

Designing a Talent Management Model for Iranian Karate with a Combined Design Approach

Azadeh Aghili¹ , Ezzatollah Shahmansouri^{2✉} , Reza Sabonchi³ 

1. Department of Sports Science, Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran. E-mail: Azadeh_Aghili@yahoo.com
2. Corresponding Author, Department of Sports Sciences, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran.
E-mail: Et.shahmansoori@gmail.com
3. Department of Sports Sciences, Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran. E-mail: sabonchi_r@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Introduction: The purpose of this study was to design a talent management model for Iranian karate with a combined design approach.
Article history: Received: 7 August 2021 Received in revised form: 3 November 2021 Accepted: 7 November 2022 Published online: 1 January 2023	Methods: The research method was a two-stage exploratory combination of instrument making. Qualitative research method, qualitative case study and potential participants included 12 karate experts and university professors and professors proficient in talent identification by snowball sampling method. The statistical population of this research included all athletes, provincial board managers, federation managers, talent scouts, referees and karate coaches, whose total number reached 500 people. The statistical sample was 217 people according to Morgan table and available random sampling was considered.
Keywords: <i>Talent, Attract, Develop, Retain talent, Management</i>	Results: The results showed that the corresponding T value of each factor has a significant effect and the whole framework of the talent management model in Iranian karate was approved. Also, retention factors with an effect of 0.86 is the most important factor in the framework of the talent management model in Iranian karate. Conclusion: Therefore, due to the need to find talent in sports, especially karate, karate federation officials and policy makers are advised to pay attention to each of the identified factors in finding talent in karate.

Cite this article: Aghili, A., Shahmansouri, E., & Sabonchi, R. (2023). Designing a Talent Management Model for Iranian Karate with a Combined Design Approach. *Sport Management Journal*, 14(4), 203-222.
DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2021.328019.2785>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran, Faculty of Sport Sciences and Health.

Extended Abstract

Introduction

Talent is a valuable and rare resource in society, and a large amount of valuable human talent is probably wasted in every generation. This waste, in principle, arises from the lack of understanding and awareness about the nature of talent and the inability of people to motivate themselves to develop their talents and the absence of talent management programs. Talents do not exist in a vacuum but in reality, i.e., talents are related to a hypothetical context and are called talents only when they are valued and accepted by the subcultures and wider society in which they exist. Among the fields in which the talent search and talent management process is important are the sports scene and sports competitions. Talent identification in sports is the process of identifying participants who have the potential to excel in a sport. In recent years talent programs have become increasingly popular and are seen as an extremely difficult way to maximize an athlete's potential for success.

Methods

Considering that the aim of the current research was to design a model of talent management for the sport of karate in Iran, its design is a combination of designs, and its method, considering that there was no model before and the researcher tried to discover this model, is a sequential exploratory combination model (qualitative-quantitative). And because it sought to build a tool to measure the framework of the talent management model in the sport of karate in Iran based on the data of the qualitative part, it is of the sequential exploratory type - tool making. Therefore, first the methodology and analysis of the qualitative part and then the methodology and analysis of the quantitative part of the research will be presented separately, and in the conclusion part, the results obtained in both parts will be integrated and presented together. The qualitative case study and potential participants included 12 experts. Karate sports and university professors were proficient in finding talent with the snowball sampling method. The statistical population of this research included all athletes, managers of the provincial board, managers of federations, talent scouts, referees and karate coaches, whose total number reached 500 people. According to Morgan's table, the statistical sample was considered to be 217 people and available random sampling was considered. Descriptive statistics and structural equation model were used to analyze the data to check the fit of the research model.

Results

The results of the research showed that the corresponding T value of each factor has a significant effect and the whole framework of the talent management model in the sport of karate in Iran was confirmed. Also, maintenance factors with an effect of 0.86 are the most important factors in the framework of the talent management model in the sport of karate in Iran; Therefore, according to the necessity of finding talent in sports and especially in karate, it is recommended to

managers and those involved in karate to pay attention to each of the identified factors regarding talent in karate.

Conclusion

The purpose of the research was to design a model of talent management in the sport of karate in Iran with the approach of combined plans. The results of the research showed that recruiting, selecting, applying, maintaining and developing talent is one of the dimensions of the talent management model in the sport of karate in Iran. In this regard and based on the results obtained, the first dimension of the talent management process in karate sports field is the process of attracting talent. Based on the obtained results, among the dimensions of the talent management process in karate sports field is the talent development process. Based on the results of the research, material support for talented athletes during the growth and development stage, strengthening and developing the motivation of athletes to progress, develop and improve the quality of talented athletes (new competitive experiences, analysis and evaluation of athlete performance, effective goal setting...), create an environment and favorable conditions. It is suitable for the long-term training of talented athletes, psychological, family counseling, professional and cultural ethics, ..., improving the level of knowledge of coaches according to the performance levels of athletes, etc. However, the process of finding talent is a long-term and extensive process that requires a strategic and efficient program that requires both human resources and appropriate facilities as well as funding for its various departments. Creating a favorable environment for the cultivation and flourishing of talent, provide the basis for further growth of this sport in the country.

Ethical Considerations

Compliance with Research Ethical Guidelines

This article has been done considering all ethical principles.

Funding: This article is taken from the doctoral dissertation of the first person.

Authors' Contributions: All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study .

Conflicts of interest: The authors declared no conflict of interest

Acknowledgement: This article is extracted from the doctoral dissertation with the guidance and advice of the author's professors. We would like to thank everyone who helped us with this study.



مدیریت ورزشی



طراحی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران با رویکرد طرح‌های ترکیبی

آزاده عقیلی^۱، عزت اله شاه منصوری^۲، رضا صابونچی^۳

۱. گروه علوم ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. رایانامه: Azadeh_AGhili@yahoo.com

۲. نویسنده مسؤؤل، گروه علوم ورزشی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران. رایانامه: Et.shahmansoori@gmail.com

۳. گروه علوم ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. رایانامه: sabonchi_r@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: هدف این پژوهش طراحی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران با رویکرد طرح‌های ترکیبی بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۵/۱۶	روش پژوهش: روش پژوهش ترکیبی اکتشافی دومرحله‌ای از نوع ابزارسازی بود. روش پژوهش کیفی، مطالعه موردی کیفی و مشارکت‌کنندگان بالقوه شامل ۱۲ نفر از کارشناسان و خبرگان ورزش کاراته و اساتید دانشگاهی مسلط به استعدادیابی با روش نمونه‌گیری گلوله برفی بودند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ورزشکاران، مدیران هیئت استانی، مدیران فدراسیون‌ها، استعدادیاب‌ها، داوران و مربیان ورزش کاراته بود که تعداد آن‌ها ۵۰۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر در نظر گرفته شد و نمونه‌گیری به صورت تصادفی در دسترس در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل معادلات ساختاری برای بررسی برازش مدل پژوهش استفاده گردید.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۸/۱۲	یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که مقدار T مربوطه هر عامل تأثیر معناداری را دارد و تمامی چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران مورد تأیید قرار گرفت. همچنین عوامل نگهداشت با تأثیر ۰/۸۶ مهم‌ترین عامل در چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران می‌باشد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۸/۱۶	نتیجه‌گیری: بنابراین با توجه به ضرورت استعدادیابی در ورزش و به‌خصوص ورزش کاراته، به مدیران و دست‌اندرکاران ورزش کاراته، توصیه می‌شود که به هر یک از فاکتورهای شناسایی شده در خصوص استعدادیابی در ورزش کاراته توجه نمایند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۱۱	کلیدواژه‌ها: استعداد، حفظ استعداد، توسعه، جذب، مدیریت

استناد: عقیلی، آزاده؛ شاه منصوری، عزت اله؛ و صابونچی، رضا (۱۴۰۱). طراحی مدیریت مدل استعداد در ورزش کاراته ایران با رویکرد طرح‌های ترکیبی. نشریه

مدیریت ورزشی، (۴) ۱۴، ۲۲۲-۲۰۳.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2021.328019.2785>



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه تهران، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی.

مقدمه

استعداد منبعی ارزشمند و نادر در جامعه است و مقدار زیادی از استعداد‌های انسانی ارزشمند احتمالاً در هر نسلی تلف می‌شود. این هدر رفتگی، در اصل، از فقدان درک و آگاهی در مورد ماهیت استعداد و ناتوانی افراد در انگیزه دادن به خود برای رشد استعداد‌هایشان و عدم وجود برنامه‌های مدیریت استعداد به وجود می‌آید. استعدادها نه در خلأ بلکه در واقعیت وجود دارند، یعنی، استعدادها با زمینه‌ای فرضی مرتبط هستند و فقط در زمانی عنوان استعداد می‌یابند که از سوی خرده‌فرهنگ‌ها و جامعه گسترده‌تری که در آن وجود دارند، ارزشمند و پذیرفته شده باشند (ترانکل^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). از جمله زمینه‌هایی که فرایند استعدادیابی و مدیریت استعداد در آن مهم و حائز اهمیت است، صحنه ورزش و رقابت‌های ورزشی است (آرید^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). شناسایی استعدادها در ورزش فرایند شناسایی شرکت‌کنندگانی است که پتانسیل برتری در یک ورزش را دارند (داتسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۹).

در سال‌های اخیر برنامه‌های استعدادیابی از محبوبیت بالایی برخوردار شده است و به‌عنوان راهی بسیار دشوار برای به حداکثر رساندن پتانسیل ورزشکاران برای دستیابی به موفقیت تلقی می‌شود (رومرز^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). بیکر^۵ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان مفهوم‌سازی استعداد در ورزش، به بررسی و پیشنهاد مفهوم جدیدی از استعدادیابی در ورزش پرداخته‌اند. این پژوهشگر یک مفهوم‌سازی چندوجهی از استعداد را پیشنهاد می‌دهند: ذاتی (منشأ عناصر بیولوژیکی موجود در بدو تولد)، چندبعدی (متشکل از ظرفیت‌هایی از طیف وسیعی از مقولات گسترده شناختی، جسمی و روانی)، ظهور (شامل فعل‌وانفعالات در بین عواملی که باهم ترکیب می‌شوند)، پویا (در حال تحول در طول زمان توسعه به دلیل تعامل با محیط و بیان ژن تصادفی) و همزیستی (عوامل فرهنگی و اجتماعی که ارزش نهایی استعداد فرد را تعیین می‌کنند) (بیکر و همکاران، ۲۰۱۹). استعدادیابی ورزشی از دو مرحله تشکیل شده است؛ مرحله اول دربرگیرنده کشف و شناسایی استعداد‌های ورزشی می‌باشد که در آن به غربال کردن کودکان و نوجوانان با استفاده از آزمون‌های فیزیکی، فیزیولوژیکی و مهارتی به‌منظور شناسایی افرادی که مستعد موفقیت در یک ورزش خاص هستند مبادرت می‌شود و مرحله دوم نیز شامل پرورش استعداد است که بیشتر بر روی مهارت‌های اکتسابی ورزشکار و کیفیت و کمیت آموزش‌ها و تمرین‌های موردنیاز برای رسیدن به سطوح بالای عملکرد تأکید دارد (هنریکسن^۶ و همکاران، ۲۰۱۱). پژوهش‌های زیادی در زمینه فرایندهای استعدادیابی در رشته‌های مختلف ورزشی صورت گرفته است (آفرین^۷ و همکاران، ۲۰۲۱).

با این حال آنچه مغفول مانده این موضوع است که فرایند استعدادیابی، خود بخشی از مدیریت استعداد می‌باشد، یعنی مدیریت استعداد مفهوم گسترده‌ای در زمینه کشف، توسعه و به ثمر رساندن استعداد است و استعدادیابی بخشی از این فرایند و به‌طور واضح‌تر در بخش‌های اولیه این فرایند قرار دارد. به عقیده مک کارتنی و وُرمَن^۸ (۲۰۱۳) مدیریت استعداد فرایند نظام‌مند جذب، به‌کارگیری و توسعه افراد باارزش و استعداد است. کالینگز و ملاحی^۹ (۲۰۰۹) فرایند مدیریت استعدادها را با شناسایی، جذب، توسعه، پاداش‌دهی و حفظ کردن افراد دارای ویژگی‌های متمایز مرتبط می‌دانند که این موضوع می‌تواند پایدار بودن موفقیت و توسعه برنامه‌های استعدادیابی و توسعه را

1. Tranckle

2. Arede

3. Datson

4. Rommers

5. Baker

6. Henriksen

7. Afrian

8. Cartni & Worman

9. Collings & Mellahi

پشتیبانی کند. یکی دیگر از تعاریف روشن برای مدیریت استعداد این است که مدیریت استعداد روندی پویا و مداوم است که به‌طور نظام‌مند شناسایی، ارزیابی و توسعه استعداد را برای نقش‌های حیاتی آینده و تداوم موفقیت و عملکرد سازمانی بهینه فراهم می‌آورد (هدیک، ۲۰۱۴). لوییس و هکمن^۲ (۲۰۰۶) سه اصل کلیدی در تعریف مدیریت استعداد را معرفی کردند: ۱: مدیریت استعداد مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، عملکردها و فرایندهای معمول فردی در مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. از این منظر، مدیریت استعداد با مدیریت منابع انسانی مترادف است یا به‌عنوان منطقه خاصی در مدیریت منابع انسانی دیده می‌شود. به‌طور کلی، این مفهوم به‌طور دقیق به تعریف سنتی مدیریت منابع انسانی مرتبط است و از این‌رو، مدیریت استعداد بیشتر به شیوه‌ها و فعالیت‌های معمول مدیریت منابع انسانی مرتبط است، ۲- مدیریت استعداد مجموعه‌ای از فرایندهاست که باهدف ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی استعدادها صورت می‌گیرد. این دیدگاه مفهوم استخر استعداد و بر توسعه استعدادها تأکید دارد و ۳- مدیریت استعداد همزمان هم بر افراد با عملکرد بالا و ظرفیت زیاد تمرکز دارد و هم بر استعدادهای عمومی. با این حال تاکنون در پژوهش‌های مرتبط به استعدادیابی در ورزش، از دیدگاه کل‌نگر به مدیریت استعداد نگریسته نشده و فقط به راهکارهای شناسایی قابلیت‌های افراد با استعداد در ورزش‌ها پرداخته شده است.

از سویی از جمله ورزش‌های پرطرفدار و با سابقه در کشور ما ورزش کاراته است که پژوهش‌های متنوعی در زمینه شناسایی افراد با استعداد صورت گرفته است (آفریان^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). کاراته در جهان به‌عنوان یکی از محبوب‌ترین و عمومی‌ترین ورزش‌های رزمی شناخته شده است (دی کوئل^۴، ۲۰۲۰). این رشته به لحاظ مدال‌آوری در مسابقات بسیار مهمی نظیر بازی‌های آسیایی و المپیک (حضور آن تأیید شده است) از سهم مدال‌آوری چشمگیر در ارزیابی سازمان‌های رسمی کشور ایران برخوردار است. همچنین مسابقات و تمرینات کاراته به دو صورت کاتا (فرم) و کمیته (مبارزه) انجام می‌گیرد. کمیته شامل حرکات برخوردی روبه‌جلو، رو به عقب، این سو و آن سو رفتن و حرکات بسیار فعال است که همه‌ی این حرکات همراه با تکنیک‌های کوتاه حمله یا دفاع هستند. با این وجود کمبود یا نبود برنامه‌های مدون و الگوهای موفق سازمان‌یافته در مدیریت استعدادها و پرورش ورزشکاران مستعد در این رشته به‌عنوان یک نیاز و شناخته می‌شود. متأسفانه موضوع مدیریت استعداد و برنامه‌های توسعه‌ای برای رشته‌های ورزشی به‌ویژه رشته‌ی رزمی کاراته در پژوهش‌های کمتری انجام شده است که این موضوع ممکن است در ترویج، توسعه و پیشبرد این رشته‌ی ورزشی تأثیر منفی داشته باشد. بسیاری از پژوهشاتی که در حوزه استعدادیابی و خصوصاً در رشته ورزشی کاراته صورت گرفته، متغیرهای آنتروپومتریکی و بیومکانیکی را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت ورزشکاران در نظر گرفته است و راهبرد مدیریت استعداد به‌عنوان یک نقشه راه برای توسعه استعدادها و کسب جایگاه ارزشمند بین‌المللی تاکنون مورد واکاوی قرار نگرفته است. در این راستا این پژوهش در نظر دارد تا به طراحی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران بپردازد. نتایج می‌تواند به توسعه این ورزش در بعد قهرمانی در کشورمان حائز اهمیت و شایان توجه باشد.

روش پژوهش

با توجه اینکه هدف پژوهش حاضر طراحی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران است، طرح آن از طرح‌های ترکیبی است و روش آن، با توجه به اینکه از قبل الگویی وجود نداشته و پژوهشگر درصدد کشف این الگو بوده است، از مدل‌های ترکیبی اکتشافی

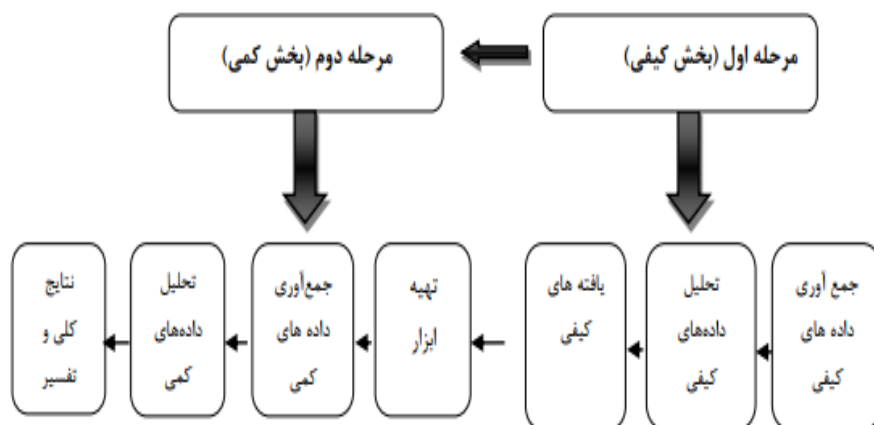
1. Heidke

2. Lewis & Heckman

3. Afrian

4. De Quel

متوالی (کیفی - کمی) است و چون در پی ساخت ابزاری (کولینس و همکاران؛ ۲۰۰۹) برای سنجش چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران بر اساس داده‌های بخش کیفی است، از نوع اکتشافی متوالی -ابزارسازی است. از این رو ابتدا روش‌شناسی و تحلیل بخش کیفی و سپس روش‌شناسی و تحلیل بخش کمی پژوهش به تفکیک ارائه می‌شود و در بخش نتیجه‌گیری، نتایج به‌دست‌آمده در هر دو بخش باهم ادغام و ارائه خواهد شد.



شکل ۱. فرآیند تحقیق ترکیبی اکتشافی متوالی از نوع ابزارسازی

الف) روش‌شناسی بخش کیفی

روش پژوهش در بخش کیفی مطالعه موردی است و مشارکت‌کنندگان پژوهش، مدیران ادارات ورزش و جوانان استان‌ها و اساتید مدیریت ورزشی هستند. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و تکنیک اشباع نظری، ۱۲ نفر از جامعه آماری در بخش کیفی برای شناسایی چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران انتخاب‌شده‌اند و با آن‌ها مصاحبه به‌عمل‌آمده است. ابزار مورد‌استفاده برای شناسایی عوامل مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران و ارائه و تدوین چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران، مصاحبه نیمه ساختارمند، با گروه‌های کانونی و مطالعه اسناد بوده است به منظور تأیید روایی و دقت پژوهش، معتبر بودن، اطمینان‌پذیری و قابلیت تأیید داده‌ها بررسی شد. برای تضمین معتبر بودن، یافته‌های این مطالعه به شرکت‌کنندگان ارائه شد و آن‌ها نظرات خود را درباره هماهنگی یافته‌ها با تجربیات خود به محققان ابراز کردند (بازگشت به منظور تعیین اعتبار)، همچنین تعمق مشارکتی پیرامون مضمون‌های پدیدار شده توسط گروه پژوهش در مراحل مختلف مطالعه انجام شد. پژوهشگران با حفظ مستندات در تمام مراحل پژوهش قابلیت تأیید این پژوهش را تضمین کردند. علاقمندی پژوهشگران به پدیده تحت مطالعه، تماس درازمدت با داده‌ها و همچنین تلاش برای کسب نظرات دیگران در این زمینه از دیگر عوامل تضمین‌کننده قابلیت تأیید بودند. تجزیه و تحلیل اطلاعات با روش تحلیل مضمون و تشکیل شبکه مضمین انجام گرفت. برای اعتباریابی داده‌های به‌دست‌آمده از روش همسوسازی داده‌ها (بررسی میزان تناسب اطلاعات مستخرج از ۱. مبانی نظری و اصول زیر بنایی مربوط به چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران، ۲. پژوهش‌های

انجام شده در مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران و ۳. مضامین مستخرج از مصاحبه با افراد کانونی و به عبارت دیگر آگاهی‌دهندگان کلیدی) استفاده شده است.

برای اخذ مجوز مورد نیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب نظران کلیدی برای مصاحبه و جلب اعتماد آنان برای دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌های انجام شده، با روش تحلیل مضمون انجام گرفته است.

یافته‌های بخش کیفی

با استفاده از روش تحلیل مضمون ابتدا مصاحبه‌های ضبط شده به صورت مکتوب درآمده سپس با یادداشت‌های برداشته شده طی جلسات مصاحبه‌ها تکمیل شده است. پس از آن با مطالعه دقیق متون، ابتدا برای هر یک از مصاحبه‌های تهیه شده، همه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی شده و به هر کدام یک کد اختصاص داده شده است. این کار برای هر کدام از مصاحبه‌ها، انجام شده و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای قبلی، به عنوان نشانگر آن‌ها استفاده شده است. سپس بر اساس مضامین پایه شناسایی شده در کل پژوهش، دسته‌بندی کلی تری انجام شده که منجر به شناسایی مضامین سازمان دهنده (جذب، گزینش، به کارگیری، نگهداشت (حفظ استعداد) و توسعه) و در واقع عوامل و چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران شده است. در پایان مضامین فراگیر چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران در واقع همان مضامین سازمان یافته مدل می‌باشد (جدول ۱).

جدول ۱. مضامین مربوط به مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران

مضامین اصلی	مضامین فرعی
۴۰ ۱۰	قطب‌بندی مناطق و استان‌های کشور و اجرای طرح آمایش استعداد ورزشی جهت شناخت مناطق مستعد ورزش کاراته
	توجه به ورزش محلات و شناسایی و جذب استعدادها از داخل محله‌ها
	برنامه‌ریزی منظم شناسایی و جذب استعدادها در دوره پایه و مدارس
	تهیه آزمون اختصاصی برای شناسایی و جذب استعدادها در رشته ورزشی کاراته
	برگزاری مسابقات مستمر و برنامه‌ریزی شده با شرایط یکسان برای شناسایی و جذب همه افراد مستعد
	اطلاع‌رسانی مناسب برنامه‌های شناسایی و جذب افراد در مرحله فراخوان استعدادیابی
	جذب افراد مستعد معرفی شده توسط مربیان باشگاه‌ها و آکادمی‌های کاراته
	حضور قهرمانان ملی و محبوب در اردوهای استعدادیابی جهت جذب و تشویق روی آوردگان به ورزش کاراته
	اعتمادسازی و جلب اطمینان برای جذب و روی آوردن افراد به کانون‌های استعدادیابی ورزش کاراته
	الزام هیئت‌های ورزشی به انجام آزمون‌های فراگیر و جذب و معرفی استعدادها به سطوح بالاتر
	بازبینی آیت‌ها و فاکتورهای استعدادیابی ورزش کاراته هر سال یک‌بار
	مصوب کردن طرح‌های استعدادیابی و اختصاص بودجه کافی برای این طرح‌ها
	توجه به روایی و پایایی آزمون‌های آمادگی جسمانی با توجه به دوره‌های سنی
	توجه به روایی و پایایی آزمون‌های پیکر سنجی و یا تیپ‌شناسی با توجه به دوره‌های سنی
	توجه به روایی و پایایی آزمون‌های ادراکی حرکتی و مهارتی با توجه به دوره‌های سنی
	توجه به روایی و پایایی آزمون‌های روان‌شناسی و اجتماعی با توجه به دوره‌های سنی
داشتن چارچوب و برنامه برای انتخاب و انتصاب استعدادیابی ملی، استانی و محلی بر اساس شایسته‌سالاری توانایی تفکیک کودکان و نوجوانان مناسب برای فعالیت‌های تخصصی کاراته (توانایی ورزشی خاص) غربالگری‌های عمده و فراگیر در مدارس و تشویق کودکان مستعد به ملحق شدن به تمرینات	

استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند استعدادیابی	به کارگیری
حمایت مدیران ارشد فدراسیون از فرایند استعدادیابی	
آموزش استعدادها توسط متخصصین آکادمیک تربیت بدنی و علم تمرین	
به انجام رساندن وعده‌هایی که به قهرمانان داده می‌شود.	
آگاه نمودن خانواده از مستعد بودن فرزندشان در ورزش کاراته	
تشکیل اردوهای مداوم در طول سال و دادن فرصت به ورزشکار برای شناخت و تحکیم هرچه بیشتر استعدادهای خود	
به کارگیری نظام سطح‌بندی و درجه‌بندی استعدادها (سطوح استعداد ملی، استانی و محلی)	
غربالگری پیوسته در تمام مراحل و سطوح استعدادیابی با کاهش یا ارتقای درجه استعداد	
طراحی مسیر پیشرفت ویژه نیروهای مستعد	
برگزاری مسابقات داخلی تحت نظارت کمیته استعدادیابی	
استفاده از مربیان تخصصی بدن‌ساز، تغذیه و روان‌شناس در کنار استعدادها	حفظ
برقراری مکانیسم مناسب ارتباطی باشگاه‌ها با فرایند مدیریت استعدادیابی	
تشکیل اردوهای منظم برای بازیکنان مستعد	
تعهد عوامل استعدادیابی به اجرای دقیق و منظم برنامه استعدادیابی	
حمایت مدیران ارشد فدراسیون از فرایند استعدادیابی	
حمایت مدیران مراکز استعدادیابی از فرایند استعدادیابی	
استفاده از مشاوران متخصص در برقراری ارتباط مؤثر با ورزشکاران مستعد	
ارزیابی دوره‌ای و هدفمند قابلیت‌های ورزشکاران مستعد (جسمانی، مهارتی، روانی، اخلاقی)	
داشتن برنامه‌های تشویقی و انگیزشی با توجه به ظرفیت‌های روانی و مهارتی افراد	
استفاده از نیروی انسانی متخصص در امور مربیگری و کادر فنی	
ایجاد شبکه‌های حمایتی مشاوره تحصیلی، خانوادگی، تمرینی و تصمیم‌گیری برای ورزشکار	توسعه
استخدام تمام‌وقت و پاره‌وقت مربیان استعدادیابی و حمایت مادی و معنوی از آنان	
توسعه ظرفیت‌های روانی ورزشکاران مستعد (از طریق مشاوره‌های روانی، ایجاد محیط انگیزشی، درک متقابل افراد، اخلاق حرفه‌ای)	
آموزش سبک زندگی حرفه‌ای	
ایجاد تسهیلات شغلی، آموزشی	
تعهد به اجرای برنامه استعدادیابی توسط مدیران و مجریان در فرایند استعداد داری	
حمایت مادی از ورزشکاران مستعد در طول مرحله رشد و پرورش	
تقویت و توسعه انگیزه پیشرفت ورزشکاران کاراته کا به‌ویژه انگیزه قهرمان شدن آنان	
توسعه و ارتقاء کیفی ورزشکار مستعد (تجربه‌های رقابتی جدید، تحلیل و ارزیابی عملکرد ورزشکار، هدف‌گذاری مؤثر...)	
ایجاد محیط و شرایط مناسب جهت پرورش بلندمدت ورزشکار مستعد	
برقراری ارتباط و تعامل سازنده در خصوص وضعیت جسمانی و روحی - روانی، ورزشکار	
مشاوره‌های روانی، خانوادگی، اخلاق حرفه‌ای و فرهنگی، ...	
ایجاد و توسعه محیط انگیزشی (درونی و بیرونی) برای ورزشکار	
اجرای مسابقات ملی و بین‌المللی	
برقراری مکانیسم اصولی برای معرفی افراد با عملکرد عالی به اردوهای تیم ملی	
برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مربیان با استفاده از مدرسان فدراسیون جهانی کاراته	
سازمان‌دهی مناسب تمرینات با توجه به سطوح بالای عملکردهای جهانی	
توجه به آموزش و پرورش نیروی انسانی ماهر در حوزه استعدادیابی و استعداد پروری	
تجهیز مراکز استعدادیابی و استعداد پروری با استانداردهای جهانی	
برقراری مکانیسم تعریف‌شده و مدون سیستم ارتباطی ورزشکاران مستعد با تیم‌های باشگاهی	
ارتقاء سطح دانش مربیان با توجه به سطوح عملکرد ورزشکاران	

به‌منظور ارائه و تدوین مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران، در گام نخست مبانی نظری ارائه‌شده در حوزه مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران بررسی شد و اطلاعات لازم برای تدوین چارچوب موردنظر، گردآوری گردید. سپس پژوهش‌های انجام‌شده در

حوزه طراحی مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران و در نهایت با آگاهی دهندگان کلیدی مصاحبه ای انجام شد. پس از تدوین مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران به منظور اعتباریابی چارچوب کیفی تدوین شده در مرحله کمی، چارچوب تدوین شده در قالب یک مقیاس طراحی شد. این مقیاس شامل ۶۰ گویه و ۵ مقیاس اصلی، تشکیل گردید. پرسش نامه بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم گردیده و شامل ۵ طیف (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می باشد.

ب. روش شناسی بخش کمی پژوهش

در بخش کمی از روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی استفاده شده است. روش اجرا به صورت میدانی است. هدف از انجام این مرحله، آزمون مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران است که در مرحله کیفی تدوین شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ورزشکاران، مدیران هیئت استانی، مدیران فدراسیون‌ها، استعدادیاب‌ها، داوران و مربیان ورزش کاراته بود که تعداد آن‌ها ۵۰۰ نفر می باشد. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر در نظر گرفته شد و نمونه‌گیری به صورت تصادفی در دسترس در نظر گرفته شد و نهایتاً تعداد ۲۰۳ پرسشنامه به صورت صحیح عودت داده شد. برای بررسی روایی صوری از نظر ۸ تن از اساتید مدیریت ورزشی بهره گرفته شد و برای روایی محتوایی سؤال‌های پرسش‌نامه از مدل لاوشه استفاده شد ($CVR = 0/81$) و روایی محتوایی تایید شد. همچنین روایی همگرا در جدول (۲) ارائه شده است. برقراری روایی همگرا و مطلوب مدل حاکی از اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری در جامعه مورد مطالعه دارد. تحلیل نتایج این مطالعه به روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار *Amos 20* و *SPSS20* انجام شده است.

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشخص است همه متغیرها و گویه‌های آن، از پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالای ۰/۷؛ میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵ را کسب نموده‌اند. می‌توان پایایی و روایی همگرای پژوهش حاضر را تایید نمود. پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده الگو چارچوب مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران با توجه به اینکه به صورت مدل سلسله مراتبی آورده شده است به صورت دستی محاسبه گردیده است.

جدول ۲. پایایی و روایی همگرای

متغیرهای پژوهش	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
جذب	۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۷۶
گزینش	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۸۲
به کارگیری	۰/۸۰	۰/۸۸	۰/۸۵
نگهداشت	۰/۷۵۹	۰/۸۳	۰/۷۸
توسعه	۰/۸۱۳	۰/۷۹	۰/۷۹

یافته‌های بخش کمی پژوهش

جدول ۳. مولفه‌های تبیین کننده جذب استعداد

مؤلفه	گویه‌ها	آماره T	بار عاملی	معناداری
جذب استعداد	قطب بندی مناطق و استانهای کشور و اجرای طرح آمایش استعداد ورزشی جهت شناخت مناطق مستعد ورزش کاراته	۵/۵۸	۰/۴۶	معنادار
	توجه به ورزش محلات و شناسایی و جذب استعدادها از داخل محله‌ها	۷/۸۵	۰/۵۹	معنادار
	برنامه ریزی منظم شناسایی و جذب استعدادها در دوره پایه و مدارس	۹/۰۱	۰/۶۶	معنادار
	تهیه آزمون اختصاصی برای شناسایی و جذب استعدادها در رشته ورزشی کاراته	۸/۴۱	۰/۶۳	معنادار
	برگزاری مسابقات مستمر و برنامه ریزی شده با شرایط یکسان برای شناسایی و جذب همه افراد مستعد	۸/۶۰	۰/۶۴	معنادار
	اطلاع رسانی مناسب برنامه‌های شناسایی و جذب افراد در مرحله فراخوان استعدادیابی	۸/۶۶	۰/۶۴	معنادار
	جذب افراد مستعد معرفی شده توسط مربیان باشگاه‌ها و آکادمی‌های کاراته	۷/۹۱	۰/۶۰	معنادار
	حضور قهرمانان ملی و محبوب در اردوهای استعدادیابی جهت جذب و تشویق روی آورندگان به ورزش کاراته	۸/۲۴	۰/۶۲	معنادار
	اعتماد سازی و جلب اطمینان برای جذب و روی آوردن افراد به کانون‌های استعدادیابی ورزش کاراته	۷/۷۳	۰/۵۹	معنادار
	الزام هیات‌های ورزشی به انجام آزمونهای فراگیر و جذب و معرفی استعدادها به سطوح بالاتر	۵/۶۸	۰/۴۵	معنادار
	بازبینی آیت‌ها و فاکتورهای استعدادیابی ورزش کاراته هر سال یکبار	۷/۶۴	۰/۵۸	معنادار
	مصوب کردن طرح‌های استعدادیابی و اختصاص بودجه کافی برای این طرح‌ها	۹/۶۸	۰/۷۰	معنادار
	توجه به روایی و پایایی آزمون‌های آمادگی جسمانی با توجه به دوره‌های سنی	۸/۷۹	۰/۶۶	معنادار
	گرایش استعداد	توجه به روایی و پایایی آزمون‌های پیکر سنجی ویا تیپ شناسی با توجه به دوره‌های سنی	۹/۳۷	۰/۶۹
توجه به روایی و پایایی آزمون‌های ادراکی حرکتی و مهارتی با توجه به دوره‌های سنی		۹/۸۷	۰/۷۲	معنادار
توجه به روایی و پایایی آزمون‌های روان شناسی و اجتماعی با توجه به دوره‌های سنی		۹/۱۳	۰/۶۸	معنادار
داشتن چارچوب و برنامه برای انتخاب و انتصاب استعدادیاب ملی، استانی و محلی بر اساس شایسته سالاری		۷/۴۹	۰/۵۸	معنادار
توانایی تفکیک کودکان و نوجوانان مناسب برای فعالیت‌های تخیلی کاراته (توانایی ورزشی خاص)		۸/۷۴	۰/۶۶	معنادار
غربالگریهای عمده و فراگیر در مدارس و تشویق کودکان مستعد به ملحق شدن به تمرینات		۶/۸۰	۰/۵۳	معنادار
استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند استعدادیابی		۶/۴۴	۰/۵۱	معنادار
آموزش استعدادها توسط متخصصین آکادمیک تربیت بدنی و علم تمرین		۶/۷۶	۰/۵۲	معنادار
بکارگیری استعداد	به انجام رساندن وعده‌هایی که به قهرمانان داده می‌شود.	۶/۲۱	۰/۴۹	معنادار
	آگاه نمودن خانواده از مستعد بودن فرزندشان در ورزش کاراته	۷/۷۹	۰/۵۹	معنادار
	تشکیل اردوهای مداوم در طول سال و دادن فرصت به ورزشکار برای شناخت	۹/۹۴	۰/۷۱	معنادار

و تحکیم هرچه بیشتر استعدادهای خود			
معنادار	۰/۶۲	۸/۳۱	بکارگیری نظام سطح بندی و درجه بندی استعدادهای (سطوح استعداد ملی، استانی و محلی)
معنادار	۰/۷۰	۹/۸۰	غریبالگری پیوسته در تمام مراحل و سطوح استعدادیابی با کاهش یا ارتقای درجه استعداد
معنادار	۰/۶۵	۸/۸۹	طراحی مسیر پیشرفت ویژه نیروهای مستعد
معنادار	۰/۷۰	۹/۶۹	برگزاری مسابقات داخلی تحت نظارت کمیته استعدادیابی
معنادار	۰/۵۶	۷/۳۹	استفاده از مربیان تخصصی بدنساز، تغذیه و روان شناس در کنار استعدادهای
معنادار	۰/۶۸	۹/۳۳	برقراری مکانیسم مناسب ارتباطی باشگاهها با فرایند مدیریت استعداد یابی
معنادار	۰/۶۵	۸/۸۲	تشکیل اردوهای منظم برای بازیکنان مستعد
معنادار	۰/۶۹	۹/۷۶	تعهد عوامل استعدادیاب به اجرای دقیق و منظم برنامه استعدادیابی
معنادار	۰/۷۰	۹/۹۷	حمایت مدیران ارشد فدراسیون از فرایند استعدادیابی
معنادار	۰/۷۱	۱۰/۰۵	حمایت مدیران مراکز استعدادیابی از فرایند استعدادیابی
معنادار	۰/۶۶	۹/۲۶	استفاده از مشاوران متخصص در برقراری ارتباط موثر با ورزشکاران مستعد
معنادار	۰/۶۴	۸/۸۵	ارزیابی دوره ای و هدفمند قابلیت‌های ورزشکاران مستعد (جسمانی، مهارتی، روانی، اخلاقی)
معنادار	۰/۶۶	۹/۱۸	داشتن برنامه‌های تشویقی و انگیزشی با توجه به ظرفیت‌های روانی و مهارتی افراد
معنادار	۰/۶۷	۹/۴۲	استفاده از نیروی انسانی متخصص در امور مربیگری و کادر فنی
معنادار	۰/۶۵	۸/۹۵	ایجاد شبکه‌های حمایتی مشاوره تحصیلی، خانوادگی، تمرینی و تصمیم گیری برای ورزشکار
معنادار	۰/۶۵	۹/۰۸	استخدام تمام وقت و پاره وقت مربیان استعدادیاب و حمایت مادی و معنوی از آنان
معنادار	۰/۶۵	۸/۹۴	توسعه ظرفیت‌های روانی ورزشکاران مستعد (از طریق، مشاوره‌های روانی، ایجاد محیط انگیزشی، درک متقابل افراد، اخلاق حرفه‌ای)
معنادار	۰/۶۵	۸/۵۲	آموزش سبک زندگی حرفه‌ای
معنادار	۰/۶۲	۹/۰۵	ایجاد تسهیلات شغلی، آموزشی
معنادار	۰/۶۵	۱۰/۵۸	تعهد به اجرای برنامه استعدادیابی توسط مدیران و مجریان در فرایند استعداد داری
معنادار	۰/۷۳	۹/۴۱	حمایت مادی از ورزشکاران مستعد در طول مرحله رشد و پرورش
معنادار	۰/۵۵	۷/۱۲	تقویت و توسعه انگیزه پیشرفت ورزشکاران کاراته کا به ویژه انگیزه قهرمان شدن آنان
معنادار	۰/۴۲	۵/۱۵	توسعه و ارتقاء کیفی ورزشکار مستعد (تجربه‌های رقابتی جدید، تحلیل و ارزیابی عملکرد ورزشکار، هدف گذاری موثر) ...
معنادار	۰/۲۷	۳/۲۵	ایجاد محیط و شرایط مناسب جهت پرورش بلند مدت ورزشکار مستعد
معنادار	۰/۵۷	۷/۳۴	برقراری ارتباط و تعامل سازنده در خصوص وضعیت جسمانی و روحی - روانی ، ورزشکار
معنادار	۰/۴۷	۵/۸۴	مشاوره‌های روانی، خانوادگی، اخلاق حرفه ای و فرهنگی، ...
معنادار	۰/۴۲	۵/۱۴	ایجاد و توسعه محیط انگیزشی (درونی و بیرونی) برای ورزشکار
معنادار	۰/۵۵	۷/۰۶	برگزاری مسابقات انتخابی برای جایگزینی بهترین‌ها
غیرمعنادار	۰/۰۲	۰/۲۶	برقراری مکانیسم اصولی برای معرفی افراد با عملکرد عالی به اردوهای تیم ملی
معنادار	۰/۶۲	۸/۲۵	برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مربیان با استفاده از مدرسان فدراسیون جهانی کاراته
معنادار	۰/۵۹	۷/۶۴	سازماندهی مناسب تمرینات با توجه به سطوح بالای عملکردهای جهانی

نگهداشت استعداد

توسعه استعداد

معدنادر	۰/۴۱	۵/۱۰	توجه به آموزش و پرورش نیروی انسانی ماهر در حوزه استعدادیابی و استعدادپروری
معدنادر	۰/۷۷	۱۰/۹۳	تجهیز مراکز استعدادیابی و استعدادپروری با استانداردهای جهانی
معدنادر	۰/۵۸	۷/۵۲	برقراری مکانیسم تعریف شده و مدون سیستم ارتباطی ورزشکاران مستعد با تیمهای باشگاهی
معدنادر	۰/۴۰	۵/۰۰	ارتقاء سطح دانش مربیان با توجه به سطوح عملکرد ورزشکاران
معدنادر	۰/۵۹	۷/۷۰	اجرای مسابقات ملی و بین المللی برای استعدادها به منظور کسب تجارب ورزشی

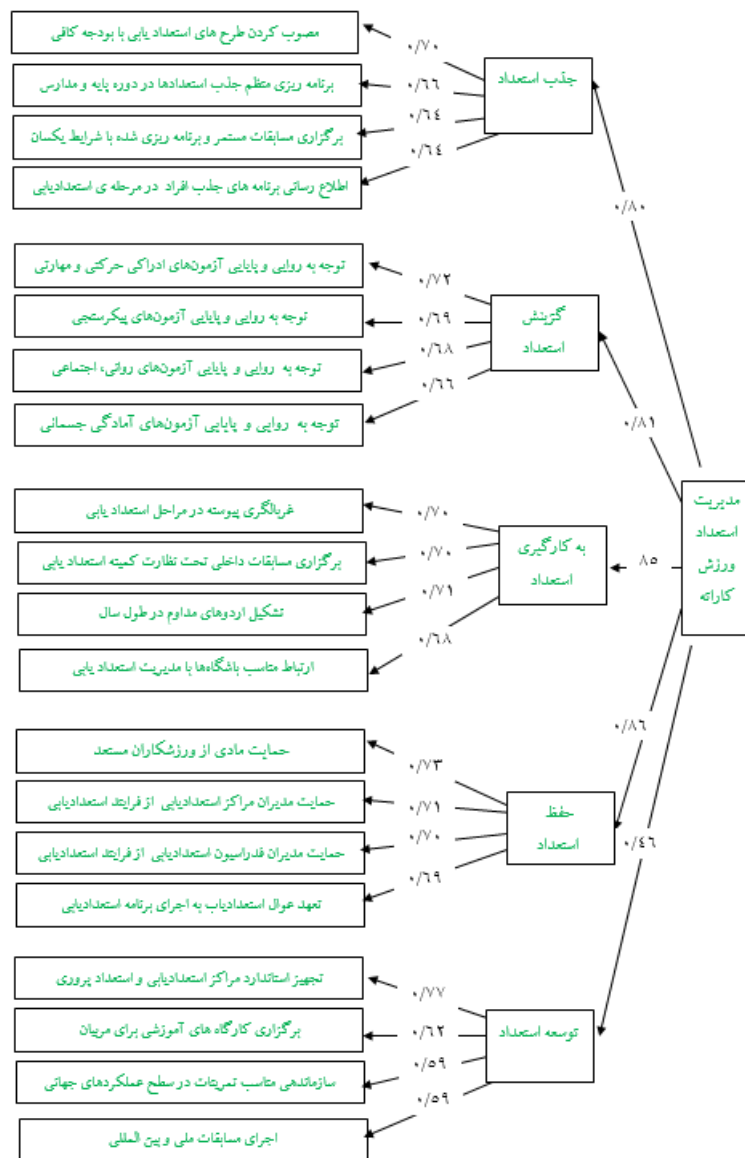
تایید یا رد معدنادر بارهای عاملی با توجه به اعداد معدنادر (T-value) صورت می گیرد. در سطح خطای (۰/۰۵) در صورتی رابطه تایید می شود که مقدار T بزرگتر از ۲ یا کوچکتر از -۲ باشد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی، همه مولفه‌ها دارای بار عاملی معدنادر بوده و مولفه‌های «مصوب کردن طرح‌های استعدادیابی و اختصاص بودجه کافی برای این طرح‌ها»، «برنامه ریزی منظم شناسایی و جذب استعدادها در دوره پایه و مدارس»، «برگزاری مسابقات مستمر و برنامه ریزی شده با شرایط یکسان برای شناسایی و جذب همه افراد مستعد» و «اطلاع رسانی مناسب برنامه‌های شناسایی و جذب افراد در مرحله فراخوان استعدادیابی» به ترتیب تبیین کننده‌های قوی تر برای بعد جذب استعداد بودند.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مؤلفه‌ی گزینش استعداد، همه مولفه‌ها دارای بار عاملی معدنادر بوده و مولفه‌های «توجه به روایی و پایایی آزمون‌های ادراکی حرکتی و مهارتی با توجه به دوره‌های سنی»، «توجه به روایی و پایایی آزمون‌های پیکر سنجی و یا تیپ شناسی با توجه به دوره‌های سنی» و «توجه به روایی و پایایی آزمون‌های روان شناسی و اجتماعی با توجه به دوره‌های سنی» به ترتیب تبیین کننده‌های قوی تر برای بعد گزینش استعداد بودند.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مؤلفه‌ی بکارگیری استعداد، همه مولفه‌ها دارای بار عاملی معدنادر بوده و مولفه‌های «تشکیل اردوهای مداوم در طول سال و دادن فرصت به ورزشکار برای شناخت و تحکیم هرچه بیشتر استعدادهای خود»، «غربالگری پیوسته در تمام مراحل و سطوح استعدادیابی با کاهش یا ارتقای درجه استعداد»، «برگزاری مسابقات داخلی تحت نظارت کمیته استعدادیابی» و «برقراری مکانیسم مناسب ارتباطی باشگاه‌ها با فرایند مدیریت استعداد یابی» به ترتیب تبیین کننده‌های قوی تر برای بعد بکارگیری استعداد بودند.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مؤلفه‌ی نگهداشت استعداد، همه مولفه‌ها دارای بار عاملی معدنادر بوده و مولفه‌های «حمایت مادی از ورزشکاران مستعد در طول مرحله رشد و پرورش»، «حمایت مدیران مراکز استعدادیابی از فرایند استعدادیابی»، «حمایت مدیران ارشد فدراسیون از فرایند استعدادیابی» و «تعهد عوامل استعدادیاب به اجرای دقیق و منظم برنامه استعدادیابی» به ترتیب تبیین کننده‌های قوی تر برای بعد نگهداشت استعداد بودند.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مؤلفه‌ی توسعه استعداد، همه مولفه‌ها به جز مولفه‌ی «برقراری مکانیسم اصولی برای معرفی افراد با عملکرد عالی به اردوهای تیم ملی» دارای بار عاملی معدنادر بوده و مولفه‌های «تجهیز مراکز استعدادیابی و استعدادپروری با استانداردهای جهانی»، «برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مربیان با استفاده از مدرسان فدراسیون جهانی کاراته»،



نمودار ۱: مدل نهایی مؤثرترین ابعاد و مؤلفه‌ها در شکل‌گیری مدیریت استعداد ورزش کاراته.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش طراحی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران با رویکرد طرح‌های ترکیبی بود. نتایج پژوهش نشان داد که جذب، گزینش، به‌کارگیری، حفظ و توسعه استعداد از ابعاد مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته ایران می‌باشد. در این راستا و بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، اولین بعد از فرایند مدیریت استعداد در رشته ورزشی کاراته، فرایند جذب استعداد است. این نتیجه با نتایج فابر^۱ و همکاران (۲۰۲۱) همسو بود و آن‌ها مرحله شناخت و جذب را به‌عنوان اولین مرحله طرح استعدادیابی ورزشی معرفی کردند. استفاده از سیاست

^۱ Faber

جذب زود هنگام و وجود سیستم‌های استعدادیابی و دارا بودن برنامه‌ها بلندمدت توسعه ورزش قهرمانی مناسب و منابع مالی در دسترس مواردی هستند که برای دولت‌ها مزایای رقابتی را در زمینه ورزش قهرمانی به همراه خواهند داشت. در این راستا اکثر کشورهای جهان در حال تلاش برای توسعه ساختارهای شناسایی ورزشکاران با استعداد در سنین پایین هستند و طرح‌های بسیاری را شناسایی و تصویب کردند (کاسیه^۱، ۲۰۲۱). با این حال فرایند جذب شامل برخی راهکارها شامل قطب‌بندی مناطق و استان‌های کشور و اجرای طرح آمایش استعداد ورزشی جهت شناخت مناطق مستعد ورزش کاراته، توجه به ورزش محلات و شناسایی و جذب استعدادها از داخل محله‌ها، برنامه‌ریزی منظم شناسایی و جذب استعدادها در دوره پایه و مدارس، تهیه آزمون اختصاصی برای شناسایی و جذب استعدادها در رشته ورزشی کاراته، برگزاری مسابقات مستمر و برنامه‌ریزی شده با شرایط یکسان برای شناسایی و جذب همه افراد مستعد و ... می‌باشد که نیازمند برنامه‌ریزی و تدوین راهبرد است. با این حال در فرایند جذب به مؤلفه‌های روان‌شناختی، فیزیولوژیکی و ... توجه می‌شود که پژوهشگران تلاش‌های زیادی در خصوص شناسایی این مؤلفه‌ها مبذول داشته‌اند. در این راستا مور^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی کننده استعداد روان‌شناختی در فوتبال جوانان: بررسی سیستماتیک از اهمیت پیش‌آگهی عوامل روانی، حرکتی ادراکی و شخصیتی مرتبط، دریافته‌اند که عوامل روان‌شناختی، از جمله عوامل مهم در پیش‌بینی استعداد افراد در ورزش‌های مختلف می‌باشد. گلد هیل^۳ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان عوامل روانی اجتماعی مرتبط با رشد استعدادها در فوتبال: یک بررسی منظم، دریافته‌اند که عوامل روان‌شناختی می‌توانند بین سطح عملکرد فوتبال در افراد، تفاوت ایجاد کند؛ یعنی افرادی که مجهز به فاکتورهای مثبت روانی باشند، در فرایند استعدادیابی، نتایج مطلوبی از خود برجای می‌گذارند. رابرتز^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود عنوان نمود که عوامل فنی و جسمی از عوامل مهم و تأثیر گذر بر شناسایی استعدادها می‌باشد. کارل^۵ و همکاران (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان «استفاده از یک رویکرد ارزیابی چندبعدی برای استعدادیابی در فوتبال استرالیا» انجام دادند که شامل ارزیابی‌های جسمانی، فنی و ادراکی - شناختی بود. در نهایت، آن‌ها پیشنهاد کردند که برای ارزیابی بهتر و دقیق‌تر ورزشکاران در فرایند استعدادیابی باید به ارزیابی‌های چندبعدی توجه کرد. با این حال مرحله جذب جزء مراحل اساسی طرح مدیریت استعداد می‌باشد و دقت کافی در این مرحله می‌تواند زمینه بهبود کل طرح را میسر سازد.

بر اساس نتایج به دست آمده، از جمله ابعاد فرایند مدیریت استعداد در رشته ورزشی کاراته، فرایند گزینش استعداد است. گزینش استعداد به معنی انتخاب بهترین استعدادها با توجه به ویژگی مختلف ریخت‌شناسی، فیزیولوژیکی، بیومکانیکی، روان‌شناختی و ... می‌باشد که فرایندی تخصصی بود و نیازمند متخصصانی کارآموده می‌باشد. استیگمن^۶ و همکاران (۲۰۲۱) و لاسکو^۷ و همکاران (۲۰۲۱) گزینش افراد خبره در بین استعدادها را نیازمند استفاده از استعدادیابان خبره و بهره‌گیری از بانک اطلاعاتی و استخراج استعدادها عنوان کردند. با این حال مرحله گزینش شامل داشتن چارچوب و برنامه برای انتخاب و انتصاب استعدادیاب ملی، استانی و محلی بر اساس شایسته‌سالاری و توانایی تفکیک کودکان و نوجوانان مناسب برای فعالیت‌های تخصصی کاراته (توانایی ورزشی خاص) و توجه ویژه به ابزار و فرم‌های استعدادیابی می‌باشد که می‌بایست متناسب به ویژگی ریخت‌شناسی در کشورمان تدوین شده باشد. گزینش استعداد که فرایند مداوم شناسایی بازیکن‌ها در مراحل مختلف است و سرانجام پرورش استعداد، شامل ورزشکارانی می‌شود که برای آن‌ها محیطی

1 · Kasih

2 · Murr

3 · Gledhill

4 · Roberts

5 · Carl

6 · Stegmann

7 · Lascu

برای یادگیری مناسب فراهم شده است به طوری که آن‌ها فرصت درک کردن و تحقق بخشیدن به پتانسیل‌های خود را دارند. با این حال در مرحله گزینش بیشترین عامل موفقیت بهره‌گیری از متخصصان خبره در استعدادیابی است که این افراد به نوبه خود نیاز به آموزش، تجربه و امکانات دارند که می‌بایست برای آن‌ها برنامه‌ریزی کرد.

بر اساس نتایج به دست آمده، از جمله ابعاد فرایند مدیریت استعداد در رشته ورزشی کاراته، فرایند به کارگیری استعداد است. بر اساس نتایج به دست آمده، به کارگیری و پرورش شامل آموزش استعدادهای توسط متخصصین آکادمیک تربیت بدنی و علم تمرین تشکیل اردوهای مداوم در طول سال و دادن فرصت به ورزشکار برای شناخت و تحکیم هرچه بیشتر استعدادهای خود، به کارگیری نظام سطح بندی و درجه بندی استعدادهای (سطوح استعداد ملی، استانی و محلی)، غربالگری پیوسته در تمام مراحل و سطوح استعدادیابی با کاهش یا ارتقای درجه استعداد، برگزاری مسابقات داخلی تحت نظارت کمیته استعدادیابی، استفاده از مربیان تخصصی بدن ساز، تغذیه و روان شناس در کنار استعدادهای و ... می‌باشد. در این راستا می‌توان گفت رسیدن به نخبگی در ورزش از دیدگاه استعدادیابی، فقط به کشف افراد در سنین پایین نیست، بلکه حمایت، هدایت، کنترل و ارزیابی پیوسته افراد مستعد هم بسیار مهم است. در این میان پرورش استعدادهای به عنوان جزء تکمیل کننده‌ی شناسایی استعداد، روند برنامه‌ریزی‌های استعدادیابی را به عرصه عمل درمی‌آورد. در این مرحله محیط توسعه استعداد در بین شامل عوامل اجتماعی مختلفی که موجب توسعه استعدادهای در ورزش می‌شوند مانند حمایت خانواده، پشتیبانی آموزش و پرورش (لی و همکاران، ۲۰۱۵)، پوشش رسانه‌ای، امکانات جدید ورزشی، نرخ مشارکت ورزشی، فرصت برای پیشرفت ورزشکار و دانش مربیان، تمرکز بر توسعه طولانی مدت، کیفیت آماده سازی‌ها و ارتباطات مؤثر (لی و همکاران، ۲۰۱۴) بسیار حائز اهمیت است. با این حال به کارگیری و پرورش استعدادهای نیاز به امکانات، تجهیزات و دانش مربیگری شایسته دارد و برنامه‌ریزی در این مسئله نیازمند توجه بیش از پیش مسئولیت در فدراسیون کاراته و سازمان‌های ورزشی متولی ورزش کشور می‌باشد.

بر اساس نتایج به دست آمده، از جمله ابعاد فرایند مدیریت استعداد در رشته ورزشی کاراته، فرایند حفظ استعداد است. تشکیل اردوهای منظم برای بازیکنان مستعد، حمایت مدیران ارشد فدراسیون از فرایند استعدادیابی، استفاده از مشاوران متخصص در برقراری ارتباط مؤثر با ورزشکاران مستعد، ارزیابی دوره‌ای و هدفمند قابلیت‌های ورزشکاران مستعد (جسمانی، مهارتی، روانی، اخلاقی)، داشتن برنامه‌های تشویقی و انگیزشی با توجه به ظرفیت‌های روانی و مهارتی افراد، آموزش سبک زندگی حرفه‌ای، ایجاد تسهیلات شغلی، آموزشی از جمله عوامل مؤثر بر حفظ استعدادهای در رشته ورزشی کاراته می‌باشد. در این راستا آموزش نیروهای انسانی و هدایت آن‌ها به سوی اهداف مورد نظر و نگهداشت آن‌ها در جایگاه شایسته، به برنامه‌ریزی دقیق و صحیح و نیز از پیش تعیین شده نیاز دارد تا بتوان به کسب نتایج مطلوب امیدوار بود. فرایند حفظ و افزایش انگیزه ورزشکاران با استعداد برای شرکت در برنامه تمرینی سازمان‌دهی شده، از مهم‌ترین موضوعاتی است که امروزه در ورزش مطرح است؛ بنابراین در ورزش، شناسایی افراد با استعداد و انتخاب آن‌ها در سنین پایین و سپس هدایت، نظارت و ارزیابی آن‌ها در صعود به بالاترین سطح از مهارت اهمیت زیادی برخوردار است. با این حال نائل آمدن به سطح بالای مهارت نیازمند تلاش و کوشش بسیار و طاقت فرسا است و بسیاری از افراد با استعداد در حین تمرینات آمادگی دچار فرسودگی و بی‌انگیزگی شده و تمرین را ترک می‌کنند. لذا تلاش در جهت حفظ استعداد نیازمند برنامه‌های متنوع تمرینی، بهره‌گیری از اصول روانشناسی و حتی استفاده از روانشناس در طی برنامه است. با این حال توسعه حمایت اجتماعی، بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات مناسب و مربیان کارآزموده و باتجربه می‌تواند زمینه حفظ استعداد را فراهم آورد. لذا نقش مدیران و مسئولین سازمانی در فدراسیون کاراته و سازمان‌های ورزشی در این قسمت بی‌سار چشمگیر و حائز اهمیت است، آن‌ها می‌بایست با برنامه‌ریزی مناسب و تأمین مالی مطلوب به فرایند حفظ استعداد کمک کنند و زمینه پیشرفت بیش از پیش آن‌ها را فراهم نمایند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، ازجمله ابعاد فرایند مدیریت استعداد در رشته ورزشی کاراته، فرایند توسعه استعداد است. بر اساس نتایج پژوهش حمایت مادی از ورزشکاران مستعد در طول مرحله رشد و پرورش تقویت و توسعه انگیزه پیشرفت ورزشکاران، توسعه و ارتقاء کیفی ورزشکار مستعد (تجربه‌های رقابتی جدید، تحلیل و ارزیابی عملکرد ورزشکار، هدف‌گذاری مؤثر...)، ایجاد محیط و شرایط مناسب جهت پرورش بلندمدت ورزشکار مستعد، مشاوره‌های روانی، خانوادگی، اخلاق حرفه‌ای و فرهنگی، ...، ارتقاء سطح دانش مربیان با توجه به سطوح عملکرد ورزشکاران و... می‌باشد. بیکر و همکاران (۲۰۰۳) در دانشگاه کانادا در مقاله‌ای در مورد عوامل مؤثر بر پرورش ورزشکار نخبه و تربیت کارشناسان ورزش که در نتایج آن به مثبت بودن نقش حمایت والدین، عوامل آموزشی، تأثیر عوامل مربوط به رشد و بلوغ، نقش مربی، آموزش و عوامل فرهنگی در توسعه استعداد اشاره کردند (۵). باین‌حال فرایند استعدادیابی فرایندی بلندمدت و گسترده است که نیازمند برنامه‌ای راهبردی و کارآمد می‌باشد که هم منابع انسانی و امکاناتی شایسته نیاز دارد و هم به تأمین مالی برای بخش‌های مختلف آن، در این راستا مدیران و مسئولین فدراسیون کاراته می‌بایست با برنامه‌ریزی مناسب در جهت استعدادیابی و ایجاد محیط مساعد برای پرورش و شکوفایی استعداد، زمینه رشد بیش‌ازپیش این رشته ورزشی را در کشور فراهم آورند.

تا کنون پژوهشی در خصوص مدیریت استعداد در ورزش باین ساختار در کشور انجام نشده بود. از این‌رو لزوم انجام چنین پژوهشی مشخص می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند راهگشای مربیان، مدیران باشگاه‌ها و کلا دست‌اندرکاران ورزش کاراته در حوزه استعداد و مدیریت استعداد باشد.

- ۱- نتایج پژوهش نشان داد که بعد نگهداشت استعداد با بار عاملی ۰/۸۶ در شکل دهی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته در اولویت اول می‌باشد. از آنجایی که این بعد به محور استعدادداری مربوط می‌شود لذا پیشنهاد می‌شود:
 - برنامه حفظ و نگهداری استعداد از سوی مدیران ارشد ورزش کاراته به رسمیت شناخته شود و پیش از هر اقدامی تلاش‌هایی در جهت پیش‌بینی از حفظ و نگهداری استعداد صورت گیرد و به یک فرهنگ سازمانی در ورزش کاراته تبدیل شود.
 - نظام پاداش مبتنی بر عملکرد استعدادهای طراحی و اجرا شود.
 - به مشکلات معیشتی ورزشکاران با استعداد در ورزش کاراته توجه و رسیدگی شود.
 - امنیت و آینده شغلی ورزشکاران مستعد در ورزش کاراته تضمین گردد.
 - صمیمیت و اعتماد بین ورزشکاران و مربیان و دست‌اندرکاران تقویت شود و حمایت‌های مادی و معنوی از آنان به عمل آید.
- ۲- نتایج پژوهش نشان داد که بکارگیری استعداد با بار عاملی ۰/۸۵ در شکل دهی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته در اولویت دوم قرار دارد. از آنجایی که این بعد به محور استعدادداری مربوط می‌شود لذا پیشنهاد می‌شود:
 - دولتمردان، مدیرانی را که به استعدادداری در ورزش کاراته معتقد بوده و برنامه عملی و مدون برای نگهداری استعدادهای داشته باشند، عهده‌دار این ورزش نمایند.
 - مدیران مراکز استعدادیابی از فرایند استعدادیابی حمایت کافی به عمل آورند
 - مدیران ارشد فدراسیون از فرایند استعدادیابی، حمایت کافی به عمل آورند
 - عوامل استعدادیاب به اجرای دقیق و منظم برنامه استعدادیابی متعهد و پای بند باشند
 - اردوهای منظم برای افراد انتخاب شده برگزار گردد و آنان در تیم‌های باشگاهی و ملی معرفی و بکار گرفته شوند.
 - نظام سطح بندی و درجه بندی استعدادهای تدوین و اجرا شود.

- از غربالگریهای پیوسته در تمام ردههای سنی استفاده شود
- ۳- نتایج پژوهش نشان داد که جذب استعداد با بار عاملی ۰/۸۰ در شکل دهی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته در اولویت سوم قرار دارد. از آنجایی که این بعد به محور استعدادیابی از مدیریت استعداد ورزش کاراته مربوط می شود لذا پیشنهاد می شود:
- کارگزاران ورزش کاراته در جهت جذب و استقبال نوجوانان و جوانان به این ورزش نسبت به انجام تبلیغات مثبت در مورد ورزش کاراته و همچنین کاهش تبلیغات منفی در باره ی این ورزش اقدامات بیشتری انجام دهند.
- طرحهای استعدادیابی مصوب شود و بودجه کافی برای اجرای این طرحها اختصاص یابد.
- به برنامه ریزی منظم شناسایی و جذب استعدادها در دوره پایه و مدارس توجه کافی بشود.
- مسابقات مستمر و برنامه ریزی شده با شرایط یکسان برای شناسایی و جذب همه افراد مستعد برگزار گردد.
- در مرحله فراخوان استعدادیابی، روابط عمومی و رسانه ای فدراسیون ورزش کاراته، اطلاع رسانی کافی در خصوص رویدادهای مرتبط با جذب استعدادها به این رشته ورزشی انجام دهد.
- شرایطی فراهم گردد تا معلمان و مربیان ورزشی افراد مستعد را معرفی کنند و مورد تقدیر و حمایت قرار گیرند
- ۴- نتایج پژوهش نشان داد که گزینش استعداد با بار عاملی ۰/۸۰ در شکل دهی مدل مدیریت استعداد در ورزش کاراته در اولویت چهارم قرار دارد. از آنجایی که این بعد به محور استعدادیابی از مدیریت استعداد ورزش کاراته مربوط می شود لذا پیشنهاد می شود:
- به روایی و پایایی آزمونهای ادراکی حرکتی و مهارتی، پیکر سنجی ویا تیپ شناسی ، روان شناسی و اجتماعی با توجه به دورههای سنی توجه کافی بشود.
- برای گزینش و انطباق افراد با ورزش کاراته از مربیان مجرب و متخصص علوم ورزشی، آزمونهای سلامت عمومی، پیکرسنجی، آمادگی جسمانی، ادراکی، حرکتی، مهارتی، روانشناختی و جامعه شناختی استفاده شود.
- ۵- اگر چه نتایج پژوهش نشان داد که توسعه استعداد با بار عاملی ۰/۲۰ کمترین تاثیر را در مدیریت استعداد ورزش کاراته داشته است. از آنجایی که این بعد به محور استعدادپروری از مدیریت استعداد ورزش کاراته مربوط می شود لذا پیشنهاد می شود:
- مراکز استعدادپروری مطابق با استانداردهای جهانی، تجهیز گردند.
- مربیان کارآموده و به روز با سلیقه درخشان جذب شوند.
- محتوا و روش های آموزشی و تمرینی مورد تایید و علمی تعیین و به کار گرفته شوند.
- کارگاههای آموزشی برای مربیان با استفاده از مدرسان فدراسیون جهانی کاراته، برگزار گردد.
- تمرینات با توجه به سطوح بالای عملکردهای جهانی، سازماندهی شوند.
- مسابقات ملی و بین المللی برای کسب تجارب ورزشی و کاربست آموختههای تمرینی در شرایط مسابقه پیش بینی و اجرا شود .
- نظام نیازسنجی و نظرسنجی از ورزشکاران تعریف، تصویب و قانونمند شود.

تقدیر و تشکر

از همه عزیزانی که ما را در این پژوهش و مطالعه یاری رساندن کمال تقدیر و تشکر را داریم.

References

- Afriani, H., Daniyantara, D., & Dinata, K. (2021). Identification of Sports Talent (Using Sport Search) in Students of State Middle School. In 2nd Progress in Social Science, *Humanities and Education Research Symposium*, (PSSHRS 2020) (pp. 178-182). Atlantis Press.
- Arede, J.; Esteves, P.; Ferreira, A.P.; Sampaio, J.; and Leite, N. (2019). Jump higher, run faster: effects of diversified sport participation on talent identification and selection in youth basketball. *Journal of Sports Sciences*, 37(19), 2220-2227.
- Baker, J.; Wattie, N.; and Schorer, J. (2019). A proposed conceptualization of talent in sport: The first step in a long and winding road. *Psychology of Sport and Exercise*, 43, 27-33.
- Carl, T. Woods, C. T. Raynor, A. J. Bruce, L. McDonald, M. & Robertson, S. (2016). The application of a multi-dimensional assessment approach to talent identification in Australian football. *Journal of Sports Sciences*, 34(14), 1340-5.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, (19), 13–304.
- Datson, N.; Drust, B.; Weston, M.; and Gregson, W. (2019). Repeated highspeed running in elite female soccer players during international competition. *Science and Medicine in Football*. 3(2), 150-156.
- De Quel, Ó. M., Ara, I., Izquierdo, M., & Ayán, C. (2020) Does physical fitness predict future karate success? A study in young female karatekas. *International journal of sports physiology and performance*, 15(6), 868-873.
- Faber, I. R., Sloot, L., Hoogeveen, L., Elferink-Gemser, M. T., & Schorer, J. (2021). Western Approaches for the identification and development of talent in schools and sports contexts from 2009 to 2019-a literature review. *High Ability Studies*, 1-34.
- Gledhill, A. Harwood, C. & Forsdyke, D. (2017). Psychosocial factors associated with talent development in football: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 31, 93–112.
- Heidke, J.D. (2006). Benefits of effective Talent Management include. ASTD Presentation. Retrieved from www.fasset.org.za/downloads/.../talent_man_sdf_long_article_website.pdf.
- Henriksen, K. Stambulova, N. & Roessler, K. K. (2011). Riding the wave of an expert: A successful talent development environment in Kayaking. *The Sport Psychologist*, 25 (1), 341-62.
- Kasih, I., Suprayitno, B. H., & Priyambada, G. (2021). Development of Polarization of Data Processing Talent Scouting Test of Android-Based Volleyball Sports. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32, 3.
- Krkeljias, Z., & Kovac, D. (2021). Relationship between functional movement screen, athletic and karate performance in adolescents. *Human Movement*, 22(1).
- kusdinar, y., Abdullah, a. g., Aa'mun, a. m. u. n. g., & Rusdiana, a. (2021). Revisiting sports talent identification: a meta-analysis. *Journal of Engineering Science and Technology*, 16(2), 1272-1286.
- Lascu, A., Spratford, W., Pyne, D., & Etxebarria, N. (2021). Talent development in cricket: perceptions and practices of elite female players and coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 1-13.

- [Lewis, R. E., & Heckman, R. J. \(2006\). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, \(16\), 130-54.](#)
- [Li, C., Wang, C. K. J., & Pyun, D. Y. \(2017\). Impacts of Talent Development Environments on Athlete Burnout: A Self-Determination Perspective. *Journal of Sports Sciences*, 35\(18\):1838-45.](#)
- [Li, C., Wang, C. K. J., Pyun, D. Y., & Martindale, R. \(2015\). Further Development of the Talent Development Environment Questionnaire for Sport. *Journal of Sports Sciences*, 33\(17\):1831-1843.](#)
- [Roberts, A. H. Greenwood, D. A. Stanley, M. Humberstone, C. Iredale, F. & Raynor, A. \(2019\). Coach Knowledge in talent identification: A systematic review and meta-synthesis. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 22\(10\): 1163-1172.](#)
- [Rommers, N.; Mostaert, M.; Goossens, L.; Vaeyens, R.; Witvrouw, E.; Lenoir, M.; and D'Hondt, E. \(2019\). Age and maturity related differences in motor coordination among male elite youth soccer players. *Journal of Sports Sciences*, 37\(2\), 196-203.](#)
- [Stegmann, P., Sieghartsleitner, R., Zuber, C., Zibung, M., Lenze, L., & Conzelmann, A. \(2021\). Successful talent development in popular game sports in Switzerland: The case of ice hockey. *International journal of sports science & coaching*.](#)
- [Tranckle, p., & cushion, C. J. \(2006\). Rethinking Giftedness and Talent in Sport. *National Association for Kinesiology and Physical Education in Higher Education*, 58\(2\), 265-282.](#)