

Predicting Organizational Development Based on Talent Management and Organizational Intelligence in Islamic Azad University of Tehran Province

1. Akram Morteza Gholi^{id}: PhD Student, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

2. Fattah Nazem^{id}*: Associate Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

3. Alireza Chenari^{id}: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

*Corresponding Author's Email Address: f_nazem@yahoo.com

Abstract:

The primary objective of the present study was to predict organizational development based on talent management and organizational intelligence in Islamic Azad University of Tehran Province. The study population included specialists and experts in educational management, as well as full-time and part-time faculty members of Islamic Azad University. The sample size was determined to be 278 based on Morgan's sample size table. A stratified random sampling method was employed. The research instruments included the Organizational Development Questionnaire by Spides (2007), the Talent Management Questionnaire by Phillips and Oppen (2009), and the Organizational Intelligence Questionnaire by Albrecht (2003). The collected data were analyzed using multiple regression tests with SPSS software version 26. The findings indicated that the obtained F value for talent management was 3.951, which was significant at the $0.01P \leq$ level. The obtained beta coefficient for this variable was 0.257, indicating that an increase of one standard score in the predictor variable (talent management) would increase the criterion variable (organizational development) by 0.257. The obtained F value for organizational intelligence was 4.851, which was significant at the $0.01P \leq$ level. The obtained beta coefficient for this variable was 0.301, indicating that an increase of one standard score in the predictor variable (organizational intelligence) would increase the criterion variable (organizational development) by 0.223.

Keywords: Organizational development, talent management, organizational intelligence, Islamic Azad University

How to Cite: Morteza Gholi, A., Nazem, F., & Chenari, A. (2024). Predicting Organizational Development Based on Talent Management and Organizational Intelligence in Islamic Azad University of Tehran Province. *Journal of Management, Education and Development in Digital Age*, 1(2), 50-63.



پیش بینی بالندگی سازمانی بر اساس مدیریت استعداد و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

۱. اکرم مرتضی قلی ^{ID}: دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۲. فتاح ناظم ^{ID}*: دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۳. علیرضا چناری ^{ID}: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: f_nazem@yahoo.com

چکیده

هدف اصلی از پژوهش حاضر پیش بینی بالندگی سازمانی بر اساس مدیریت استعداد و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بود. جامعه مورد بررسی شامل متخصصان و کارشناسان مدیریت آموزشی، اساتید هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد (تمام وقت و حق التدریس) بوده و حجم نمونه با استفاده از حجم مورگان برابر با ۲۷۸ بود. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزارها شامل پرسشنامه بالندگی سازمانی اسپایدز (۲۰۰۷)، پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و اپر (۲۰۰۹)، پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه با بهره‌گیری از نرم افزار آماری spss نسخه ۲۶ تحلیل شد. یافته‌ها نشان دادند که مقدار F به دست آمده در مدیریت استعداد برابر با ۳.۹۵۱ است که در سطح $P \leq 0.01$ معنادار می‌باشد. مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۵۷ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (مدیریت استعداد) ۰.۲۵۷ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. مقدار F به دست آمده در هوش سازمانی برابر با ۴.۸۵۱ است که در سطح $P \leq 0.01$ معنادار می‌باشد. مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۳۰۱ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (هوش سازمانی) ۰.۲۲۳ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود.

کلیدواژه‌گان: بالندگی سازمانی، مدیریت استعداد، هوش سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی

نحوه استاندارددهی: مرتضی قلی، اکرم، ناظم، فتاح، و چناری، علیرضا. (۱۴۰۳). پیش بینی بالندگی سازمانی بر اساس مدیریت استعداد و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران. نشریه مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، (۲)، ۵۰-۶۳.



در دنیای متغیر امروزی، سازمان‌ها به منظور عقب نماندن از دور رقابت‌های جهانی، باید در فرایند مستمر و مداوم تغییر خود را درگیر کنند تا بتوانند ضمن ایستادگی در برابر مسائل سازمانی، از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر پیرامون خود به منظور کاهش نقص‌ها استفاده کنند (Arriola et al., 2017). همگام با تغییرات سریع و رقابت گسترده، باید این اطمینان حاصل شود که سازمان‌ها به طور مستمر در راستای توسعه انسانی و سازمانی خود گام بر می‌دارند. بنابراین، بالندگی سازمانی^۱ به عنوان فرآیندی راهبردی با هدف بهینه سازی عملکرد نیروی کار در سطح سازمان‌ها مطرح شد. به طوری که بالندگی هر سازمان مستلزم بهبود مستمر فعالیت و انگیزه مشارکت داوطلبانه کارکنان است. از آنجایی که بالندگی سازمانی یک مفهوم جامع و چند بعدی است، به صورتی که پدیده نمی‌توان تعریف منحصر به فردی را از آن ارائه داد؛ بنابراین محققان و صاحب‌نظران از جنبه‌های گوناگون آن را مطالعه و تعاریف بسیاری را ارائه داده‌اند (Sobhani et al., 2016). با توجه به تعریف‌هایی که از سوی دانشمندان علوم رفتاری از بالندگی سازمانی شده است و با در نظر گرفتن کاربردی که از آن بدست آمده است، می‌توان بالندگی سازمانی را با بالندگی انسان مرتبط دانست و این دو پدیده را پیوسته به یکدیگر به شمار آورد. فشرده و چکیده آرای صاحب‌نظران را درباره بالندگی انسانی می‌توان در تعریفی به این شرح گرد آورد: انسان بالنده انسانی پرورده و متعال است که در کلیت هستی و ابعاد وجودی خویش به صورت خود فرمان عمل می‌کند. مانی که انسان بتواند در همه ابعاد هستی چنان پرورده شود که عنان عقل، عاطفه، اخلاق، و جسم خود را در دست داشته باشد و در برخورد با راه‌چاره‌های گوناگون زندگی با تکیه بر توانایی‌ها و دانش و تجربه خویش بهترین و یا مناسبترین راه چاره را برگزیند آنگاه می‌توان وی را انسانی بالنده به شمار آورد. انسان زمانی که به بالندگی دست می‌یابد و استعدادهای خود را شکوفا می‌سازد برای پیشرفت و دگرگونی و تازه گردانی خویش به بی‌نیازی از دیگران می‌رسد و خود به طور مستقل چرخ زندگی را می‌چرخاند. انسان بالنده نیاز به پشتیبانی دیگران ندارد و از ضرورت سرپرستی و نگرهبانی دیگران هم بی‌نیاز است. او چنان در هستی شکفتگی یافته که با استقلال عمل گذر زندگی را آسان و آسایش بخش می‌سازد. بی‌گمان باید یادآور شد که انسان بالنده هم در بستر سازمان بالنده پرورده می‌شود و هم خود به بالنده کردن سازمان یاری می‌دهد. سازمان بالنده نیز مانند انسان بالنده دارای ویژگی‌هایی است که مهمترین آن‌ها بدین قرارند (Asghari & Sadeghi, 2024; Bukhari & Ananda, 2024a, 2024b).

بالندگی سازمانی مفهومی جامع و چند بعدی است و شامل مفاهیم و روشهای متعددی برای تغییر در سازمان است. تعاریف گوناگونی در مورد بالندگی سازمانی وجود دارد اما تعریف دقیق و کاملی که بتواند تمامی جنبه‌های این مفهوم را تشریح کند وجود ندارد بنابراین چون تنوع رویکردها و فنون در این حوزه باعث نامشخص شدن حدود این موضوع شده است محققان برای تعریف این مفهوم بیشتر مطابق با علاقه خود عمل کرده‌اند (Hilliard, 2015). بی‌توجهی به بالندگی سازمانی می‌تواند ناشی از بی‌توجهی به منابع انسانی باشد (Gómez, 2017). نبود الگوی جامع توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها با رویکرد مبتنی بر بالندگی و تعالی سازمانی سبب می‌شود مدیران منابع انسانی نتوانند تصمیمات درستی اتخاذ کنند و همین دلیل باعث عقب ماندگی و توسعه نیافتگی سازمانی می‌شود و مشکلاتی را در مواجهه با تغییرات ایجاد می‌کند (Bayarystanova, 2013).

مواجهه با این تغییرات در گام نخست نیازمند برخورداری از بهترین افراد در سازمان است که این مهم شناسایی و نگهداشت استعدادها را به مهمترین دغدغه مدیریت منابع انسانی تبدیل کرده است (Kolachina et al., 2024; Kousay, 2024). بنابراین مدیریت استعدادها^۲ میتواند با تمرکز بر انتخاب بهترین افراد برای مشاغل کلیدی، نقش قابل توجهی در ارتقای مزیت رقابتی و نوآوری‌ها در سازمان‌ها ایفا نمایند. مزیت رقابتی پایدار به عنوان یکی از مؤلفه‌های بالندگی سازمانی، به این نکته اشاره دارد که چگونه سازمان‌ها باید استعدادهای خود را جذب، توسعه، نگهداری و انگیزش و پاداش دهی کنند تا در فضای رقابتی با سایر سازمان‌ها بتوانند در سطح مطلوب باقی بمانند (Salman, 2024; Al-Oda et al., 2024; Salvadorinho et al., 2024).

¹ Organizational maturity

² Talent Management

این رویکرد نگرش راهبردی به مدیریت استعداد داشته است. مدیریت استعداد فرآیندی است که به صورت نظام مند شکاف بین استعدادهای فعلی سازمان و استعدادهای مورد نیاز را جهت پاسخگویی به چالش‌های کسب و کار جاری و آتی سازمان پوشش می‌دهد. این فرآیند که در دهه ۱۹۹۰ پدیدار شد و کماکان مسیر تحول را می‌پیماید، مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی هماهنگ برای کسب اطمینان از جذب سازمانی، حفظ انگیزش و توسعه افراد مستعد مورد نیاز حال و آینده سازمان است ((Al-Mashdiny, 2021; Talebzadeh et al., 2024).

گام نهایی فرایند مدیریت استعداد، شامل مباحث مربوط به یادگیری و توسعه است. در این مرحله کارکنان به یک مسیر توسعه شغلی قابل لمس و شفاف نیاز دارند. در همین مورد، سازمان به سرمایه‌گذاری بیشتر بر روی کارکنان به هدف ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه نیاز دارد، تا از این راه بتواند مهارت‌های آن‌ها را در جهت پاسخگویی به انتظارات و نیازهای آینده سازمان به روز نگه دارد. مسیر ترقی شغلی، الگویی از تجربیات کاری است که افراد در طول زندگی کاری خود به آن دست می‌یابند. در ترقی شغلی، دو عنصر کلیدی وجود دارد: عنصر عینی و عنصر ذهنی. عنصر عینی، مسیر ترقی قابل مشاهده و مربوط به محیط واقعی است. ولی عنصر ذهنی شامل آمادگی فرد برای موقعیت وجود آمده می‌شود (Luna-Arocas et al., 2020). مسیر توسعه شغلی به معنای توسعه و ترویج رهبران و کارکنان با ظرفیت بالاست و هم چنین به معنای فراهم کردن فرصت‌هایی برای توسعه و انگیزه‌ای برای موفقیت کارکنان است. از منظر مایکلز و همکارانش، واژه مدیریت استعداد برای توصیف فعالیت‌های یکپارچه و درست منابع انسانی با هدف جذب و حفظ افراد مناسب برای موفقیت‌های مناسب در زمان مناسب به کار می‌رود. سازمان‌ها توسط افراد اداره می‌شوند و استعداد این افراد است که موفقیت سازمان‌ها را تعیین می‌کند. بنابراین، مدیریت استعداد، اولویت اصلی مدیریت است (Mihaela et al., 2011).

یکی دیگر از مولفه‌هایی که به نظر می‌رسد با بالندگی سازمانی ارتباط داشته باشد هوش سازمانی^۱ است. آلبرشت^۲ (۲۰۰۲) هوش سازمانی را به عنوان یک چرخه مداوم از فعالیت‌ها تعریف کرده است که شامل سنجش محیط، توسعه ادراک و تولید معنی از طریق تفسیر، استفاده از تجربه‌های گذشته برای کمک به آگاهی توسعه یافته است. به عنوان یک عقیده قدیمی، در جوامع اطلاعاتی کنونی که در آن تصمیمات و فعالیت‌های دانش بنیان از اهمیت بالایی برخوردار هستند جایگزین «دانش قدرت است» می‌تواند «تقسیم دانش قدرت» باشد (Albrecht, 2002). تئوری هوش سازمانی به دنبال شناسایی نقاط قوت و ضعف مربوط به سازمان است و استراتژی لازم را برای بهبود عملکرد سازمان از طریق ارزیابی و وضعیت اطلاعاتی سازمان‌های ارایه می‌دهد (Quraissy & Nugroho, 2024; Taheri Hoshi & Aroni Tabatabaei, 2024). آلبرشت (۲۰۰۲) هوش سازمانی را به عنوان یک چرخه مداوم از فعالیت‌ها تعریف کرده است که شامل سنجش محیط، توسعه ادراک و تولید معنی از طریق تفسیر، استفاده از تجربه‌های گذشته برای کمک به آگاهی توسعه یافته است (Albrecht, 2002). بنابراین، هوش سازمانی به فرایندی برای تبدیل داده‌ها به دانش و دانش به عمل برای دستیابی به سود سازمانی (Liebowitz, 2019; Mirzaei & Bilgen & Elçi, 2022; Mirzaei & Vafayi Basir, 2021) و برای ترویج نوآوری، ایجاد و به اشتراک گذاشتن دانش اشاره دارد (Mirzaei & Vafayi Basir, 2021; Soltani et al., 2019).

در سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی نیز، کارکنان به عنوان یکی از عوامل تعیین کننده در موفقیت و اثربخشی نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها، قادرند دانشجویانی توانمند و دانشگاهی موفق را پدید آورند. بنابراین، مطلوب است دانشگاه‌ها در راستای بالندگی همه جانبه کارکنان خود، گام‌های اساسی برداشته و به گونه‌ای برنامه ریزی شده، رشد و ارتقای همه جانبه کارکنان خود را فراهم آورند و زمینه را برای مدیریت استعداد فراهم نمایند (Sobhani et al., 2016).

در این میان با توجه به گستردگی مباحث مطرح شده اگر مدلی وجود داشته باشد که بتواند بالندگی سازمانی سیستم دانشگاهی مورد مطالعه را از سوی دیگر برای سازمان‌دهی بالندگی سازمانی تبیین نماید، می‌توان به آینده‌ای روبه‌رشد در دانشگاه آزاد اسلامی حرکت نمود. جنبه‌های مجهول یا مساله این طرح از مفهوم بالندگی سازمانی و همچنین شیوهی درک از این مفهوم و شاخصه‌ها و مولفه‌های آن شروع می‌شود. جنبه‌ی دیگر مساله در این پژوهش این است که مدل بالندگی سازمانی با توجه به مدیریت استعداد و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی دارای چه شاخصه‌ها و مولفه‌هایی است.

¹ organizational intelligence

² Albrecht

بررسی بالندگی و توسعه سازمان‌ها به دلیل تغییر و تحولاتی که در جامعه و سازمان در حال وقوع است، مساله ویژه‌ای است. عواملی چون ورود فناوریهای جدید، رشد دانش، تنگنای مالی، رقابت سازمان‌ها با یکدیگر و غیره همگی موجب توجه سازمان‌ها به بحث بالندگی سازمانی شده است. مساله بالندگی سازمانی از آنجا ناشی میشود که اگر کارکنان از سطح رشد و بالندی مطلوبی برخوردار نباشند، نمیتوان انتظار داشت که از سایر منابع به خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیتهای و ماموریت‌های مختلف رخ دهد.

از طرفی دیگر با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی برای بالندگی سازمانی بر اساس مدیریت استعداد و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران انجام نیافته است از این رو این مهم خود مساله‌ای اساسی است. بنابراین طبق مطالبی که بیان شد، این تحقیق با هدف پیش بینی بالندگی سازمانی بر اساس مدیریت استعداد و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران انجام می‌پذیرد.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه مورد بررسی شامل متخصصان و کارشناسان مدیریت آموزشی، اساتید هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد (تمام وقت و حق التدریس) می‌باشد که این تعداد در حدود ۱۰۰۰ نفر است. حجم نمونه با استفاده از حجم مورگان برابر با ۲۷۸ می‌باشد. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزارها جهت جمع آوری داده‌ها به شرح زیر بود:

(الف) پرسشنامه بالندگی سازمانی اسپایدز (۲۰۰۷): این پرسشنامه توسط اسپایدز (۲۰۰۷) ساخته شده که دارای ۶ مولفه و ۳۰ سوال می‌باشد و هدف اصلی آن سنجش توسعه و بالندگی از نظر کارکنان سازمان است. مولفه‌ها شامل بازبودن و شفافیت سازمان، اعتماد، مشارکت، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و ساختار سازمانی میباشد. طریقه نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت میباشد که از گزینه خیلی کم (۱) تا گزینه خیلی زیاد (۵) می‌باشد. ضرایب آلفای کرونباخ برای هر مولفه برابر با بازبودن و شفافیت سازمان ۰.۹۰، اعتماد ۰.۹۰، مشارکت ۰.۹۳، بازخورد درونی و بیرونی ۰.۹۱، پرورش و ساختار سازمانی با لایه کم ۰.۸۹ می‌باشد.

(ب) پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و اپر (۲۰۰۹): پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد توسط فیلیپس و راپر در سال (۲۰۰۹) طراحی شد. دارای ۲۸ سوال در ۴ وجه می‌باشد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. مولفه‌های پرسشنامه شامل جذب استعداد، کشف استعدادها، توسعه و بهسازی استعدادها، حفظ و نگهداشت استعدادها بود. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است: جذب استعداد ۰.۷۴۸، کشف استعدادها ۰.۸۴۸، توسعه و بهسازی استعدادها ۰.۷۲۳، حفظ و نگهداشت استعدادها ۰.۷۹۸ و مدیریت استعداد (نمره کل) ۰.۷۶۳.

(ج) پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳): پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی توسط آلبرخت طراحی گردیده که شامل ۴۹ گویه در ۷ مولفه و از طیف ۵ گانه لیکرت شامل: پنج گزینه کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم با نمرات ۱ الی ۵ می‌باشد، استفاده خواهد شد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است. مولفه‌ها و شماره سوال‌ها به شرح ذیل است: (۱) بینش استراتژیک: ۲-۳-۱۵-۱۷-۲۲-۴۲-۴۸؛ (۲) سرنوشت مشترک: ۴-۹-۱۹-۳۳-۳۶-۴۷-۴۴؛ (۳) تمایل به تغییر: ۱۳-۱۴-۲۴-۲۸-۳۴-۴۳-۴۵؛ (۴) جرات و شهامت: ۱-۵-۶-۱۰-۲۵-۳۷-۴۰؛ (۵) اتحاد و توافق: ۱۲-۱۸-۲۰-۲۶-۳۸-۳۹-۴۱؛ (۶) کاربرد دانش: ۳۵-۳۱-۳۰-۲۹-۲۳-۲۱-۷؛ (۷) فشار عملکرد: ۸-۱۱-۱۶-۲۷-۳۲-۴۶-۴۹. این پرسشنامه دارای روایی و پایایی بوده و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۵/ تعیین گردیده است (فلاحی، ۱۴۰۰).

داده‌های جمع آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (شاخص‌های گرایش مرکزی: میانگین، انحراف معیار و کجی و کشیدگی) و همچنین شاخص‌های موجود در آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت. در پژوهش حاضر علاوه بر توصیف داده‌ها یعنی رسم نمودارها، رسم جداول، توزیع فراوانی، رسم جداول، مشخصه‌های آماری، از آزمون رگرسیون چندگانه با بهره گیری از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ انجام شد.

یافته‌ها

به منظور توصیف داده‌های متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی، کمترین نمره و بیشترین نمره بهره گرفته شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	کمترین نمره	بیشترین نمره
بالندگی سازمانی	بالندگی سازمانی	۷۵.۳۱	۱۱.۰۲	-۰.۶۳	۱.۱۶	۳۹	۱۱۹
مدیریت استعداد	جذب استعداد	۲۵.۱۳	۶.۳۱	-۰.۵۵	-۰.۲۱	۹	۳۰
	کشف استعدادها	۲۴.۱۷	۶.۱۸	۰.۳۹	۰.۳۵	۸	۲۹
	توسعه و بهسازی استعدادها	۲۶.۱۹	۷.۲۱	-۰.۶۵	-۰.۵۲	۸	۲۸
	حفظ و نگهداشت استعدادها	۲۵.۰۸	۷.۰۲	۰.۸۴	-۰.۸۴	۱۰	۳۰
	مدیریت استعداد (نمره کل)	۸۴	۱۴.۲۵	-۰.۹۷	-۰.۶۸	۳۷	۱۱۹
هوش سازمانی	بینش استراتژیک	۱۸.۳۲	۴.۳۲	۰.۵۱	۰.۲۲	۱۰	۳۰
	سرنوشت مشترک	۱۷.۲۴	۴.۱۲	۰.۲۴	-۰.۶۵	۱۱	۲۸
	تمایل به تغییر	۱۵.۹۶	۳.۴۸	۰.۸۴	-۰.۵۳	۱۰	۲۷
	جرات و شهامت	۱۸.۰۶	۴.۱۵	-۰.۷۵	۰.۵۲	۱۰	۳۰
	اتحاد و توافق	۱۷.۳۹	۴.۴۱	-۰.۴۵	-۰.۳۱	۱۲	۲۹
	کاربرد دانش	۱۶.۹۴	۵.۲۵	۰.۵۴	۰.۷۱	۱۱	۳۱
	فشار عملکرد	۱۵.۱۲	۳.۹۵	-۰.۵۹	-۰.۶۵	۹	۳۰
	هوش سازمانی (نمره کل)	۱۳۹.۵۱	۲۳.۱۱۸	۰.۸۹	-۰.۷۳	۵۷	۲۱۷

جدول فوق، شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. آزمون کالموگراف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	متغیرهای پژوهش	مقدار کالموگروف	سطح معناداری
بالندگی سازمانی	بالندگی سازمانی	۰.۶۰۸	۰.۵۳۵
مدیریت استعداد	جذب استعداد	۰.۶۵۴	۰.۳۲۴
	کشف استعدادها	۰.۵۴۱	۰.۴۱۵
	توسعه و بهسازی استعدادها	۰.۳۲۴	۰.۱۳۱
	حفظ و نگهداشت استعدادها	۰.۸۷۵	۰.۲۱۳
	مدیریت استعداد (نمره کل)	۰.۶۵۲	۰.۵۳۹
هوش سازمانی	بینش استراتژیک	۰.۴۸۵	۰.۵۷۴
	سرنوشت مشترک	۰.۸۵۲	۰.۲۱۵
	تمایل به تغییر	۰.۲۸۵	۰.۳۱۵
	جرات و شهامت	۰.۴۷۵	۰.۵۶۴
	اتحاد و توافق	۰.۵۲۱	۰.۳۲۹
	کاربرد دانش	۰.۶۰۸	۰.۵۳۵
	فشار عملکرد	۰.۶۵۴	۰.۳۲۴

جدول فوق، ارزیابی توزیع نرمال را با آزمون کالموگراف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرها در سطح

($p=0/05$) معنادار نیست از این رو فرض نرمال بودن توزیع متغیرها تأمین شده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک بهره گرفت.

فرضیه اصلی

بالندگی سازمانی بر اساس مدیریت استعداد و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران قابل پیش بینی است.

جدول ۳. پیش بینی بالندگی سازمانی بر اساس مدیریت استعداد و هوش سازمانی

مولفه ها	BETA	B	T	سطح معناداری
مدیریت استعداد	۰.۲۵۷	۰.۲۱۸	۳.۹۵۱	***۰.۰۰۰
هوش سازمانی	۰.۳۰۱	۰.۲۶۹	۴.۸۵۱	***۰.۰۰۰

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار F به دست آمده در مدیریت استعداد برابر با ۳.۹۵۱ است که در سطح $P \leq ۰.۰۰۱$ معنادار می باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۵۷ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (مدیریت استعداد) ۰.۲۵۷ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می شود.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار F به دست آمده در هوش سازمانی برابر با ۴.۸۵۱ است که در سطح $P \leq ۰.۰۰۱$ معنادار می باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۳۰۱ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (هوش سازمانی) ۰.۳۰۱ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می شود.

فرضیه اول

بالندگی سازمانی بر اساس مولفه های مدیریت استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران قابل پیش بینی است.

جدول ۴. پیش بینی بالندگی سازمانی بر اساس مولفه های مدیریت استعداد

مولفه ها	BETA	B	T	سطح معناداری
جذب استعداد	۰.۰۹۲	۰.۲۵۱	۰.۹۶۸	۰.۱۲۸
کشف استعدادها	۰.۲۲۳	۰.۶۳۰	۲.۹۲۰	***۰.۰۰۴
توسعه و بهسازی استعدادها	۰.۲۱۱	۰.۳۲۳	۳.۴۷۷	***۰.۰۰۰
حفظ و نگهداشت استعدادها	۰.۲۰۵	۰.۲۵۱	۲.۷۵۴	***۰.۰۰۵

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار T به دست آمده در جذب استعداد برابر با ۰.۹۶۸ است که در سطح $P \leq ۰.۰۰۵$ معنادار نمی باشد.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار F به دست آمده در کشف استعداد برابر با ۲.۹۲۰ است که در سطح $P \leq ۰.۰۰۱$ معنادار می باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۲۳ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (کشف استعداد) ۰.۲۲۳ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می شود.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار T به دست آمده در متغیر توسعه و بهسازی برابر با ۳.۴۷۷ است که در سطح $P \leq ۰.۰۰۱$ معنادار می باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۱۱ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (توسعه و بهسازی) ۰.۲۱۱ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می شود.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار T به دست آمده در متغیر حفظ و نگهداشت استعدادها برابر با ۲.۷۵۴ است که در سطح $P \leq ۰.۰۰۱$ معنادار می باشد.



مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۰۵ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (حفظ و نگهداشت استعدادها) ۰.۲۰۵ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود.

فرضیه دوم

بالندگی سازمانی بر اساس مولفه‌های هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران قابل پیش بینی است.

جدول ۵. پیش بینی بالندگی سازمانی بر اساس مولفه‌های هوش سازمانی

متغیرها	BETA	B	T	سطح معناداری
بینش استراتژیک	۰.۲۱۱	۰.۳۲۳	۳.۴۷۷	***۰.۰۰۰
تمایل به تغییر	۰.۲۲۳	۰.۶۳۰	۲.۹۲۰	***۰.۰۰۴
سرنوشت مشترک	۰.۰۹۲	۰.۲۵۱	۰.۹۶۸	۰.۱۲۸
جرأت و شهامت	۰.۲۸۹	۰.۲۵۱	۳.۴۰۵	***۰.۰۰۰
اتحاد و توافق	۰.۲۹۹	۰.۲۵۸	۳.۵۹۱	***۰.۰۰۰
کاربرد دانش	۰.۲۴۸	۰.۲۳۶	۲.۹۹۵	***۰.۰۰۰
فشار عملکرد	۰.۱۰۲	۰.۰۹۹	۱.۰۳۱	۰.۱۲۳

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار T به دست آمده در متغیر بینش استراتژیک برابر با ۳.۴۷۷ است که در سطح $P \leq 0.01$ معنادار می‌باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۱۱ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (بینش استراتژیک) ۰.۲۱۱ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار F به دست آمده در تمایل به تغییر برابر با ۲.۹۲۰ است که در سطح $P \leq 0.01$ معنادار می‌باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۲۳ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (تمایل به تغییر) ۰.۲۲۳ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار T به دست آمده در سرنوشت مشترک برابر با ۰.۹۶۸ است که در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نمی‌باشد.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار F به دست آمده در جرأت و شهامت برابر با ۳.۴۰۵ است که در سطح $P \leq 0.01$ معنادار می‌باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۸۹ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (جرأت و شهامت) ۰.۲۸۹ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار T به دست آمده در متغیر اتحاد و توافق برابر با ۳.۵۹۱ است که در سطح $P \leq 0.01$ معنادار می‌باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۹۹ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (اتحاد و توافق) ۰.۲۹۹ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار T به دست آمده در متغیر کاربرد دانش برابر با ۲.۹۹۵ است که در سطح $P \leq 0.01$ معنادار می‌باشد.

مقدار ضریب بتای به دست آمده در این متغیر ۰.۲۴۸ نشان دهنده آن است که با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (کاربرد دانش) ۰.۲۴۸ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود.

با توجه به ارقام مندرج در جدول فوق مقدار T به دست آمده در متغیر فشار عملکرد برابر با ۱۰۳۱ است که در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نمی‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از پژوهش حاضر پیش بینی بالندگی سازمانی بر اساس مدیریت استعداد و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بود. بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (مدیریت استعداد) ۰.۲۵۷ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (هوش سازمانی) ۰.۲۳۳ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش منگوشو و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. در این پژوهش نیز عنوان شده است که مدیریت استعداد باعث افزایش عملکرد سازمانی در نتیجه رشد و بالندگی سازمان می‌گردد. همچنین در پژوهش اودوازی و همکاران (۲۰۱۹) نیز به این مهم اشاره شده است که بالندگی سازمانی می‌تواند در نتیجه هوش سازمانی باشد. همچنین مطالعات (Dargahi et al., 2022; Davoudi et al., 2018; Dehghan Tarzjani & Banshi, 2018; Emami et al., 2024; Emami Khotbesara et al., 2024; Gharibpour et al., 2017; Ghomi & Ahmadi, 2018; Hafez et al., 2014) نشان داده اند که هوش سازمانی می‌تواند در بالندگی سازمانی نقش داشته باشد. به نظر می‌رسد مدیریت استعداد با انجام اقداماتی چون تطابق شغل با شرایط و ویژگی‌های متقاضی، کشف افراد با استعداد و همچنین گردش شغلی زمینه ساز این مهم می‌شود که سازمان تغییرات را به سرعت در فرآیندهای خود اجرا نماید، در امر کسب دانش و تجربه پیشگام شود و در نتیجه نسبت به پاسخگویی به فرصت‌ها و تهدیدات توانا تر بوده و منجر به بالندگی سازمان می‌شود. همچنین به نظر می‌رسد وقتی تمام کارکنان در برنامه‌ها و دستوردهای سازمان مشارکت نمایند، فرایند انجام کار تکاملی باشد و همچنین یادگیری و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان مورد توجه قرار گیرد، سازمان مسیر بالندگی را طی خواهد نمود.

همچنین بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر، مقدار T به دست آمده در جذب استعداد برابر با ۰.۹۶۸ است که در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نمی‌باشد. با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (کشف استعداد) ۰.۲۳۳ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (توسعه و بهسازی) ۰.۲۱۱ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (حفظ و نگهداشت استعدادها) ۰.۲۰۵ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پیشین (Hamad, 2019; Rajput et al., 2023; Ranjbar et al., 2022) همسو می‌باشد. در این پژوهش نیز به ابعاد مدیریت و توجه به استعداد کارکنان در ارتقای بالندگی سازمانی اشاره شده است. به نظر می‌رسد چنانچه در سازمان به شایستگی‌ها و توانایی‌های کارکنان اهمیت داده شود می‌تواند زمینه ساز بالندگی در سازمان فراهم شود چراکه نیروی انسانی از شایستگی‌های بالایی برخوردار بوده تا زمینه بالندگی را ایجاد نماید. همچنین در خصوص توسعه و بهسازی باید خاطر نشان ساخت که چنانچه مدیران تجارب حرفه‌ای خود را در اختیار زیردستان قرار دهند، این مهم باعث افزایش توسعه در سازمان شده و توسعه و بهسازی منجر به بالندگی خواهد شد. از سوی دیگر، در خصوص حفظ و نگهداشت باید خاطر نشان ساخت که اگر سازمان برای نگه داشتن افراد مناسب و بااستعداد تلاش کند، این نیروی مستعد می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف یاری نموده و منجر به بالندگی سازمان شوند.

همچنین بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر، با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (بینش استراتژیک) ۰.۲۱۱ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (تمایل به تغییر) ۰.۲۳۳ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. مقدار T به دست آمده در سرنوشت مشترک برابر با ۰.۹۶۸ است که در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نمی‌باشد. با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (جرات و شهامت) ۰.۲۸۹ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (اتحاد و توافق) ۰.۲۹۹ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. با افزایش یک نمره استاندارد در متغیر پیش بین (کاربرد دانش) ۰.۲۴۸ به نمره متغیر ملاک (بالندگی سازمانی) افزوده می‌شود. مقدار T به دست آمده در متغیر فشار عملکرد برابر با ۱۰۳۱ است که در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نمی‌باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پیشین همسو (Gharibpour et al., 2014; Montero Guerra et al., 2014).

(2023) می‌باشد که بر اساس این پژوهش نیز بهبود زمینه‌هایی همچون بینش و نگرش می‌تواند باعث افزایش بالندگی شود. به نظر می‌رسد تغییر و تحولات سریع محیطی سازمان‌های امروزی اعم از دانشگاه آزاد اسلامی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. که در این بین مولفه‌های هوش سازمانی می‌توانند در بهبود و بالندگی سازمانی کمک نمایند که در سازمان از راه آن ظرفیت داخلی خود را توسعه می‌دهد تا به حداکثر اثر بخشی خود که در مأموریت سازمان مشخص شده است، دست یافته و آن را حفظ نماید.

در نهایت باید خاطر نشان ساخت که پژوهش حاضر صرفاً برای دانشگاه آزاد اسلامی اجرا شده است از این رو قابل تعمیم به سایر سازمان‌ها نمی‌باشد. همچنین روش این پژوهش در زمره پژوهش‌های همبستگی بوده که امکان شرایط علت و معلولی در آن وجود ندارد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این عنوان برای سایر سازمان‌ها نیز اجرا شود و همچنین با روش‌های دیگری همچون روش‌های آزمایشی به بررسی اثرات دوره‌های آموزشی مختلف بر بالندگی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته شود.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

Organizational development has become a crucial factor in ensuring the sustainability and competitive advantage of institutions in the contemporary business environment. Organizations must continuously engage in change processes to maintain their relevance and leverage emerging opportunities (Arriola et al., 2017). The ability of an organization to thrive in a dynamic environment depends on its ability to optimize workforce performance and foster voluntary participation among employees. This concept, commonly referred to as organizational development, encompasses a wide range of strategic initiatives designed to improve efficiency, innovation, and employee engagement (Sobhani et al., 2016). Various scholars have examined the dimensions of organizational development and have proposed multiple definitions, emphasizing its



multidimensional nature. Some researchers argue that organizational development is directly linked to human development, as both concepts share fundamental characteristics related to personal and professional growth (Asghari & Sadeghi, 2024; Bukhari & Ananda, 2024a, 2024b).

One of the primary contributors to organizational development is talent management. Organizations that effectively identify, nurture, and retain talented individuals can create a sustainable competitive advantage. Talent management involves recruiting, developing, and retaining high-potential employees to ensure the continuous growth and success of the organization (Hilliard, 2015). A lack of effective talent management strategies can lead to stagnation and reduced organizational efficiency (Gómez, 2017). Additionally, organizations must adopt comprehensive human resource development models that align with the principles of organizational development to facilitate effective decision-making and workforce optimization (Bayarystanova, 2013).

Organizational intelligence is another critical factor influencing organizational development. The concept of organizational intelligence refers to an organization's ability to process information, develop insights, and apply knowledge to improve decision-making and operational efficiency (Albrecht, 2002). Organizational intelligence enables institutions to navigate complex challenges and respond to market dynamics in a proactive manner (Quraissy & Nugroho, 2024; Taheri Hoshi & Aroni Tabatabaei, 2024). In higher education institutions, such as universities, the implementation of organizational intelligence strategies can significantly impact institutional performance and faculty effectiveness (Sobhani et al., 2016). Given the significance of both talent management and organizational intelligence in shaping organizational development, the present study aims to examine their predictive impact on organizational development in the context of Islamic Azad University of Tehran Province.

Methods and Materials

The study adopted a quantitative research design, employing a stratified random sampling method to ensure a representative sample. The target population consisted of specialists and experts in educational management, as well as full-time and part-time faculty members of Islamic Azad University. A total of 278 participants were selected based on Morgan's sample size table.

Data collection was conducted using three standardized questionnaires: the Organizational Development Questionnaire by Spides (2007), the Talent Management Questionnaire by Phillips and Oppen (2009), and the Organizational Intelligence Questionnaire by Albrecht (2003). Each questionnaire measured key variables relevant to the study.

The collected data were analyzed using multiple regression tests with SPSS software version 26. The analysis included descriptive statistics such as mean, standard deviation, skewness, and kurtosis, followed by inferential statistical tests to examine the relationships between the predictor variables (talent management and organizational intelligence) and the criterion variable (organizational development).

Findings

The descriptive statistics indicated that the mean score for organizational development was 75.31, with a standard deviation of 11.02. The mean score for talent management was 84.00, with a standard deviation of 14.25, while organizational intelligence had a mean score of 139.51 and a standard deviation of 23.12.

The results of the multiple regression analysis showed that talent management had a significant positive impact on organizational development, with an obtained F value of 3.951, significant at the 0.01 level. The beta coefficient for talent

management was 0.257, indicating that a one-standard-score increase in talent management would lead to a 0.257 increase in organizational development.

Similarly, organizational intelligence demonstrated a significant positive effect on organizational development, with an obtained F value of 4.851, significant at the 0.01 level. The beta coefficient for organizational intelligence was 0.301, suggesting that a one-standard-score increase in organizational intelligence would result in a 0.223 increase in organizational development.

Further analysis of the subcomponents of talent management revealed that talent discovery, talent development, and talent retention were significant predictors of organizational development, while talent acquisition did not exhibit a statistically significant effect.

Regarding organizational intelligence, subcomponents such as strategic vision, courage, consensus-building, and knowledge application were positively associated with organizational development, whereas shared destiny and performance pressure did not yield significant results.

Discussion and Conclusion

The findings of this study underscore the importance of talent management and organizational intelligence in fostering organizational development. Organizations that invest in identifying and nurturing talent can enhance their workforce capabilities and achieve sustained growth. The results align with previous research, which has highlighted the role of talent management in improving organizational performance and innovation. By effectively managing human capital, organizations can adapt to changes, optimize resource allocation, and improve overall efficiency.

Similarly, the positive impact of organizational intelligence on organizational development suggests that institutions must prioritize knowledge management, strategic planning, and informed decision-making. Organizations with high levels of organizational intelligence can effectively anticipate challenges, formulate adaptive strategies, and maintain a competitive edge in dynamic environments.

The study also highlights the differential impact of specific talent management and organizational intelligence components. Talent discovery, development, and retention emerged as key drivers of organizational development, emphasizing the need for organizations to create structured programs for employee growth and career advancement. Additionally, strategic vision, courage, and consensus-building within organizations contribute to a culture of continuous improvement and adaptability.

Despite its contributions, the study has some limitations. First, the research was conducted within the context of Islamic Azad University, limiting the generalizability of the findings to other institutions or industries. Future research could expand the scope of analysis by examining different organizational settings. Additionally, the cross-sectional nature of the study restricts the ability to establish causal relationships. Longitudinal studies could provide deeper insights into the long-term effects of talent management and organizational intelligence on organizational development.

In conclusion, this study provides empirical evidence supporting the significance of talent management and organizational intelligence as predictors of organizational development. Organizations seeking to enhance their development strategies should focus on optimizing human capital management and knowledge utilization. By implementing targeted interventions in talent acquisition, employee development, and strategic planning, organizations can improve their adaptability, innovation capacity, and overall performance.



References

- Al-Mashdiny, R. (2021). The effect of talent management strategies in achieving job compatibility: An applied study in the Oil Products Distribution Company / Salah El-Din Branch. *Entrepreneurship Journal for Finance and Business*, 2(1), 104 -118. <https://doi.org/10.56967/ejfb2021151>
- Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective. https://www.researchgate.net/publication/331516053_Studying_the_relationship_between_organizational_intelligence_and_organizational_agility_of_employees_of_Payame_Noor_University_of_Sari
- Arriola, K. R. J., Hermstad, A., Flemming, S. S. C., Honeycutt, S., Carvalho, M. L., Cherry, S. T., & Kegler, M. C. (2017). Promoting policy and environmental change in faith-based organizations: description and findings from a mini-grants program. *American Journal of Health Promotion*, 31(3), 192-199. <https://doi.org/10.4278/ajhp.150212-QUAN-724>
- Asghari, Z., & Sadeghi, M. (2024). Providing a Model of the Impact of Knowledge Management and Talent Management on the Performance of Football Coaches in West Azerbaijan Province. *Studies in Organizational Behavior Management in Sports*, 11(1), 103-116. https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_10951.html
- Bayarystanova, E. (2013). Education System Management And Professional Competence Of Managers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 427. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.448>
- Bilgen, A., & Elçi, M. (2022). The mediating role of organizational intelligence in the relationship between quantum leadership and innovative behavior. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1051028>
- Bukhari, S. I. I., & Ananda, K. D. (2024a). Relationship Between Openness Personality Trait and Talent Management of University Faculty: Mediating Role of Avoiding Conflict Management Strategy. *Sra*, 2(2), 1474-1484. <https://doi.org/10.70670/sra.v2i2.199>
- Bukhari, S. I. I., & Ananda, K. D. (2024b). To Investigate the Relationship Between Openness of Personality Traits and Identification of Talent Management of University Faculty: Mediating Role of Compromising of Conflict Management Strategies. *Sra*, 2(2), 1501-1510. <https://doi.org/10.70670/sra.v2i2.204>
- Dargahi, H., Biglar, M., & Mahdi, M. (2022). Examining the Impact of Talent Management on Empowerment and Human Resource Productivity at Tehran University of Medical Sciences. *Monitoring Journal*, 21(3), 255-272. <https://doi.org/10.52547/payesh.21.3.255>
- Davoudi, S. A., Yaghoubi, N. M., & Imani, A. (2018). Designing a Comprehensive Model of Talent Identification and Replacement of the Higher Education System in Sistan and Baluchestan Province. *Public Management Researches*, 10(38), 251-276. <https://doi.org/10.22111/jmr.2018.3725>
- Dehghan Tarzjani, M., & Banshi, A. (2018). Why can't we identify talents in Iran? The Third International Conference on Talent Management in the Third Millennium, Tehran. <https://en.civilica.com/doc/736358/>
- Emami, D., Ahmadi, M., & Ghaffari, R. (2024). Presenting a Pattern of Flexible working Hours in Government Organizations with an Emphasis on Increasing the Productivity Level of Academic Employees in the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(1), 57-65. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.6>
- Emami Khotbesara, Z., Mahdian, H., & Bakhshipour, A. (2024). Comparing the Effectiveness of Academic Buoyancy and Psychological Capital Training on Academic Procrastination in Female High School Students [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(3), 149-160. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.3.18>
- Gharibpour, M., Aref, M., & Latifi, M. (2014). Investigation of Relationship between Succession Planning, Organizational Maturity of Employees and Managers Leadership Style in Family Businesses. *Organizational Resources Management Researchs*, 4(3), 131-149. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-2789-en.html>
- Ghomi, H., & Ahmadi, H. (2018). Assessment of Student's Talent Management in a Corporate University. *Management Science Letters*, 1375-1386. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.9.002>
- Gómez, J. (2017). EFQM Excellence Model and TQM: an empirical comparison. 22(1-2), 2413. https://www.researchgate.net/publication/281469081_EFQM_Excellence_Model_and_TQM_an_empirical_comparison
- Hafez, E., AbouelNeel, R., & Elsaid, E. (2017). An Exploratory Study on How Talent Management Affects Employee Retention and Job Satisfaction for Personnel Administration in Ain Shams University Egypt. *Journal of Management and Strategy*, 8(4), 1. <https://doi.org/10.5430/jms.v8n4p1>
- Hamad, Z. (2019). Talent management as a facilitator of organizational intelligence. *Management Science Letters*, 9(6), 809-822. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3116-talent-management-as-a-facilitator-of-organizational-intelligence.html>
- Hilliard, A. T. (2015). Evaluating the Principals' Institute Leadership Development Program. *Merit Research Journal of Business and Management*, 3(4), 34-39.
- Kolachina, S., Sumanth, S., Godavarthi, V. R. C., Rayapudi, P. K., Rajest, S. S., & Jalil, N. A. (2024). The role of talent management to accomplish its principal purpose in human resource management. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0049-7.ch019>
- Kousay, A. (2024). What Drives Competency Modeling Integration In Talent Management ? The Case Of French Smes. *IOSR Journal of Business and Management*, 26, 14-23. <https://doi.org/10.9790/487X-2602021423>
- Liebowitz, J. (2019). *Building organizational intelligence: A knowledge management primer*. CRC press. <https://doi.org/10.1201/9780367810689>
- Luna-Arocas, R., Danvila-Del Valle, I., & Lara, F. J. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 863-881. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0429>

- Mihaela, S., Adela, M., Adriana-Elena, T., & Monica, F. (2011). An organizational development program in the preschool educational institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 998-1002. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.228>
- Mirzaei, A., & Vafayi Basir, H. (2021). Examining the Relationship Between Organizational Intelligence and Innovation in Knowledge-Based Companies (Case Study: Knowledge-Based Companies in Hamadan Province).
- Montero Guerra, J. M., Danvila-del-Valle, I., & Méndez-Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122291. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122291>
- Quraisy, M., & Nugroho, A. P. (2024). Examining the Relationship Between Organizational Intelligence, Religious Commitment, Spiritual Well-Being, and Organizational Agility among Multireligious Creative Economy Businessmen in Yogyakarta. *Journal of Islamic Economics Lariba*, 10(2). <https://doi.org/10.20885/jielariba.vol10.iss2.art7>
- Rajput, N., Das, G., Shivam, K., Kumar Nayak, C., Gaurav, K., & Nagpal, P. (2023). An inclusive systematic investigation of human resource management practice in harnessing human capital. *Materials Today: Proceedings*, 80, 3686-3690. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.07.362>
- Ranjbar, F., Salehi, M., Ahmadi, E., & Shahamat, N. (2022). Designing and Assessment Suuccession Management Model In The Institute For The Intellectual Development Of Children And Young Adults [Research]. *Quarterly Journal of Managing Education In Organizations*, 11(1), 41-68. <https://doi.org/10.52547/meo.11.1.41>
- Salman Al-Oda, A. H., Sadeghi, M., Al-Murshidi, R. H. A., & Sharifi, S. (2024). Investigating the Relationship Between Talent Management Implementation Categories in the Basra Province Education Organization [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.1>
- Salvadorinho, J., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation: The talent management lift. *Technology in Society*, 77, 102510. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102510>
- Sobhani, S. M. J., Chizari, M., Sadighi, H., & Alambeigi, A. (2016). Talent management in agricultural higher education system in Iran: Based on grounded theory. *Agricultural Management and Development*, 6(3), 327-338. <https://oiccpres.com/ijamad/article/view/6828>
- Soltani, Z., Zareie, B., Rajabiun, L., & Fashami, A. A. M. (2019). The Effect of Knowledge Management, E-Learning Systems and Organizational Learning on Organizational Intelligence. *Kybernetes*, 49(10), 2455-2474. <https://doi.org/10.1108/k-12-2018-0672>
- Taheri Hoshi, A., & Aroni Tabatabaei, S. M. (2024). Examining the Impact of Organizational Intelligence, Intellectual Capital, and Organizational Innovation on Business Intelligence in Pasargad Insurance Company. *Management and Industrial Engineering*, 5(17), 61-80.
- Talebzadeh, A., Farahani, A., Safania, A. M., & Amir Tash, A. M. (2024). Designing a Talent Management Model for Sports in Schools. *Research in Educational Sports*, 12(34), 53-68. https://res.ssrc.ac.ir/article_4090.html