



شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت استعدادیابی ورزشی (مطالعه موردی: کشتی)

مریم رکرک^۱، عزت‌الله شاه‌منصوری^{۲*}، حمید فروغی پور^۳

تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۵/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۰۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر مدیریت استعدادیابی در رشته ورزشی کشتی است. این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و بر مبنای اهداف پژوهش، از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش کارشناسان ورزشی، پیشکسوتان ورزشی، ورزشکاران باسابقه، مدیران کمیته ملی المپیک، مدیران حوزه ورزش قهرمانی، مدیران پایگاه‌های قهرمانی، مدیران فدراسیون‌های ورزشی، کارشناسان مرکز استعدادیابی وزارت ورزش و جوانان، مربیان تیم ملی، اساتید دانشگاه، مربیان پایه، انستیتو کشتی، آکادمی ملی المپیک و کشتی‌گیران عضو تیم ملی را شامل می‌شود. با توجه به محدود بودن جامعه، تعداد ۱۹۹ نفر به‌عنوان نمونه به‌صورت هدفمند انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق‌ساخته است که در آن مؤلفه‌های شناسایی شده حول محورهای استعدادیابی، استعدادداری و استعدادپروری مشخص شده و روایی و اعتبار آن مورد تأیید قرار گرفته است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر آمار توصیفی، از مدل معادلات ساختاری علی و آزمون فریدمن با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای Spss نسخه ۲۶ و R نسخه ۳.۶.۱ استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که عوامل شناسایی شده در فرایند مدیریت استعداد نقش مؤثر و معناداری دارند و سه مؤلفه که بیشترین نقش را در فرایند مدیریت استعدادیابی دارند، به‌ترتیب اولویت عبارت‌اند از: استعدادیابی، استعدادپروری، استعدادداری. همچنین عوامل مداخله‌گر مزاحم بیشترین بار عاملی منفی در مدیریت استعدادیابی را دارد. در نتیجه مدیران ورزش در حوزه کشتی می‌بایست با تقویت عوامل مؤثر در استعدادیابی ورزشی، با توجه به اولویت‌های مشخص شده و کاهش نقش عوامل مزاحم در این خصوص، به فرایند مدیریت استعدادیابی کمک کنند.

واژه‌های کلیدی: استعدادپروری، استعدادداری، استعدادیابی، عوامل مداخله‌گر مزاحم، کشتی.

Email: m.maryam.rokrok@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

Email: et.shahmansoori@gmail.com

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.*

Email: foroghporhamid@yahoo.com

۳. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

مقدمه

فراگیر شدن ورزش و اهمیت آن در مناسبات بین‌المللی توجه فراوانی از جانب دولت‌ها را متوجه این پدیده ساخته است. موفقیت کشورها در میدان‌های ورزشی، علاوه بر تأثیرات اجتماعی و اقتصادی، نمادی از ثبات و توانمندی‌های همه‌جانبه آن کشورها محسوب می‌شود و یکی از علل سرمایه‌گذاری بالای کشورها در ورزش قهرمانی و حرفه‌ای از این مورد نشئت می‌گیرد (نوری و صادقی، ۱۳۹۷). یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌های پیشرو در عصر حاضر شناسایی و مدیریت استعداد است (Kshoreva & Kostanek, 2019). اغلب سازمان‌ها امروزه بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، مشکلات فراوان برای نگهداری از استعدادهای برجسته، بالا رفتن نرخ جابه‌جایی کارکنان و استراتژی‌های منابع انسانی، با بحران استعداد مواجه هستند (Phillips & Roper, 2009). تحقیقات اخیر از ۴۰ شرکت جهانی نشان داده که همه آن‌ها با مشکل عدم استفاده از استراتژی مدیریت استعداد مواجه‌اند که نتیجه آن کمبود نیروهای مستعد برای پر کردن سمت‌های راهبردی سازمانی است که به‌طور قابل توجهی توانایی شرکت را برای رشد محدود ساخته است (Collings et al, 2015).

رینگر^۱ (۲۰۰۱) در تعریف کاربردی استعدادیابی اعتقاد دارد استعدادیابی یعنی پیش‌بینی اجرا (عملکرد) از طریق سنجش ویژگی‌های جسمانی، روانی و اجتماعی و همچنین توانایی‌های تکنیکی (به نقل از اسدی و همکاران، ۱۳۹۶). به‌کارگیری صحیح مدیریت استعداد و ابعاد آن می‌تواند بهره‌وری نیروی انسانی و به‌تبع آن، نوآوری در سازمان‌های ورزشی را بهبود ببخشد و باعث کارایی هرچه بیشتر افراد مستعد در سازمان شود (لطفی یامچی و همکاران، ۱۳۹۶). مؤلفه‌های مدیریت استعداد در ورزش، همانند هر زمینه تخصصی دیگر، دربرگیرنده کارکردهای منابع انسانی در رابطه با استعدادهای سازمان است که به این صورت بیان می‌شود: ۱. جذب و شناسایی استعدادهای؛ ۲. انتخاب استعدادهای؛ ۳. به‌کارگیری استعدادهای؛ ۴. توسعه استعدادهای؛ ۵. حفظ و نگهداری استعدادهای (خضرای گنجی فر و همکاران، ۱۳۹۵). در ورزش نیز کشف افراد با استعداد و گزینش آن‌ها و سپس هدایت، کنترل و ارزیابی آن‌ها در صعود به بالاترین سطح از مهارت اهمیت زیادی دارد. شناسایی فرایندها، بسترها و عوامل ایجادکننده مدیریت استعداد می‌تواند در بهبود عملکرد سازمان‌های ورزشی مؤثر واقع شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸) و سازمان برای اینکه بتواند نظام دانش را به‌طور مؤثر بهبود ببخشد و در کل سازمان اشاعه دهد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی و مدیریت استعداد توجه کند و هر اندازه مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، پیاده‌سازی مدیریت دانش با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۵). موفقیت در ورزش ناشی از حداقل سه عامل است: ۱. استعداد ذاتی مناسب؛ ۲. شرایط روانی مطلوب؛ ۳. تسلط بر مهارت‌های تکنیکی (ابوالعالی و غفاری، ۱۳۹۷).

یکی از مهم‌ترین رشته‌های ورزشی در کشور ما کشتی است که از نظر تاریخی، اجتماعی و فرهنگی جایگاه ویژه‌ای دارد. این رشته از نظر قهرمانی نیز در مسابقات رسمی مدال‌های متعددی را نصیب کشورها می‌گرداند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۶). در حال حاضر کشتی به دو نوع تحت عنوان آزاد و فرنگی در دنیا اجرا می‌شود و مسابقات جهانی آن همه‌ساله برگزار می‌شود و از جایگاه مناسبی نیز در المپیک برخوردار است (کشاورز و همکاران، ۱۳۹۳). بدیهی است هر کشوری باید سعی کند با شناسایی مشکلات و موانع موجود و تدوین استراتژی مناسب، زمینه شناسایی، جذب، توسعه و پرورش این رشته پایه و مدال‌آور را فراهم آورد. به‌طور مثال، کشور روسیه با کسب ۲۰ مدال در رشته کشتی توانست در رتبه چهارم المپیک قرار بگیرد. بسیاری از کشورها در تلاش‌اند تا با توسعه ساختار منسجم و نظام‌مند خود، به شناسایی ورزشکاران مستعد بپردازند تا از این طریق امکان توسعه و ترویج یک رشته ورزشی را فراهم سازند (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به اهمیت و ضرورت ورزش قهرمانی و تأثیر این امر بر شناسایی ملت‌ها و فرهنگ آنان و نیز ضرورتی که این مسئله در روابط دیپلماتیک کشورها دارد، امروزه توجه به استعدادیابی ورزشی به‌خوبی احساس می‌شود. کشور ایران، به لحاظ استعدادهای ورزشی، بسیار غنی است و از این حیث، زمینه مناسبی در بخش ورزش آن وجود دارد، اما ریشه مشکل را می‌بایست در فقدان برنامه‌ریزی شایسته در امر استعدادیابی ورزشی جست‌وجو کرد؛ زیرا استعدادیابی ورزشی در کشور ما هنوز به‌صورت

کاملاً سنتی و با استفاده از مشاهده میدانی انجام می‌گیرد که با وجود مندرجات در طرح جامع ورزش کشور، طرحی یکپارچه، جامع و اجرایی برای استعدادیابی وجود ندارد (باسره و همکاران، ۱۳۹۵). کلانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقات خود که در زمینه استعدادیابی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که طرح اجرایی برای استعدادیابی در کشور وجود دارد، ولی سازمان‌ها به صورت جدی به استعدادیابی نمی‌پردازند. بین دستگاه‌های گوناگون در زمینه استعدادیابی هماهنگی وجود ندارد و در این مورد برخی سازمان‌ها به صورت جداگانه فعالیت‌های پراکنده‌ای را انجام می‌دهند؛ اما در نهایت باید دید که آیا فرایندها و آزمون‌هایی که به کشف و پیش‌بینی استعدادها می‌پردازند تا چه اندازه مؤثر بوده و هستند و تا چه حد می‌توان به آن‌ها اکتفا کرد و آیا از این طریق می‌توان افراد مستعد با آینده موفق در ورزش را شناسایی کرد و آن‌ها را با اطمینان کامل به سمت رشته ورزشی معینی سوق داد تا در آن رشته پرورش یابند و استعداد خود را نشان دهند یا خیر. دیردز^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقات خود به مطالعه کشورهای پرداخته که به صورت هدفمند و با استفاده از برنامه‌های نظام‌مند و جامع، استعدادیابی را دنبال کرده‌اند (آلمان شرقی، شوروی، استرالیا، کانادا، آمریکای شمالی، چین، روسیه، کره جنوبی، برزیل، مجارستان، ژاپن و...) و نشان داده فرایند استعدادیابی به صورت نظام‌مند، یکپارچه و جامع در نهادهایی همچون باشگاه‌ها و اماکن ورزشی، هیئت‌های ورزشی و انجمن‌های ورزشی، وزارت ورزش و آموزش و پرورش اجرا می‌شود که اصلی‌ترین نهاد مجری آن آموزش و پرورش است. با نگاهی به کشورهای که در دنیا به امر استعدادیابی پرداخته و به موفقیت دست یافته‌اند، می‌توان گفت جواب این سؤال‌ها مثبت است. در کشور ما نیز متخصصان امر با مثبت بودن جواب این سؤال‌ها موافق‌اند، اما در اجرا شاهد آن نیستیم و در امر نتیجه‌گیری نیز شاهد نتایج تکرارناپذیر و گهگاه در امر مدال‌آوری است که در نهایت می‌تواند نتیجه فرایند ضعیف مدیریت استعدادیابی باشد. با توجه به مطالب بیان‌شده در ادبیات و پیشینه پژوهش و نیز اهمیت و ضرورت برنامه مدیریت استعداد در زمینه رشته کشتی، در پژوهش حاضر ابتدا به شناسایی و بررسی مؤلفه‌های مربوط به مدیریت استعداد پرداخته می‌شود. هدف بعدی رتبه‌بندی هریک از مؤلفه‌های مربوط به عامل‌های مدیریت استعداد است. در نهایت به این موضوع پرداخته می‌شود که هریک از عوامل مدیریت استعداد در تبیین آن چه میزان نقش دارند و مدیریت استعداد به چه میزان بر پیامدهای حاصل از آن نقش دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و همچنین بر مبنای اهداف پژوهش، از نوع کاربردی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش متشکل است از کارشناسان ورزشی، پیشکسوتان ورزشی، ورزشکاران باسابقه، مدیران کمیته ملی المپیک، مدیران حوزه ورزش قهرمانی، مدیران پایگاه‌های قهرمانی، مدیران فدراسیون‌های ورزشی، کارشناسان مرکز استعدادیابی وزارت ورزش و جوانان، مربیان تیم ملی، اساتید دانشگاه، مربیان پایه، انستیتو کشتی، آکادمی ملی المپیک و کشتی‌گیران عضو تیم ملی که از میان آن‌ها، تعداد ۱۹۹ نفر به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه محقق‌ساخته‌ای است که برای بررسی روایی محتوایی آن به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا و شاخص روایی محتوا استفاده شده است. برای تعیین ضریب نسبی روایی محتوا، از نظرات ۹ نفر از متخصصان و کارشناسان رشته کشتی استفاده شده است. ضریب نسبی روایی محتوای کل پرسش‌نامه ۰/۸۹ به دست آمد و شاخص روایی محتوای کل پرسش‌نامه نیز ۰/۹۷ محاسبه شد. پایایی ابزار نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ محاسبه شد که نشان‌دهنده کیفیت مناسب ابزار اندازه‌گیری است. برای تدوین ابعاد پرسش‌نامه، از مطالعات کتابخانه‌ای - که به صورت نظام‌مند و چارچوب‌دار مبتنی بر سؤالات اساسی پژوهشی است - و از منابع علمی (کتاب، مقالات) و نیز منابع رسانه‌ای استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش (بررسی نرمال بودن داده‌ها، روایی محتوایی، تعیین نقش مؤلفه‌ها در مدیریت استعدادیابی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها) از روش‌های آماری تحلیل عاملی، آزمون فریدمن و مدل معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای Spss نسخه ۲۶ و R نسخه ۳.۶.۱ بسته‌های (lavaan, semPlot, psych, mvnormtest) استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول (۱) برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق حاضر آمده است.

جدول ۱: مهم‌ترین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱۲	۵۷
	زن	۸۷	۴۳
تحصیلات	کاردانی	۹	۴.۵
	کارشناسی ارشد	۷۷	۳۸.۷
سمت ورزشی	کارشناس ورزشی	۲۳	۱۱.۶
	پیشکسوت ورزشی	۲۴	۱۲.۱
	ورزشکار با سابقه	۴۱	۲۰.۶

برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از آزمون‌های شاپیرو-ویلک چندمتغیری و چولگی و کشیدگی چندمتغیری استفاده شد که نتیجه آن در جدول (۲) گزارش شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون شاپیرو-ویلک چندمتغیره

آماره	W	Beta-hat	Kappa	P
شاپیرو-ویلک	۱۱.۰۷	-	-	۰.۵۹
کشیدگی	-	۱۱.۲۳	۰.۳۸	۰.۵۱
چولگی	-	۱۰.۶۱	۱.۵	۰.۲۵

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده در آزمون شاپیرو-ویلک چندمتغیره، بزرگ‌تر از ۰.۰۵ است ($P=0.62$ و $MvW=13.09$). همچنین شاخص‌های کشیدگی و چولگی چندمتغیره نشان می‌دهد پیش‌فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها به شکل مناسبی برای داده‌های پژوهش برقرار است.

به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق‌ساخته، برای بررسی روایی گویه‌های پرسش‌نامه از روش بررسی روایی سازه و برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوایی و شاخص روایی محتوا^۱ استفاده شده است. برای تعیین ضریب نسبی روایی محتوا، از ۹ نفر از متخصصان و کارشناسان رشته کشتی درخواست شد تا هر گویه را بر اساس طیف سه‌قسمتی «ضروری است»، «مفید است»، «ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» و مجدد هر گویه را در طیف چهارگزینه‌ای «غیرمرتبط»، «نیاز به بازبینی جدی»، «مرتبط، اما نیاز به بازبینی» و «کاملاً مرتبط» بررسی کنند. پس از جمع‌آوری نظرات متخصصان و تحلیل نتایج، ضریب نسبی روایی محتوای کل پرسش‌نامه ۰/۸۱ به دست آمد و شاخص روایی محتوای کل پرسش‌نامه نیز ۰/۹۱ محاسبه شد. با مقایسه نتایج به‌دست‌آمده و جدول تصمیم‌گیری شاخص‌ها، نتایج به‌طور کلی حاکی از هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری و هدف پژوهش است. در ادامه، برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های پژوهش و تعیین اینکه هریک از عوامل استعدادیابی، استعدادداری، استعدادپروری و عوامل مزاحم به چه میزان نشان‌دهنده مدیریت استعدادند و اینکه مدیریت استعداد چه نقشی در پیامدهای حاصل از این امر دارد، از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. چندین شاخص آماری برای بررسی برازش مدل ساختاری وجود دارد. برازش مدل تعیین‌کننده درجه‌ای است که داده‌های واریانس-کواریانس نمونه مدل معادلات ساختاری را حمایت می‌کند. یکی از شاخص‌های بسیار مهم نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی است که

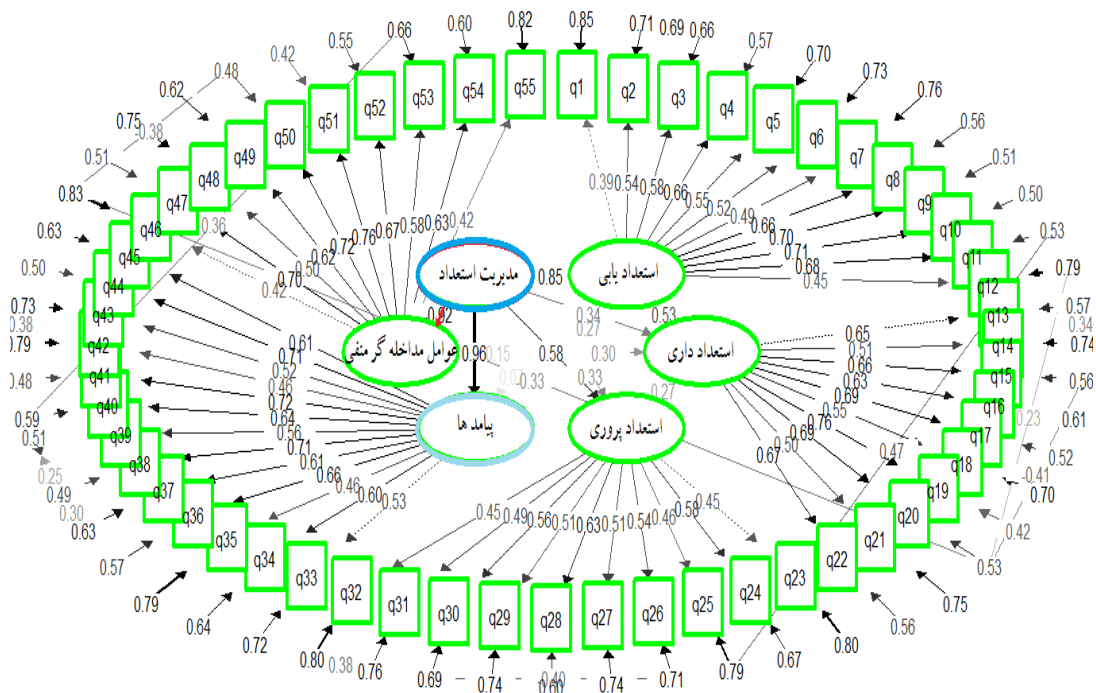
1. Content Validity Ratio (CVR)
2. Content Validity Index (CVI)

غالباً مقدار بین ۱ تا ۳ را به‌عنوان مقدار موردقبول در نظر می‌گیرند. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) یکی دیگر از شاخص‌هایی است که می‌توان برای بررسی مناسب بودن مدل استفاده کرد. در سخت‌گیرانه‌ترین حالت، مقدار بین ۰ تا ۰.۰۸ به‌عنوان دامنه پذیرش برازش خوب مدل در نظر گرفته می‌شود. شاخص‌های مهم دیگر عبارت‌اند از: شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص نیکویی برازندگی (GFI) و شاخص برازش هنجار شده (NNFI) که مقدار مجاز این شاخص‌ها باید بیش از مقدار ۰/۹ باشد تا مدل نهایی پذیرفته شود (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). مدل علی ساختاری الگوی ملی مدیریت استعدادیابی ورزشی در رشته کشتی، پس از بررسی داده‌ها، بهترین مدل برازش‌یافته با شاخص‌های برازش ذکرشده، در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل ساختاری مدیریت استعداد

شاخص‌های برازش		نام شاخص
حد مجاز	مقدار	
کمتر از ۳	۲.۶۵	نسبت خی دو به درجه آزادی
کمتر از ۰.۰۸	۰.۰۶	RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)
بالاتر از ۰.۹	۰.۹۱	CFI (برازندگی تعدیل شده)
بالاتر از ۰.۹	۰.۹۲	NFI (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰.۹	۰.۹۴	GFI (نیکویی برازش)
بالاتر از ۰.۹	۰.۹۱	RMR (ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده)

به‌طور کلی، هریک از شاخص‌های به‌دست‌آمده به‌تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیست و این شاخص‌ها می‌بایست در کنار هم تفسیر شوند. مقدارهای به‌دست‌آمده برای این شاخص‌ها نشان می‌دهد که در مجموع الگو برای تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است و بنابراین، آزمون فرضیه‌های پژوهش بلامانع است. در ادامه مدل استانداردشده در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل ساختاری با ضرایب استانداردشده

از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده می‌توان این‌گونه برداشت کرد که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آن‌ها همبستگی معناداری وجود دارد. ضرایب استاندارد شده، در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین گویه‌ها و عامل‌های مرتبه اول و یا عامل‌های مرتبه اول و عامل مرتبه دوم هستند. در این مدل، میزان روابط بین متغیرهای مکنون با یکدیگر و نیز رابطه بین متغیرهای مکنون با شاخص‌های نشان‌دهنده آن‌ها مشخص شده است. در ادامه ابتدا به بررسی تک‌تک عامل‌های مدیریت استعداد بر اساس شاخص‌های مربوط به هر کدام پرداخته شده و رتبه‌بندی هر یک از مؤلفه‌ها تعیین شده است.

جدول ۴: نقش عوامل مؤثر در مدیریت استعدادیابی ورزش کشتی

گویه	بار عاملی	آماره Z	p-value
۱. استفاده از فناوری (تکنولوژی، فناوری اطلاعات، فضای مجازی و...)	۰.۳۹	-	۰.۰۰۱
۲. حمایت مدیران ارشد فدراسیون از فرایند استعدادیابی	۰.۵۴	۴.۷۶	۰.۰۰۱
۳. حمایت مدیران مراکز استعدادیابی از فرایند استعدادیابی	۰.۵۸	۴.۹۰	۰.۰۰۱
۴. به‌کارگیری مدیریت دانش مرتبط با مفاهیم و موضوعات علمی استعدادیابی (کارگاه‌های آموزشی، همایش‌های تیم‌های تخصصی، فرهنگ سازمانی پویا و خلاق)	۰.۶۵	۵.۱۲	۰.۰۰۱
۵. برنامه‌ریزی علمی (راهبردی و عملیاتی) در فرایند استعدادیابی	۰.۵۴	۴.۷۷	۰.۰۰۱
۶. قطب‌بندی مناطق و استان‌های کشور (طرح آمایش استعداد ورزشی) برای شناخت مناطق مستعد	۰.۵۲	۴.۶۷	۰.۰۰۱
۷. آموزش و پرورش نیروهای استعدادیاب (از داخل سازمان) با توجه به کمبود نیروی انسانی متخصص	۰.۴۸	۴.۵۳	۰.۰۰۱
۸. توجه به ویژگی‌های عملکردی افراد (متعهد بودن، علاقه‌مند بودن، بهره‌وری بالا داشتن)	۰.۶۶	۵.۱۴	۰.۰۰۱
۹. توجه به ویژگی‌های مهارتی (انجام ماهرانه حرکات و تکنیک‌ها)	۰.۶۹	۵.۲۲	۰.۰۰۱
۱۰. تلاشگری (میل به پیشرفت، تداوم فعالیت، پشتکار)	۰.۷۰	۵.۲۴	۰.۰۰۱
۱۱. قابلیت‌های ذهنی (آگاهی محیطی، پردازش سریع داده‌ها، تاکتیک‌پذیری)	۰.۶۸	۵.۲۲	۰.۰۰۱
۱۲. توجه به مهارت‌های ارتباطی (تعامل، گفت‌وگو، آداب معاشرت)	۰.۴۵	۴.۳۸	۰.۰۰۱

اطلاعات جدول (۴) نشان می‌دهد که تمامی گویه‌های این عامل دارای بار عاملی معنی‌دار است. در این بین، گویه ۱۰ تلاشگری و میل به پیشرفت، تداوم فعالیت، پشتکار بیشترین بار عاملی (۰.۷) را دارد. در ادامه، برای رتبه‌بندی گویه‌هایی که در عامل استعدادیابی نقش دارند، از آزمون فریدمن استفاده شد.

جدول ۵: آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی گویه‌های عامل استعدادیابی

تعداد	۱۹۹
خی دو	۷۱۵.۷۳
درجه آزادی	۱۱
P	۰.۰۰۱

نتایج جدول (۵)، با توجه به مقدار آماره آزمون (۷۱۵.۷۳) و با ۱۱ درجه آزادی نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر یکسان بودن اهمیت گویه‌های عامل استعدادیابی رد می‌شود. در جدول (۶) می‌توان میانگین رتبه و رتبه‌های مربوط به هر یک از گویه‌های این عامل را مشاهده کرد.

جدول ۶: رتبه‌بندی گویه‌های مؤثر در عامل استعدادیابی

رتبه	میانگین رتبه	گویه
۱	۸.۴۹	۱. حمایت مدیران مراکز استعدادیابی
۲	۸.۴۱	۲. حمایت مدیران ارشد فدراسیون از فرایند استعدادیابی
۳	۸.۴۰	۳. برنامه‌ریزی علمی (راهبردی و عملیاتی) در فرایند استعدادیابی

جدول ۷: نقش عوامل مؤثر در مدیریت استعدادداری ورزشی کشتی

p-value	آماره z	بار عاملی	گویه
۰.۰۰۱	-	۰.۶۵	۱۳. استفاده از مشاوران متخصص در برقراری ارتباط مؤثر با ورزشکاران مستعد
۰.۰۰۱	۷.۹۲	۰.۵۱	۱۴. توسعه ظرفیت‌های روانی ورزشکاران مستعد (از طریق، مشاوره‌های روانی، ایجاد محیط انگیزشی، درک متقابل افراد، اخلاق حرفه‌ای)
۰.۰۰۱	۸.۱۹	۰.۶۶	۱۵. تخصیص منابع مالی به مقوله مدیریت استعدادیابی
۰.۰۰۱	۷.۸۷	۰.۶۲	۱۶. وجود مراکز آموزشی و تمرینی کافی و باکیفیت
۰.۰۰۱	۸.۵۵	۰.۶۹	۱۷. تعهد به اجرای برنامه استعدادیابی توسط مدیران و مجریان
۰.۰۰۱	۷.۰۰	۰.۵۵	۱۸. حمایت مادی از ورزشکاران مستعد در طول مرحله رشد و پرورش
۰.۰۰۱	۹.۲۵	۰.۷۵	۱۹. ایجاد شبکه‌های حمایتی (مشاوره تحصیلی، خانوادگی، تمرینی، تصمیم‌گیری)
۰.۰۰۱	۸.۵۳	۰.۶۸	۲۰. فراهم نمودن زمینه‌های لازم برای ایجاد محیط شاداب و فعال
۰.۰۰۱	۶.۴۱	۰.۴۹	۲۱. وجود پاداش‌های مالی
۰.۰۰۱	۸.۲۹	۰.۶۶	۲۲. ارزیابی دوره‌ای و هدفمند قابلیت‌های ورزشکاران مستعد (جسمانی، مهارتی، روانی، اخلاقی)

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد گویه ۱۹، یعنی ایجاد شبکه‌های حمایتی (مشاوره، تحصیلی، خانوادگی، تمرینی، تصمیم‌گیری) دارای بیشترین بار عاملی (۰.۷۵) و گویه ۲۱، وجود پاداش‌های مالی، دارای کمترین بار عاملی (۰.۴۹) است. همچنین برای رتبه‌بندی گویه‌هایی که در عامل استعدادداری نقش دارند، از آزمون فریدمن استفاده شد.

جدول ۸: آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی گویه‌های عامل استعدادداری

۱۹۹	تعداد
۴۵۴.۲۰	خی دو
۹	درجه آزادی
۰.۰۰۱	P

نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر یکسان بودن اهمیت گویه‌های عامل استعدادداری، با توجه به مقدار آماره آزمون (۴۵۴.۲۰) و با ۹ درجه آزادی رد می‌شود. در جدول (۹) میانگین رتبه و رتبه‌های مربوط به هر یک از گویه‌های عامل استعدادداری مشاهده می‌شود.

جدول ۹: رتبه‌بندی گویه‌های مؤثر در مدیریت استعدادداری

رتبه	میانگین رتبه	گویه
۱	۷.۲۶	۱۵. تخصیص منابع مالی به مقوله مدیریت استعدادیابی
۲	۶.۵۴	۲۱. وجود پاداش‌های مالی
۳	۶.۲۲	۲۲. ارزیابی دوره‌ای و هدفمند قابلیت‌های ورزشکاران مستعد (جسمانی، مهارتی، روانی، اخلاقی)

جدول ۱۰: نقش عوامل مؤثر در مدیریت استعدادپروری ورزش کشتی

p-value	آماره Z	بار عاملی	گویه
۰.۰۰۱	-	۰.۴۴	۲۳. ایجاد محیط و شرایط مناسب برای پرورش بلندمدت ورزشکار مستعد (شناخت نقاط قوت و ضعف ورزشکار، توسعه مهارت‌های بنیادی و فنی، طراحی برنامه تمرین، توسعه عوامل آمادگی جسمانی و...)
۰.۰۰۱	۵.۲۹	۰.۵۷	۲۴. توسعه و ارتقای کیفی ورزشکار مستعد (تجربه‌های رقابتی جدید، تحلیل و ارزیابی عملکرد ورزشکار، هدف‌گذاری مؤثر...)
۰.۰۰۱	۴.۷۶	۰.۴۶	۲۵. برقراری ارتباط و تعامل سازنده در خصوص وضعیت جسمانی و روحی-روانی ورزشکار
۰.۰۰۱	۵.۰۷	۰.۵۳	۲۶. مشاوره‌های روانی، خانوادگی، اخلاقی حرفه‌ای و فرهنگی
۰.۰۰۱	۴.۹۷	۰.۵۱	۲۷. ایجاد و توسعه محیط انگیزشی (درونی و بیرونی) برای ورزشکار مستعد
۰.۰۰۱	۵.۵۳	۰.۶۳	۲۸. استفاده از نیروی انسانی متخصص در امور مربیگری و کادر فنی
۰.۰۰۱	۴.۹۳	۰.۵۰	۲۹. استفاده از ظرفیت‌های دانشگاهی مرتبط با موضوع
۰.۰۰۱	۵.۱۶	۰.۵۵	۳۰. تشکیل تیم‌های تخصصی (روان‌شناسی، فیزیولوژی، علم تمرین، مدیریت رفتار)
۰.۰۰۱	۴.۸۶	۰.۴۹	۳۱. برقراری مکانیسم تعریف‌شده و مدون سیستم ارتباطی ورزشکاران مستعد با تیم‌های باشگاهی
۰.۰۰۱	۴.۶۰	۰.۴۵	۳۲. گنجاندن مدیریت استعدادیابی در چارت سازمانی باشگاه‌ها (در سه حیطه جذب، حفظ و پرورش)

مقادیر آماره Z و معنی‌داری گزارش شده در جدول (۱۰) در سطح خطای ۰.۰۵ نشان می‌دهد که تمامی گویه‌های این عامل دارای بار عاملی معنی‌داری است. گویه ۲۸ بیشترین بار عاملی (۰.۶۳) را در متغیر استعدادپروری دارد. برای رتبه‌بندی گویه‌هایی که در عامل استعدادپروری نقش دارند، از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج رتبه‌بندی در جداول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۱: آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی گویه‌های عامل استعدادپروری

۱۹۹	تعداد
۳۵۵.۴۹	خی دو
۹	درجه آزادی
۰.۰۰۱	P

نتایج جدول (۱۱)، با توجه به مقدار آماره آزمون (۳۵۵.۴۹) در سطح اطمینان ۰.۹۵ نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر یکسان بودن اهمیت گویه‌های عامل استعدادپروری رد می‌شود. در جدول (۱۲) می‌توان میانگین رتبه و رتبه‌های مربوط به هر یک از گویه‌های این عامل را مشاهده کرد.

جدول ۱۲: رتبه‌بندی گویه‌های مؤثر در مدیریت استعدادپروری

رتبه	میانگین رتبه	گویه
۲	۶.۵۸	۲۸. استفاده از نیروی انسانی متخصص در امور مربیگری و کادر فنی
۱	۷.۰۳	۳۰. تشکیل تیم‌های تخصصی (روان‌شناسی، فیزیولوژی، علم تمرین، مدیریت رفتار)
۳	۶.۳۰	۳۱. برقراری مکانیسم تعریف‌شده و مدون سیستم ارتباطی ورزشکاران مستعد با تیم‌های باشگاهی

جدول ۱۳: نقش عوامل مؤثر در پیامدهای ورزش کشتی

p-value	آماره Z	بار عاملی	گویه
۰.۰۰۱	-	۰.۵۲	۳۳. شناخت افرادی شایسته، با مهارت‌های بالقوه در جایگاه ورزشی مناسب
۰.۰۰۱	۶.۴۱	۰.۵۹	۳۴. کسب موفقیت زیاد، برای ورزش قهرمانی از طریق سیستم استعدادیابی ورزشی کشور
۰.۰۰۱	۵.۳۴	۰.۴۵	۳۵. کاهش زمان موردنیاز برای رسیدن به اوج عملکرد ورزشی
۰.۰۰۱	۶.۶۱	۰.۶۵	۳۶. شناسایی صحیح افراد، افزایش تعداد ورزشکاران و ارتقای عملکرد مفید ورزش قهرمانی
۰.۰۰۱	۶.۴۷	۰.۶۰	۳۷. هدایت افراد به سمت رشته‌هایی که از نظر جسمانی، فیزیولوژیکی، روانی برای آن‌ها مناسب‌ترند
۰.۰۰۱	۷.۱۳	۰.۷۱	۳۸. هدایت ورزشکاران جوان به سمت رشته ورزشی مناسب
۰.۰۰۱	۶.۱۳	۰.۵۵	۳۹. استقبال مردم به‌ویژه نیروهای مستعد از برنامه مدیریت استعدادیابی
۰.۰۰۱	۶.۷۱	۰.۶۳	۴۰. اعتمادسازی و جلب اطمینان افراد به کانون‌های استعدادیابی
۰.۰۰۱	۷.۱۷	۰.۷۲	۴۱. افزایش انگیزه و میل افراد مستعد به برنامه‌های استعدادیابی
۰.۰۰۱	۵.۳۷	۰.۴۶	۴۲. ارتقای عملکرد افراد
۰.۰۰۱	۵.۸۶	۰.۵۲	۴۳. شناخت افراد از نقاط ضعف و قوت خودشان
۰.۰۰۱	۷.۱۱	۰.۷۰	۴۴. جلوگیری از ورود رابطه و باند به‌جای ضابطه و شایستگی
۰.۰۰۱	۶.۴۹	۰.۶۰	۴۵. تجلی فلسفه شایسته‌سالاری

اطلاعات جدول (۱۳) نشان می‌دهد که تمامی گویه‌ها در عامل پیامدهای مدیریت استعدادیابی دارای بار عاملی بالا و معنی‌دار است. گویه ۴۱ با بار عاملی ۰.۷۲ بالاترین اهمیت را دارد. در ادامه، برای رتبه‌بندی گویه‌هایی که در پیامدهای مدیریت استعدادیابی نقش دارند از آزمون فریدمن استفاده شد.

جدول ۱۴: آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی پیامدهای مدیریت استعدادیابی

۱۹۹	تعداد
۶۴۲۶۸	خی دو
۱۲	درجه آزادی
۰.۰۰۱	P

نتایج جدول (۱۴) نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر یکسان بودن اهمیت پیامدهای مدیریت استعدادیابی، با توجه به مقدار آماره آزمون (۶۴۲۶۸) و با ۱۲ درجه آزادی رد می‌شود.

جدول ۱۵: رتبه‌بندی پیامدهای مدیریت استعدادیابی

رتبه	میانگین رتبه	گویه
۳	۷.۶۹	۳۶. شناسایی صحیح افراد، افزایش تعداد ورزشکاران و ارتقای عملکرد مفید ورزش قهرمانی
۲	۹.۳۲	۴۲. ارتقای عملکرد افراد
۱	۹.۸۳	۴۳. شناخت افراد از نقاط ضعف و قوت خودشان

جدول ۱۶: نقش عوامل مداخله‌گر مزاحم مؤثر در مدل مدیریت استعدادیابی ورزش کشتی

پ-value	آماره Z	بار عاملی	گویه
۰.۰۰۱	-	۰.۴۱	۴۶. ضعف اقتصادی معیشتی خانواده‌های دارای استعداد
۰.۰۰۱	۵.۶۴	۰.۷۰	۴۷. بی‌حوصله بودن برخی مدیران ورزش کشور و تکیه آنان بر طرح‌های زودبازده
۰.۰۰۱	۴.۸۸	۰.۵۰	۴۸. عدم تمایل بخش خصوصی به سرمایه‌گذاری در استعدادیابی ورزشی
۰.۰۰۱	۵.۳۵	۰.۶۱	۴۹. عدم حمایت مالی کافی در استعدادیابی ورزشی
۰.۰۰۱	۵.۰۲	۰.۷۲	۵۰. برنامه‌محور نبودن عملکرد مدیران در سطح عالی سازمان
۰.۰۰۱	۵.۸۰	۰.۷۶	۵۱. عدم شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران
۰.۰۰۱	۵.۵۴	۰.۶۶	۵۲. سیاست‌زدگی ورزش و در نتیجه تجلی شعار و فلسفه «پیروزی تحت هر شرایطی»
۰.۰۰۱	۵.۳۵	۰.۵۸	۵۳. نداشتن برنامه راهبردی توسعه و گسترش در رشته‌های مدال‌آور
۰.۰۰۱	۵.۴۳	۰.۶۳	۵۴. عدم ثبات مدیریت
۰.۰۰۱	۴.۱۲	۰.۴۲	۵۵. ضعف در مدیریت عملکرد و ارزیابی سنتی هیئت‌های ورزش

نتایج به‌دست‌آمده در جدول (۱۶) نشان می‌دهد که همه عوامل تعیین‌شده معنی‌دار است و گویه ۵۱ با بالاترین بار عاملی اهمیت بیشتری نسبت به بقیه عوامل دارد. در ادامه، برای رتبه‌بندی گویه‌هایی که در عوامل مداخله‌گر مزاحم نقش دارند از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج رتبه‌بندی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۷: آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل مداخله‌گر مزاحم

۱۹۹	تعداد
۳۲۵.۳۰	خی دو
۹	درجه آزادی
۰.۰۰۱	P

نتایج جدول (۱۷)، با توجه به مقدار آماره آزمون (۳۲۵.۳۰) و با ۹ درجه آزادی، نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر یکسان بودن اهمیت عوامل مداخله‌گر مزاحم رد می‌شود.

جدول ۱۸: رتبه‌بندی گویه‌های مؤثر در عوامل مداخله‌گر مزاحم

رتبه	میانگین رتبه	گویه
۱	۷.۴۴	۴۶. ضعف اقتصادی معیشتی خانواده‌های دارای استعداد
۲	۶.۴۴	۴۷. بی‌حوصله بودن برخی مدیران ورزش کشور و تکیه آنان بر طرح‌های زودبازده
۳	۵.۷۹	۴۸. عدم شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران

در ادامه روابط ساختاری و اندازه‌گیری عامل‌های مدیریت استعداد با عامل سطح بالاتر و نیز ارتباط ساختاری بین متغیرهای موجود بررسی شد که نتایج آن در جدول (۱۹) آمده است.

جدول ۱۹: ضرایب و معنی‌داری روابط در مدل ساختاری مدیریت استعدادیابی

عامل مرتبه بالاتر	عامل	اثر	آماره Z	p-value
مدیریت استعدادیابی	استعدادیابی	۰.۸۵	-	۰.۰۰۱
	استعداد داری	۰.۳۴	۲.۳۷	۰.۰۱
	استعداد پروری	۰.۵۸	۳.۳۰	۰.۰۰۱
	عوامل مداخله‌گر مزاحم	-۰.۹۲	-۴.۰۷	۰.۰۰۱
متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	اثر	آماره Z	p-value
پیامدهای استعدادیابی	مدیریت استعداد	۰.۹۶	۴.۵۴	۰.۰۰۱

نتایج جدول (۱۹) نشان می‌دهد که عوامل مداخله‌گر مزاحم بیشترین بار عاملی (-۰.۹۲) را در مدیریت استعدادیابی و استعدادداری کمترین بار عاملی (۰.۳۴) را دارد. در رتبه‌های بعد، به ترتیب عوامل استعدادیابی، استعدادپروری و استعدادداری قرار دارند. همچنین مدیریت استعداد بر پیامدهای استعدادیابی اثر بسیار بالایی (۰/۹۶) دارد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت استعدادیابی ورزشی با اولویت رشته‌های مدال‌آور (مطالعه موردی: کشتی) است. طبق نتایج به‌دست‌آمده، کلیه عواملی که تحت عنوان عوامل مؤثر بر مدیریت استعدادیابی شناسایی شدند، دارای بار عاملی معناداری‌اند و در نتیجه به‌عنوان عوامل تأثیرگذار شناخته شدند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از مدل ساختاری با ضرایب استاندارد شده و نتایج جدول (۱۹)، بیشترین مؤلفه‌ای که اثر منفی بر فرایند استعدادیابی می‌گذارد عوامل مداخله‌گر مزاحم است. در خصوص فرایند مدیریت استعدادیابی، کلیه عواملی که تحت عنوان عوامل مؤثر بر استعدادیابی در پرسش‌نامه مطرح شد دارای بار عاملی معناداری است و از بین این موارد، به ترتیب مدیریت استعدادیابی، استعدادپروری و استعدادداری بیشترین نقش را دارند. بر اساس آزمون فریدمن، بیشترین مؤلفه‌ها در مدیریت استعدادیابی به ترتیب عبارت است از: حمایت مدیران مراکز استعدادیابی، حمایت مدیران ارشد فدراسیون، برنامه‌ریزی علمی (راهبردی و عملیاتی). نتایج این پژوهش در خصوص مؤلفه مدیریت استعدادیابی با یافته‌های تحقیقات صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۴)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۵)، قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، یوسفی و همکاران (۱۳۸۴)، ویل (۲۰۱۱) همخوانی دارد.

یکی از عوامل مؤثر بر مدیریت استعدادیابی حمایت مدیران مراکز استعدادیابی است. موضوع جانشین‌پروری و استعدادیابی در سازمان‌های آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است؛ چرا که از برون‌داد سازمان‌های آموزشی به‌عنوان درون‌داد سازمان‌های دیگر استفاده شده است. مراکز استعدادیابی به‌عنوان مجموعه‌ای فرهنگ‌ساز، از طریق پرورش سرمایه‌های انسانی، نقش حساسی در مدیریت استعداد کشورها بر عهده دارند.

لازمه ایفای چنین نقش حساسی از سوی مراکز استعدادیابی، برخورداری از مدیران و رهبرانی شایسته و کارآمد است. وجود چنین مدیران و رهبرانی موجبات افزایش کارایی و اثربخشی بیشتر مراکز را فراهم می‌آورد و آنها را در دستیابی به اهداف راهبردی یاری می‌کند. از این جهت، دغدغه اصلی مراکز استعدادیابی در هزاره سوم شناسایی، انتخاب و به‌کارگیری مدیران کارآمد و شایسته است (خضرای گنجی‌فر و همکاران، ۱۳۹۵).

باشگاه‌ها و اماکن ورزشی، هیئت‌های ورزشی، فدراسیون‌ها و انجمن‌های ورزشی، سازمان ورزش و وزارت آموزش و پرورش نهادهایی هستند که در زمینه استعدادیابی در کشور فعالیت می‌کنند؛ اما فعالیت‌ها این نهادها، هرکدام مسیر جداگانه‌ای را طی

می‌کند و یک برنامه راهبردی و نظام جامع که مبنای عمل و برنامه‌ریزی این نهادها در زمینه استعدادیابی قرار بگیرد وجود ندارد (عرب، ۱۳۹۶).

اولویت دوم که بر مدیریت استعدادیابی بیشترین نقش را دارد عامل استعدادداری است. کلیه عواملی که تحت عنوان عوامل مؤثر بر استعدادداری در پرسش‌نامه مطرح شد دارای بار عاملی معناداری هستند. از بین این موارد، بر اساس آزمون فریدمن، بیشترین مؤلفه‌ها به ترتیب عبارت است از: تخصیص منابع مالی به مقوله مدیریت استعدادیابی، وجود پاداش‌های مالی، ارزیابی دوره‌ای و هدفمند قابلیت‌های ورزشکاران مستعد (جسمانی، مهارتی، روانی، اخلاقی). نتایج این پژوهش در این مورد با یافته‌های تحقیقات صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۴)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۵) و یوسفی و همکاران (۱۳۸۴) همخوانی دارد. بر اساس یافته‌های این تحقیق، یکی از اجزا و عوامل اصلی برنامه‌های حفظ و نگهداشت استعدادها، برخورداری از منابع و امکانات مالی است.

تعیین ظرفیت‌های روانی افراد از دیگر شرایط بسترساز مؤثر بر فرایند استعدادیابی ورزشی است. روان‌شناسان پیرو مکتب گشتالت که بر سایر روان‌شناسان و کارشناسان تعلیم و تربیت نفوذ دارند، بر این نکته تأکید می‌کنند که هر فردی در محیط خود به صورت یک کل عمل می‌کند و بنابراین، رفتاری هماهنگ با محیط خود دارد (Nazari & Abedi, 2013). لذا لازم است که پس از کشف و شناسایی استعداد، شرایط حفظ و نگهداری از جنبه‌های مادی، روانی و موقعیتی ایجاد شود.

طبق نتایج به دست آمده، سومین مؤلفه مؤثر بر مدیریت استعدادیابی عامل استعدادپروری است. کلیه عواملی که تحت عنوان عوامل مؤثر بر استعدادپروری در پرسش‌نامه مطرح شد دارای بار عاملی معناداری بودند و از بین این موارد، بر اساس آزمون فریدمن، بیشترین مؤلفه‌ها به ترتیب عبارت است از: تشکیل تیم‌های تخصصی (روان‌شناسی، فیزیولوژی، علم تمرین، مدیریت رفتار)، برقراری ارتباط، برقراری مکانیسم تعریف‌شده و مدون سیستم ارتباطی ورزشکاران مستعد با تیم‌های باشگاهی، استفاده از نیروی انسانی متخصص در امور مربیگری و کادر فنی. نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیقات صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۴)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۵)، یوسفی و همکاران (۱۳۸۴)، ویل (۲۰۱۱) همخوانی دارد. نتایج پژوهش‌های فوق نشان می‌دهد استفاده از تیم‌های تخصصی روان‌شناس ورزشی و فیزیولوژی در کنار تیم‌ها مسئله‌ای است که به شدت باید مورد توجه قرار گیرد. بسیاری از این محققان معتقدند که اگر در ورزش از سنین پایه، روان‌شناسان در کنار بازیکنان حضور داشته باشند می‌توانند کمک بسیاری به آن‌ها کنند و باعث شکل‌گیری شخصیت ورزشکاران شوند. از طرفی، یادگیری مهارت‌های لازم ذهنی موجب کنترل اضطراب و افسردگی در میان ورزشکاران می‌شود.

طبق نتایج به دست آمده، همه عوامل مؤثر بر پیامدهای استعدادیابی که در پرسش‌نامه مطرح شد دارای بار عاملی معناداری هستند و از بین این موارد، بر اساس آزمون فریدمن، بیشترین مؤلفه‌ها به ترتیب عبارت است از: شناخت افراد از نقاط ضعف و قوت خودشان، ارتقای عملکرد افراد، شناسایی صحیح افراد، افزایش تعداد ورزشکاران و ارتقای عملکرد مفید ورزش قهرمانی. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های تحقیقات صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۴)، یوسفی و همکاران (۱۳۸۴) و ویل (۲۰۱۱) همخوانی دارد. نتایج پژوهش‌های فوق نشان می‌دهد که شناخت افراد از نقاط ضعف و قوت خودشان که یکی از پیامدهای مثبت مدیریت استعدادیابی است، سبب می‌شود که ورزشکار هرچه بیشتر و بهتر خود را بشناسد؛ همچنین بهتر می‌تواند آنچه را که هست بپذیرد یا تغییر دهد. در مقابل، احساس نارضایتی از خود نشانه‌ای است که به فرد هشدار می‌دهد نیازمند ایجاد تغییر است. ساختارهای ذهنی و نحوه نگرش فرد به نقاط ضعف و قوت خود به وی این امکان را می‌دهد که هر کجا که لازم باشد با تغییر در افکار و باورها و رفتارهای خود، به اصلاح و تعدیل ساختارهای ذهنی خود بپردازد و او را در رسیدن به هدف و کسب موفقیت یاری کند. لذا مدیران استعدادیابی باید با طراحی و به کارگیری نوعی سیستم بازخورد که می‌تواند توسط مربیان یا تحلیلگران صورت گیرد، به بازشناسی نقاط قوت و ضعف ورزشکاران کمک کنند و آن‌ها را در انجام تغییرات و اصلاحات مناسب یاری برسانند.

طبق نتایج به دست آمده، همه عوامل مداخله‌گر مزاحم مؤثر که در پرسش‌نامه مطرح شد دارای بار عاملی معناداری هستند و از بین این موارد، بر اساس آزمون فریدمن، بیشترین مؤلفه‌ها به ترتیب عبارت است از: ضعف اقتصادی معیشتی خانواده‌های

دارای استعداد، بی‌حوصله بودن برخی مدیران ورزش کشور و تکیه آنان بر طرح‌های زودبازده، عدم شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران. نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیقات ابوالعالایی و غفاری (۱۳۹۷)، خضرای گنجی‌فر و همکاران (۱۳۹۵)، زین‌الدینی و همکاران (۱۳۹۳)، نظری و همکاران (۲۰۱۳)، یوسفی و همکاران (۱۳۸۴) و ویل (۲۰۱۱) همخوانی دارد. در جمع‌بندی از نتایج تحقیقات مزبور، می‌توان گفت که فرایند استعدادیابی در ورزش قهرمانی کشور، با وجود برخورداری از نقاط قوت و فرصت‌هایی که دارد، با ضعف‌ها و تهدیدهایی مواجه است، از جمله فعال نبودن وزارت آموزش و پرورش در امر استعدادیابی، نبود نظام آمایش و قطب‌بندی ورزش‌ها در نقاط مختلف کشور، فقدان طرح یکپارچه و اجرایی و ساختارمند در استعدادیابی، کمبود امکانات و تجهیزات مناسب برای استعدادیابی، سهم اندک باشگاه‌های ورزشی در پرورش استعداد، نبود معیارهای مناسب برای انتخاب افراد مستعد، تقدم اقدامات سلیقه‌ای بر اجرای برنامه‌های راهبردی در بین برخی از مدیران ورزش کشور و تمرکز مسئولان ورزش کشور و رسانه‌های گروهی بر نتیجه‌گرایی در ورزش به جای فرایندگرایی.

با توجه به نتایج این تحقیق، پیشنهاد می‌شود فدراسیون کشتی برنامه راهبردی در بخش‌های آموزشی، پژوهشی و مدیریتی به شرح زیر تهیه و تدوین کند:

در بخش آموزشی و پژوهشی: فدراسیون کشتی با همکاری متخصصان علوم ورزشی و روان‌شناسی، بر اساس مؤلفه‌های فرایند مدیریت استعدادیابی (استعدادیابی، استعدادداری و استعدادپروری) که در این تحقیق شناسایی شد، برنامه راهبردی و عملیاتی را بر اساس شاخص‌ها و معیارهای مدیریتی، جسمانی، مهارتی، فنی، روانی و رفتاری در هر سه بخش تهیه و تنظیم کند.

در بخش مدیریتی: با استفاده از شاخص‌های تدوین‌شده، مراکز تخصصی در استان‌ها و شهرستان‌های تابعه تشکیل دهند و با همکاری مراکز دانشگاهی، آموزش و پرورش، هیئت ورزش بومی و محلی و هیئت‌های کشتی، شبکه استعدادیابی سازمان‌یافته پدید بیاورند. برنامه‌ریزی لازم از طریق فدراسیون و هیئت‌ها برای کاهش نقش عوامل مداخله‌گر منفی که در این تحقیق شناسایی شده انجام شود؛ بودجه تخصیص‌یافته به مدیریت استعدادیابی افزایش یابد و هیئت‌های فعال در این زمینه تشویق شوند. همچنین بین فدراسیون کشتی، آموزش و پرورش و هیئت‌های ورزش بومی و محلی تفاهم‌نامه‌هایی برای تسهیل امر استعدادیابی منعقد شود.

منابع

- ابوالعالایی، بهزاد؛ غفاری، عباس. (۱۳۹۷). *مبانی نظری و تجارت عملی و برنامه‌های استعدادیابی و جانشین‌پروری مدیران*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- اسدی، نوید؛ گودرزی، محمود؛ سجادی، سید نصرالله؛ علی‌دوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۶). «بررسی موانع استعدادیابی در ورزش ایران». *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۵(۱۸)، ۲۳-۳۲.
- باسره، محمد؛ دوستی، مرتضی؛ فرزانه، فرزانه. (۱۳۹۵). «تدوین مدل استعدادیابی والیبالی در ایران». *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۷)، ۵۷-۸۸.
- خضرای گنجی‌فر، زینب؛ صید، سید مصیب؛ خدایاری، عباس. (۱۳۹۵). «تعیین برخی شاخص‌های استعدادیابی اسکی اسنوبرد از دیدگاه مربیان ایرانی». *اولین همایش ملی تحولات علوم ورزشی در حوزه سلامت، پیشگیری و قهرمانی*، قزوین.
- زین‌الدینی بیدمشکی، زهره؛ عدلی، فریبا؛ وزیری، مژده. (۱۳۹۳). «مقایسه وضعیت موجود جانشین‌پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی». *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۰(۲)، ۵۱-۷۲.
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ شمس، سیده هدی؛ مخصوصی، علی. (۱۳۹۴). «مدیریت استعداد؛ مفاهیم و مدل‌ها». *مطالعات منابع انسانی*، ۴(۴)، ۱۲۱-۱۳۸.

- عرب، جلال. (۱۳۹۶). *مطالعه تطبیقی تأثیر مدیریت جانشین‌پروری بر عملکرد سازمانی بین دانشگاه آزاد کاشان و دانشگاه آزاد نراق*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- قاسم‌زاده میرکلایی، ابراهیم؛ رضوی سید محمدحسین؛ امیرنژاد، سعید. (۱۳۹۴). «بررسی عوامل مؤثر بر پرورش استعداد‌های ورزشکاران دو و میدانی ایران». *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۵(۱۰)، ۳۷-۴۶.
- قلی‌پور، آرین؛ افتخار، نیره. (۱۳۹۵). «ارائه مدل مدیریت استعداد به روش نظریه مبنايي (مورد مطالعه: اپراتور تلفن همراه)». *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۹(۳۴)، ۵۹-۹۰.
- کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل؛ صادقی، علی. (۱۳۹۳). «تحلیل عاملی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای توسعه ورزش قهرمانی ایران». *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۲(۶)، ۸۳-۹۷.
- کلانی، امین؛ الهی، علیرضا؛ سجادی، سید نصرالله؛ زارعیان، حسین (۱۳۹۹). «تدوین الگویی جامع استعدادیابی در ورزش قهرمانی ایران». *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۸(۲۰)، ۳۳-۵۰.
- لطفی یامچی، خدیجه؛ کلاته سیف‌ری، معصومه؛ حسینی، الهه. (۱۳۹۶). «مدل ساختاری تأثیر مدیریت استعداد بر بهره‌وری نیروی انسانی و نوآوری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی)». *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۱)، ۳۵-۴۸.
- محسنین، شهریار؛ اسفیدانی، محمدحسین. (۱۳۹۳). *معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS: آموزش و کاربردی*. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- موسوی چشمه‌کیودی، کیوان؛ حکاک، محمد؛ سپهوند، رضا؛ نظرپوری، امیرهوشنگ. (۱۳۹۸). «طراحی مدل مدیریت استعداد جهانی با تأکید بر توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌های ورزشی». *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۷(۱)، ۲۰۷-۲۲۴.
- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ عمادی، سید رسول؛ سرچهانی، زهرا. (۱۳۹۵). «تبیین نقش میانجی مدیریت استعداد در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش». *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۳(۲)، ۲۲۱-۲۳۰.
- نوری، محمدحسین؛ صادقی، حیدر. (۱۳۹۷). «مروری بر مطالعات استعدادیابی ورزشی». *مدیریت ورزشی*، ۱۰(۲)، ۳۸۷-۴۰۰.
- یوسفی، بهرام؛ گودرزی، محمود؛ بهپور، ناصر. (۱۳۸۴). «بررسی وضع موجود و تعیین شاخص‌های استعدادیابی در کشتی». *حرکت*، ۲۵، ۶۳-۸۲.
- Collings, D. G. & Mellahi, K. (2015). "Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda". *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Deards, K. D. (2014). *Succession Planning and Implementation in Libraries: Practices and Resources: Practices and Resources*. IGI Global.
- Phillips, D. R. & Roper, K. O. (2009). A Framework for Talent Management in Real Estate". *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1), 7-16.
- Nazari, R. & Abedi, H. P. (2013). "Development of Perspectives and Strategic Planning in Sport". *Management and Administrative Sciences Review*, 2(2), 104-113.
- Veale, J. P. (2011). *Physiological Assessment in Talent Identification within Australian Football*. PhD thesis, Victoria University.
- Khoreva, V. & Kostanek, E. (2019), "Evolving Talent Management Patterns and Challenges in Russia and Kazakhstan: Investigating Employer Perspective". *Baltic Journal of Management*, 14(3), 411-426.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

رک‌رک، مریم؛ شاه‌منصوری، عزت‌الله؛ فروغی‌پور، حمید. (۱۴۰۱). «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت استعدادیابی ورزشی (مطالعه موردی: کشتی)». *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۱۲(۲۴)، ۱۳۱-۱۴۴.