

# تعیین فاکتورهای فرایند استعدادیابی: یک مطالعه اکتشافی در ورزشکاران رزمی

محمد نوحی<sup>۱</sup>

جواد شهلائی باقری<sup>۲</sup>

فرزاد غفوری<sup>۳</sup>

حبیب هنری<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱/۲۳

شناخت استعدادها و ورزشی برای بهره گیری از توانایی بالقوه آنها امری ضروری برای مربیان و متصدیان ورزش هر کشوری محسوب می شود. بنابراین هدف از پژوهش حاضر، تعیین فاکتورهای فرایند استعدادیابی به عنوان یک مطالعه اکتشافی در ورزشکاران رزمی بود. روش پژوهش حاضر، اکتشافی و از نوع مدل سازی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران فدراسیون ها، قهرمانان ورزشی و متخصصان فعال در حوزه استعدادیابی در رشته های رزمی در میان سال های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳ بود که بر اساس نمونه گیری هدفمند تعداد ۲۰۰ نفر (۱۴۲ مرد و ۵۸ زن) پرسشنامه محقق ساخته عوامل استعدادیابی را تکمیل کردند. تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که پرسشنامه عوامل استعدادیابی در ورزشکاران رزمی از یک ساختار چهار عاملی (کشف استعداد، شناسایی استعداد، گزینش، انتخاب و به کارگیری) مناسبی برخوردار است که روی هم ۵۴/۹۲ درصد از واریانس ابزار را تبیین می کند. در ادامه، تحلیل عاملی تاییدی نیز نشان داد که مدل تعیین عوامل فرایند استعدادیابی از برازش مطلوبی برخوردار است ( $GFI = 0/9$ ،  $RMSEA = 0/09$ )، هم چنین، همسانی درونی پرسشنامه عوامل فرایند استعدادیابی با روش آلفای کرونباخ ( $0/87$ ) به دست آمد که حاکی از همسانی درونی رضایت بخش این ابزار است. بنابراین به منظور شناخت عوامل دخیل در فرایند استعدادیابی می توان از پرسشنامه عوامل فرایند استعدادیابی استفاده کرد.

**واژگان کلیدی:** استعدادیابی، ورزشکاران، رزمی و اکتشافی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Nouhi.mohammad@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

<sup>۳</sup> دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

<sup>۴</sup> دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

استعداد، موضوعی است که در دنیای ورزش اهمیت ویژه‌ای دارد. هر فردی می‌تواند نقاشی، خطاطی و یا آواز خواندن را یاد بگیرد، اما افراد کمی هستند که به خبرگی و استادی در آن‌ها می‌رسند. در ورزش نیز مانند هنر، کشف بااستعدادترین افراد و گزینش آن‌ها در سال‌های اول عمر و سپس کنترل و نظارت پیوسته و کمک به آن‌ها در رسیدن به بالاترین سطح از مهارت نکته بسیار مهمی است (براون، ۲۰۰۱). استعدادیابی در ورزش به معنی کشف و به فعالیت رساندن توانایی‌های بالقوه ویژه فردی و هدایت صحیح آنان در مسیر صحیح است (بومپا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). در واقع استعدادیابی ورزشی فرآیندی است که به وسیله آن افراد، بر اساس نتایج آزمون‌های سنجش عوامل ویژه هر رشته ورزشی که احتمال موفقیتشان در آن زیادتر است شناسایی و راهنمایی شوند (هاودی، ۱۳۷۸). فرآیند کشف ورزشکاران بااستعداد برای شرکت در یک برنامه تمرینی سازمان‌دهی شده، یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که امروزه در ورزش مطرح است. بنابراین در ورزش کشف افراد بااستعداد و انتخاب آن‌ها در سنین پایین و سپس هدایت، نظارت و ارزیابی آن‌ها در صعود به بالاترین سطح از مهارت اهمیت زیادی دارد (ابراهیم و حلاجی، ۱۳۸۶). هان و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) بر این باورند که روش‌های علمی بکار گرفته‌شده در شناسایی و گزینش استعداد ورزشی به احتمال زیاد مؤثر واقع شده‌اند و نقش مهمی در فروپاشی و جابجایی رکوردها و کیفیت‌بخشی عملکردهای ورزشی مدرن داشته‌اند. امروزه، مدیریت کشف استعدادیابی و پرورش استعدادها باعث گردیده تا فرآیند استعدادیابی جهان تغییر نماید. طی سه دهه گذشته، کشورهای زیادی به سوی برنامه‌های جامع و فراگیر استعدادیابی گام‌های بلندی برداشته‌اند (پلتولا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). موفقیت رشته‌های ورزشی و فدراسیون‌های مرتبط در گرو استفاده از یافته‌های جدید علمی در حوزه تربیت بدنی و ورزش قهرمانی است. گزینش و هدایت صحیح منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین عامل ارتقای کمی و کیفی، وابسته به کاربست روش‌های علمی و کارآمد در فرآیند شناسایی استعدادهاست (ولینسیزی، ۲۰۱۱). مربیان ورزش تلاش دارند تا شناسایی قهرمانان هر رشته به‌صورت تصادفی، بر مبنای علاقه شخصی و خانوادگی نباشد، بلکه با به‌کارگیری روش‌های علمی تعیین و اولویت‌بندی شاخص‌های مختلف صورت گیرد، چراکه در این صورت علاوه بر صرفه‌جویی در وقت و هزینه موفقیت گروه‌ها در رقابت بین‌المللی بهتر بوده و زمان مورد نیاز برای رسیدن به اوج عملکرد ورزشی

<sup>۱</sup> Bompa t

<sup>۲</sup> Han et al

<sup>۳</sup> Peltola

به طور قابل توجهی کاهش خواهد یافت (ایمان زاده، ۱۳۸۶). در واقع تشخیص استعدادها، تعیین میزان آن‌ها و شناسایی تفاوت‌های فردی در استعدادهای مختلف مهم‌ترین کار مربیان و مشاوران است. مربیان باید قبل از اقدام به آموزش، از میزان استعدادهای افراد اطلاع داشته باشند. مشاوران نیز باید قبل از اقدام به عمل راهنمایی، استعدادهای افراد را به کمک آزمون‌های مختلف اندازه بگیرند و آن‌ها را به رشته‌هایی راهنمایی کنند که امکان موفقیتشان بیشتر است. این عمل از اتلاف وقت و صرف هزینه‌های غیرضروری جلوگیری خواهد کرد و هم مانع از شکست افراد در فعالیت‌های آینده خواهد شد (یوسفی، ۱۳۸۲).

استفاده از روش علمی استعدادیابی در ایران از سال ۱۳۷۹ شمسی آغاز شد. قبل از آن طرح و روش نظام‌مندی برای شناسایی افراد مستعد در ورزش کشور وجود نداشت. در این سال سازمان تربیت‌بدنی، طرحی را با عنوان "استانداردهای استعدادیابی ورزش" توسط دفتر پایگاه‌های ورزش قهرمانی و امور باشگاه‌ها به انجام رسانید (گائینی، ۱۳۸۰). یک دیدگاه در فرآیند استعدادیابی، گزینش افرادی است که از هر جهت شایستگی لازم را برای ادامه در رشته ورزشی موردنظر داشته باشند. به دو طریق می‌توان به این مهم نائل گردید. 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 می‌آورد و از طرف دیگر، داشتن الگوهایی از ورزشکاران نخبه که خصوصیات آنها می‌تواند معیارهای موردنظر را در گزینش افراد تعیین نماید (فرخی، ۱۳۸۴). به منظور شناسایی سطوح بالای عملکردی افراد، نیمرخ‌های خاص زیست‌شناختی ورزشکاران و توانایی‌های زیست حرکتی<sup>۱</sup> و روان‌شناختی آن‌ها موردنیاز است که در صورت عدم وجود این ویژگی‌ها، حتی با وجود تمرین‌های زیاد و طاقت‌فرسا هم نمی‌توان به سطوح بالای عملکرد دسترسی پیدا کرد (ناکایاما، ۱۳۸۱). در ایران، افراد شرکت‌کننده در رشته ورزشی کاراته اغلب افرادی هستند که بر اساس تمایلات شخصی و تشویق و الگوگیری از دیگران به این ورزش می‌پردازند و بیشتر از سوی خانواده خود تشویق می‌شوند. ثابت شده است که استعداد ورزشی، نه تنها، از عوامل محیطی مانند خانواده تأثیر می‌پذیرد، بلکه از استعدادهای ذاتی کودکان نیز تأثیر می‌گیرد (هادوی، ۱۳۷۹). در ایران بنا به دلایلی، مقوله استعدادیابی و شناسایی افراد مستعد برای رشته‌های ورزشی به‌ویژه رشته رزمی با رکود مواجه است که این موضوع ممکن است در ترویج، توسعه و پیشبرد این رشته ورزشی تأثیر منفی داشته باشد (شیخ، شهبازی، امینی، غلامعلی زاده، ۱۳۸۹).

---

<sup>۱</sup> Biomotor

با توجه به بررسی ادبیات پژوهش و فقدان روش و ابزاری مناسب و علمی در بررسی برگ خریدهای استعدادیابی در بسیاری از ورزش‌های رزمی یکی از دغدغه‌های امروزه جامعه ورزشی، دسترسی به ابزاری مدون در راه شناخت و کاربست استعدادیابی در محیط‌های ورزشی از جمله رشته‌های ورزشی است. از سویی، قرابت یافته‌های علمی و دانش تجربی مربیان، شناسایی روش‌ها و شیوه‌های استعدادیابی مؤثر، تعیین و تشخیص شاخص‌های موفقیت در ورزشکاران برجسته، طراحی دستگاه‌های مربوط به استعدادیابی و بسط و گسترش چارچوب‌های عملیاتی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. با این حال، کمبود تحقیقات و عدم نظام هماهنگ برای شناسایی و پرورش استعدادها، سنتی بودن روش‌های آموزش و تربیت ورزشکاران از مشکلات اصلی در این مسیر است. شناسایی استعدادها تنها یک مرحله از توسعه ورزش قهرمانی است که پرورش استعدادها مکمل این موضوع می‌باشد. با توجه به ضرورتی که امروزه در جهت توسعه ورزش علمی احساس می‌شود، انتظار می‌رود این تحقیق که با بررسی وضع موجود در رشته‌های رزمی که ورزش پرمخاطب کشور است بتواند مؤثر واقع شود.

## روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، اکتشافی و از نوع مدل‌سازی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران فدراسیون-ها، قهرمانان ورزشی و متخصصان فعال در حوزه استعدادیابی در رشته‌های رزمی در میان سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳ بود که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۰۰ نفر (۱۴۲ مرد و ۵۸ زن) از این افراد به منظور تکمیل پرسشنامه و نظرخواهی انتخاب شدند.

به منظور تهیه پرسشنامه و برای شناخت عامل‌های فرایند استعدادیابی، محقق به بررسی مطالعات و پیشینه فاکتورهای استعدادیابی و نظرخواهی از متخصصان پرداخت که در پایان، چهار عامل کشف استعداد، شناسایی استعداد، گزینش و انتخاب و به‌کارگیری انتخاب شدند و مطابق با آنها، مجموعه‌ای از سؤالات طراحی و تهیه گردید. در گام بعد، این سؤالات در اختیار اساتید و متخصصان آشنا به مسائل مدیریت استعدادیابی در ورزش با استفاده از روش (CVR) قرار گرفت که پس از بررسی، اصلاح و حذف برخی از سؤالات بنا بر نظر متخصصان، تعداد ۱۶ سؤال برای ۴ عامل (هر عامل ۴ سؤال) در نظر گرفته شده و روایی محتوایی آن مورد تایید قرار گرفت (لاوشه، ۱۹۷۵).

شیوه اجرای پژوهش حاضر بدین صورت بود که ابتدا فهرستی از روسای فدراسیون‌های پیشین، قهرمانان رشته‌های رزمی و متخصصان حوزه استعدادیابی تهیه شد و پس از تماس با این افراد، پرسشنامه‌ها از طریق

پست یا حضوری در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت. در فرایند توزیع پرسشنامه‌ها ابتدا توضیحاتی در زمینه اهداف و نحوه اجرای پژوهش به شرکت کنندگان داده شد و پس از جلب نظر آنان برای همکاری، از آن‌ها دعوت به عمل آورده شد که پرسشنامه فرایند استعدادیابی را تکمیل نمایند. لازم به ذکر است که در فرایند تکمیل پرسشنامه هیچ محدودیت زمانی وجود نداشت و حتی المقدور سعی بر این بود که پرسشنامه در زمانی مناسب و به‌دوراز تنش‌های کاری توسط ورزشکاران و متخصصان تکمیل گردد. به منظور تحلیل داده‌ها و تعیین عوامل فرایند استعدادیابی، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و برای آزمون پایایی، از روش همسانی درونی با آلفای کرونباخ استفاده شد. همگی تحلیل‌ها با استفاده نرم‌افزار Spss نسخه ۲۱ و لیزرل اجرا شد.

## یافته‌های پژوهش

یافته‌ها پژوهش حاضر در بخش آمار توصیفی نشان داد که از ۲۰۰ نفر شرکت‌کننده مورد بررسی، ۷۱ درصد مرد و ۲۹ درصد زن هستند. در جدول ۱، خصوصیات جمعیت شناختی آزمودنی‌ها از جمله تعداد و نسبت آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت، سن و میزان تحصیلات نمایش داده شده است.

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

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

به منظور بررسی عوامل دخیل در فرایند استعدادیابی ورزشکاران، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد.

## تحلیل عاملی اکتشافی

به منظور تعیین عامل اصلی فرایند استعدادیابی، از روش تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۱</sup> استفاده شد. پیش از اجرای تحلیل عاملی، شاخص کفایت نمونه‌برداری (KMO) و مقدار آزمون کرویت بارتلت محاسبه گردید. در این تحلیل مقدار KMO برابر با ۰/۲۱۰ و مقدار آزمون کرویت بارتلت برابر با ۳۵۰۷/۵۲۴ به دست آمد که با درجه آزادی ۲۱۰ معنی‌دار ( $P \leq ۰/۰۰۰۱$ ) بود. بدین ترتیب علاوه بر کفایت نمونه‌برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس مورد مطالعه نیز قابل توجیه می‌باشد. برای تعیین عوامل اصلی فرایند استعدادیابی شاخص‌های ارزش ویژه، نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل پس از چرخش واریماکس مورد توجه قرار گرفت. نتایج اولیه تحلیل مؤلفه‌های اصلی در مورد پرسشنامه نشان‌دهنده ارزش ویژه ۴ عامل بود که ۵۴/۹۲ درصد از کل واریانس مشترک پرسشنامه را تبیین می‌نمود. مقدار اشتراک استخراجی برای تمام سؤالات بیشتر از (۰/۵) می‌باشد که هیچ سؤالی از پرسشنامه لازم نیست که کنار گذاشته شود. درنهایت، تعداد ۱۶ سؤال بر روی چهار عامل اصلی بارگذاری شدند. این چهار عامل به ترتیب دارای ارزش ویژه ۴/۲۲، ۳/۰۴، ۳/۰۱، ۱/۸۴ بودند و به ترتیب میزان ۱۷/۳۴، ۱۴/۴۸، ۱۴/۳۰ و ۸/۷۹ درصد از واریانس ابزار را تبیین می‌کردند.

جدول ۲: بارهای عاملی هریک از گویه‌های عوامل فرایند استعدادیابی

سؤالات	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم
	کشف استعداد	شناسایی استعداد	گزینش	انتخاب و به‌کارگیری
سؤال ۱	۰/۷۸۲			
سؤال ۲	۰/۷۰۲			
سؤال ۳	۰/۵۴۵			
سؤال ۴	۰/۵۸۴			
سؤال ۵		۰/۶۶۲		
سؤال ۶		۰/۵۷۶		
سؤال ۷		۰/۶۲۴		
سؤال ۸		۰/۶۷۱		
سؤال ۹			۰/۶۸۸	
سؤال ۱۰			۰/۶۵۴	
سؤال ۱۱			۰/۶۶۷	

<sup>۱</sup> - Factor analysis

۰/۷۱۲		۰/۷۱۲			سؤال ۱۲
۰/۷۳۵	۰/۵۹۴				سؤال ۱۳
۰/۶۱۱	۰/۶۱۱				سؤال ۱۴
۰/۶۷۹	۰/۶۷۹				سؤال ۱۵
۰/۶۹۷	۰/۶۹۷				سؤال ۱۶

## تحلیل عاملی تأییدی

به منظور تعیین میزان برازش مدل عاملی با داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازندگی ریشه واریانس خطای تقریب<sup>۱</sup> (RMSEA)، ریشه استاندارد واریانس پس‌مانده<sup>۲</sup> (SRMR)، شاخص برازندگی مقایسه‌ای<sup>۳</sup> (CFI)، شاخص نیکویی برازش<sup>۴</sup> (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده<sup>۵</sup> (AGFI) برای سنجش برازندگی مدل استفاده شد. برای شاخص‌های برازندگی، برش‌های متعددی توسط متخصصان مطرح شده است. برای مثال، مقدار مساوی یا کمتر از ۰/۰۵ برای ریشه واریانس خطای تقریب مقدار مساوی یا بالاتر از ۰/۹۶ برای شاخص برازندگی مقایسه‌ای، مقدار مساوی یا کمتر از ۰/۰۷ برای ریشه استاندارد واریانس پس‌مانده، نشان‌دهنده برازندگی کافی مدل است (جورسکوگ و سوربوم<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳). از طرف دیگر پیشنهاد شده است که اگر شاخص‌های برازندگی مقایسه‌ای، نیکویی برازش و نیکویی برازش تعدیل‌شده بزرگ‌تر از ۰/۹ و شاخص‌های ریشه واریانس خطای تقریب و ریشه واریانس پس‌مانده کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد، بر برازش بسیار مطلوب و کوچک‌تر از ۰/۱ بر برازش متوسط دلالت دارد (برکلر<sup>۷</sup>، ۱۹۹۰).

برای بررسی روایی سازه فرایند استعدادیابی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد؛ بدین صورت که ابتدا برای تمامی مؤلفه‌های فرایند استعدادیابی (کشف استعداد، شناسایی استعداد، گزینش، انتخاب و به‌کارگیری) به صورت مجزا و در ارتباط باهم تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول گرفته شد (مدل ۱). تحلیل عاملی که ۴ عامل موجود در تحلیل عاملی اکتشافی را تأیید کرد و نیاز به حذف هیچ سؤال‌الی نبود. نتایج تخمین پارامترها

<sup>۱</sup> - Root Mean Square Error of Approximation  
<sup>۲</sup> - Standardized Root Mean Square Residual  
<sup>۳</sup> - Comparative Fit Index  
<sup>۴</sup> - Goodness of Fit Index  
<sup>۵</sup> - Adjusted Goodness of Fit Index  
<sup>۶</sup> - Joreskog & Sorbom  
<sup>۷</sup> - Berkler

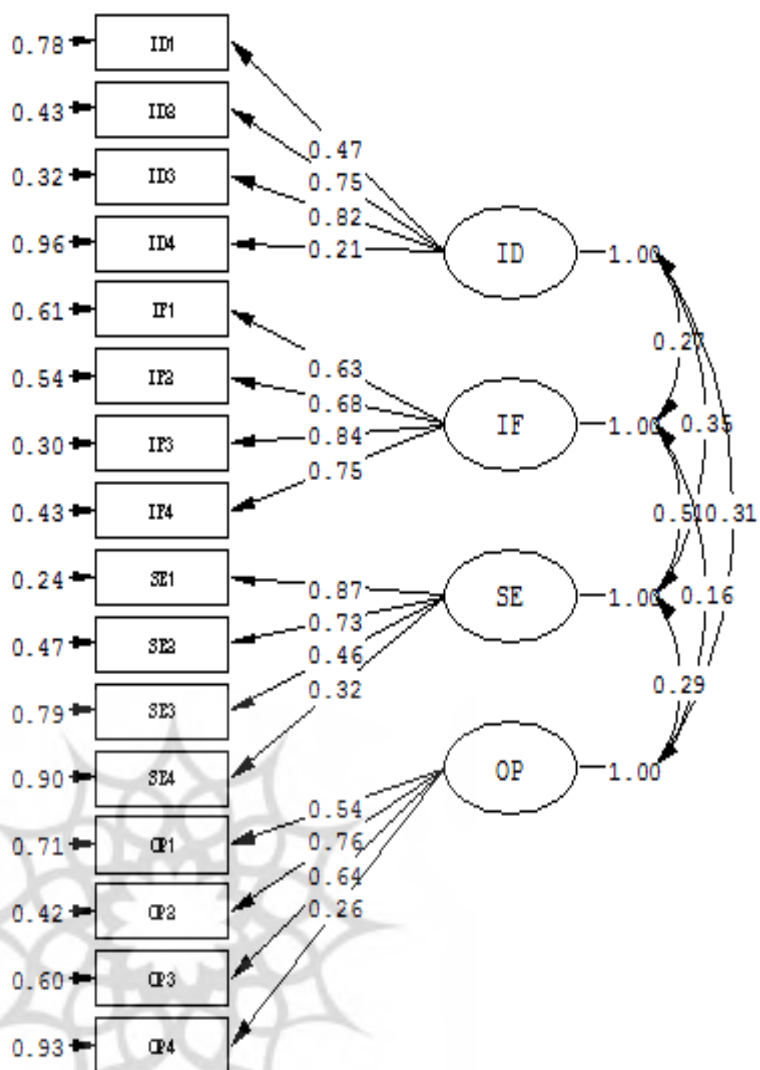
نشان داد که دامنه رابطه‌ها بین ۰/۴۳ تا ۰/۹۱ بود. بنابراین بر اساس الگوی تحلیل عاملی تأییدی، همه متغیرهای فرض شده قادر به پیش‌بینی عامل‌های خود می‌باشند (با توجه به مقدار تی و سطح معناداری).

جدول ۳: شاخص‌های برازش تحلیل عاملی

شاخص	Chi-Square	NFI	GFI	CFI	RMSEA	PCFI
مدل	۳۱۱/۶۵ (۰/۰۰۱)	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۰۹	۰/۶۸

شاخص‌های برازندگی عوامل فرایند استعدادیابی بررسی شد. نتایج آماره خی دو نشان داد که مقدار این آماره در مدل برابر با ۳۱۱/۶۵ بود که با درجات آزادی ۱۸۳، مقدار سطح معنی‌داری آن ۲/۶۷ و ۲/۳۵ به دست آمد که بیانگر برازش مدل با داده‌ها می‌باشد. مقدار شاخص برازش نرم شده (NFI) و (GFI) به همراه شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) می‌تواند بین صفر و ۱ باشد. مقادیر ۰/۹ و بالاتر، قابل قبول فرض می‌شوند. مقادیر NFI، GFI و CFI در تحقیق حاضر برای مدل به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۱ و ۰/۹۱ می‌باشد که این مقادیر قابل قبول فرض می‌شوند. ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) متوسط باقیمانده‌های بین همبستگی، کوواریانس مشاهده شده نمونه و مدل مورد انتظار برآورد شده از جامعه را نشان می‌دهد. مقادیر کمتر از ۰/۰۸ را نشان‌دهنده برازش خوب، ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ را بیانگر برازش متوسط و بالاتر از ۰/۱۰ را نشان‌دهنده برازش ضعیف می‌داند. مقدار (RMSEA) برای پژوهش حاضر در مدل ۰/۰۹ به دست آمد که بیانگر برازش خوب مدل با داده‌هاست. همچنین شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) مقدار مساوی یا بیشتر از ۰/۵۰ فرض شده است که در پژوهش حاضر مقدار آن برای مدل ۰/۶۸ به دست آمد که حاکی از برازش کافی این شاخص داشت.





Chi-Square=311.65, df=98, P-value=0.00000, RMSEA=0.09

شکل ۱: مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل فرایند استعدادیابی

به منظور بررسی روش همسانی درونی فرایند استعدادیابی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۴: ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک هریک از عوامل فرایند استعدادیابی

آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	خرده مقیاسها
۰/۷۱	۴	کشف استعداد
۰/۷۲	۴	شناسایی استعداد
۰/۷۴	۴	گزینش
۰/۷۱۱	۳	انتخاب و به کارگیری
۰/۷۳	۲۱	کل

نتایج نشان می‌دهد که همه عوامل فرایند استعدادیابی از آلفای کرونباخ مناسبی (بیشتر از ۰/۷۰) برخوردار است و بدین ترتیب همه ضرایب آلفا معنی‌دار و مناسب می‌باشند. همچنین، میزان پایایی نمره کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد که نشان از قابلیت مطلوب عوامل استعدادیابی دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

حیطه استعدادیابی به‌عنوان موضوع جالب به‌ویژه برای کسانی که با ورزشکاران جوان کار می‌کنند و به سطوح رقابتی چشم دارند، به‌سرعت وارد دنیای ورزش شده است (شیخ، شهبازی، امینی و غلامعلی زاده، ۱۳۸۹). به عقیده پلتولا<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) استعدادیابی فرآیندی است که به‌وسیله آن نوجوانان، بر اساس نتایج آزمون‌های موردنظر به شرکت در رشته ورزشی که احتمال موفقیتشان در آن زیادتر است، تشویق می‌شوند. او استعدادیابی را اولین قدم پیشرفت فرد مبتدی به‌سوی قهرمان شدن معرفی می‌کند و توسعه استعدادها را مهم‌ترین مرحله بعدی در روند نیل به موفقیت‌های ورزشی می‌داند. هر فردی مایل است فعالیت مناسبی باعلاقه و استعداد خود برگزیند. از سوی دیگر، مسئولان یا موسسه‌ای که فرد در آن فعالیت می‌کند، در صورت اشتباه در انتخاب باید متحمل شکست و ناکامی و متقبل هزینه‌های سنگین گردند. بنابراین، یافتن افراد مستعد برای انجام یک کار برای فرد، مسئولان و سازمان مربوطه ضرورت پیدا می‌کند. آلابین و همکاران (۱۹۸۰) و هان (۱۹۹۰) اظهار داشتند که روش‌های استعدادیابی مؤثر و کارآمد، در فعالیت‌های ورزشی نوین نقشی مهم ایفا می‌کنند و این امر در چند دهه اخیر، یکی از عوامل عمده برتری کشورهای اروپای شرقی در بسیاری از ورزش‌های المپیک بوده است. بنابراین با توجه به گستردگی حیطه شناسایی استعدادها، روانشناسان همواره با این سؤال روبرو بوده‌اند که چگونه می‌توان درباره رفتار فرد به‌پیش بینی پرداخت و مشخص ساخت که در آینده چگونه عمل خواهد کرد؟

پژوهش حاضر با عنوان "تعیین فاکتورهای فرایند استعدادیابی: یک مطالعه اکتشافی در ورزشکاران رزمی" به بررسی شیوه دستیابی به استعدادیابی علمی می‌پردازد. بر این اساس نتایج نشان داده تعداد ۱۶ سؤال بر روی چهار عامل اصلی کشف استعداد، شناسایی استعداد، گزینش، انتخاب و به‌کارگیری بارگذاری شدند. علاوه بر این، نتایج تحلیل عامل تاییدی نشان داد که دامنه رابطه‌ها بین ۰/۴۳ تا ۰/۹۱ بود. نتایج نشان می‌دهد که همه عوامل فرایند استعدادیابی از آلفای کرونباخ مناسبی (بیشتر از ۰/۷۰) برخوردار است و بدین

<sup>۱</sup> Peltola

ترتیب همه ضرایب آلفا معنی دار و مناسب می باشند. همچنین، میزان پایایی نمره کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد که نشان از قابلیت مطلوب عوامل استعدادیابی دارد.

برای تبیین این نتایج می توان اظهار داشت که در گزینش و کشف استعدادها، افراد پذیرفته شده یا مردود اعلام می شوند؛ مانند پذیرش یا عدم پذیرش فردی در یک شغل یا در یک گروه. اگر امر گزینش به صورت یک روند پیوسته (زنجیره ای) انجام شود، مراحل اولیه آن سرند کردن<sup>۱</sup> نامیده می شود و به مراحل نهایی و عمقی آن در اصطلاح، گزینش می گویند. لازم به توضیح است که همیشه به دنبال سرند کردن، گزینش انجام نمی شود و گاهی برای انتخاب های سریع و کلی نیز از اصطلاح سرند کردن استفاده می شود (علوی، ۱۳۷۴). علاوه بر این می توان اظهار داشت که در شناسایی استعدادها، توجه به این نکته که تفاوت های افراد در استعداد نسبی است اهمیت دارد و نمی توان به طور مطلق فردی را با استعداد و فرد دیگری را بی استعداد معرفی کرد. از آنجاکه استعدادها تا حدودی اختصاصی هستند، فردی ممکن است برای فعالیت خاصی مستعد و برای فعالیت دیگری کم استعداد باشد. دامنه استعداد در برخی افراد گسترده و در برخی دیگر محدود است. افرادی ممکن است فقط در یک رشته مستعد باشند، در حالی که گروهی دیگر در چند رشته استعداد داشته باشند (علوی، ۱۳۷۴). انتخاب افراد مستعد و داوطلبان واجد شرایط برای انجام یک فعالیت، از وظایف راهنمایان و مشاوران حرفه ای است و همیشه احتمال انتخاب فردی که دقیقاً دارای خصوصیات روانی و جسمانی مناسب برای انجام موفقیت آمیز یک فعالیت باشد، وجود ندارد (ساعتچی، ۱۳۷۶). همچنین یافته های مربوط به انتخاب را می توان آن گونه تبیین کرد که هرگاه انتخاب باهدف حذف افراد از برنامه خاصی انجام نشود، جایگزینی و طبقه بندی صورت می گیرد. در این روش، هدف افزایش اثربخشی از طریق جایگزین نمودن افراد در مشاغل مناسب است. با توجه با آنچه ذکر شد، پرسشنامه مورد نظر از ویژگی های روان سنجی مطلوبی برای بررسی استعدادیابی ورزشکاران رزمی برخوردار است. لذا در مجموع می توان این گونه نتیجه گیری کرد که افراد موفق، علاوه بر موهبت نبوغ ارثی، بیش از دیگران به گونه ای غیر معمول به سختی کار و تمرین کرده اند. بنابراین می توان به تأثیر آموزش، تربیت و محیط در پرورش استعدادهای ارثی پی برد. تنها محیط مناسب و مطلوب می تواند آن ها را بارور سازد (علوی، ۱۳۷۴).

نظر به این که هیچ پژوهشی خالی از محدودیت نیست، از جمله محدودیت پژوهش حاضر استفاده از ابزار کاغذ قلمی برای جمع آوری داده ها می باشد. از دیگر محدودیت های پژوهش حاضر، اجرای آن در حیطة ورزشکاران نخبه رشته های رزمی بوده است. لذا قابلیت تعمیم دهی آن به ورزش ها و جامعه های دیگر باید

---

<sup>۱</sup> Screening

با رعایت جوانب احتیاط صورت گیرد. فقدان مطالعات مشابه داخلی در این زمینه به خصوص روی ورزشکاران نخبه رزمی و در نتیجه، عدم امکان مقایسه نتایج پژوهش با سایر تحقیقات انجام شده محدودیتی دیگر بود.

### **پیشنهادها**

با توجه به محدودیت‌های ذکر شده توصیه می‌شود که پژوهشگران بعدی، پژوهش حاضر را در جوامع دیگر و د ورزش‌های گروهی نیز انجام دهند تا صحت این اطلاعات در ابعاد وسیع‌تری مورد تأیید قرار گیرد و بدین وسیله دانش جامع‌تر و منسجم‌تری در اختیار جامعه ورزشی و پژوهشگران قرار گیرد. انجام مطالعات آزمایشی در آینده باهدف تدوین برنامه کشف و شناسایی استعداد ورزشکاران سودمند است.



## منابع

- ابراهیم، خسرو و حلاجی، محسن. (۱۳۸۶). آشنایی با مبانی و فرآیند استعدادیابی ورزشی. چاپ دوم، تهران: بامداد کتاب
- حسینی نودهی، سیده مریم. (۱۳۹۱). «رابطه برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی با بهره‌وری کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- گائینی. (۱۳۸۰). «بررسی وضع موجود و تدوین شاخص‌های استعدادیابی در شنا». طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی و وزارت علوم تحقیقات و فناوری.
- مؤمنی، منصور؛ فعال، علی و قیومی. (۱۳۸۶). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. تهران: کتاب نو
- نمازی زاده، مهدی. (۱۳۸۲). «بررسی وضع موجود و تدوین شاخص‌های استعدادیابی در رشته بسکتبال». طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- وینترمارتین، گراهام. (۱۳۸۵). راهنمای عملی روانشناسی ورزشی. محمد کاظم واعظ موسوی. چاپ دوم، تهران: بامداد کتاب
- هادوی، فریده. (۱۳۷۹). استانداردهای استعدادیابی ورزشی. معاونت ورزشی و امور فدراسیون‌ها، دفتر پایگاه‌های قهرمانی و امور باشگاه‌ها.
- Bailey, R., Cope, E. J., & Pearce, G. (۲۰۱۳). "Why do children take part in, and remain involved in sport? A literature review and discussion of implications for sports coaches". International Journal of Coaching Science, ۷(۱).
- Berger, L.A & Berger, D.R. (Eds). (۲۰۰۴). The talent management handbook: Creating organizational excellence by identifying, Developing and promoting your best people. New York: McGraw- Hill
- Bloomfield, D. (۱۹۹۵). "Towards complementarity in conflict management: Resolution and settlement in Northern Ireland". Journal of Peace Research, ۳۲(۲), ۱۵۱-۱۶۴.
- Bompa, T. O., & Haff, G. G. (۲۰۰۹). Periodization: Theory and methodology of training. Human Kinetics Publishers, ۲۷۳-۲۹۱.
- Butter, M. C., Valenzuela, E. S., & Quintana, M. G. B. (۲۰۱۵). "Intercultural Talent Management Model: Virtual communities to

- promote collaborative learning in indigenous contexts".** Teachers' and students' perceptions. Computers in Human Behavior, ۵۱, ۱۱۹۱-۱۱۹۷.
- Coopers, P. (۲۰۰۹). **Global city GDP rankings, ۲۰۰۸-۲۰۲۵.** Price water house Coopers
  - Corbin, J., & Strauss, A. (۲۰۰۸). **Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory.** Thousand Oaks
  - Davis, P. J., & Rabinowitz, P. (۲۰۰۷). **Methods of numerical integration.** Courier Corporation.
  - Guay , F., Ratelle , C.F. & chanal , J. (۲۰۰۸). **"Optimal Learning in optimal contexts: the role of self - determination in education"**. Canadian psychology, vol, ۴۹, No,۳, ۲۳۳- ۲۴۰.
  - Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (۲۰۰۶). **"Talent management: A critical review"**. Human resource management review, ۱۶(۲), ۱۳۹-۱۵۴.
  - Oehley, A. M. (۲۰۰۷). **"The development and evaluation of a partial talent management competency model"**. Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch.
  - Sara Ballesteros, R., & De la Fuente, I. (۲۰۱۰). **"Talents; the key for successful Organization"**. Unpublished thesis, Linnaeus School of Business & Economics, Linnaeus University
  - Velencei, A., andrea, G. (۲۰۱۱). **"New challenges in hungarian sport the case of talent management"**. European journal for sport and society, ۴: ۲۸۱-۲۹۷.

# Determining Factors of the Talent Detection Process: An Exploratory Study on Combat Athletes

**Mohammad Nouhi**

Ph.D. Student in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Allameh Tabatabaie, Tehran, Iran

**Javad Shahlaee Bagheri**

Ph.D., Associate Professor, Sport Management Department, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Allameh Tabatabaie, Tehran, Iran

**Farzad Qafouri**

Ph.D., Associate Professor, Sport Management Department, Faculty of physical education, University of Allameh Tabatabaie, Tehran, Iran.

**Habib Honari**

Ph.D., Associate Professor, Sport Management Department, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Allameh Tabatabaie, Tehran, Iran

*Received: ۳۰ Jan. ۲۰۱۸*

*Accepted: ۱۲ Apr. ۲۰۱۸*

Evaluating the sporting talents to take advantage of their potential is a necessity for every sport's instructor and practitioner. Therefore, the study is to determine the factors of the talent process as an exploratory study in combat athletes. The method of this research was exploratory and of type of modeling. The statistical population of this study consisted of managers of federations, sports heroes and active experts in the field of martial arts bullying in middle ages of ۲۰۰۰ to ۱۳۹۳. Based on a targeted sampling, ۲۰۰ people (۱۴۲ males, ۵۸ females) completed a researcher-made questionnaire of talent identification. Exploratory Factor Analysis showed that the questionnaire of talent identification factors in martial athletes had a fourfold structure (talent discovery, talent identification, selection, selection, and application), which explains ۰۴,۹۲% of the variance of the tool. In addition, the confirmatory factor analysis also showed that the model for determining the factors of the process of scalability is of desirable fit (RMSEA = ۰/۰۹, GFI = ۰/۰۹, CFI = ۰/۹). Also, the internal consistency of the questionnaire of the process of apostasy was obtained by Cronbach's alpha (۰/۸۷), indicating the satisfactory internal consistency of this tool. Therefore, in order to identify the factors involved in the process of talent identification, a questionnaire of the process of identification can be used.

**Keywords:** Talent Detection, Athletes, Combat and Exploration