

بررسی نقش مدیریت نخبه پروری در ورزش های رزمی (مطالعه موردی ورزش کیک بوکسینگ شهرستان ارومیه)

مهدی شادمان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۱۶

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش مدیریت نخبه پروری در ورزش های رزمی است. بدین منظور ۲۰۰ نفر از افراد دارای سابقه مدیریت در فدراسیون ورزشهای رزمی، مربیان گروه های ملی و قهرمانان جهانی و آسیایی (خانمها و آقایان از سال ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۲) و خبرنگاران و متخصصان آشنا به مسائل مدیریت نخبه پروری ورزش (۱۴۲ مرد و ۵۸ زن) با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند و به صورت داوطلبانه در پژوهش شرکت کردند. همچنین از پرسشنامه های محقق ساخته و دارای پایایی و روایی مناسب استفاده شد. در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل یافته ها از روش آماری تحلیل عاملی به منظور استخراج عاملها و مؤلفه های مربوطه و از ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی درونی پرسشنامه ها استفاده شد که جهت معناداری آلفا سطح ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد تمام رابطه های علی معنادار نبودند و مؤلفه های عوامل فرهنگی با ترک نکردن سازمان غیرمعنادار بودند. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب مدل ارائه شده برابر ۰/۰۹ گزارش شد. میزان مؤلفه های GFI و AGFI، NFI و CFI در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹، ۰/۸۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ به دست آمد. با توجه به شاخص ها و خروجی های نرم افزار لیزرل می توان گفت که داده ها نسبتاً با مدل منطبق اند و شاخص های ارائه شده نشان می دهند که در مجموع مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

واژگان کلیدی

اکتشافی، تحلیل عاملی، عوامل فرهنگی - اجتماعی، فرایند استعدادیابی، مدیریت نخبه پروری

مقدمه

مدیریت نخبه پروری^۱، اصطلاحی است که اولین بار مکنزی و همکاران در دهه ۱۹۹۰ در مقاله ای با عنوان «جنگ بر سراسر استعدادها» مطرح کردند و پس از آن بسیاری از افراد مدیریت نخبه پروری را عامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت سازمانی دانسته اند که می تواند با شناسایی، توسعه و جذب کارکنان مستعد، برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کند (ابوت، باتن، پپینگ، کالینز، ۲۰۰۵)

استعدادیابی در دنیای ورزش اهمیت ویژه ای دارد. بسیاری از خانواده ها، مربیان و مدیران ورزشی در پی پاسخگویی به این پرسش هستند که چگونه میتوان یک استعداد ورزشی کشف کرد و برای قهرمانی پرورش داد. اهمیت ورزش قهرمانی و گسترش مسابقات در عرصه های بین المللی موجب شده است که اغلب کشورها برای رسیدن به موفقیت به دنبال برنامه هایی برای کشف استعدادهای ورزشی باشند؛ به طوریکه در سالهای اخیر برنامه های مبتنی بر استعدادیابی به عنوان عاملی هدفمند در شناخت ورزشکاران نخبه گسترش چشمگیری پیدا کرده است (آنشل و لیدور، ۲۰۱۲) و غیرمعمول نیست که کشورهای پیشرفته میلیون ها دلار برای تدوین برنامه های کشف استعداد سرمایه گذاری می کنند (هوغان و نورتون، ۲۰۰۰). استعدادیابی را طرح هایی برای شناسایی ورزشکاران جوان و با پتانسیل برای رسیدن به مراحل نخبگی و موفقیت تعریف میکنند (واینس و همکاران، ۲۰۰۹). استعدادیابی در ورزش به معنای کشف و به فعالیت رساندن تواناییهای بالقوه فردی و هدایت آن در مسیر صحیح است (آنشل و لیدور، ۲۰۱۲) مطالعه پیشینه پژوهشی نشان می دهد که داشتن برنامه استعدادیابی زودهنگام می تواند شانس موفقیت کشورها را برای دستیابی مدال افزایش دهد (واینس و همکاران، ۲۰۰۹). طی سه دهه گذشته کشورهای زیادی به سوی برنامه های جامع و فراگیر استعدادیابی گام برداشته و به گزینش و هدایت صحیح منابع انسانی به عنوان اصلی ترین برنامه پرورش فرایند استعدادیابی پرداخته اند (مولر و همکاران، ۲۰۱۰). آنشل و لیدور (۲۰۱۲) بیان می کنند که فرایند انتخاب و استعدادیابی ورزشکاران را میتوان از طریق ارزیابی سیستمی توسط مدیران باتجربه بین المللی و ملی تسهیل بخشید. همچنین دارنباش و سالملا (۲۰۰۱) معتقدند که برنامه های استعدادیابی توانایی شناسایی ورزشکاران با استعداد را در اوایل دوران رشد امکانپذیر میسازد و این مسئله موجب میشود که فرصت بیشتری برای موفقیت و کار با ورزشکار وجود داشته باشد (دوراند بوش، سالملا، ۲۰۰۱). با این حال با وجود مزایای بالقوه برنامه های استعدادیابی تفاوت زیادی بین آنچه در پژوهش ها پیشنهاد شده است با آنچه در عمل مشاهده

¹ Abbott, Button, Pepping, Collins

² Anshel, & Lidor

³ Hogan, & Norton

⁴ Vaeyens, Güllich, Warr & Philippaerts

⁵ Anshel, & Lidor

⁶ Müller, Abernethy, Eid, McBean, & Rose

⁷ Durand – Bush & Salmela

⁸ Durand-Bush N, Salmela JH

می شود، وجود دارد (پانکهورست، کالینز، مکنامارا؛^۹ ۲۰۱۳). خاستگاه این تفاوت به دیدگاههای رشدی و تفاوت آنچه با عنوان طبیعت و تربیت معرفی میشود، برمیگردد. با اینکه امروزه اغلب محققان بر این باورند که هر دو این موارد از جایگاه ویژه‌ای در رشد و توانبخشی انسان برخوردار است، با این حال هنوز در گفتمان مردم طبیعت و آنچه ژنتیک خوانده میشود، عنصر غالب است (جیمز و همکاران؛^{۱۰} ۲۰۱۶) بهطوریکه این موضوع موجب گسترش تفکرات غلط در مورد استعدادیابی و انتخاب و گزینش آن شده است. به طور مثال ورزشکاران جوان اغلب براساس مزایای رشدی و بلوغ فیزیکی به چشم می آیند و در نهایت انتخاب می شوند. با این حال نه اندازه فیزیکی و نهت نها شرایط محیطی الزاماً جدا از هم مفهوم برابر با استعداد نیستند. این عدم تفاهم در مورد مفهوم استعدادیابی را میتوان در پژوهشهای متعددی دید.

براون (۲۰۰۲) استعداد را توانایی خاص طبیعی و ظرفیت برای دستیابی به موفقیت تعریف کرد، درحالیکه هاو^{۱۱} و همکاران (۱۹۹۸) استثنایی بودن را در زمینه های خاص معادل با استعداد می دانند. چانگ^{۱۲} (۲۰۱۱) نیز استعداد را تسلط توانایی های سازمان یافته (مهارت و دانش) در یک زمینه از فعالیت انسانی معرفی میکند، به طوریکه جزو ۱۰ درصد برتر آن زمینه قرار گیرد؛ بنابراین برای دستیابی به مدل جامعی از استعدادیابی باید هر دو مفهوم طبیعت و تربیت را در مدنظر قرار داد (جیمز و همکاران، ۲۰۱۶).

محققان در فرایند استعدادیابی بر این باورند که کشف استعداد و انتخاب افراد در سنین پایین با نظارت و ارزیابی مربیان، مناسبترین روشهای تعیین و تشخیص استعداد است (کوتینیو و همکاران،^{۱۳} ۲۰۱۴)؛ اما باید در نظر داشت که در ورزش قهرمانی نوع و کیفیت استعداد برای هر یک از رشته های ورزشی تفاوت دارد. خدایاری، رحیمی و حضرت پور (۱۳۹۰) در شناسایی شاخص های استعدادیابی در رشته کشتی فرنگی از طریق مربیان ورزشی به این نتیجه دست یافتند که مناسبترین سن برای استعدادیابی ۱۰ تا ۱۲ سال است و مناسبترین گروه برای استعدادیابی معلمان ورزش و فدراسیون های ورزشی هستند. در همین زمینه یکی از نظریه های مورد قبول در فرایند استعدادیابی، گزینش افرادی شایسته متناسب با رشته های ورزشی است که از دو روش حاصل می شود؛ تحلیل نیازهای رشته ورزشی از نظر شاخص های جسمانی، فیزیولوژیکی، روانی و حتی اجتماعی از یک طرف و برداشت الگوهایی از ورزشکاران نخبه از سویی دیگر، مهمترین روشهایی است که میتواند در انتخاب ورزشکاران شایسته دخیل باشد. نظریه دیگر در مورد استعدادیابی بر این فرض استوار است که نخبگان ورزشی همیشه ساخته شده اند نه متولد. این نظریه در ورزش و استعدادیابی بدین معناست که برای رسیدن به نخبگی در ورزش، ورزشکاران نیاز دارند طی سالیان متمادی به صورت تخصصی آموزش ببینند و پیوسته تمرین کنند و استعدادیابی ورزشکاران تنها زمان کمتری از این پروسه میگیرد (اریکسون و همکاران،^{۱۴} ۲۰۰۷). جانسون^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۷) در

⁹ Pankhurst, Collins, Macnamara

¹ James, L. P., Haff, G. G., Kelly, V. G. & Beckman, E. M

¹ Coutinho, P., Mesquita, I., Fõnseca, A. M., & De Martin-Silva, L

¹² Ericsson, K. A., Prietula, M. J., & Cokely, E. T

¹³ Johnston

مطالعه مروری با بررسی بیش از ۲۰ پژوهش در حوزه استعدادیابی عنوان کردند که توجه به شاخصهای فیزیکی، ارزیابی و پایش ورزشکاران در بین ۱۰ تا ۲۰ سال و تمرکز بر روی مردان بیشترین مواردی بود که محققان برای شاخصهای استعدادیابی مطرح کردند.

استفاده از روش علمی برای استعدادیابی در ایران از سال ۱۳۷۹ آغاز شد. قبل از آن طرح و روش نظاممندی برای شناسایی افراد مستعد در ورزش کشور وجود نداشت.

در این سال سازمان تربیت بدنی، طرحی را با عنوان «استانداردهای استعدادیابی ورزشی» توسط دفتر پایگاه های ورزش قهرمانی و امور باشگاه ها به انجام رسانید؛ اما چنین طرح های به مانند سایر کشورها در ایران موفق نبود. به طوریکه فیروزی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با بررسی چالش و مشکلات رشته های مدال آور از جمله دوومیدانی نشان دادند که فقدان برنامه ریزی بلندمدت و عدم حمایت رسانه ای از چالش برانگیزترین عوامل استعدادیابی است. شعبانی و همکاران (۱۳۸۷) در بررسی موانع موجود نشان دادند که کمبود بودجه و امکانات مال و بیتوجهی به تیم های پایه، مهمترین معضل در فرایند استعدادیابی است. بسیاری از محققان معتقدند که فرایند استعدادیابی باید در زمان مناسب شناسایی و به طور مداوم توسط سازمانها و فدراسیونها حمایت شوند تا بتوانند ورزشکاران را به سطح بالای عملکرد برسانند. نمونه آن را میتوان در طرح سفیران ورزش و نظام پاداش دهی انگلستان که تلاشی برای ایجاد انگیزه به ورزش و کشف استعداد بود، ملاحظه کرد.

رشته های رزمی از مهمترین و مدال آورترین رشته های ورزشی در ایران محسوب می شود، با این حال برنامه های استعدادیابی در آن کمتر توسط فدراسیون های ورزشی به کار گرفته می شود. قدرت بدنی، مسابقات پرفشار، تنش بالا و مصدومیت های خطرناک، از مهمترین شاخص های موجود در رشته های رزمی است که برخلاف سایر رشته های ورزشی، ورزشکاران این رشته ها را نیازمند ویژگی های خاصی میکند. با این حال با وجود منابع انسانی در کشور ایران توجه کمتری به بحث مدیریت و فرایند استعدادیابی می شود، به طوریکه اغلب ورزشکارانی که در این رشته ها به مقام قهرمانی رسیده اند، از طریق استعدادیابی کشف نشده بوده اند. کهندل، گنجویی و نوحی (۱۳۹۰) در پژوهشی در زمینه بررسی و معرفی شاخص های استعدادیابی ورزشهای رزمی از دیدگاه مربیان، به ترتیب شاخص های آنتروپومتریکی، شاخص های جسمانی - حرکتی، شاخص های فیزیولوژیکی و در نهایت شاخصهای روانی و اجتماعی را به عنوان اولویت های استعدادیابی در ورزشهای رزمی معرفی کردند.

به طور کلی مروری بر ادبیات پژوهشی نشان می دهد که پژوهش های اندکی در خصوص شناخت و توسعه عوامل استعدادیابی در زمینه شاخص های مدیریت نخبه پروریابی در ورزشهای رزمی صورت گرفته است. این در حالی است که بسیاری از محققان بر این باورند که برای رسیدن به موفقیت پایدار در عرصه های ورزشی وجود سیاست های استعدادیابی امری ضروری و ثمربخش است و بیان میکنند که عوامل دخیل در شناخت و پایش استعدادیابی ورزشکاران باید متناسب با نوع ورزش و محیط ورزشی بررسی شود. بر همین اساس از آنجا که ورزشکاران رشته های رزمی در بافتی فعالیت می کنند که متفاوت با سایر رشته های ورزشی اند، بنابراین نیازمند آنند که شاخص های استعدادیابی متناسب با این ورزشکاران

را تعیین و در سازوکار مدیریت استفاده کنند. در همین زمینه با توجه به نقش استعدادیابی در موفقیت ورزشی در عرصه های بین المللی، سنتی بودن روش های مدیریت و آموزش، نبود ساختاری برای کشف، شناسایی و پرورش ورزشکاران نخبه و پژوهش های اندکی که در این حوزه صورت گرفته است، ضروری به نظر می رسد پژوهش های منسجم تری برای شناسایی اولویت بندی شاخص های مدیریت نخبه پروریابی انجام گیرد؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش مدیریت نخبه پرور یابی در ورزش های رزمی بود.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر ارائه الگو و مدل از نوع تحقیقات توسعه ای و به لحاظ بهره برداری از دیدگاه متخصصان، پیمایشی-زمینه یابی و از نوع اکتشافی، تبیینی است. این پژوهش در دو بخش کیفی و کمی صورت گرفت؛ در بخش کیفی با استفاده از تکنیک دلفی، ضمن مطالعه مقالات علمی متعدد مرتبط با موضوع پژوهش و مصاحبه با استادان مدیریت ورزشی کشور به بررسی علمی در زمینه مدیریت نخبه پروریابی ورزشهای رزمی پرداخته شد. در ادامه پس از دریافت نظرهای کارشناسی استادان که در زمینه مرتبط تخصص داشتند، به منظور جمعآوری دادهها، پرسشنامه پژوهش حاضر طراحی شد. ابزار پژوهش شامل سه مؤلفه عوامل اجتماعی (۳ سؤال)، عوامل فرهنگی (۳ سؤال)، مدیریت نخبه پروری برگرفته از مدل اوهرلی شامل ۳۶ سؤال و پرسشنامه بهبود منابع انسانی ۱۳ سؤالی (۲) بود. در بخش کمی (استخراج مؤلفههای پرسشنامه) نیز روش مطالعه از نوع پیمایشی است که اطلاعات حاصل از پرسشنامه های تکمیلشده تجزیه و تحلیل آماری شد.

جامعه آماری پژوهش کلیه افراد دارای سابقه مدیریت در فدراسیون رزمی، مربیان تیم های ملی و قهرمانان جهانی و آسیایی (خانمها و آقایان از سال ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۲) و خبرگان و متخصصان آشنا به مسائل مدیریت نخبه پروریابی ورزش بودند. با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۲۰۰ نفر به صورت داوطلبانه در پژوهش شرکت کردند. در بخش آمار توصیفی، ابتدا توزیع آزمودنی های پژوهش در سؤالات و ابعاد مختلف پرسشنامه به صورت فراوانی مطلق (تعداد پاسخها) و فراوانی نسبی (درصد پاسخها) بررسی شد که از فراوانی مطلق برای شمارش تعداد پاسخها و از فراوانی نسبی برای مقایسه نسبت پاسخها با یکدیگر استفاده شد.

جدول ۱. توصیف ویژگیهای دموگرافیک (جنسیت، سن و تحصیلات) شرکتکنندگان

متغیر	مقوله	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴۲ ۵۸	٪۷۱
	زن		٪۲۹
سن	۱۸-۲۲ سال	۳۵	٪۱۷/۵٪۳۴
	۲۳-۲۷ سال	۶۸	٪۲۰/۵
	۲۸-۳۲ سال	۴۱	
	بالا به ۳۳-۳۷	۳۶	٪۱۸
	۳۸ سال به بالا	۲۰	٪۱۰
تحصیلات	دیپلم کاردانی	۴۸	٪۲۴
	کارشناسی	۴۵	٪۲۲/۵
		۸۹	٪۴۴/۵
	کارشناسی ارشد	۱۶	٪۸
	دکتری	۲	٪۱

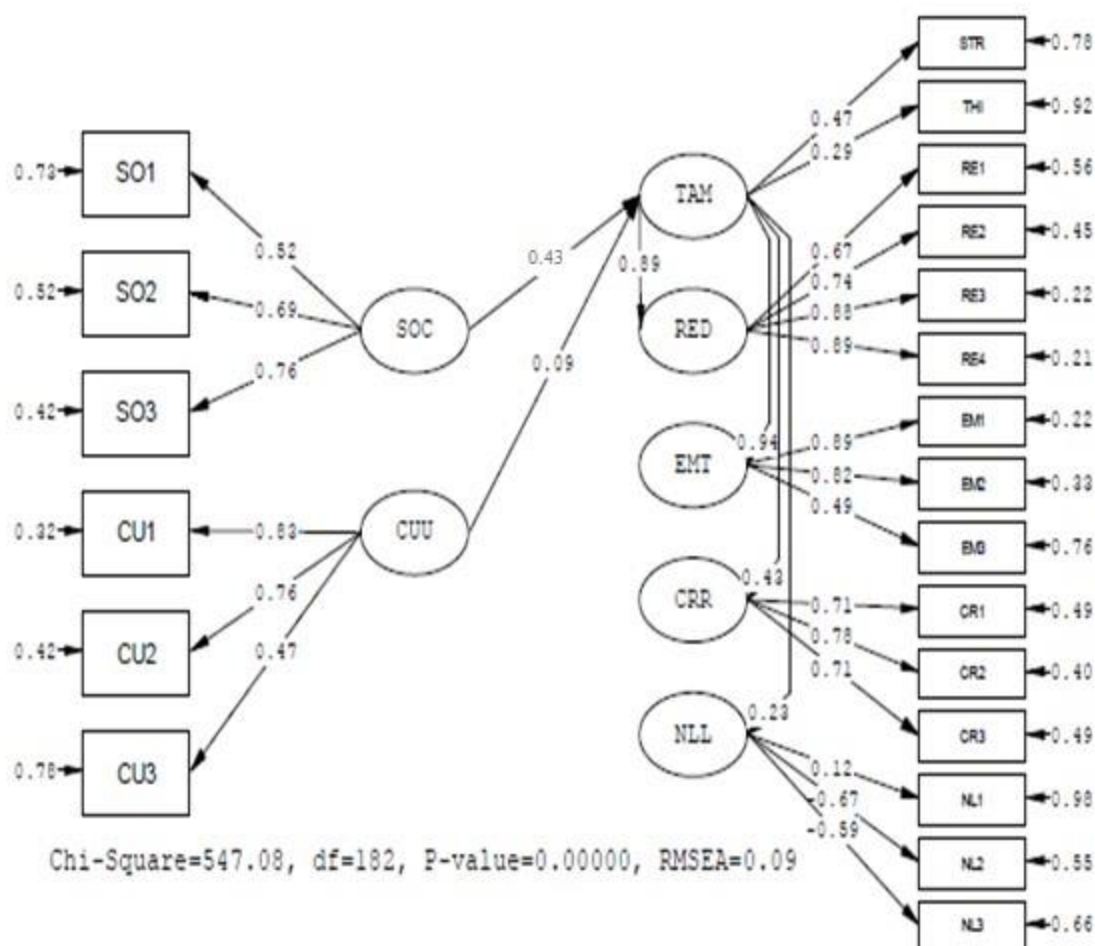
در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل یافته ها از روش آماری تحلیل عاملی به منظور استخراج عامل ها و مؤلفه های مربوط و از ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی عامل های پرسشنامه استفاده شد. به منظور تعیین معناداری آلفا سطح ۰/۰۵ در نظر گرفته شد و از نرم افزارهای SPSS نسخه ۱۸ و EXCEL برای تحلیل و گزارش نتایج پژوهش استفاده شد.

یافته ها

یافته ها پژوهش حاضر در بخش آمار توصیفی نشان داد که از ۲۰۰ شرکت کننده مورد بررسی ۷۱ صدم مرد و ۲۹ صدم زن هستند. در جدول ۱، خصوصیات جمعیت شناختی آزمودنی ها از جمله تعداد و نسبت آزمودنی به برحسب جنسیت، سن و میزان تحصیلات نمایش داده شده است.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار LISREL به صورت جداگانه برای هر متغیر انجام گرفت و نتایج حاکی از همسانی درونی گویه ها با عامل ها بود. شایان ذکر است که به منظور کاهش متغیرها و در نظر گرفتن آنها به عنوان یک متغیر مکنون، بار عاملی به دست آمده باید بیشتر از ۰/۳ باشد. در تحلیل عاملی تأییدی محقق می داند چه سؤالی مربوط به چه بعدی است؛ یعنی در تحلیل عاملی تأییدی مدل مفهومی برای هر یک از مفاهیم یا متغیرهای پژوهش وجود دارد. در بررسی هر کدام از مدل ها سؤال اساسی این است که آیا این مدل های اندازه گیری از

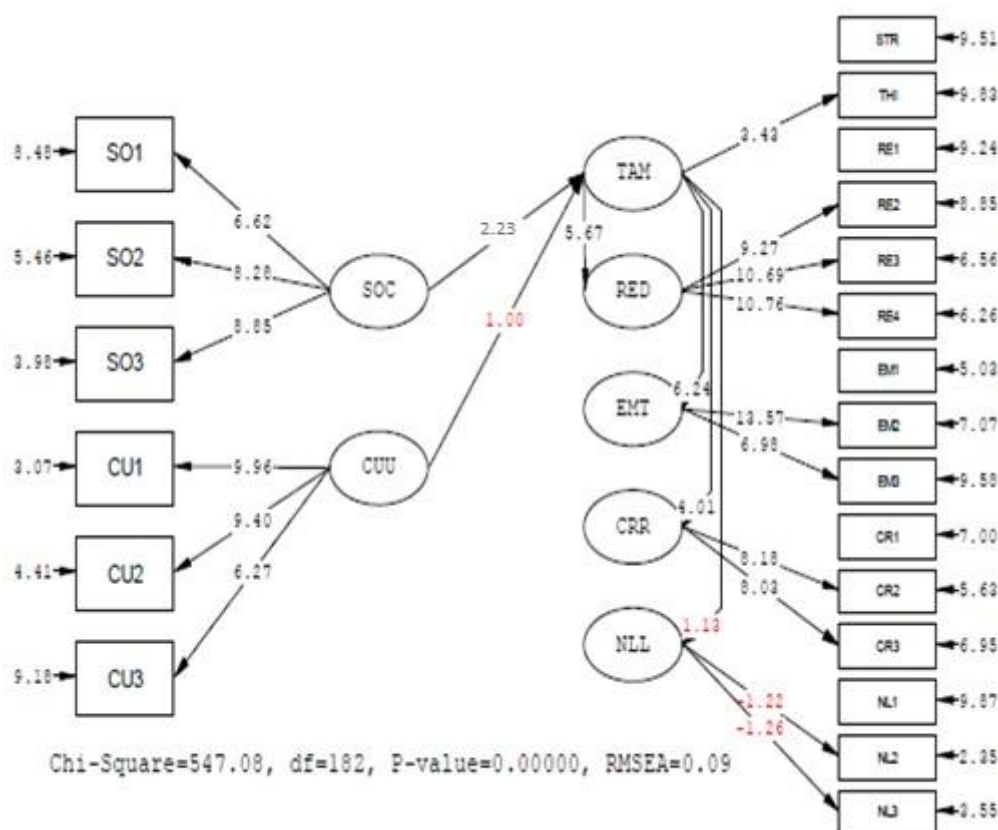
شاخص های مناسبی برخوردارند؟ به عبارت دیگر، آیا داده های پژوهش با مدل مفهومی همخوانی دارند یا خیر؟ به طوریکه بار عاملی سؤالی کمتر از ۰/۳ باشد، واریانس عامل به اندازه کافی تبیین نخواهد شد، بنابراین باید آن سؤال حذف شود. در پژوهش حاضر تمامی بارهای عاملی بیشتر از مقدار ۰/۵ بودند و بنابراین سؤالات پرسشنامه از روایی بسیار مناسبی برخوردارند. (شکل ۱).



شکل ۱. خروجی نرم افزار لیزرل در حالت تخمین استاندارد

جدول ۲. نتایج اجرای مدل ساختاری مدیریت نخبه پروری

نتیجه	t- Value	مدل اصلی پژوهش
معنادر	۲/۲۳	عوامل اجتماعی ← مدیریت نخبه پروری
غیرمعنادر	۱/۰۰	عوامل فرهنگی ← مدیریت نخبه پروری
معنادر	۵/۶۷	مدیریت نخبه پروری ← کاهش ترک سازمان توسط افراد مستعد
معنادر	۶/۲۴	مدیریت نخبه پروری ← خالی نماندن منصبهای کلیدی
معنادر	۴/۰۱	مدیریت نخبه پروری ← ایجاد خزانه استعداد
غیرمعنادر	۱/۱۳	مدیریت نخبه پروری ← ترک نکردن سازمان



شکل ۲. خروجی نرم افزار لیزرل در حالت معناداری

با توجه جدول ۲ نتایج معناداری t-value عوامل فرهنگی با مدیریت نخبه پروری و مدیریت نخبه پروری با ترک نکردن سازمان رابطه معناداری ندارند. دلیل این عدم معناداری بین عامل ها، قرار نگرفتن در بازه قابل قبول معناداری (۱/۹۶- تا ۱/۹۶) است.

با توجه به خروجی لیزرل که در جدول ۲ ارائه شده، مقدار x^2/df محاسبه شده ۳/۴۲ است، وجود x^2/df کوچکتر از ۵ نشان دهنده برازش مناسب مدل است. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب باید کمتر از ۰/۱ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۹ است. میزان مؤلفه های GFI ، $AGFI$ ، NFI و CFI نیز باید بیشتر از ۰/۹ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۸۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ است. با توجه به شاخص ها و خروجی های نرم افزار لیزرل میتوان گفت که داده ها نسبتاً با مدل منطبق اند و شاخص های ارائه شده نشان دهنده این مهم است که در مجموع مدل ارائه شده در پژوهش حاضر از برازش مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش مدیریت نخبه پروری در رشته های رزمی اجرا شد. نتایج پژوهش حاضر طی بررسی نظرهای افراد با سابقه مدیریت در فدراسیون رزمی، مربیان تیم های ملی و قهرمانان جهانی و آسیایی (خانمها و آقایان از سال ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۲) و خبرگان و متخصصان آشنا به مسائل مدیریت نخبه پروری و ورزش نشان داد که عوامل اجتماعی، کاهش ترک سازمان توسط افراد مستعد، خالی نماندن منصب های کلیدی و ایجاد خزانه استعداد، از مهمترین عوامل در مدل مدیریت نخبه پروری است. در طول نیم قرن گذشته اوضاع اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و صنعتی جهان آنچنان دستخوش تغییر و دگرگونی بوده است که به زحمت می توان اندک شباهتی میان ساختار سازمانها در زمان حال و گذشته یافت.

سازمان ها به منزله پدیده تکامل یافته قرن حاضر، بستر واقعی این تحولات به شمار می روند و مدیران، رهبران و متفکران هر جامعه یا سازمان، تعدیل کننده جهت های چندگانه آنها هستند و بزرگترین مسئولیت آنان چیزی نیست مگر هموار کردن راه آینده و در نهایت اخذ تصمیمات بهینه. آینده متعلق به سازمانهایی است که از همه امکانات بالقوه و بالفعل خود برای رویارویی با چالش های جدید بهره بگیرند. اگر معتقدیم که پیش نیاز جامعه توسعه یافته برخورداری از سازمان هایی توسعه یافته است و سازمان های توسعه یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به واسطه وجود منابع انسانی متخصص به منزله سرمایه های استراتژیک به دست می آورند، باید بپذیریم که متأسفانه اهمیت این منبع باارزش و کارساز در سازمانهای ما به خوبی تبیین نشده است.

آموزش نیروهای انسانی و هدایت آنها به سوی اهداف موردنظر، به برنامه ریزی دقیق و صحیح و نیز از پیش تعیین شده نیاز دارد تا بتوان به کسب نتایج مطلوب امیدوار بود. فرایند شناسایی ورزشکاران بااستعداد برای شرکت در برنامه تمرینی سازماندهی شده، از مهمترین موضوعاتی است که امروزه در ورزش مطرح است؛ بنابراین در ورزش شناسایی افراد بااستعداد و انتخاب آنها در سنین پایین و سپس هدایت، نظارت و ارزیابی آنها در صعود به بالاترین سطح از مهارت اهمیت زیادی برخوردار است. یک دیدگاه در فرایند استعدادیابی، گزینش افرادی است که از هر نظر شایستگی لازم را برای ادامه در رشته ورزشی موردنظر داشته باشند. به دو طریق میتوان به این مهم نائل شد؛ از یک طرف تحلیل نیازهای یک رشته معین از لحاظ بدنی، فیزیولوژیکی، روانی و حتی اجتماعی که امکان تعیین معیارهایی را برای گزینش افراد فراهم می

آورد و از طرف دیگر، داشتن الگوهایی از ورزشکاران نخبه در مورد خصوصیات آنها میتواند معیارهای موردنظر را در گزینش افراد تعیین کند.

ویانس ۱ و همکاران (۲۰۰۸) در الگویی به منظور مدیریت نخبه پروریابی در ورزش به نقش چهار شاخص اصلی شناسایی، رشد، انتخاب و تثبیت اشاره کردند، بنابراین مدل مدیریت نخبه پروریابی زمانی موفق خواهد بود که این شاخص ها در کنار هم برنامه ریزی و اجرا شود. پژوهش حاضر نیز در راستای همسویی با نتایج ویانس و همکاران (۲۰۰۸) به اهمیت نقش این چهار شاخص رسیده است. همچنین نتایج پژوهش حاضر به ارتباط میان عوامل اجتماعی بر نحوه مدیریت نخبه پروریابی اشاره کرده است، به طوریکه مدیریت نخبه پروری بر کاهش ترک سازمان، خالی نماندن پستهای کلیدی سازمانی و ایجاد خزانه استعداد تأثیر بسزایی دارد.

این یافته ها با پژوهش های پانخورست، کولینز و مکنامارا ۲ (۲۰۱۳) در ترک نکردن سازمان، سارا بالایتروز، دلافیونتا ۳ (۲۰۱۰) در ایجاد مخزن استعداد و خالی نماندن منصب های کلیدی همسوست. همچنین نتایج پژوهش حاضر با نتایج دیدگاه نظریه پردازانی چون مولر و همکاران ۴ (۲۰۱۰)، ولتری و آندرا ۱ (۲۰۱۱)، یونیتالا و همکاران (۲۰۱۲) که بر همراستایی مدیریت نخبه پروری با استراتژی سازمانی تأکید داشتند، همخوانی دارد. جانستون و همکاران (۲۰۱۸) و دیویدز ۱ و همکاران (۲۰۱۳) نیز معتقد بودند که موفقیت مدیریت نخبه پروری از جذب تا بازنشستگی منوط به ارتباط آن با استراتژی سازمان است.

در ادامه می توان به دیدگاه کرم ۱ (۲۰۰۶) در مورد مبحث استعداد اشاره کرد که سازمان ها باید برای افراد فرصتها و فضایی را برای بروز استعدادها و بازتاب آن در عملکرد افراد به منظور دستیابی به چشمانداز سازمان ایجاد کنند.

جانستون و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی مروری بر مدیریت نخبه پروریابی، به این نتیجه دست یافتند که تمامی الگوهای مدیریت نخبه پروری بر مرحله شناسایی و انتخاب تأکید ویژه ای دارند و مدلی می تواند بهترین کاربرد را داشته باشد که بیشترین تأکید و توانمندی را در شناسایی و انتخاب ورزشکاران با استعداد در سال های ابتدایی رشد داشته باشد تا بدین صورت در فرایند پرورش و به ثمر رسیدن استعداد بتواند موفق عمل کند.

با توجه به نتایج گفت مدیران سازمانهای رزمی (اعم از فدراسیون و هیأت های رزمی، انجمنها، سبکها و...) در بحث مدیریت نخبه پروری باید به لزوم ماندگاری و حفظ کارکنان مستعد توجه کنند، چراکه موفقیت یا شکست سازمان در ادامه به وجود نیروهای مستعد بستگی دارد.

¹ Velenczei, A., andra 4

¹ Unnithan 5

¹ Davids 6

¹ Kerman 7

مدیران می توانند از طریق پیاده سازی مدیریت نخبه پروری در سازمان، اطمینان حاصل کنند که از طریق ایجاد خزانه استعداد هر زمانی که بخواهند، میتوانند به نیروهای کیفی و کارآمد دسترسی داشته باشند تا از این حیث، سازمان با بحران مواجه نشود. نکته های که پژوهش حاضر بر آن تأکید دارد استفاده از مدیریت نخبه پروری و شناسایی پستهای کلیدی و قرار دادن افراد شایسته در این منصبهاست که این خود میتواند به بهبود امور کمک شایانی کند؛ اما آنچه در نهایت سبب میشود مدیریت نخبه پروری نتایج مطلوبی را در سازمان به همراه داشته باشد، وجود حمایت همه جانبه مدیران و تداوم این حمایت است، در غیر این صورت موفقیتی حاصل نخواهد شد.

منابع و مآخذ

خدایاری، عباس؛ رحیمی، علیرضا؛ حضرتپور، بهروز (۱۳۹۰). «بررسی شاخصهای استعدادیابی کشتی فرنگی از دیدگاه مربیان برتر ایرانی». فصلنامه علوم ورزش، ۴(۱۰): ۷-۵۸.

شعبانی، عباس؛ غفوری، فرزاد؛ هنری، حبیب (۱۳۸۷). چالشهای اساسی ورزش دوومیدانی کشور یک مطالعه دلفی. پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

فیروزی، منصور؛ رضوی، سید محمدحسین؛ فرزاد، فرزاد (۱۳۹۱). «بررسی چالشها و مشکلات رشته های مدالآور دوومیدانی، قایقرانی و شنای ایران». پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۸(۱۵): ۳۷-۶۶.

کهندل، مهدی؛ اشرف گنجوی، فریده؛ نوحی، محمد (۱۳۹۰). بررسی و معرفی شاخصهای استعدادیابی در ورزشهای رزمی از دیدگاه مربیان و رؤسای هیأتها و ارائه الگو. پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

گائینی، عباسعلی (۱۳۸۰). بررسی وضع موجود و تدوین شاخصهای استعدادیابی در شنا، طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی و وزارت علوم تحقیقات و فناوری، ص ۲۸-۲۵.

Abbott, A., Button, C., Pepping, G. J., & Collins, D. (2005). "Unnatural selection: Talent identification and development in sport". *Nonlinear dynamics, psychology, and life sciences*, 9(1), 61-88.

Anshel, M. H., & Lidor, R. (2012). "Talent Detection Programs in Sport: The Questionable Use of Psychological Measures". *Journal of Sport Behavior*, 35(3).

Baker, J., Bagats, S., Büsch, D., Strauss, B., & Schorer, J. (2012). "Training Differences and Selection in a Talent Identification System". *Talent Development & Excellence*, 4(1).

Brown, J. (2001). *Sports talent. How to identify and develop outstanding athletes*. Champaign: Human Kinetics.

Coutinho, P., Mesquita, I., Fonseca, A. M., & De Martin-Silva, L. (2014). "Patterns of sport participation in Portuguese volleyball players according to expertise level and gender". *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9(4), 579-592.

Davids, K., Araújo, D., Vilar, L., Renshaw, I., & Pinder, R. (2013). "An ecological dynamics approach to skill acquisition: implications for development of talent in sport". *Talent Development and Excellence*, 5(1), 21-34.

- Durand-Bush N, Salmela JH (2001). The development of talent in sport. In: Singer RM, Hausenblas HA, Janelle CM, editors. Handbook of sport psychology. 2nd ed. New York: Wiley.
- Ericsson, K. A., Prietula, M. J., & Cokely, E. T. (2007). "The making of an expert". Harvard business review, 85(7/8), 114.
- Gilbert, W. (2014). "The Sports Gene: Inside the Science of Extraordinary Athletic Performance". International Sport Coaching Journal, 1(2), 113-114.
- Guay, F., Ratelle, C.F. & Chana, J. (2008). "Optimal Learning in optimal contexts: the role of self - determination in education", Canadian psychology, vol, 49, No,3, 233- 240
- Hogan, K., & Norton, K. (2000). "The 'price' of Olympic gold". Journal of science and medicine in sport, 3(2), 203-218.
- Howe, M. J., Davidson, J. W., & Sloboda, J. A. (1998). "Natural born talents undiscovered". Behavioral and brain sciences, 21(3), 432-437.
- James, L. P., Haff, G. G., Kelly, V. G., & Beckman, E. M. (2016). "Towards a determination of the physiological characteristics distinguishing successful mixed martial arts athletes: a systematic review of combat sport literature". Sports medicine, 46(10), 1525-1551.
- Johnston, K., Wattie, N., Schorer, J., & Baker, J. (2018). Talent identification in sport: a systematic review. Sports Medicine, 1-31
- Lidor, R., Côté, J. E. A. N., & Hackfort, D. (2009). "ISSP position stand: To test or not to test? The use of physical skill tests in talent detection and in early phases of sport development". International journal of sport and exercise psychology, 7(2), 131-164
- Müller, S., Abernethy, B., Eid, M., McBean, R., & Rose, M. (2010). "Expertise and the spatio-temporal characteristics of anticipatory information pick-up from complex movement patterns". Perception, 39(6), 745-767
- Musch, J. (2001). "Development: A Review of the Relative Age". Developmental review, 21, 147-176
- Oehley, A. M. (2007). The development and evaluation of a partial talent management competency model (Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch).
- Pankhurst, A., Collins, D., & Macnamara, Á. (2013). "Talent development: linking the stakeholders to the process". Journal of sports sciences, 31(4), 370-380.
- Pearson, D. T., Naughton, G. A., & Torode, M. (2006). "Predictability of physiological testing and the role of maturation in talent identification for adolescent team sports". Journal of science and medicine in sport, 9(4), 277-287.
- Phillips, E., Davids, K., Renshaw, I., & Portus, M. (2010). "Expert performance in sport and the dynamics of talent development". Sports medicine, 40(4), 271-283.
- Sara Ballesteros, R., & De la Fuente, I. (2010). "Talents; the key for successful Organization". Unpublished thesis, Linnaeus School of Business & Economics, Linnaeus University
- Unnithan, V., White, J., Georgiou, A., Iga, J., & Drust, B. (2012). "Talent identification in youth soccer". Journal of Sports Sciences, 30(15), 1719-1726.
- Vaeyens, R., Güllich, A., Warr, C. R., & Philippaerts, R. (2009). "Talent identification and promotion programmes of Olympic athletes". Journal of sports sciences, 27(13), 1367-1381
- Velenczei, A., & Andrea, G. (2011). "New challenges in Hungarian sport the case of talent management", European journal for sport and society, 4: 281-292

30.Wattie, N., Schorer, J., & Baker, J. (2015). "The relative age effect in sport: A developmental systems model". Sports Medicine, 45(1), 83-49

Examining the role of elitism management in combat sports (a case study of kickboxing in Urmia city)

Mehdi Shadman

Astract

The main goal of the current research is to investigate the role of elite management in combat sports. For this purpose, 200 people with management experience in the martial sports federation, coaches of national groups and world and Asian champions (women and men from 2014 to 2014) and experts and specialists familiar with elite sports development management issues (142 men and 58 women) were selected using the purposeful sampling method and voluntarily participated in the research. Also, researcher-made questionnaires with appropriate reliability and validity were used. In the inferential statistics section, the statistical method of factor analysis was used to extract relevant factors and components, and Cronbach's alpha coefficient was used to calculate the internal reliability of the questionnaires, which was considered to be 0.05 for the significance level. The results showed that all causal relationships were not significant and the components of cultural factors with not leaving the organization were non-significant. The root mean square error of the presented model approximation was reported as 0.09. The amount of GFI, NFI, AGFI and CFI components in the model under investigation was obtained as 0.9, 0.87, 0.83 and 0.85 respectively. According to the indicators and outputs of the Lisrel software, it can be said that the data is relatively consistent with the model and the provided indicators show that the model provided has a good fit.

Keywords

exploratory, factor analysis, social-cultural factors, talent search process, elitism management
