

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب استعداد‌های ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران

مهدی امیری^۱، مونا رضایی^{۲*}، کاوه میرانی^۳

۱. کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک، تهران، ایران.

۲*. گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل:

mona.rezaei@iauctb.ac.ir، تلفن: ۰۹۱۲۵۰۹۰۵۸۴

۳. دانش‌آموخته دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده:

زمینه و هدف: استعدادیابی ورزشی فرآیندی علمی است که با شناسایی استعداد‌های فردی در رشته‌های ورزشی مختلف، بر اساس ویژگی‌های ساختاری، فیزیولوژیکی، جسمانی، حرکتی و روان‌شناختی تأکید دارد. این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب استعداد‌های ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل کارکنان تربیت‌بدنی ارتش جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۴۰۳ بوده که تعداد آن‌ها ۴۹۵ نفر و حجم نمونه ۲۱۵ نفر تعیین شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای انجام گرفت. برای اندازه‌گیری از پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد ورزشی دیزانی مکتبی (۱۴۰۰) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار پژوهش توسط گروهی از اساتید صاحب‌نظر تأیید گردید. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدیریت استعداد و مؤلفه‌های کشف و جذب استعدادها و حفظ و نگهداری استعدادها در تربیت‌بدنی ارتش جمهوری اسلامی ایران پایین‌تر از سطح متوسط است، درحالی‌که مؤلفه‌های ارزیابی استعدادها و توسعه و آموزش استعدادها بالاتر از سطح متوسط قرار دارند. همچنین، عوامل مؤثر در کشف و جذب، ارزیابی، توسعه و آموزش، و حفظ و نگهداری استعدادها از اولویت‌های متفاوتی برخوردار هستند.

نتیجه‌گیری: به‌منظور بهبود فرآیند استعدادیابی ورزشی، مدیران ارتش جمهوری اسلامی ایران باید نظام استعدادیابی مدونی را پیاده‌سازی کنند و با توجه به تفاوت اولویت‌های مؤلفه‌ها، به عوامل مهم‌تر توجه کرده و نسبت به رفع نواقص موجود اقدام نمایند.

کلمات کلیدی: استعدادیابی ورزشی، اولویت‌بندی استعداد ورزشی، شناسایی استعداد ورزشی، مدیریت استعداد ورزشی، ارتش جمهوری اسلامی ایران.

Identification and Prioritization of Factors Influencing the Recruitment of Sports Talents in the Islamic Republic of Iran Army

Mehdi Amiri¹, Mona Rezaei^{2*}, Kaveh Mirani³

1. Master's degree, Islamic Azad University, Electronics Branch, Tehran, Iran.

*2. Department of Physical Education and Sport Sciences, Sav.C., Islamic Azad University, Saveh, Iran.
(Corresponding author). Email: mona.rezaei@iauctb.ac.ir, Phone: 09125090584

3. PhD student, Department of Sport Management, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract

Background and Objective: Sports talent identification is a scientific process that focuses on recognizing individual talents across various sports disciplines based on structural, physiological, physical, motor, and psychological characteristics. This study aims to identify and prioritize the key factors influencing the recruitment of sports talents in the Islamic Republic of Iran Army.

Method: This applied research was conducted using a survey-based approach. The statistical population comprised 495 physical education staff members of the Islamic Republic of Iran Army in 2024, from which a sample of 215 was selected using cluster random sampling. Data were collected through the standard Sports Talent Management Questionnaire developed by Dezani Maktabi (2021). The face and content validity of the instrument were confirmed by a panel of expert scholars, and its reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed using SPSS software.

Findings: The results revealed that talent management, particularly in the areas of talent discovery, recruitment, and retention, was below the average level in the army's physical education sector. Conversely, the components of talent evaluation and development were rated above average. Additionally, the factors influencing talent discovery, recruitment, evaluation, development, and retention varied in priority.

Conclusion: To enhance the effectiveness of the sports talent identification process, managers in the Islamic Republic of Iran Army should implement a structured and systematic talent identification framework. Given the varying priorities among different talent management components, greater attention should be paid to the most critical factors, and necessary actions should be taken to address existing gaps.

Keywords: Sports Talent Identification, Talent Prioritization, Talent Recruitment, Sports Talent Management, Islamic Republic of Iran Army.

مقدمه

دنیای امروز به دنیای سازمانی تبدیل شده است، هر سازمان با به کارگیری مجموعه‌ای از منابع، هدف یا اهداف مشخصی را دنبال می‌کند، اما مهم‌ترین و مؤثرترین این منابع، نیروی انسانی است که به مثابه روح سازمان به آن معنا و مفهوم می‌بخشد. امروزه منابع انسانی مستعد، سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند و امروزه عامل اصلی بقای سازمان‌ها محسوب شده و شناسایی، جذب و نگهداری این نخبگان در سازمان‌ها بسیار دشوارتر از قبل شده است (حسینی، ۱۳۹۸). از این‌رو در سال‌های اخیر متفکران مدیریت از مفهومی به نام «مدیریت استعداد» «سخن گفته‌اند و اولین بار مکنزی^۱ و همکاران در سال ۱۹۹۰ این مفهوم را تحت عنوان «جنگ برای استعداد» مطرح کرده‌اند. براساس بررسی‌های گروه مکنزی، سازمان‌هایی که در جذب، توسعه و نگهداری مدیران مستعد موفق‌تر هستند، میزان سوددهی آنها بیشتر است و همین امر سبب شد تا نگرش نسبت به افراد مستعد در سازمان‌ها تغییر کند و به آنها به دید یک منبع برای نیل به «مزیت رقابتی» نگریسته شود. با آگاه شدن مدیران سازمان‌ها از این حقیقت که استعدادها و توانایی‌های کارکنان موجب تسریع در موفقیت و رونق کسب و کار می‌شود، سازمان‌ها را بر آن واداشت تا در زمینه «مدیریت استعداد» وارد عمل شوند (چان^۲، ۲۰۱۲). این واقعیت در مطالعات درایز^۳ که در سال (۲۰۱۳) در مؤسسه «سی. آی. پی. دی»^۴ انگلستان انجام شد مشهود است، ۹۰ درصد پاسخ دهندگان در این تحقیق معتقد بودند که فعالیت‌های مدیریت استعداد می‌تواند بر حوزه فعالیت‌های شرکت تأثیری مثبت داشته باشد. همین‌طور در تحقیقی که در «مؤسسه مدیریت آمریکا» انجام شده است نزدیک به سه چهارم پاسخ دهندگان در فهرست مسائل مربوط به منابع انسانی، بالاترین اهمیت و اولویت را به مدیریت استعداد دادند. از آن زمان تاکنون مفهوم «مدیریت استعداد» تحول خود را همچنان می‌پیماید و بعد از گذشت سال‌ها که تغییرات محیطی زیادی در حال وقوع است، این مفهوم هم چنان مسئله‌ای مهم تلقی می‌شود و از مدیریت استعداد به عنوان آخرین موج در حوزه مدیریت منابع انسانی یاد می‌شود. مدیریت استعداد یک واژه منفرد نیست بلکه سیستمی است برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقاء و نگهداری افراد مستعد و پر کردن شکاف موجود بین سرمایه انسانی و استعدادهای رهبری با هدف بهینه کردن توان سازمان به منظور تحقق یافتن نتایج کسب و کار (سیدی و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌های ورزشی نیز موفقیت خود را در گروگزینش و هدایت صحیح منابع انسانی می‌دانند و بر اساس یافته‌های جدید علم تربیت بدنی و ورزش، از منابع انسانی نخبه به عنوان مهم‌ترین عامل برای ارتقاء کمی و کیفی ورزش یاد می‌شود. گزینش و جستجو افراد مستعد و نخبه برای یادگیری و انجام هر کار و یا مهارتی از دیرباز یکی از چالش‌های بشر بوده است (رستگار، ۱۳۹۹). دانشمندان علوم ورزشی همواره تلاش نمودند تا به شکل رسمی و علمی استعدادهای ورزشی را در رشته‌های مختلف ورزشی شناسایی و گزینش نمایند و با اجرای برنامه‌های آموزشی از پیش تعیین شده مبتنی بر توانایی‌های ذاتی ورزشکاران، آنها را تربیت کنند. در اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی در اکثر کشورهای اروپایی شرقی، دانشمندان روش‌های ویژه‌ای را برای شناسایی ورزشکاران مستعد تنظیم کردند. این دانشمندان در پی آن بودند که مربیان را در انتخاب ورزشکاران آگاه سازند، بیشتر افرادی که در بازیهای المپیک ۱۹۷۲ به‌ویژه از کشور آلمان شرقی موفق به کسب مدال شدند، به طوری عملی انتخاب شده بودند. نظیر این موضوع برای کشور بلغارستان در بازیهای المپیک ۱۹۷۶ نیز روی داد. تقریباً ۸۰٪ از ورزشکارانی که مدال گرفتند، استعدادیابی شده بودند.

پیشینه و مبانی نظری

استعدادیابی ورزشی فرآیندی است که به صورت علمی، افراد مستعد را شناسایی می‌کند. در این فرآیند باید متغیرها

1. McKenzy
2. Chan
3. Dries
4. CIPD

و ویژگیهای مختلف ساختاری، فیزیولوژیکی، جسمانی، حرکتی و روانشناختی مؤثر بر هر رشته ورزشی، تعریف و شاخصهای آن را تعیین و سپس به غربالگری پرداخت (رک و همکاران، ۱۴۰۱). رینگر^۱ اعتقاد دارد استعدادیابی یعنی پیش‌بینی، اجرا از طریق سنجش ویژگی‌های جسمانی، روانی، اجتماعی و همچنین توانایی‌های تکنیکی. پورتمن^۲ (۱۹۹۴) فرد مستعد را کسی می‌داند که یک استعداد غیر معمول برای یک فعالیت ویژه، مانند فعالیت ورزشی، صنعتی یا هنری دارد. بنابراین هدف اصلی استعدادیابی، شناسایی و انتخاب ورزشکارانی است که بیشترین توانایی را برای رشته ورزشی خاصی دارند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰). با توجه به اهمیت استعدادیابی و همچنین مدیریت استعداد در سازمان‌های ورزشی، تحقیقات متعددی در این خصوص انجام گرفته است. به‌ویژه مدیریت استعداد که در سال‌های اخیر مورد توجه متخصصین و محققین علوم ورزشی قرار گرفته است. صیادی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی، به این نتیجه رسید که بین مدیریت استعداد، زیر متغیرهای آن و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. سیدی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی تحت عنوان «مدیریت استعداد در فرآیندهای توسعه منابع انسانی» به این نتیجه رسیده‌اند که با بررسی سرمایه انسانی سازمان می‌توان استعدادها را شناسایی، جذب توسعه و پرورش داد و با مدیریت صحیح استعدادها می‌توان انگیزه‌ها و بهره‌وری کارکنان سازمان را بالا برد. ساعت چیان و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان «فرآیندهای استعدادیابی سیستماتیک منتخب در ورزش کشور» بیان کرده است که سرمایه‌گذاری در فرآیند استعدادیابی معمولاً با هدف توسعه ورزشکاران نخبه، موفقیت بین‌المللی و تقویت زیرساخت‌های ورزش کشور انجام می‌گیرد و بیان می‌کند که الگوهای استعدادیابی در طول تاریخ در کشورها مبنی بر شرایط فرهنگی، سیاسی، مذهبی و... متفاوت بوده است. رک و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت استعدادیابی ورزشی (مطالعه موردی: کشتی)، انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که عوامل شناسایی‌شده 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 مشخص‌شده و کاهش نقش عوامل مزاحم در این خصوص، به فرایند مدیریت استعدادیابی کمک کنند. مرتضائیان و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان ارائه مدل مدیریت استعدادهای ورزشی دانش‌آموزان ایران بر اساس نظریه داده‌بنیاد انجام دادند. در این مدل راهبری و مدیریت استعداد ورزشی، رشد و تعالی نیروی انسانی، طراحی سامانه نظارت و ارزیابی و تأمین فضا، تجهیزات و فناوری به‌عنوان شرایط علی در نظر گرفته شدند. مدیریت انگیزش استعدادها به‌عنوان شرایط مداخله‌گر در این مدل در نظر گرفته شد. دو مقوله گسترش گفتمان استعدادیابی و تنظیم روابط با نهادها و خانواده‌ها نیز به‌عنوان شرایط زمینه‌ای در مدل به کار گرفته شدند. استعدادیابی، استعدادپروری و استعدادداری نیز به‌عنوان راهبرد اصلی در این مدل فرض شده است. در نهایت پیامد این مدل باید منجر به افزایش نشاط و امید به آینده در دانش‌آموزان شود. در نتیجه انتظار می‌رود که مسئولان ارشد وزارت آموزش و پرورش با پیاده نمودن الگوی مدیریت استعداد ورزشی دانش‌آموزان در سطح کشور، منابع انسانی کارآمد و اثربخش را برای آینده ورزش کشور فراهم نمایند. اسپایز^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در مقایسه نیروهای جوان در حوزه‌های صنعتی، عامل اطلاعات موجود، خلق موقعیتهای جدید و محیط خانوادگی را از ملاکهای رشد و بروز استعداد افراد شناسایی کردند.

1. Ringer
2. Portman
3. Spies

ژيانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان بررسی عوامل چند رشته‌ای مؤثر بر شناسایی استعدادهای ورزشی انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که عوامل اصلی مؤثر بر شناسایی استعدادهای ورزشی در برنامه درسی تربیت‌بدنی، عملکرد کیفی جسمانی فردی، کیفیت روان‌شناختی، دانش مربی و سیاست‌های شناسایی مدارس به استعدادهای ورزشی است. نتیجه‌گیری این مطالعه می‌تواند راهنمایی برای اصلاح برنامه درسی تربیت‌بدنی، رشد استعدادهای ورزشی و توسعه استعدادهای ورزشی در چین باشد. از این‌رو با وجود مطالعات گسترده‌ای که در خصوص استعدادیابی ورزشی در داخل و خارج از کشور انجام شده است، پیرامون استعدادیابی ورزشی و به‌ویژه شناسایی عوامل مؤثر بر جذب استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران مطالعات و تحقیقات چندانی صورت نگرفته است. این تحقیق می‌تواند اطلاعات سودمندی را در این خصوص در اختیار مدیران و مسئولین تربیت‌بدنی ارتش جمهوری اسلامی ایران قرار دهد تا با برنامه‌ریزی مناسب زمینه جذب و شناسایی نیروهای مستعد ورزشی را فراهم نمایند. بدیهی است که افراد نظامی از جمله کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران، برای حفظ سلامتی، افزایش توان جسمانی و حرکتی، توسعه توان رزمی جهت مبارزه در شرایط سخت، نیاز به افزایش فعالیت‌های حرکتی و ورزشی منظم دارند. از طرفی ارتش جمهوری اسلامی ایران جهت حضور موفقیت‌آمیز در رویدادها و مسابقات ورزشی ارتش‌های جهان، نیازمند شناسایی، کشف، جذب، پرورش و حفظ و نگهداری استعدادهای ورزشی است؛ بنابراین وجود یک نظام استعدادیابی منظم و دقیق در این سازمان نظامی ضروری می‌باشد. از این‌رو تحقیق حاضر در صدد پاسخگویی به سؤال اصلی زیر است که اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

روش‌شناسی

این تحقیق از نظرهدف، جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و به لحاظ استراتژی، پیمایشی (زمینه‌یابی) است و به روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان تربیت‌بدنی ارتش جمهوری اسلامی ایران (نیروی زمینی، نیروی دریایی، نیروی هوایی، پدافند و ستاد آجا) در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۴۹۵ نفر می‌باشد. حجم نمونه تحقیق شامل ۲۱۵ نفر از جامعه مذکور است. جهت تعیین حجم نمونه تحقیق از جدول مورگان استفاده شد. روش نمونه‌گیری تحقیق، تصادفی خوشه‌ای است. جهت اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر جذب استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از پرسشنامه مدیریت استعداد ورزشی دیزانی مکتبی (۱۴۰۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۸ سؤال و ۴ خرده مقیاس کشف و جذب، ارزیابی، توسعه و آموزش و حفظ و نگهداری استعداد می‌باشد. مقیاس اندازه‌گیری پرسشنامه طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است. در ضمن پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ می‌باشد. به‌منظور توصیف یافته‌های جمعیت شناختی و متغیرهای تحقیق از شاخص‌های آمار توصیفی استفاده شد و جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون چولگی و کشیدگی و اولویت‌بندی متغیرهای تحقیق از آزمون‌های خی دو و فریدمن استفاده گردید. سطح معنی‌داری جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. در ضمن کلیه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ انجام گرفت.

یافته‌ها

نتایج تحقیق نشان داد که ۸۸/۳۷ درصد نمونه تحقیق مرد و ۱۱/۶۳ درصد زن هستند. بیشترین درصد سنی،

1. Xiang

مربوط به دامنه سنی ۴۰-۳۱ سال با ۶۲/۳۳ درصد و کمترین درصد مربوط به بالای ۴۰ سال با ۱۱/۱۶ درصد می‌باشد. بیشترین درصد مدرک تحصیلی، مربوط به لیسانس با ۵۸/۱۴ درصد و کمترین درصد مربوط به فوق لیسانس و بالاتر با ۷/۹۱ درصد می‌باشد. بیشترین درصد سابقه خدمت، مربوط به سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال با ۴۳/۷۲ درصد و کمترین درصد مربوط به بیشتر از ۲۰ سال با ۲۲/۷۹ درصد می‌باشد. در ضمن، مدیریت استعداد و مؤلفه‌های کشف و جذب استعدادها و مؤلفه حفظ و نگهداری استعدادها کمتر از متوسط است و مؤلفه ارزیابی استعدادها و مؤلفه توسعه و آموزش استعدادها بیشتر از متوسط می‌باشد. در ادامه به بیان و بررسی یافته‌های تحقیق می‌پردازد:

- آیا عوامل مؤثر بر کشف و جذب استعداد‌های ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از اولویت‌بندی متفاوتی برخوردار است؟

نتایج آزمون خی دو نشان داد که عوامل مؤثر بر کشف و جذب استعداد‌های ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از اولویت‌بندی متفاوتی برخوردار است ($\chi^2=167/39$, $P=0/001$)؛ بنابراین جدول ۱، نتایج آزمون فریدمن در خصوص رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کشف و جذب استعداد‌های ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران را نشان می‌دهد. عوامل سیاست‌گذاری کلان سازمان مبنی بر کشف و جذب استعداد‌های ورزشی، اطلاع‌رسانی کافی جهت حمایت سازمان از افراد مستعد ورزشی، وجود فرآیند استعدادیابی منظم در سازمان، در رتبه اول تا سوم قرار دارند.

جدول ۱- رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کشف و جذب استعداد‌های ورزشی

ردیف	مؤلفه	میانگین رتبه
۱	سیاست گذاری کلان سازمان مبنی بر کشف و جذب استعداد‌های ورزشی	۷/۲۳
۲	اطلاع رسانی کافی جهت حمایت سازمان از افراد مستعد ورزشی	۶/۴۵
۳	وجود فرآیند استعدادیابی منظم در سازمان	۶/۱۳
۴	استفاده از مربیان صاحب نام جهت کشف و جذب افراد مستعد ورزشی	۵/۸۹
۵	تعیین مشوق‌های مورد نظر جهت شرکت افراد در فرآیند استعدادیابی سازمان	۴/۳۷
۶	تعیین آزمون‌های استاندارد برای کشف استعداد‌های ورزشی	۴/۰۷
۷	تعیین رکوردهای ورودی مشخص جهت جذب افراد در رشته‌های ورزشی	۳/۲۹
۸	تهیه نورم‌های استاندارد برای آزمون‌های مختلف ورزشی	۲/۸۰
۹	اعلام نورم‌های آزمون‌های ورزشی جهت انگیزه شرکت افراد در فرآیند استعدادیابی	۱/۳۶

- آیا عوامل مؤثر بر ارزیابی استعداد‌های ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از اولویت‌بندی متفاوتی برخوردار است؟

نتایج آزمون خی دو نشان داد که عوامل مؤثر بر ارزیابی استعداد‌های ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از اولویت‌بندی متفاوتی برخوردار است ($\chi^2=103/59$, $P=0/001$)؛ بنابراین جدول ۲، نتایج آزمون فریدمن در خصوص رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارزیابی استعداد‌های ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران را نشان می‌دهد. عوامل، برگزاری مسابقات ورزشی درون سازمانی برای انتخاب افراد مستعد ورزشی، انجام آزمون‌های ورودی جهت تعیین استعداد ورزشی افراد، انجام آزمون‌های منظم آمادگی جسمانی و حرکتی جهت ارزیابی توان جسمانی افراد، در رتبه اول تا سوم قرار دارند.

جدول ۲- رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارزیابی استعدادهای ورزشی

ردیف	مؤلفه	میانگین رتبه
۱	برگزاری مسابقات ورزشی درون سازمانی برای انتخاب افراد مستعد ورزشی	۴/۲۵
۲	انجام آزمون‌های ورودی جهت تعیین استعداد ورزشی افراد	۳/۳۸
۳	انجام آزمون‌های منظم آمادگی جسمانی و حرکتی جهت ارزیابی توان جسمانی افراد	۳/۰۹
۴	شرکت دادن افراد مستعد در مسابقات نیروهای مسلح	۲/۲۷
۵	حضور افراد نخبه ورزشی در مسابقات ارتشهای جهان	۱/۵۹

- آیا عوامل مؤثر بر توسعه و آموزش استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از اولویت‌بندی متفاوتی برخوردار است؟

نتایج آزمون خی دو نشان داد که عوامل مؤثر بر توسعه و آموزش استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از اولویت‌بندی متفاوتی برخوردار است ($\chi^2=148/30$, $P=0/001$)؛ بنابراین جدول ۳، نتایج آزمون فریدمن در خصوص رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه و آموزش استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران را نشان می‌دهد. عوامل تهیه وسایل جدید و به روز جهت تمرین افراد مستعد، استفاده از مربیان باتجربه و صاحب نام جهت آموزش افراد، برگزاری منظم کلاسها و کارگاه‌های آموزشی تخصصی برای افراد مستعد، در رتبه اول تا سوم قرار دارند.

جدول ۳- رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه و آموزش استعدادهای ورزشی

ردیف	مؤلفه	میانگین رتبه
۱	تهیه وسایل جدید و به روز جهت تمرین افراد مستعد	۷/۲۳
۲	استفاده از مربیان باتجربه و صاحب نام جهت آموزش افراد	۶/۹۳
۳	برگزاری منظم کلاسها و کارگاههای آموزشی تخصصی برای افراد مستعد	۵/۴۴
۴	فراهم کردن امکان تمرین منظم برای افراد در ساعات کاری	۵/۰۷
۵	لحاظ کردن دوره‌های ورزشی به‌عنوان بخشی از کلاسهای آموزش ضمن خدمت	۴/۲۹
۶	استفاده از قهرمانان سازمان در پست‌های ورزشی مورد نیاز	۴/۱۳
۷	تهیه فیلم‌های آموزشی قهرمانان و افراد نخبه در رشته‌های ورزشی مختلف	۳/۶۵
۸	دسترسی به کتاب‌ها و منابع علمی جدید جهت افزایش دانش تخصصی افراد مستعد	۲/۲۸

- آیا عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداری استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از اولویت‌بندی متفاوتی برخوردار است؟

نتایج آزمون خی دو نشان داد که عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداری استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از اولویت‌بندی متفاوتی برخوردار است ($\chi^2=128/94$, $P=0/001$)؛ بنابراین جدول ۴، نتایج آزمون فریدمن در خصوص رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداری استعدادهای ورزشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران را نشان می‌دهد. عوامل در نظر گرفتن حقوق و مزایای ویژه برای افراد نخبه ورزشی، تعیین پاداش‌های خاص جهت کسب مقام در مسابقات ملی و بین‌المللی، بهبود وضعیت بهداشتی و تغذیه‌ای قهرمانان ورزشی، در رتبه اول تا سوم قرار دارند.

جدول ۴- رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداری استعداد‌های ورزشی

ردیف	مؤلفه	میانگین رتبه
۱	در نظر گرفتن حقوق و مزایای ویژه برای افراد نخبه ورزشی	۵/۱۲
۲	تعیین پاداش‌های خاص جهت کسب مقام در مسابقات ملی و بین‌المللی	۴/۲۹
۳	بهبود وضعیت بهداشتی و تغذیه‌ای قهرمانان ورزشی	۴/۱۶
۴	احتساب ساعات تمرین ورزشی افراد به‌عنوان ساعات اضافه کار	۳/۴۶
۵	لحاظ کردن پایه تشویقی برای قهرمانان ورزشی	۳/۲۲
۶	اهداء لباس و تجهیزات ورزشی مورد نیاز به افراد	۲/۷۸

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که مدیریت استعداد و مؤلفه‌های کشف و جذب استعدادها و مؤلفه حفظ و نگهداری استعدادها در تربیت‌بدنی ارتش جمهوری اسلامی ایران، کمتر از متوسط است و مؤلفه ارزیابی استعدادها و مؤلفه توسعه و آموزش استعدادها بیشتر از متوسط می‌باشد. در ضمن عوامل مؤثر در کشف و جذب، ارزیابی، توسعه و آموزش و حفظ و نگهداری استعداد‌های ورزشی از اولویت متفاوتی برخوردار هستند. نادرعلی (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه مدیریت استعداد با رضایت‌مندی، تمایل به ترک و موفقیت مسیر شغلی» به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد تأثیر مثبتی بر رضایت‌مندی و موفقیت در مسیر شغلی دارد. حسینی (۱۳۹۸) تحقیقی تحت عنوان تحقق مدیریت استعداد در تأمین و حفظ منابع انسانی برای سنجش نقش مدیریت استعداد بر پیامدهای آن در بین مدیران کل سازمان‌های دولتی انجام داد که یافته‌های تحقق نشان می‌دهد که ایجاد خزانه استعداد، کاهش ترک سازمان و خالی نمودن منصب‌های کلیدی از مهمترین نتایج مدیریت استعداد در سازمان‌ها است. عظیم‌وند (۱۳۹۰) در تحقیق خود در مورد «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و سبک رهبری در مرکز تحقیقات مخابرات ایران از دیدگاه کارشناسان» به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری و حفظ و نگهداشت استعدادها و نیز بین سبک رهبری و آموزش و توسعه استعداد رابطه مثبت وجود دارد و همچنین بین سبک رهبری آمرانه و حفظ و نگهداشت استعداد و سبک رهبری آمرانه و آموزش و توسعه استعدادها رابطه مثبت وجود دارد و همچنین بین سبک رهبری آمرانه و حفظ و نگهداشت استعداد و سبک رهبری مشارکتی و تفویضی با حفظ و نگهداشت استعداد و آموزش و توسعه استعداد رابط هم جهت و مثبت نشان داده شده است. احمدی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان نقش سرمایه اجتماعی در بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی، به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد و با بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی سطح مدیریت استعداد ارتقاء می‌یابد. تحقیق حق پرست (۱۳۹۱) در مورد «رابطه بین عناصر مدیریت استعداد با موفقیت سازمانی در اداره کل ورزش جوانان آذربایجان غربی» صورت گرفت است که به این نتیجه دست یافته که بین عناصر مدیریت استعداد با موفقیت سازمانی، شیوه‌های مدیریت استعداد با موفقیت سازمانی، نیازسنجی سازمانی با موفقیت سازمانی و عوامل انگیزشی با موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ درحالی‌که بین شناسایی استعداد‌های سازمانی با موفقیت‌های سازمانی، برنامه‌ریزی سازمانی با موفقیت سازمانی، عملکرد سازمانی با موفقیت سازمانی رابطه جدی وجود نداشت. هاشمی (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان تدوین مدل استعدادیابی ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران به ارائه الگوهایی برای استعدادیابی و نقش مهم مدیریت در اجرای این الگوها پرداخته است. مرتضائیان و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان ارائه مدل مدیریت استعداد‌های ورزشی دانش‌آموزان ایران بر اساس نظریه داده بنیاد انجام دادند. در این مدل راهبری و مدیریت استعداد ورزشی، رشد و تعالی نیروی انسانی، طراحی سامانه نظارت و ارزیابی و تأمین فضا،

تجهیزات و فناوری به‌عنوان شرایط علی در نظر گرفته شدند. مدیریت انگیزش استعدادها به‌عنوان شرایط مداخله‌گر در این مدل در نظر گرفته شد. دو مقوله گسترش گفتمان استعدادیابی و تنظیم روابط با نهادها و خانواده‌ها نیز به‌عنوان شرایط زمینه‌ای در مدل به کار گرفته شدند. استعدادیابی، استعدادپروری و استعداد داری نیز به‌عنوان راهبرد اصلی در این مدل فرض شده است. در نهایت پیامد این مدل باید منجر به افزایش نشاط و امید به آینده در دانش‌آموزان شود که مقوله آن نیز در قسمت آخر فرض شده است. در نتیجه انتظار می‌رود که مسئولان ارشد وزارت آموزش و پرورش با پیاده نمودن الگوی مدیریت استعداد ورزشی دانش‌آموزان در سطح کشور، منابع انسانی کارآمد و اثربخش را برای آینده ورزش کشور فراهم نمایند. اسکولیون^۱ و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی استراتژی جذب و حفظ نیروهای نخبه در شرکت کور^۲ پرداختند که نشان داد در بخش استراتژی جذب و شناسایی، بیش از ۸۰٪ جذب نیروی این شرکت نیروی داخلی بوده و مدیران معتقد بودند که نیروی نخبه ارزش هر گونه پرداخت بیشتر را دارند؛ بنابراین برای حفظ نیروی نخبه خود از استراتژی‌هایی چون پاداش، مزایا، ارتقاء شغلی، احترام به شخصیت افراد و ... استفاده می‌کردند. پژوهش جانسون و بیکر^۳ (۲۰۲۰) با تمرکز بر فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت استعداد در ۳۷ شرکت بین‌المللی صورت گرفت و آنها به این نتیجه رسیدند که شرکت‌های برجسته در حیطه گزینش، رشد، ارزیابی و حفظ استعدادها بسیار تلاش می‌کنند و دلایل عمده موفقیت آنها را توجه خاص رهبران به توسعه و آموزش کارکنان عالی رتبه این سازمان‌ها دانسته و معتقدند که آموزش در این سازمان‌ها جزء لاینفک فرآیند مدیریت استعداد به شمار می‌رود. والتر و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی ارتباط مدل مدیریت استعداد فیلیپس^۴ با رضایت شغلی و رضایت از سازمان در بین ۲۸ شرکت هندی پرداختند. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های این مدل مدیریت استعداد و جذب، گزینش، درگیر کردن، توسعه و حفظ نگهداری با رضایت شغلی و رضایت از سازمان ارتباط وجود دارد. در بین این مؤلفه‌ها درگیر کردن با ۳۷٪ بیشتری و جذب با ۹٪ کمترین سهم را پیش‌بینی رضایت کارکنان داشتند. نیلسون و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله‌ای تحت عنوان «استخدام و مدیریت استعداد» چالشی برای توسعه منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که فرآیند شناسایی و توسعه از اجزای مدیریت استعداد در برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان مهم است. ساهایی و همکاران در سال (۲۰۱۲) در مقاله‌ای تحت عنوان «تعیین اهداف و ارزیابی عملکرد به‌عنوان ابزاری برای مدیریت استعداد» در یک شرکت تولید فولاد در هند بیان کرده است که تعیین اهداف به طور شخصی و ارزیابی عملکرد برای اجزای مدیریت استعداد در سازمان مؤثر است. ژیانگ و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان بررسی عوامل چند رشته‌ای مؤثر بر شناسایی استعدادها و ورزشی انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که عوامل اصلی مؤثر بر شناسایی استعدادها و ورزشی در برنامه درسی تربیت‌بدنی، عملکرد کیفی جسمانی فردی، کیفیت روان‌شناختی، دانش مربی و سیاست‌های شناسایی مدارس به استعدادها و ورزشی است.

یافته‌های این مطالعه می‌تواند راهنمایی برای اصلاح برنامه درسی تربیت‌بدنی، رشد استعدادها و ورزشی و توسعه استعدادها و ورزشی باشد. نتیجه تحقیق با تحقیقات عظیموند (۱۳۹۰) احمدی و همکاران (۱۳۹۰) حق پرست (۱۳۹۱) هاشمی (۱۴۰۱) صیادی و همکاران (۱۳۹۱) سیدی و همکاران (۱۳۹۱) ساعت چیان (۱۳۹۱) رک رک و همکاران (۱۴۰۱) مرتضائیان و همکاران (۱۴۰۱)، والتر و همکاران (۲۰۱۰) اسکالین و کالینگو (۲۰۱۱) ساهایی و همکاران در سال (۲۰۱۲) و ژیانگ و همکاران (۲۰۲۲) همسو است و با تحقیقات کالینگور و همکاران (۲۰۰۹) و نیلسون و همکاران (۲۰۱۵) ناهمسو است. احتمالاً دلیل ناهمسویی تفاوت در جامعه آماری و فرهنگ و جو سازمانی متفاوت باشد. به نظر می‌رسد که مدیران و مسئولان ارتش جمهوری اسلامی ایران باید در خصوص ایجاد نظام

1. Scullion

2. Qore

3. Johnson & Baker

4. Philips

استعدادیابی ورزشی مدون و منظم اقدام نمایند. همچنین زمینه‌ها و شرایط لازم جهت بهبود وضعیت کشف و جذب و همچنین حفظ و نگهداری استعداد های ورزشی را فراهم نمایند. در ضمن با توجه به اولویت متفاوت مؤلفه های مدیریت استعداد ورزشی، به عواملی که دارای اهمیت بیشتری هستند توجه ویژه کرده و نسبت به رفع نواقص موجود اقدام نمایند.

منابع

- احمدی، علی اکبر؛ فراهانی، ابوالفضل؛ بهمنی، اکبر؛ شهبازی، مهدی. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماع در بهبود مدیریت استعداد در سازمان تربیت بدنی. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۳، ص ۲۶۰-۲۳۷.
- جهان‌دیده، محمدعلی. (۱۳۸۷). شناسایی ورزشکاران با استعداد. نشریه نشاط ورزش. ۱۰ (۵)، ص ۵۷-۶۶.
- حاجی خدا کرم، محمد. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر استراتژی مدیریت استعداد بر روی وفاداری کارکنان معاونت آموزش و پژوهش رساله ملی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.
- حسین پور، داود؛ منطقی، منوچهر؛ ملک‌محمدی، سحر. (۱۳۹۴). بررسی نقش مدیریت استعداد در توسعه سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی سازمان پشتیبانی و نوسازی بالگردهای ایران-پنها). نشریه مدیریت نوآوری، ۴ (۳)، ص ۹۷-۱۱۸.
- حسینی، ابوالحسن. (۱۳۹۸). نقش مدیریت استعداد در تأمین و حفظ منابع انسانی مستعد. فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، شماره ۲۳ و ۲۴، ص ۲۰۵-۱۸۱.
- حسینی، شاهو؛ حمیدی، مهرزاد؛ قربانیان رجبی، آسیه؛ سجادی، نصرالله. (۱۳۹۲). شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش‌های فراوان. مدیریت ورزش، دوره ۵، ص ۲۹-۵۴. <https://doi.org/10.22059/jsm.2013.32166>.
- حق پرست، سکینه. (۱۳۹۱). رابطه بین عناصر مدیریت استعداد با موفقیت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- دیزانی مکتبی، فرناز؛ نیک بخش، رضا؛ فراهانی، ابوالفضل؛ صفایا، علی محمد. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر نظام مدیریت استعداد منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۸ (۲)، ص ۲۲۵-۲۷۲. <https://doi.org/10.22044/shm.2021.10226.2292>.
- رستگار، شهرزاد. (۱۳۹۹). تعیین شاخص‌های مؤثر در شناسایی افراد مستعد بسکتبال از دیدگاه مربیان ایران در ارائه یک روش منتخب استعدادیابی در بسکتبال. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
- رک رک، مریم؛ شاه منصوری، عزیت الله؛ فروغی پور، حمید. (۱۴۰۱). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت استعدادیابی ورزشی (مطالعه موردی: کشتی). مجله پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، شماره ۲۴، ۱۳۱ - ۱۴۴. [10.22084/SMMS.2021.23761.2810](https://doi.org/10.22084/SMMS.2021.23761.2810).
- ساعت‌چیان، وحید؛ کاراژیان، یاسر؛ نقیبی، سعید. (۱۳۹۱). فرآیندهای استعدادیابی سیستماتیک منتخب در ورزش کشور. دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی. <https://civilica.com/doc/229933>.
- سیدی، امیر؛ حسین مردی، حمیده. (۱۳۹۱). مدیریت استعداد در فرآیندهای توسعه منابع انسانی. ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۴۹، ۱۳ - ۱۸. <https://www.magiran.com/p1091511>.
- صیادی، سعید؛ محمدی، مرضیه؛ نیک‌پور، امین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی. مدیریت توسعه، دوره ۲۵ (۲)، ص ۱۳۳-۱۴۸. [20.1001.1.17350/719.1391.25.2.6.7](https://doi.org/10.17350/719.1391.25.2.6.7)

- عظیم وند، زینب (۱۳۹۰). بررسی مدیریت استعداد و رابطه آن با سبک رهبری در مرکز تحقیقات مخابرات ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- کجباف نژاد، هادی (۱۳۹۲). شناسایی و پیش‌بینی شاخص‌های استعدادیابی روانشناختی ورزشکاران با روش تحلیل عوامل. مطالعات روانشناسی ورزشی، دوره ۲ (۴)، ص ۳۹-۴۶. [20.1001.1.23452978.1392.2.4.4.9](https://doi.org/10.1001.1.23452978.1392.2.4.4.9)
- گوهررستمی، حمیدرضا (۱۳۹۹). طراحی مدل مدیریت استعدادیابی در گیلان. رساله دکتری. دانشگاه گیلان.
- مرتضائیان، مهسا؛ میرزازاده، زهرا؛ کشتی دار، محمد؛ طالب پور، محمد. (۱۴۰۱). ارائه مدل مدیریت استعدادهای ورزشی دانش‌آموزان ایران بر اساس نظریه داده بنیاد. نشریه مطالعات راهبردی جامعه شناختی در ورزش، شماره ۵، ص ۳۹۰ - ۴۰۰. [10.30486/4S.2022.1964716.1056](https://doi.org/10.30486/4S.2022.1964716.1056)
- نادر علی، معصومه (۱۳۸۹). رابطه مدیریت استعداد با رضایتمندی، تمایل به ترک و موفقیت در مسیر شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی.
- نوری، محمدحسین؛ صادقی، حیدر (۱۳۹۷). مروری بر مطالعات استعدادیابی ورزشی، مجله مدیریت ورزشی، شماره ۴۱، ص ۳۸۷ - ۴۰۰. <https://doi.org/10.22059/jsm.2017.219155.1716>
- هاشمی، آذر؛ اشرف گنجویی، فریده؛ آزادفدا، شیوا؛ سجادی هزاوه، حمید (۱۴۰۱). تدوین مدل استعدادیابی ورزشی در نظام آموزش و پرورش ایران. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان. آماده انتشار. <https://doi.org/10.22034/ssys.2022.2048.2459>
- Chan, Oi-lan. (2012). Factors influencing talent development of elite athletes in Hong Kong. 1-130.
- Dries, Nicky. (2013). the psychology of talent management: review and research agenda. Human resource management review, vol. 23, pp. 272-285.
- Johnston.K, Baker.J (2020) Waste Reduction Strategies: Factors Affecting Talent Wastage and the Efficacy of Talent Selection in Sport, REVIEW article, Volume 10 - 2019, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02925>.
- Nilsoon,staffan, Ellstrom , pererik. (2015). Employability and talent management: challenges for hrd practices. European journal of training and development, vol 36. Pp. 20-45.
- Sahay, shikha, Srivastava, A,k. (2012). Goal/ target setting and performance assessment assessment astoolfor talent management. Procedia – social and behavioral sciences, no 37. pp. 241 -246
- Scullion, h & collings, d. (2011). Recognition and retaining of talent. journal of word business, 45, pp: 105 – 117.
- Spies, F., Schauer, L., Bindel, T. et al. (2022). Talent detection—importance of the will and the ability when starting a sport activity. *Ger J Exerc Sport Res* 52, 647–656.
- Walter,g , Tymon , jr , stump ,s, a & Doh ,j ,p. (2010). eploring talent management in india: the neglected role of intrinsic rewards:science direct group , journal of word business :45 , pp ,109-121 .
- Xiang C, Tengku Kamalden TF, Liu H, Ismail N. Exploring the Multidisciplinary Factors Affecting Sports Talent Identification. *Front Psychol*. 2022 Jul 11; 13:948121. doi: 10.3389/fpsyg.2022.948121. PMID: 35898997; PMCID: PMC9311482.