

Research Paper

Determining the relationship between talent management and professional work ethics through educational productivity in physical education teachers in Kazerun city

Yousef Mirshekari¹, Omid Safari^{1*}, Gholamreza Safari¹

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

Received: 2024/12/10

Accepted: 2025/05/06

PP:43-51

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.71852/pss.2025.1193152

Keywords:

Professional Work Ethics, Talent Management, Educational Productivity, Physical Education Teachers, Kazerun City

Abstract

Introduction: The purpose of this research was to determine the relationship between talent management and professional work ethics through educational productivity in physical education teachers in Kazerun city.

research methodology: This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all physical education teachers in Kazerun city, 97 people, of which 83 people were selected as a sample and by total number sampling method. The data collection tools were the standard management questionnaires of Ahmadi et al. (2012), Hersey and Goldsmith's educational productivity (1980) and Cadoisier's professional work ethics (2002). Descriptive statistics methods were used to describe the data and Pearson's correlation coefficient, regression and structural equations statistical methods were used to analyze the data inferentially.

Findings: The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between talent management, professional work ethics, and educational productivity. There was also a positive and significant relationship between educational productivity and professional work ethics. Finally, the results showed that the relationship between talent management and professional work ethics was positive and significant through educational productivity.

Conclusion: Therefore, it is appropriate to pay special attention to talent management and training productivity in order to increase professional work ethics.

Corresponding author: omid safari

Email: omid.safari11@iau.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Professional ethics refers to a set of obligations and duties that relate to job duties that individuals are expected to perform. Professional ethics considers the ethical duties of a profession and job and issues guidelines in this regard. In recent years, unfortunately, in our organizations, and especially in our education system, the position of talent management and educational productivity has undergone changes that are not in the interest of the country's education system, and this has caused a decrease in professional work ethics in teachers, especially physical education teachers, and this has caused serious damage to the structure of the country's education system. Therefore, in order to investigate and overcome such challenges, the researcher seeks to answer the following question in the target population: Is there a significant relationship between talent management and professional work ethics through educational productivity in physical education teachers in Kazerun city?

Research methods

The statistical population of this study was all physical education teachers in Kazerun city, 97 people, of which 83 were selected as a sample using the total number sampling method. The data collection tools were the standard management questionnaires of Ahmadi et al. (2012), Hersey and Goldsmith's educational productivity (1980), and Cadoisier's professional work ethics (2002). The validity was confirmed using the opinions of sports management experts in this field, and the reliability of these questionnaires was calculated using Cronbach's alpha and was 0.78, 0.83, and 0.85, respectively, all of which were higher than 0.7 and were approved. To describe the data, descriptive statistics methods were used to calculate frequency, mean, and standard deviation, and to test research hypotheses, inferential statistics such as the Kolmogorov-Smirnov test to determine the normality of data distribution, the Pearson correlation coefficient to examine the relationship between research variables, and linear regression to predict the criterion variable from the predictor variables were used using the path analysis method and the Peerless software.

Results

The results of the research path analysis show that the coefficient of the research model shows that the coefficient of the path of talent management to professional work ethics is 0.46, which indicates that with a one-unit increase in talent management, professional work ethics changes by 0.46. The coefficient of the path of talent management to educational productivity is 0.55, which indicates that talent management has a positive effect of 0.55 on educational productivity. The coefficient of the path of educational productivity to professional work creativity is 0.34, which indicates that educational productivity has a positive and significant effect of 0.34 on professional work ethics. As can be seen in the table, the effect of non-talent management on professional work ethics through educational productivity is 0.187.

Discussion and conclusion

The results of the research also showed that the relationship between talent management and professional work ethics is positive and significantly positive through educational productivity. In explaining this hypothesis, it can be stated that talent is a vital need for organizations. Today, successful organizations know well that in order to achieve a superior competitive advantage and continue to survive in complex economic conditions, they must have the best talents. In addition to understanding the need to attract, develop, retain and maintain organizational talents, organizations are aware of these people as one of the most important resources to achieve the best results. As a result, by investing in talent management, the organization will enjoy a high rate of return on investment on the one hand, and on the other hand, it will have a diverse set of talents in the organization and can provide the basis for creating a professional work ethic and productivity in the organization.

مقاله پژوهشی

تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با اخلاق کار حرفه ای از طریق بهره وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون

یوسف میرشکاری^۱، امید صفری^۱، غلامرضا صفری^۱

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

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با اخلاق کار حرفه ای از طریق بهره وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون بود.

روش شناسی پژوهش: این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون به تعداد ۹۷ نفر بود، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد مدیریت احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، بهره وری آموزشی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و اخلاق کار حرفه ای کادوزیر (۲۰۰۲) بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد با اخلاق کار حرفه ای و بهره وری آموزشی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین بهره وری آموزشی و اخلاق کار حرفه ای رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. در نهایت، نتایج نشان داد که ارتباط بین مدیریت استعداد با اخلاق کار حرفه ای از طریق بهره وری آموزشی مثبت و معنادار بود.

بحث و نتیجه گیری: بنابراین شایسته است که به منظور افزایش اخلاق کار حرفه ای توجه ویژه ای به مدیریت استعداد و بهره وری آموزشی شود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۱۶

شماره صفحات: ۴۳-۵۱

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



DOI:

10.71852/pss.2025.1193152

واژه های کلیدی:

اخلاق کار حرفه ای، مدیریت استعداد، بهره وری آموزشی، معلمان تربیت بدنی، شهرستان کازرون

* نویسنده مسئول: امید صفری

پست الکترونیکی: omid.safari11@iau.ac.ir

مقدمه

اخلاق کار حرفه‌ای به مجموعه‌ای از تعهدات و وظایفی اطلاق می‌شود که درباره‌ی وظایف شغلی مطرح است که از افراد انتظار می‌رود آن‌ها را انجام دهند. اخلاق کار حرفه‌ای، تکالیف اخلاقی یک حرفه و شغل را در نظر دارد و دستورالعمل‌هایی در این زمینه صادر می‌کند (Alyammahi and Etal, 2020). رعایت اصول اخلاقی در رشته‌ها و حرفه‌های گوناگون، به عنوان اخلاق حرفه‌ای که زیرمجموعه‌ای از اخلاق کاربردی است، شناخته می‌شود (safayi and Etal, 2020). اخلاق کار حرفه‌ای در زندگی اجتماعی انسانها بسیار با اهمیت است و هرگونه بهبود در اخلاق کار حرفه‌ای می‌تواند همراه با بهبود در پیامدهای آن، یعنی بهره‌وری باشد (Dehghani and Safari, 2022). Kohirostami and Etal, 2021 در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر اخلاق کار حرفه‌ای بر عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. امروزه برای افزایش اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی، مدیران و مسئولان امر باید به عوامل متعددی توجه داشته باشند که در این جا به برخی از این عوامل از جمله مدیریت استعداد و بهره‌وری آموزشی پرداخته می‌شود.

مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه‌گذاری در حوزه کارکنان، شناسایی جانشین‌ها و افراد با استعداد در سازمان و بالنده کردن آنان برای ایفای نقش‌های گوناگون رهبری تعریف می‌کنند (Setodaarani and Etal, 2020). کلید موفقیت مدیریت استعداد در هر سازمانی آن است که همه مدیران در هر سطحی نقش موثری را در این زمینه ایفا کنند. مدیران به عنوان نماینده رسمی سازمان، برای ایجاد هماهنگی و افزایش اخلاق حرفه‌ای در رأس سازمان قرار دارند. موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های موثر رهبری است. سازمان‌های موفق در بحث مدیریت استعداد آنهایی هستند که مدیران عالی آن در این زمینه حمایت لازم را داشته‌اند و همه مدیران زیر مجموعه را ملزم به رعایت آن دانسته‌اند. این حمایت دو طرفه است، به این صورت که مدیریت استعداد با انتصاب افراد مناسب در مشاغل کلیدی از تصمیم‌گیری و تفکر مدیران حمایت می‌نماید و می‌تواند زمینه بروز اخلاق کار حرفه‌ای را در سازمان ایجاد نماید (Kikajori and Mirtaghyansar, 2017).

در رأس اهدافی که صاحب نظران برای تحول در نظام‌های تعلیم و تربیت مطرح می‌کنند، معلم^۱ را نقطه اتکای هر تغییر و تحولی می‌دانند. نقش معلم به عنوان هدایت‌کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی است. از سوی دیگر، هدف اصلی آموزش و پرورش بهبود کیفیت یادگیری^۲ دانش‌آموزان است (Taghipour Zahir, 2011 and Tavakoli, 2011). بهره‌وری معلمان^۳ یکی از مهمترین مؤلفه‌های مؤثر مدرسه بر یادگیری دانش‌آموزان است. نقش برجسته معلمان سبب شده است که خط مشی‌گذاران بر سیاست‌های کارکنان در انتخاب، نگهداری و جبران خدمت معلمان به مثابه سازوکاری برای ارتقای بهره‌وری آموزشی تمرکز کنند (Ghasempour and Veseh, 2019). معلمان اثربخش و بهره‌ور، افرادی هستند که دستیابی به اهداف خاص را در نظر می‌گیرند، خواه این اهداف توسط خود آنها، خواه دیگران (مدیران مدارس، وزارت آموزش و پرورش) تهیه و تدوین شده باشد (Khanbazi and Zanbori, 2023). اثربخشی معلم تأثیری است که عوامل کلاس درس مانند روش‌های تدریس، انتظارات معلم، سازماندهی کلاس درس و استفاده از منابع کلاس درس بر عملکرد دانش‌آموزان دارد. این تعریف آنچه را در کلاس درس رخ می‌دهد مدنظر قرار می‌دهد ولی معیار اثربخشی عملکرد دانش‌آموزان است. اثربخشی معلم به منزله موفقیت در جامعه‌پذیری دانش‌آموزان و ارتقای رشد عاطفی و بهبود شخصی آنها در کنار تدریس موفق در برنامه آموزشی مدنظر قرار می‌گیرد که این امر می‌تواند زمینه بروز اخلاق حرفه‌ای و ایجاد یک محیط مناسب برای یادگیری را در محیط‌های آموزشی فراهم آورد (Rajabyan and Etal, 2020).

بیان مساله

در سال‌های اخیر، متأسفانه در سازمان‌های ما و بویژه نظام آموزش و پرورش ما جایگاه مدیریت استعداد و بهره‌وری آموزشی دستخوش تغییراتی شده است که به نفع نظام آموزشی کشور نیست و این امر باعث کاهش اخلاق کار حرفه‌ای در معلمان و خصوصاً معلمان تربیت بدنی شده است و این امر آسیب‌های جدی به ساختار نظام آموزشی کشور وارد کرده است. بنابراین محقق برای بررسی و برون رفت از چنین چالش‌هایی در صدد پاسخگویی به سوال زیر در جامعه هدف می‌باشد: که آیا بین مدیریت استعداد با اخلاق کار حرفه‌ای از طریق بهره‌وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

پیشینه پژوهشی

- 1 Teacher
- 2 Learning quality
- 3 Teacher productivity

Khanbazi and Zanbori, 2023 در پژوهشی تحت عنوان تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد و بهره وری نیروی انسانی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد و بهره وری نیروی انسانی با نقش میانجی تعهد سازمانی مستقیم و معنادار می باشد.

Darghahi and Etal 2021 پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر توانمند سازی و بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تاثیر مدیریت استعداد بر توانمند سازی و بهره وری نیروی انسانی مثبت و بود.

Bashkoh Ajirloo and Etal 2021 پژوهشی تحت عنوان ارائه مدل به کارگیری استعدادها و نقش آن در اخلاق حرفه ای معلمان دوره ابتدایی انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که به کارگیری استعدادها بر اخلاق حرفه ای معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

Alyahmmahi and Etal, 2020 در پژوهشی تحت عنوان تأثیرات اخلاق بر تصمیم گیری و بهره وری در محل کار نشان دادند که اخلاق بر بهره وری در محل کار تأثیر معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون به تعداد ۹۷ نفر بود، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، بهره وری آموزشی استاندارد مدیریت ها پرسشنامه های نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و اخلاق کار حرفه ای کادوزیر (۲۰۰۲) بود. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ بود که همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین از روش تحلیل مسیر و در نرم افزار پیرلس استفاده شده است.

یافته ها

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

جدول ۱- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه مدیریت استعداد و مولفه های آن با اخلاق کار حرفه ای					
متغیرها	مدیریت استعداد	نظام جذب استعدادها	ارزیابی و کشف استعدادها	نظام توسعه و آموزش استعدادها	حفظ و نگهداری استعدادها
r	۰/۶۱	۰/۴۵۰	۰/۳۷	۰/۴۰	۰/۳۰
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

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

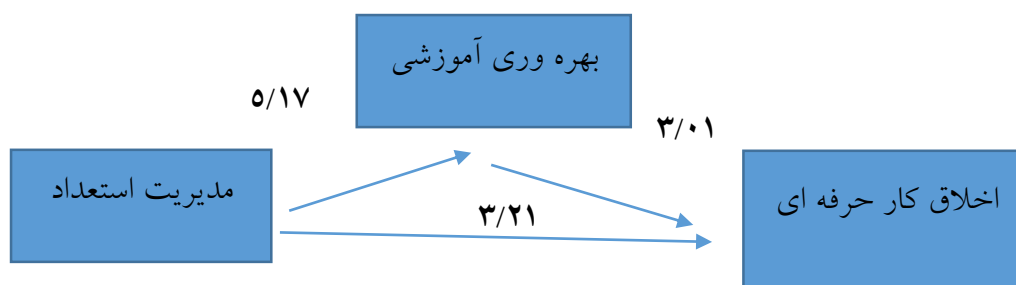
جدول ۲- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه مدیریت استعداد و مولفه های آن با بهره وری آموزشی					
متغیرها	مدیریت استعداد	نظام جذب استعدادها	ارزیابی و کشف استعدادها	نظام توسعه و آموزش استعدادها	حفظ و نگهداری استعدادها
r	۰/۵۰	۰/۳۲۰	۰/۳۵	۰/۳۹	۰/۴۱
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر بهره وری آموزشی و همه مولفه های آن با متغیر اخلاق کار حرفه ای آزمودنی ها رابطه مثبت وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

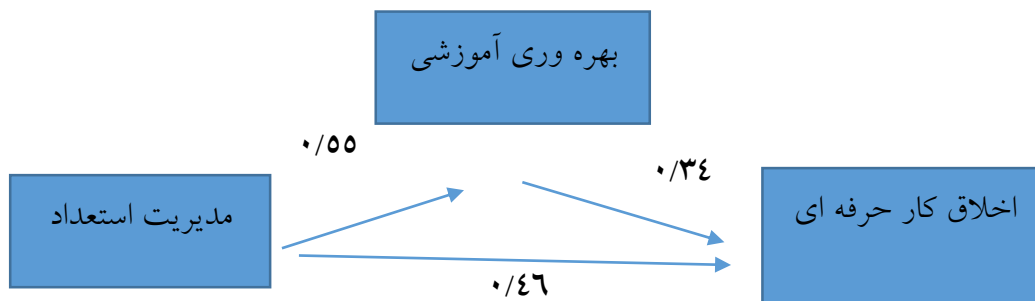
جدول ۳- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه بهره وری آموزشی ۱ و مولفه های آن با اخلاق کار حرفه ای

متغیرها	بهره وری آموزشی	ابعاد توانایی	درک و شناخت	انگیزش	حمایت سازمانی	بازخورد	اعتبار	سازگاری
r	۰/۳۲	۰/۲۹۰	۰/۲۸	۰/۲۰	۰/۲۶	۰/۲۵	۰/۲۳	۰/۲۱
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۴ و شکل های ۱ و ۲، نتایج تحلیل مسیر پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر مدیریت استعداد به اخلاق کار حرفه ای برابر ۰/۴۶ می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت استعداد، اخلاق کار حرفه ای به میزان ۰/۴۶ تغییر می کند. ضریب مسیر مدیریت استعداد به بهره وری آموزشی برابر ۰/۵۵ می باشد و این نشان می دهد که مدیریت استعداد به میزان ۰/۵۵ بر بهره وری آموزشی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر بهره وری آموزشی به اخلاق کار حرفه ای برابر ۰/۳۴ می باشد و این نشان می دهد که بهره وری آموزشی به میزان ۰/۳۴ بر اخلاق کار حرفه ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود تأثیر غیر مدیریت استعداد با اخلاق کار حرفه ای از طریق بهره وری آموزشی به میزان ۰/۱۸۷ می باشد.



شکل ۱- رابطه علی متغیرها درحالت معناداری ملاک معناداری ۱/۹۶± می باشد.



شکل ۲- رابطه علی متغیرها درحالت استاندارد

جدول ۷- نتایج مدل سازی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	مدیریت استعداد → اخلاق کار حرفه ای	۰/۴۶	۳/۲۱	تایید فرضیه	-
۲	مدیریت استعداد → بهره وری آموزشی	۰/۵۵	۵/۱۷	تایید فرضیه	-
۳	بهره وری آموزشی → اخلاق کار حرفه ای	۰/۳۴	۳/۰۱	تایید فرضیه	-
۴	مدیریت استعداد → بهره وری آموزشی → اخلاق کار حرفه ای	-	-	تایید فرضیه	۰/۱۸۷

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با اخلاق کار حرفه ای از طریق بهره وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون انجام شد. یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت استعداد و ابعاد آن با اخلاق کار حرفه ای آزمودنی ها می باشد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت استعداد و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای اخلاق کار حرفه ای در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات Bashkohajerlo and Etal 2021 و Sapahvand and Etal, 2015 همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد در واقع مدیریت استعداد بخشی از حیطه گسترده مدیریت منابع انسانی است ولی تمان اقدامات آن را در بر می گیرد که اگر از کیفیت لازم برخوردار باشد، موجب بهبود بستر اخلاقی سازمان و نگرش های کاری مثبت و مطلوب بیشتری از جمله اخلاق حرفه ای می شود.

یافته های تحقیق نیز نشان داد که بین مدیریت استعداد با بهره وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت استعداد و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای بهره وری آموزشی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات Khanbazi and Zanbori, 2023، Darghahi and Etal 2021 و Setodaarani and Etal, 2020 و Ahmed and Etal 2018 همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که امروزه سازمانها بخوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همچنین می توان بیان کرد که امروزه سازمانها بخوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین بهره وری آموزشی و مولفه های آن با اخلاق کار حرفه ای در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات Kohirostami and Etal, 2021، safayi and Etal, 2020، همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که بروز اخلاق حرفه ای مانند انجام وظایف کاری با احتیاط و مراقبت کامل، ارائه رفتار صادقانه در محیط کار، تصمیم گیری بدون تعصب و جزم اندیشی، پرهیز از دخالت دادن بحث های قومیتی و ارزشی در برخوردهای کاری، کمک و یاری رساندن به دیگران، قدرشناس محبت های دیگران بودن، رعایت هنجارها می تواند برگرفته از بهره وری های آموزشی و محیط مناسب آموزشی باشد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین مدیریت استعداد با اخلاق کار حرفه ای از طریق بهره وری آموزشی مثبت و معنادار مثبت می باشد. در تبیین این فرضیه می توان چنین بیان کرد که استعداد یک نیاز حیاتی برای سازمانها محسوب می شود، امروزه سازمانهای موفق به خوبی می دانند، برای دستیابی به مزیت رقابتی فوقالعاده و ادامه بقا در شرایط پیچیده اقتصادی، باید بهترین استعدادها را در اختیار داشته باشند. سازمانها علاوه بر درک نیاز به جذب، توسعه، حفظ و نگهداری استعدادهای سازمانی از این افراد به عنوان یکی از مهمترین منابع برای رسیدن به بهترین نتایج آگاهی دارند. در نتیجه، سازمان با سرمایه گذاری در مدیریت استعداد از یک سو، از نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار می شود و از سوی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت و می تواند زمینه ایجاد اخلاق کار حرفه ای و بهره وری را در سازمان فراهم نماید.

پیشنهادهای پژوهشی

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء اخلاق کار حرفه ای از طریق مدیریت استعداد بهره وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کازرون پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

مدیران سازمان با تبیین و اجرای بهتر مدیریت استعداد، فضای کاری بهتری برای ذی نفعان درون سازمان، ارباب رجوع فراهم آورند تا عامه مردم جامعه از منافع مستقیم و غیر مستقیم آن بهره مند شوند. البته باید توجه شود که حمایت مدیران ارشد سازمان و تصمیم گیرندگان سطح کلان حکومت از طریق تبیین استراتژی های سازمانی و حکومتی در اجرای موفقیت آمیز مدیریت استعداد می تواند نقش بسزایی داشته باشند و لذا حرکت بسوی اخلاق مداری و اخلاق حرفه ای یک حرکت جمعی بوده و نیازمند عزم ملی است.

۲) پیشنهاد می شود که در صورتی که آموزش و پرورش با مدیریت استعداد یابی توجه ویژه ای نماید می تواند حرفه ای معلمی جایگاه واقعی خود را بیابد و مقصد جویندگانه شغلی مستعد باشد و خود به خود این سازمان به استخروی از استعداد تبدیل می شود که قادر به استفاده از بهترین ها در مناصب مورد نظر خواهد بود و زمینه بروز بهره وری بیشتر سازمان را فراهم می آورد.

۳) نسبت به تدوین منشور اخلاقی، تهیه و تدوین کد اخلاقی و رفتار حرفه ای و کد میزی اخلاق و رفتار حرفه ای اقدامات لازم به عمل آید و برای بازنگری و تکمیل آن از هیچ کوششی دریغ نکنند تا بتوان زمینه ایجاد و ارتقاء بهره وری را فراهم کرد

۴) پیشنهاد می گردد که دوره های آموزشی در خصوص تبیین مولفه های مدیریت استعداد، بهره وری آموزشی و اخلاق کار حرفه ای برای معلمان برگزار گردد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت کنندگان.

محرمانه نگه داشتن نام و اطلاعات شخصی افراد

صداقت، امانت و رعایت حقوق مولفین در استفاده از منابع

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر از سوی نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

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

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

References

- Alyammahi, Alyaa & Alshurideh, Muhammad & Al Kurdi, Barween & Salloum, Said. (2020). The Impacts of Communication Ethics on Workplace Decision Making and Productivity. 10.1007/978-3-030-58669-0_44.
- Ahmed, Y., Choudhury, G.A.& Ahmed, M. S. (2018). Strategy Formulation and Adaptation Pathways Generation for Sustainable Development of Western Floodplain of Ganges. Journal of Water Resource and Protection, 9(06), 663.
- Bashkoh Ajirloo, H. Zahed Babalan, A. Akbari, T. Khaleqkhah, A.(2021). Presenting a model of using talents and its role in the professional ethics of elementary school teachers, Journal of Biological Ethics, Volume 12, Number 37. (In Persian).
- Dehghani, S. M. Safari, O (2022). Testing the conceptual model of the relationship between jihadi culture and human resource productivity through Islamic work ethics, Quarterly Journal of New Approaches in Jihadi Management and Islamic Governance, No. 9, Volume 3, pp. 96-110. . (In Persian).
- Ghasempour, Ha. Weise, S. M (2019). The effect of Jihadi culture and Islamic work ethics on the well-being of human resources of Ilam University employees, Quarterly Journal of Ilam Culture, Volume 20, Issue 66, pp. 33-8. . (In Persian).
- Kiakjori, D. Mirtaghian Roudsari, S. Mo (2018). Studying the effect of talent management on the psychological empowerment of hotel industry employees, Quarterly Journal of Educational Psychology, Tonekabon Azad University, Year 9, Issue 1, pp. 16-29. . (In Persian).
- Khanbazi, N. Zabori, E (2023). Determining the relationship between talent management and human resource productivity with the mediating role of organizational commitment of education staff in Kazerun city, Quarterly Journal of Strategic Research in Education, Volume, 2, Issue, 2. . (In Persian).
- Kouhi Rostami, M. Gilani, S. Najaf Pour Moghadam, P (2021). The effect of professional ethics on job performance through the mediation of ethical climate in university libraries in Ahvaz city, University Library and Information Research, University of Tehran, Volume 56, Number 3. . (In Persian).
- Taghipour Zahir, A. Tavakoli, R. (2011). Investigating the relationship between managers' philosophical mindset and the performance of secondary school teachers in Tehran's 4th district. Management and Planning in Educational Systems, 4(1), 63-80. . (In Persian).
- Rajbian E, Alvani S. M, Ataei Mohammad, H (2020). Designing an interpretive structural model of teacher productivity with a positive organizational behavior approach in the Ministry of Education. Quarterly Scientific and Research Journal of Education. 2011; 37 (1): 121-146. . (In Persian).
- Safaei, I. Mireskhari, M. Karimi Rad, R (2020). The mediating role of professional ethics in the relationship between sport and quality of work life and job performance in education and training of Sistan and Baluchestan, New Approaches in Sports Management, Volume 9, Issue 35, pp. 65-82. . (In Persian).

- Sephvand, R. Vahdati, H. Esmaeili, M. R. Rahimi Aghdam, S (2016). The relationship between talent management and the promotion of professional ethics, Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, Year 11, Issue 4, pp. 2-8. . (In Persian).
- Sotoudeh Arani, H. Baghbani Arani, A. Maqsoudi Ganja, Y. Mehtari Arani, Mo. Sarpoleh, Z. (2020). Analysis of the effect of talent management processes on networking capabilities and organizational performance in cooperative and rural companies in Isfahan province, Journal of Cooperatives and Agriculture, Volume 10, Number 37, pp. 183-199. . (In Persian).