهنگی برخوردار باشند، توانایی آن‌ها برای بکارگیری استعدادهای فردی و جمعی در

راستای اهداف مدرسه افزایش می‌یابد و این امر به صورت مستقیم و غیرمستقیم به ارتقای اعتبار سازمانی می‌انجامد. به عبارتی دیگر، هوش فرهنگی نقش پل ارتباطی را ایفا می‌کند که به واسطه آن مدیریت استعداد از حالت صرفاً درون‌سازمانی خارج شده و در سطح اعتبار اجتماعی و سازمانی بروز می‌یابد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران مدارس برنامه‌های مدیریت استعداد از جمله شناسایی، پرورش و نگهداشت استعدادها را در کنار آموزش و تقویت هوش فرهنگی معلمان مد نظر قرار دهند. به طور مثال، می‌توان دوره‌های توانمندسازی فرهنگی و کارگاه‌های چندفرهنگی را در کنار برنامه‌های شناسایی استعدادها برگزار کرد تا ضمن ارتقای مهارت‌های آموزشی، توانایی تعامل بین فرهنگی معلمان نیز تقویت شود و در نتیجه، اعتبار سازمانی مدارس افزایش یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده که پژوهشگران از اشتیاق شغلی به عنوان متغیر وابسته استفاده نمایند.

محدودیت‌های که خارج از کنترل پژوهشگر بو و ممکن است بر نتایج پژوهش تاثیر گذار باشد عبارتند از عدم کنترل سلايق و عقاید پاسخگویان در این تحقیق و عدم کنترل همه متغیرهای موثر بر متغیرهای پژوهش که ممکن است تاثیر مهمی بر نتایج داشته باشند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه با اهداف کاربردی و با رعایت کلیه دستورالعمل‌های پژوهشی و اصول اخلاقی در رابطه با شرکت کنندگان، از جمله رضایت آگاهانه، داوطلبانه، حق کناره‌گیری از پژوهش در صورت تمایل، و حفاظت از اطلاعات محرمانه آزمودنی‌ها، انجام پذیرفته است .

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در کلیه مراحل اجرای پروژه مشارکت یکسانی داشته‌اند .

حامی مالی

در طول این پژوهش هیچگونه کمک مالی از منابع تأمین مالی در بخش عمومی، تجاری، و غیردولتی دریافت نشد .

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله، تعارض منافع وجود نداشته است .

سپاسگزاری

از کلیه شرکت کنندگان که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

- Ahmadi, H. Zahed Babalan, A. Moradi, M and Khaleqkha, A. (2020). Modeling the factors affecting the outcomes of talent management for secondary school teachers in Ardabil city School and Educational Psychology, 10(1), 2-17. (Persian). 10.22098/JSP.2021.1129.
- Ahmadi, R., and Rezaei, N. (2021). The relationship between talent management and organizational credibility with respect to cultural intelligence: A case study of Fars province free universities. *Journal of Organizational Research*, 12(1), 22-39. . (Persian).
- Al-Shalabi, M., & Alkshali, A. (2025). Talent management and its impact on organizational reputation at Jordanian Social Security Corporation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(3), 45–60. https://hrmars.com/papers_submitted/24455/talent-management-and-its-impact-on-organizational-reputation-at-jordanian-social-security-corporation.pdf
- Dargahi, M. (2022). The impact of cultural management on talent management from the perspective of middle-level employees. *Quarterly Journal of Medicine and Cultivation*, 12(2), 45-60. (Persian). https://www.tebvatazkiye.ir/article_197735.html.
- Harun, N. H., Mahmood, N. H. N., & Othman, S. A. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10(1), 225-234.
- Hosseinpour, F. and Fadlallahi Ghomshi, S. (2018). The explanatory power of cultural intelligence and organizational learning to predict teachers' professional skills. *Teacher Professional Development*, 3(2), 19-34. (Persian).
- Karataş, K., Arpacı, I., & Yildirim, Y. (2023). Predicting the culturally responsive teacher roles with cultural intelligence and self-efficacy using machine learning classification algorithms. *Education and Urban Society*, 55(6), 674-697.
- Kazemi, F., Rezaei, N., and Sadeghi, A. (2020). Modeling the effect of talent management on organizational credibility with the mediating role of cultural intelligence: A study of knowledge-based companies in Isfahan. *Journal of Modern Management*, 5(3), 55-72. (Persian) .
- Mirzaei, M., Ahmadi, S., and Kazemi, F. (2021). The effect of talent management on organizational credibility with the mediating role of cultural intelligence: A case study of private banks in Tehran. *Human Resource Management Research*, 8(2), 45-63. (Persian).
- Mir-Arab Razi, R and Dibai Saber, M. (2018). Predicting teachers' organizational citizenship behavior based on cultural intelligence and conflict management. *Scientific Journal of "Organizational Culture Management"*, 16(2), 461-484. (Persian). 10.22059/JOMC.2018.206452.1006825.
- Nosratabadi, S., Mousavi, S. A., and Felgihazi, Z. (2020). The Effect of Leaders' Cultural Intelligence on Organizational Performance: Evidence from Knowledge-Based Companies in Iran. <https://arxiv.org/abs/2010.02678>. (Persian).
- Peköz, Ç., & Gürşimşek, A. I. (2020). Multicultural attitudes and cultural intelligence of preschool teachers. *Journal for Multicultural Education*, 14(1), 45-60.
- Rawat, S. (2024). The interplay of talent management, knowledge management, and organizational reputation. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(1), 55–70. <https://www.researchgate.net/publication/379731146>.
- Safari, O and Safari, Gh. (2022). Determining the relationship between professional growth and organizational credibility with job involvement in physical education teachers in Mamasani city. *Interdisciplinary Studies in Education*, 3(2), 5-16. (Persian). 10.22034/ISE.2024.15902.1090.

Sharifi, M. Abbaszadeh, N and Shafizadeh, H. (2020). Identifying factors affecting talent management of secondary school teachers. *Sociology of Education*, 7(1), 310-318. (Persian).

Smith, J., & Johnson, L. (2023). Talent management and organizational reputation: The mediating role of cultural intelligence. *Journal of International Human Resource Management*, 15(4), 112-130.

Sobhani, M., and Aghazadeh, M. (2015). Investigating the relationship between cultural intelligence and talent management (Case study: Managers of the General Directorate of Education of East Azerbaijan Province). *International Conference on Management and Accounting, Tehran*. (Persian).
<https://civilica.com/doc/484066>.

Tran, H., & Dou, J. (2019). An Exploratory Examination of What Types of Administrative Support Matter for Rural Teacher Talent Management: The Rural Educator Perspective. *Education Leadership Review*, 20(1), 133-149.

Williams, R., Brown, T., & Davis, P. (2022). Linking talent management to organizational reputation through cultural intelligence. *European Journal of Business and Management*, 10(3), 45-61.

Yoganandham, G., & Sankar, J. P. (2022). Organizational credit facilities for microfinance entrepreneurs: an Indian context. *Remittances Review*, 7(1), 117-30.