

بررسی موانع موفقیت و تداوم اجرای طرح ملی استعدادیابی فدراسیون دوومیدانی ایران

ابراهیم قاسم زاده میرکلانی^{*۱}

تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۳/۵/۲۹

چکیده

در سال ۱۳۸۵ طرح ملی استعدادیابی ورزشی با رویکرد راهبردی در رشته دوومیدانی توسط کمیته استعدادیابی فدراسیون دوومیدانی تدوین و در سال ۱۳۸۷ به اجرا درآمد. از این رو تحقیق حاضر ضمن بررسی نتایج اجرای طرح ملی استعدادیابی به بیان موانع موفقیت و تداوم اجرای این طرح در ایران پرداخته است. روش تحقیق حاضر توصیفی پیمایشی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۲ نفر از دست‌اندرکاران تدوین و اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران می‌باشد. نمونه‌گیری برابر جامعه آماری و بصورت تمام شمار بوده است. پس از تنظیم پرسشنامه، ابزار تحقیق بین ۱۰ نفر از متخصصین ورزشی توزیع گردید که روایی آن، مورد بازبینی و تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه توسط آزمون آلفا کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS (ver.18) از آزمون‌های کولموگراف اسمیرنوف، تی تک نمونه‌ای و همچنین از آزمون رتبه بندی فریدمن استفاده گردید. نتایج نشان داد، سه مانع در بخش موانع ساختاری از جمله عدم اعتقاد مدیران فدراسیون به فرایند استعدادیابی، سه مانع در بخش موانع تدوین طرح از جمله، توجه اندک تدوین کنندگان طرح به قابلیت اجرایی آن و پنج مانع در بخش موانع اجرای طرح از جمله، عدم تأمین منابع انسانی متخصص در سطح $\alpha \leq 0.05$ شناسایی گردید. برطبق نتایج تحقیق حاضر به ترتیب اولویت در بخش ساختاری، مانع ثبات اندک مدیریت در فدراسیون دوومیدانی، در بخش اجرای طرح، تعامل اندک با ورزش آموزشگاهی و در بخش تدوین طرح، گستردگی زیاد طرح بالاترین اهمیت را در خصوص عدم موفقیت و تداوم اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران داشته است.

واژگان کلیدی

استعدادیابی، مدیریت استراتژیک، دوومیدانی.

مقدمه

سازمان‌های امروزی برای دستیابی به اهداف و رسالت‌های بلندمدت در سایه منابع و وحدت رویه‌ها، با آگاهی از امکانات و محدودیت‌های خویش، رویکرد برنامه‌ریزی استراتژیک را انتخاب نموده و در این چارچوب برنامه‌های استراتژیک فراوانی را با این تفکر که تدوین این برنامه‌ها می‌تواند آن‌ها را به موقعیت مطلوب برساند، تنظیم و تدوین می‌نمایند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۳). اما از این نکته مهم غافل مانده‌اند که تدوین موفق استراتژی، تضمینی بر شیوهی موفقیت آمیز اجرای استراتژی نخواهد بود. برنامه‌ها و تجزیه و تحلیل‌ها، استفاده زیادی نخواهند داشت مگر اینکه استراتژی‌ها به صورت گسترده و توسعه یافته به اجرا درآیند (امیرنژاد، ۱۳۸۷).

مفاهیم مربوط به مدیریت استراتژیک^۱ چند سالی است که در فضای مدیریت کشور مطرح شده و تعداد قابل توجهی از سازمان‌ها نیز تلاش کرده‌اند تا از این مفاهیم برای اداره بهتر فعالیت‌های خود بهره گیرند. متأسفانه این ابزار نیز مشابه بسیاری دیگر از ابزارهای مدیریتی، دستاورد مثبت چندانی نداشته و درصد کمی از سازمان‌هایی که آن را به کار بسته‌اند نتایج موفقیت آمیزی از آن به دست آورده‌اند. طی سال‌های اخیر استراتژی‌های زیادی در سطح سازمان‌ها طراحی شده که هیچ‌گاه پیاده نشده و یا در رویارویی با موانع، تحقق پیدا نکرده است (نصیرزاده، ۱۳۹۲). در دهه‌های اخیر، مقوله تحقق و اجرای استراتژی همواره یکی از بحث‌انگیزترین مباحث مدیریت به خصوص مدیریت استراتژیک بوده است (کاپلان، ۱۳۸۸). پس از تدوین برنامه، عملیات آغاز می‌شود. گرچه معمولاً سازمانی که تا این مرحله با موفقیت پیش رفته، شانس

زیادی برای اجرای موفقیت آمیز برنامه خود خواهد داشت، اما نباید فراموش کرد که بسیاری از سازمان‌ها پس از تدوین برنامه و صرف زمان و بودجه درخور توجه در این امر، بی‌توجه به برنامه، همان روش سنتی گذشته را که به آن عادت کرده‌اند، پیش می‌گیرند و از پایبندی به برنامه سرباز می‌زنند (دیوید، ۱۳۸۹).

در علم مدیریت استراتژیک اکثر تلاش‌های فکری و علمی تا امروز، بیشتر به ارائه روش‌ها و ابزار تدوین استراتژی معطوف بوده است تا اجرای آن (پیمان فر، ۱۳۹۰). اجرای استراتژی^۲ عبارت است از مجموعه فعالیت‌ها و انتخاب‌هایی که برای اجرای یک طرح استراتژیک لازم و ضروری است. اجرای استراتژی فرآیندی است که بر اساس آن سیاست‌ها و استراتژی‌ها، با بهره‌گیری از برنامه، بودجه و رویه‌ها، به اجرا درآمده و عملی می‌شوند. اگرچه مرحله اجرای استراتژی بعد از مرحله تدوین استراتژی^۳ قرار دارد، اما بخش مهم و کلیدی از فرآیند مدیریت استراتژیک به شمار می‌رود (هریسون، ۱۳۹۰). استراتژی‌های ارزشمند بی‌شماری در مرحله پیاده سازی با مشکل و شکست روبرو شده‌اند (پیمان فر، ۱۳۹۰). اصولاً چالش‌های اساسی مدیریت، بیش از مرحله تدوین و در اجرای استراتژی نهفته است. به طور کلی، اجرای استراتژی، مرحله تبدیل حرف به عمل است. این امر به لحاظ گستردگی ابعاد کار و تعدد عوامل بازدارنده، از پیچیده‌ترین و ارزشمندترین قابلیت‌های سازمانی به شمار می‌آید (رضوی و همکاران، ۱۳۹۳).

بر اساس مطالعاتی که توسط نشریه معتبر فورچون به عمل آمده است، بیش از ۹۰٪ از شرکت‌های بزرگ دنیا در دستیابی به اهداف استراتژیک خود و اجرای آن ناکام

رقابت‌های بین‌المللی، هم‌تراز با کشورهای توسعه یافته قرار دهد (hadavi,2009).

در برخی از رشته‌های پرطرفدار از شیوه استعداد گزینی^۳ استفاده می‌شود، بدین صورت که بعد از اطلاع‌رسانی می‌توان از میان تعداد زیادی از نوجوانانی که با همراه و حمایت والدین مراجعه می‌کنند، افراد مستعد را شناسائی کرد. اما در ورزشی همچون دوومیدانی که حضور نوجوانان و علاقه مندی خانواده ها به دلایل مختلف کم‌رنگ تر است، اگر فردی از روی علاقه شخصی، تمایلی به انجام تمرینات دوومیدانی داشته باشد اکثر مربیان از روش آزمون و خطا استفاده کرده و برای او وقت، انرژی و هزینه صرف می‌کنند تا شاید در آینده بتواند پیشرفت محسوسی داشته باشد. این امر اهمیت نیاز به فرایند استعدادیابی^۴ در رشته‌های پایه به خصوص دوومیدانی را نشان می‌دهد. پژوهش‌ها در پاسخ به این سؤال که آیا واقعاً به الگوی استعدادیابی^۵ و شناسائی افراد نخبه نیاز است، نشان می‌دهد که جهت جلوگیری از هر گونه دوباره کاری، براهه رفتن منابع مالی، انسانی، فیزیکی و اطلاعاتی و همچنین استفاده از راهکارهای مناسب برای تضمین موفقیت الگوهای استعدادیابی که در آینده اجرا خواهد شد، نیازمند استفاده از الگوی استعدادیابی بومی خواهیم بود (رضوی و همکاران، ۱۳۹۳). تشخیص استعدادها، تعیین میزان آنها و شناسائی تفاوت‌های فردی در افراد مستعد، مهم‌ترین کار مربیان و مشاوران است که مربیان باید قبل از آموزش از میزان استعدادها افراد اطلاع داشته باشند. بنابراین ضرورت مطالعه تفاوت‌های افراد از نظر استعداد مطرح می‌شود. شناسائی استعدادها همیشه مسئله‌ای سؤال برانگیز در بین مربیان، مشاوران و پژوهشگران ورزشی بوده است (الهی، ۱۳۸۷).

می‌مانند (نصیرزاده، ۱۳۹۲). همچنین مطالعات نشان داده است که بیش از ۷۰ درصد از علت شکست برنامه‌های استراتژیک در مرحله اجرای آن نهفته است (خسروی زاده، ۱۳۹۰). پیمان فر (۱۳۹۰) در پژوهشی به شناسائی، اولویت بندی و تحلیل موانع پیاده‌سازی مؤثر استراتژی‌ها در نظام ورزش ایران پرداخت که نتایج نشان از وجود ۲۴ مانع داشته است که کمبود الزامات قانونی برای اجرای استراتژی، پایین بودن سطح دانش تدوین کنندگان طرح، تعهد و اعتقاد اندک مدیران برای اجرای استراتژی و دانش و مهارت اندک مدیران برای اجرای استراتژی از مهمترین موانع بوده است (پیمان فر، ۱۳۹۰). فرد آر دیوید^۱، دیدگاه‌های مدیریت، تعیین اهداف سالانه، تخصیص منابع، تطبیق دادن ساختار با استراتژی، مهندسی مجدد، مرتبط ساختن حقوق و عملکرد و همچنین پشتیبانی از استراتژی را از مهم‌ترین عوامل در اجرای برنامه‌های استراتژیک عنوان می‌دارد (david,2009).

یکی از جنبه‌های ورزش که می‌تواند موجب ایجاد انگیزه برای فعالیت بدنی در بین افراد جامعه به خصوص قشر نوجوان شود، ورزش قهرمانی است که با روحیه پر شور و نشاط آن‌ها سازگاری بیشتری دارد. توسعه ورزش قهرمانی به طور زیربنایی و صحیح می‌تواند ضمن جذب افراد مستعد و پرورش مناسب آن‌ها، نتایج موفقیتی در سطوح مختلف ورزش قهرمانی بدست آورده و موجب تداوم انگیزه حضور دیگر افراد مستعد در میدانی ورزشی گردد (حسینی، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، یکی از حیطه‌هایی که توجه به آن می‌تواند توسعه ورزش قهرمانی را به دنبال داشته باشد، «استعدادیابی در ورزش قهرمانی»^۲ و چگونگی پرورش ورزشکاران مستعد در رشته‌های ورزشی است (vaeyens,2009) که داشتن الگوی استعدادیابی بومی و اجرای مداوم آن می‌تواند هر کشوری را در عرصه

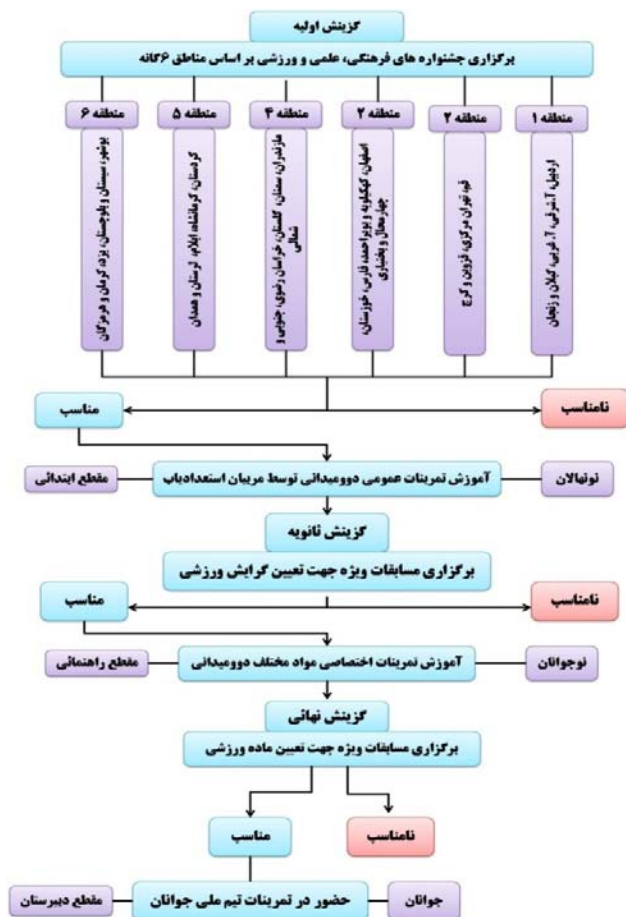
3. Talent Selection
4. Talent Identification
5. Talent Identification Models

1. Fred R. David
2. Talent Identification in Championship Sport

نشان داده شده است، طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران با صرف منابع متعدد تدوین و در مرحله پیاده سازی استراتژی‌ها با انجام برخی فعالیت‌ها، عملیاتی شد اما روند اجرائی شدن استراتژی به دلایل نامشخص، متوقف گردید. این طرح ملی توانست تنها بخش شناسایی و انتخاب را در فرایند استعدادیابی طی نموده و بخش پرورش استعدادی‌های کشف شده را پوشش نداده است. با توجه به موارد مطرح شده، هدف تحقیق، بررسی چرایی عدم اجرای طرح ملی استعدادیابی فدراسیون دوومیدانی ایران است که خود یک برنامه استراتژیک مدون و موجود جهت پیشبرد اهداف قهرمانی در ورزش دوومیدانی بوده است. از این رو تیم تحقیق به دنبال یافتن دلایل واقعی و موانع موفقیت و تداوم اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی در ایران است.

در ایران نیز سازمان‌های متعددی روش‌ها و ابزار برنامه‌ریزی استراتژیک را بکار گرفته‌اند ولی اغلب نتوانسته‌اند برنامه‌های استراتژیک خود را به اجرا درآورند (پیمان فر، ۱۳۹۰). امروزه مدیران ارشد بسیاری از سازمان‌ها، وقت، انرژی و منابع مالی قابل توجهی را صرف تدوین استراتژی و تعیین راهبردهای اساسی سازمان‌های خود می‌نمایند، اما اکثر این مدیران از عدم اجرای مطلوب استراتژی خود سخن می‌گویند (امیرنژاد، ۱۳۸۷). آنچه مشخص است، ایران نیز مانند دیگر کشورهای در حال توسعه، وارد عرصه‌های بین‌المللی ورزش قهرمانی شده است اما طی رقابت در برخی از رشته‌های ورزشی، تناسب اندکی با دیگر کشورها داشته و تفاوت‌های آشکاری با کشورهای که از دانش علوم ورزشی روزآمد برخوردار بوده و به نحو شایسته‌ای از آن برای دستیابی به اهداف ورزشی استفاده می‌کنند، مشهود است (قاسم زاده، ۱۳۹۱). کسب تنها یک مدال نقره در رشته دوومیدانی پس از حضور ایران در ۱۴ دوره از بازی‌های المپیک (از سال ۱۹۵۲ هلسینکی تا ۲۰۱۲ لندن) گواهی بر این مدعاست.

در سال ۱۳۸۵ کمیته استعدادیابی فدراسیون دوومیدانی اقدام به برنامه‌ریزی و تدوین طرح ملی استعدادیابی با رویکرد راهبردی در رشته دوومیدانی نمود. این طرح در سال ۱۳۸۷ با انجام آزمون‌های مختلف بر روی ۱۷ هزار دانش آموز مدارس راهنمایی کشور به اجرا درآمد. پس از مرحله شناسایی در فرایند استعدادیابی، حدود ۵۰۰ نوآموز نخبه ۱۱ تا ۱۲ سال در مواد مختلف دوومیدانی انتخاب شدند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۳) اما درست زمانی که بعد از شناسایی و انتخاب این افراد مستعد، چرخه فرایند استعدادیابی باید با پرورش این نوآموزان مستعد، تکمیل می‌شد، به یکباره و با توجه عدم وجود منابع مالی، توسط فدراسیون دوومیدانی این طرح در اولین اجرای خود به صورت ناتمام، رها شده و پس از تغییر مدیریت در فدراسیون دوومیدانی به دست فراموشی سپرده شد (Ghasemzadeh, 2013). همان‌طور که در شکل شماره ۱



(خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) تنظیم گردید. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی دست‌اندرکاران تدوین و اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران می‌باشد. جامعه آماری تعداد ۵۲ نفر از خبرگان می‌باشد که به نحوی در فرایند طرح ملی استعدادیابی با رویکرد عملیاتی در سال ۱۳۸۷ همکاری داشته‌اند. نمونه‌گیری برابر جامعه آماری و بصورت تمام شمار بوده است که از ۵۲ پرسشنامه پخش شده، ۴۳ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفته است. روایی ابزار تحقیق در جلسه‌ای با حضور مصاحبه‌شوندگان مورد بازبینی و تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارشناسان و رؤسای هیأت‌های دوومیدانی در سطح استان توزیع و پایایی درونی پرسشنامه با استفاده از آزمون ضریب آلفا کرونباخ در سطح قابل قبول ۰/۸۱ بدست آمد. از آمار توصیفی برای توصیف متغیرهای تحقیق، از آزمون کولموگراف اسمیرنوف برای مشخص کردن توزیع نرمال داده‌ها و از آزمون پارامتریک تی تک نمونه‌ای استفاده شد. همچنین از آزمون رتبه بندی فریدمن برای اولویت بندی عوامل پژوهش استفاده گردید. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS (ver.18) و در سطح $\alpha \leq 0.05$ استفاده گردید.

یافته‌ها

جهت انجام مصاحبه کیفی، ۱۴ نفر از صاحب‌نظران شامل اساتید دانشگاهی آگاه به فرآیند مدیریت استراتژیک و افرادی که به نحوی در تدوین و یا اجرای طرح استعدادیابی نقش داشتند، به صورت هدف‌دار انتخاب گردید. ویژگی‌های فردی این جامعه در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. بررسی جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

جامعه آماری	نوع فعالیت	سابقه فعالیت		مدرک تحصیلی	
		۲۰ ≥	>۲۰	فوق لیسانس	لیسانس
اساتید دانشگاهی آشنا به دوومیدانی	۴	۲	۲	۰	۴
کارشناسان	۱۰	۲	۸	۵	۳

شکل شماره ۱. فشرده‌ای از الگوی استعدادیابی دوومیدانی ایران

روش شناسی

روش تحقیق حاضر توصیفی پیمایشی است که اطلاعات به صورت میدانی و به شیوه آمیخته (ترکیبی از روش کیفی و کمی) گردآوری شد. در بخش کیفی برای شناسایی عوامل عدم موفقیت و تداوم اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ضمن بررسی کتب، مجلات، مقالات و تحقیقات سایر پژوهشگران، مصاحبه‌ای هدف‌دار تا اشباع نظری از ۱۴ نفر از صاحب‌نظران شامل، اساتید دانشکده‌های تربیت بدنی آشنا به رشته دوومیدانی و مدیریت استراتژیک (۴ نفر) و همچنین کارشناسان دوومیدانی که به نوعی در مرحله تدوین و اجرای طرح همکاری داشته‌اند (۱۰ نفر)، به عمل آمد که در نهایت سه عامل کلی و ۱۱ مانع شامل ۳ مانع در بخش ساختاری، ۳ مانع در مرحله تدوین طرح و ۵ مانع در مرحله اجرای طرح با ۴۵ گویه شناسایی شد. در بخش ساختاری، موانع ثبات اندک مدیریت در فدراسیون دوومیدانی (۴ گویه)، عدم اعتقاد مدیران فدراسیون دوومیدانی به اجرای طرح استعدادیابی (۷ گویه)، عدم اطمینان از تأمین اعتبار اجرا (۶ گویه)، در بخش تدوین طرح، موانع گستردگی زیاد طرح (۵ گویه)، عدم تدوین مناسب طرح ملی استعدادیابی (۳ گویه)، توجه اندک تدوین کنندگان طرح به قابلیت اجرایی آن (۴ گویه) و در بخش اجرای طرح، موانع مهارت و دانش اندک اجرا کنندگان طرح (۳ گویه)، عدم تأمین منابع انسانی متخصص (۳ گویه)، عدم وجود سیستم نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا (۴ گویه)، تعامل اندک با ورزش آموزشگاهی (۳ گویه)، هزینه زیاد اجرای طرح (۳ گویه) از سوی صاحب‌نظران شناسایی و سپس این موانع در قالب پرسشنامه محقق ساخته بر اساس پیوستار ۵ گزینه‌ای لیکرت

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد، ۷۱/۴٪ افراد بیشتر از ۲۰ سال سابقه فعالیت داشته و بیشترین فراوانی سطح تحصیلات نیز دارندگان مدرک دکتری (۴۲/۸٪) بوده است. جدول شماره (۲) که نتایج مستخرج از پرسشنامه را نشان می‌دهد به بررسی جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق از سراسر کشور می‌پردازد.

دوومیدانی که در مرحله تدوین و اجرای طرح همکاری داشتند						
مجموع	۶	۳	۵	۱۰	۴	۱۴

جدول ۲. بررسی جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق از سراسر کشور

نشان می‌دهد از بین ۴۳ نفر نمونه

ردیف	موانع	سطح معنی داری	مدرک تحصیلی		
			لیسانس	فوق لیسانس	دکتری
۱	ثبات اندک مدیریت	۰/۴۲۲			
۲	عدم اعتقاد مدیران فدراسیون به اجرای طرح استعدادیابی	۰/۵۸۶	۳	۲۹	۷
۳	عدم اطمینان از تأمین اعتبار اجرا	۰/۱۱۴	۰	۴	۰
۴	گسترده‌گی زیاد طرح	۰/۱۵۶	۴	۳	۷
۵	عدم تدوین مناسب طرح ملی استعدادیابی	۰/۷۸۴	۳۵		۷/۵
۶	توجه اندک تدوین کنندگان طرح به قابلیت اجرایی آن	۰/۲۹۶	۴		۷/۱
۷	مهارت و دانش اندک اجرا کنندگان طرح	۰/۵۰۱	۳۹		۷/۴
۸	عدم تأمین منابع انسانی متخصص	۰/۱۲۱			
۹	عدم وجود سیستم نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا	۰/۲۰۱			
۱۰	تعامل اندک با ورزش آموزشگاهی	۰/۱۸۲			
۱۱	هزینه زیاد اجرای طرح	۰/۱۴۶			

آمار، تعداد ۳۹ مرد و ۴ زن حضور داشته و بیشترین فراوانی سطح تحصیلات در آقایان و بانوان دارندگان مدرک کارشناسی ارشد بوده است (۷۶/۷٪). همچنین از بین نمونه‌های آماری، تعداد ۳۹ نفر در اجرای طرح و ۴ نفر نیز در تدوین طرح استعدادیابی با میانگین سابقه فعالیت بیش از ۱۶ سال، مشارکت داشته‌اند.

در جدول شماره (۳)، نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنوف برای توزیع داده‌ها در خصوص اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران نشان داده شده است. جدول شماره ۳ بر اساس آزمون کولموگراف اسمیرنوف نشان داده است که داده‌ها در تمامی موانع یازده گانه دارای توزیع نرمال می‌باشند.

در جدول شماره (۴)، نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مشخص کردن میزان اثرگذاری موانع در موفقیت اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنوف برای توزیع نرمال داده‌ها

۰/۰۰۱	۳/۵۱۷	۴۲	۳/۳۳۳۳	۳	میانگین رتبه	۱۱
-------	-------	----	--------	---	--------------	----

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مشخص کردن میزان اثرگذاری موانع

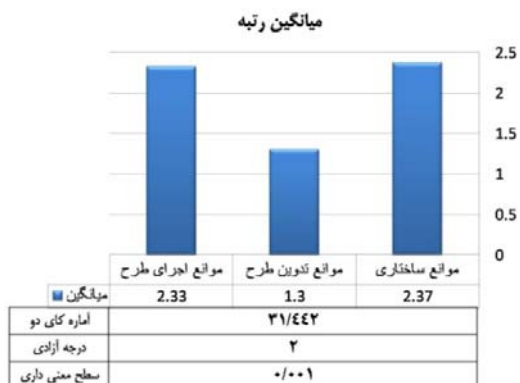
ردیف	موانع	میانگین نظری	پرتی	میانگین	درجه آزادی	مقدار t	معنی داری سطح
۱	ثبات اندک مدیریت	۲	۳/۵۹۸۸	۴۲	۸/۷۲۰	۰/۰۰۱	
۲	عدم اعتماد مدیران فدراسیون به اجرای طرح استعدادیابی	۳	۳/۱۸۶۰	۴۲	۳/۱۹۰	۰/۰۰۳	
۳	عدم اطمینان از تأمین اعتبار اجرا	۳	۳/۵۹۲۰	۴۲	۴/۷۱۳	۰/۰۱۲	
۴	زیاد طرح گستردگی	۳	۳/۲۷۳۳	۴۲	۴/۰۸۰	۰/۰۰۱	
۵	عدم تناسب طرح ملی استعدادیابی	۳	۲/۴۴۷۷	۴۲	-۶/۳۱۴	۰/۰۰۱	
۶	تدوین کسب‌کار طرح به قابلیت اجرایی آن	۳	۳/۱۴۷۳	۴۲	۲/۶۲۷	۰/۰۰۱	
۷	مهارت و دانش اندک اجرا کنندگان طرح	۳	۲/۶۵۱۲	۴۲	-۴/۹۷۳	۰/۰۰۱	
۸	عدم تأمین منابع انسانی متخصص	۳	۳/۱۸۶۰	۴۲	۲/۸۶۴	۰/۰۰۷	
۹	عدم وجود سیستم نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا	۳	۳/۳۴۸۸	۴۲	۴/۵۴۱	۰/۰۰۱	
۱۰	تعامل اندک با ورزش آموزشی	۳	۳/۴۱۸۶	۴۲	۵/۰۳۹	۰/۰۰۱	

در جدول فوق نتایج مستخرج با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد، تأثیر کلیه موانع در خصوص عدم موفقیت اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران در سطح $\alpha \leq 0,05$ تأیید می‌گردد.

جدول شماره (۵)، اولویت بندی موانع را بر اساس نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن در خصوص اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران نشان می‌دهد

نتایج جدول شماره ۵، نشان می‌دهد، در بخش ساختاری، مانع ثبات اندک مدیریت در فدراسیون دوومیدانی با میانگین رتبه ۲/۶۰، در بخش تدوین طرح، توجه اندک تدوین کنندگان طرح به قابلیت اجرایی آن (۲/۶۹) و در بخش اجرای طرح، تعامل اندک با ورزش آموزشی (۳/۲۰) در سطح $\alpha \leq 0.05$ ، بالاترین موانع در موفقیت اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران قرار گرفته است.

در نمودار (۱) میانگین رتبه و اولویت بندی کلی موانع در سه بخش ساختاری، تدوین طرح و اجرای طرح نشان داده شده است



نمودار ۱. اولویت بندی عوامل بر اساس نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن

جدول ۴. اولویت بندی موانع بر اساس نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن

گروه	موانع	میانگین رتبه	رتبه	آماره کای دو	سطح معنی داری
موانع ساختاری	ثبات اندک مدیریت	۲/۶۰	۱	۲۴/۵۴۲	۰/۰۰۱
	عدم اعتقاد مدیران فدراسیون به اجرای طرح استعدادیابی	۱/۷۳	۲		
	عدم اطمینان از تأمین اعتبار اجرا	۱/۶۶	۳		
موانع تدوین طرح	توجه اندک تدوین کنندگان طرح به قابلیت اجرایی آن	۱/۶۹	۱	۳۳/۴۴۹	۰/۰۰۱
	گسترده‌گی زیاد طرح	۱/۸۱	۲		
	عدم تدوین مناسب طرح ملی استعدادیابی	۱/۵	۳		
موانع اجرای طرح	تعامل اندک با ورزش آموزگاری	۳/۲	۱	۴۱/۴۱۹	۰/۰۰۱
	مهارت و دانش اندک اجرا کنندگان طرح	۳/۱۷	۲		
	هزینه زیاد اجرای طرح	۳/۱۵	۳		
	عدم وجود سیستم نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا	۲/۷۷	۴		
	عدم تأمین منابع انسانی متخصص	۲/۷۱	۵		

فراموشی سپرده شد (Ghasemzadeh, 2013). به هر حال پس از اجرای ناتمام این طرح به نظر می‌رسد امروزه در ایران، مریبان دوومیدانی به صورت تصادفی از مدارس، محلات، اقوام و آشنایان افراد مستعد را به صورت تجربی شناسائی کرده و به آموزش پایه آن‌ها می‌پردازند و اکثر قهرمانان حال حاضر ایران محصول نهایی همین سیستم استعدادیابی سنتی می‌باشند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۳). با استفاده از مصاحبه‌های کیفی انجام شده تا اشباع نظری و همچنین نتایج پرسشنامه توزیع شده، موانع موفقیت اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران در سه بخش موانع ساختاری، موانع مرحله تدوین و موانع مرحله اجرای طرح به ترتیب اولویت بندی با استفاده از آزمون فریدمن بررسی گردید.

نتایج مستخرج از نمودار شماره ۱، با استفاده از آزمون فریدمن نشان داد عامل موانع ساختاری با میانگین رتبه ۲/۳۷، به عنوان مهمترین عامل و همچنین عوامل موانع مرحله اجرای طرح (میانگین رتبه ۲/۳۳) و موانع مرحله تدوین طرح (میانگین رتبه ۱/۳۰) به ترتیب بالاترین اولویت را داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی وضع موجود استعدادیابی دوومیدانی در ایران نشان می‌دهد که فعالیت عملیاتی زیادی در مورد استعدادیابی انجام نشده است. تنها در سال ۱۳۸۷ کمیته استعدادیابی فدراسیون دوومیدانی اقدام به برنامه ریزی و اجرای طرح ملی استعدادیابی در ایران کرد اما به دلیل عدم تأمین منابع مالی این طرح ناتمام ماند و با تغییر مدیریت فدراسیون نیز به

شناخت و آگاهی از ورزش دوومیدانی را توسعه بخشد. طبق نتایج تحقیق، مدیران فدراسیون دوومیدانی برای پرورش قهرمانان حاضر اهمیت بالاتری نسبت به شناسایی افراد مستعد قائل هستند. رحیمی نیا (۲۰۰۵) و پیمان فر (۱۳۹۰) اعتقاد مدیران به برنامه‌های استراتژیک را از ضروریات پیاده سازی برنامه‌های استراتژیک دانسته‌اند (پیمان فر، ۱۳۹۰ و Rahimnia, 2005).

مدیران سازمان‌ها باید از اینکه اعتبارات و بودجه‌های آن‌ها جهت اجرای استراتژی‌ها تأمین خواهد شد، اطمینان داشته باشند. چرا که در غیر این صورت آن‌ها را در مسیر پر پیچ و خم پیاده سازی استراتژی‌ها دچار سردرگمی خواهد کرد. این سردرگمی می‌تواند عاملی باشد برای اینکه مدیران به اشتباه برنامه‌های کوتاه مدت و زودبازده را به برنامه‌های استراتژیک ترجیح دهند (امیرنژاد، ۱۳۸۷). نتایج تحقیق حاضر نشان داد، مدیران فدراسیون دوومیدانی، اطمینانی به تداوم تأمین بودجه برای اجرای طرح استعدادیابی نداشته به همین دلیل برای اجرای طرح اقدام مؤثری انجام نمی‌دهند. چرا که نمی‌خواهند تنها یک مرتبه و با صرف هزینه هنگفت و بدون کسب نتایج ماندگار، طرح را اجرا نمایند. از این رو به سمت برگزاری مسابقات در رده‌های پایه به عنوان یک طرح زود بازده، گرایش پیدا کرده‌اند. طی بررسی انجام شده توسط تیم تحقیق مشخص شده در زمان اجرای طرح ملی استعدادیابی، بودجه اولیه برای اجرای طرح از سوی سازمان تربیت بدنی به فدراسیون دوومیدانی تخصیص یافته است اما مدیریت آن زمان فدراسیون دوومیدانی بخش عمده ای از بودجه را در بخش‌های دیگر به غیر از اجرای طرح استعدادیابی هزینه کرده است. پژوهش‌های کومار و همکاران (۲۰۰۶) و پیمان فر (۱۳۹۰) این مورد را جزء موانع کلیدی پیاده سازی استراتژی‌ها دانسته‌اند (پیمان فر، ۱۳۹۰ و Kumar, 2006). عدم تصویب بودجه پیش بینی شده برای اجرای طرح جامع از موانع اصلی اجرای طرح می‌باشد (امیرنژاد، ۱۳۸۷).

طبق نتایج تحقیق در بخش موانع ساختاری، مانع ثبات اندک مدیریت، بالاترین اهمیت را در خصوص عدم موفقیت اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران نشان داده است. مدیران برای آنکه بتوانند برنامه‌های استراتژیک و بلند مدت سازمان خود را پیاده کنند، نیازمند حمایت از مراجع بالاتر و همچنین آسودگی خاطر از امنیت شغلی خود دارند (پیمان فر، ۱۳۹۰). با تغییرات مداوم در پست رئیس فدراسیون دوومیدانی، پست‌های مرتبط با اجرای طرح استعدادیابی از جمله کمیته استعدادیابی دچار تغییر شد به نحوی که به مدت ۲ سال کمیته استعدادیابی فدراسیون دوومیدانی بدون مسئول ماند. به نظر می‌رسد با تثبیت پست ریاست فدراسیون دوومیدانی، در حال حاضر، مدیران باید راهی برای استفاده از نسل‌های جدید جهت ادامه روند قهرمانی ورزشکاران نخبه امروزی پیدا کنند. پژوهش‌های کریمی (۱۳۸۹)، و رحیمی نیا (۲۰۰۵) نشان داد، فقدان حمایت سازمانی از مدیریت و کمبود امنیت شغلی در بین مدیران، از موانع پیاده سازی مؤثر استراتژی‌ها به حساب می‌آید (کریمی، ۱۳۸۹ و Rahimnia, 2005). امیرنژاد در پژوهش خود اظهار داشت، تغییرات مدیریتی در دولت و سازمان تربیت بدنی، اولویت اول در عدم اجرای طرح جامع ورزش کشور می‌باشد (امیرنژاد، ۱۳۸۷).

با توجه به نتایج تحقیق حاضر به نظر می‌رسد مدیران فدراسیون دوومیدانی اعتقاد خاصی به اجرای طرح ملی استعدادیابی به دلیل هزینه بر بودن آن نداشته‌اند. زیرا با کاهش بودجه، به سرعت طرحی که در مراحل پایانی اجرا قرار داشت را رها کردند و تنها برگزاری چند مسابقه در رده‌های پایه را برای شناسایی استعدادها دوومیدانی کافی دانستند. هر چند که در حال حاضر از توسعه مدارس دوومیدانی در سطح کشور حمایت می‌شود اما از آنجا که فعالیت این مدارس دارای برنامه و اهداف مشخص نبوده و گستردگی آن در سطح استان‌ها محدود می‌باشد نمی‌توان از آن، شناسایی استعدادها و ورزشی را در مدت کوتاه انتظار داشت. فعالیت این مدارس در گام نخست می‌تواند

طرح ملی استعدادیابی را متناسب و مناسب دانسته‌اند. پژوهش‌های متعددی از جمله هریبِنیاک (۲۰۰۶)، کاتر و پاکو (۲۰۱۰) و پیمان فر (۱۳۹۰) اشاره داشتند که برنامه‌های ضعیف و مبهم یکی از موانع اصلی عدم اجرای آن‌هاست (پیمان فر، ۱۳۹۰ و Hrebiniak, 2006 و Cater, 2010).

با توجه به نتایج تحقیق در بخش موانع مرحله تدوین طرح، مانع تعامل اندک با ورزش آموزشگاهی که توسط نخبگان به عنوان یکی از موانع مرحله اجرای طرح شناسائی شد، بالاترین اهمیت را در خصوص عدم موفقیت اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران نشان داده است. هر چند که در مرحله تدوین طرح، همکاری مناسبی بین فدراسیون دوومیدانی و ورزش آموزشگاهی وجود داشت اما در مرحله اجرا این همکاری در راستای اجرای طرح ملی استعدادیابی مؤثر نبوده است و همکاری لازم از سوی برخی از مدارس راهنمایی و تربیت بدنی آموزش و پرورش منطقه صورت نگرفته است. چه بسا که اهمیت این همکاری پس از شناسائی و انتخاب افراد مستعد و در ادامه فرایند استعدادیابی برای پرورش افراد انتخاب شده دارای ضرورت بیشتری است.

مطالعات تیم تحقیق نشان داد، اجرا کنندگان طرح در پیاده سازی استراتژی‌ها نقش کلیدی دارند بنابراین نیاز است از دانش و مهارت لازم در این زمینه برخوردار باشند تا بتوانند فرایند اجرای استراتژی‌ها را به طور مؤثری به پیش ببرند. از آنجا که تنها در دو سمینار به بررسی و آموزش نحوه اجرای طرح پرداخته شد و برای اولین بار این طرح به مرحله اجرا در می‌آمد، به نظر می‌رسد اجرا کنندگان طرح در سراسر کشور دانش و مهارت کافی برای اجرای طرح نداشته‌اند چه بسا با اجرا در مراحل بعدی، این مانع تبدیل به فرصتی مفید جهت اجرای طرح شود. دلیسی (۲۰۱۰) و کومار (۲۰۰۶) کمبود دانش برای عملیاتی کردن را از عوامل اصلی عدم اجرا و موفقیت استراتژی‌ها ذکر کرده‌اند (Kumar, 2006 و delisi, 2010).

برای عملیاتی کردن یک طرح گسترده در سطح ملی نیاز به هزینه‌های زیادی است که با توجه به بودجه

با توجه به نتایج آزمون آماری فریدمن در بخش موانع مرحله تدوین طرح، مانع توجه اندک تدوین کنندگان طرح به قابلیت اجرایی آن بالاترین اهمیت را در خصوص عدم موفقیت اجرای طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی ایران نشان داده است. به علت بررسی مدل‌های مختلف استعدادیابی در جهان توسط تیم تدوین کننده الگوی استعدادیابی دوومیدانی ایران به نظر می‌رسد شرایط ایده آل برای اجرای طرح در نظر گرفته شده اما کمتر به موانعی که در مرحله اجرا امکان وقوع آن وجود دارد توجه شده است. هر چند با تداوم اجرای این طرح می‌شد موانع موجود را برطرف ساخت اما چه بسا که این طرح حتی در مرتبه اول هم به طور کامل اجرا نگردد. نجفی (۱۳۸۳) و پیمان فر (۱۳۹۰) بیان داشتند که تدوین چشم انداز و استراتژی‌های غیرقابل اجرا از موانع اجرای استراتژی‌ها می‌باشد (پیمان فر، ۱۳۹۰). از این رو توصیه می‌شود، افراد تدوین کننده استراتژی قبل از تدوین آن به تجزیه و تحلیل محیط درونی و بیرونی سازمان خود پرداخته و به دور از هرگونه آرمان گرایی و با در نظر گرفتن زمینه اجرا، برنامه را تدوین نمایند.

تنوع گستردگی طرح استعدادیابی در سراسر کشور، می‌تواند تدوین برنامه استراتژیک و اجرای آن را با معضلات و پیچیدگی‌های خاص خود مواجه سازد (خسروی زاده، ۱۳۹۰). به علت آنکه این طرح برای اولین بار و در سراسر کشور به اجرا درآمد، گستردگی موجود با توجه به کمی منابع مالی و انسانی در دسترس، مهم‌ترین مانع بر اساس نتایج تحقیق در این مرحله شناخته می‌شود. برای مواجهه با این مانع، پیشنهاد می‌شود با توجه به طرح آمایش سرزمین و به صورت منطقه‌ای و مرحله‌ای طرح استعدادیابی اجرا شود.

تدوین مناسب برنامه‌های استراتژیک از ضروریات اجرای موفقیت آمیز آن محسوب می‌گردد (پیمان فر، ۱۳۹۰). نتایج تحقیق نشان داد، عدم تدوین مناسب طرح ملی استعدادیابی پایین‌ترین میزان اهمیت را در بین موانع این بخش دارد. که بیان می‌کند، پاسخ دهندگان نحوه تدوین

استعدادیابی مواجه شد. مسئولین کمیته‌های استعدادیابی در سطح استان که برخی از آن‌ها پست‌های تشریفاتی محسوب می‌شد به یکباره درگیر طرح بزرگی همچون طرح ملی استعدادیابی دوومیدانی شدند. بنابراین به علت حضور اندک افراد فعال در بخش استعدادیابی دوومیدانی در سطح کشور، نیروی انسانی لازم و متخصص برای اجرای این طرح در کل کشور مهیا نبوده و با توجه به نتایج تحقیق به نظر می‌رسد افراد حاضر نیز برای اجرای کامل طرح ملی استعدادیابی کافی نبوده‌اند. کاپلان و نورتون (۲۰۰۸) به اهمیت نیروی انسانی اشاره کرده و عدم هم‌سویی آن با استراتژی‌ها را از موانع اصلی اجرای استراتژی می‌دانند (Kaplan, 2008). منابع انسانی ناتوان از موانع پیاده‌سازی استراتژی‌ها می‌باشد (کریمی، ۱۳۸۹).

قاسم زاده و همکاران با بررسی الگوی استعدادیابی دوومیدانی در ایران و مقایسه آن با چند کشور منتخب بیان کردند که مهم‌ترین رکن الگوی استعدادیابی در کشورهای برگزیده، بخش تداوم طرح استعدادیابی و حمایت از افراد منتخب و پرورش آن‌ها تا رسیدن به سکوی قهرمانی می‌باشد (Ghasemzadeh, 2013). همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد به علت وسعت اجرای طرح مذکور در کل کشور، هزینه مالی لازم برای بهره‌گیری از نتایج شناسایی افراد نخبه تأمین نشده است همین امر موجب شده تا پس از اجرای طرح ملی استعدادیابی، به علت عدم حمایت مالی، اجرای آن ناتمام بماند. از این رو پیشنهاد می‌شود ضمن تعدیل وسعت طرح استعدادیابی به سطح استان و حتی شهرستان از دو بخش برگزاری مسابقات توسط هیأت‌های دوومیدانی و مسابقات دانش آموزی، نفقات منتخب جهت آموزش، تحت پوشش هیأت‌های دوومیدانی استان و شهرستان قرار گیرند. همچنین تداوم اجرای این طرح، نیازمند فعال‌تر شدن هیأت‌های دوومیدانی و به همراه آن کمیته‌های استعدادیابی در هر شهر، وجود مربیان کارآموده به منظور پرورش مناسب افراد منتخب، تأمین

فدراسیون این امر امکان پذیر نبوده است. مگر آنکه هزینه‌های لازم از سوی مدیران سازمانی و به صورت ویژه تأمین می‌شد. تیم تحقیق به این نتیجه دست یافت که در اجرای طرح ملی استعدادیابی، از سوی فدراسیون دوومیدانی اعلام شده بود که استان‌ها خود هزینه اجرا را پرداخت کرده تا در آینده و پس از تأمین بودجه این هزینه از سوی فدراسیون به آن‌ها پرداخت گردد. هر چند که فدراسیون پس از تأمین بودجه به وعده خود، عمل کرد و هزینه بخش اولیه را به برخی از استان‌ها پرداخت نمود اما در برخی از استان‌ها به دلایل مختلف از جمله عدم اعتماد به وعده مدیران فدراسیون این طرح اجرا نگردید.

با توجه به مدل استعدادیابی تدوین شده، سیستم نظارت و ارزیابی به صورت شفاف مشخص و تعریف نشده است. چه بسا در هنگام اجرای استراتژی، اگر سیستم نظارت و ارزیابی مشخصی حاکم نباشد، علاوه بر این که مدیران نقاط ضعف و قوت برنامه خود را نخواهند شناخت، نظارتی نیز بر حسن اجرای آن نخواهند داشت (پیمان فر، ۱۳۹۰). طبق بررسی‌های انجام شده توسط تیم تحقیق، مشخص شد که نظارت تنها در بخش آموزش اولیه و در سمینارهای آموزشی انجام گرفت و پس از آن مسئولیت اجرا به هر استان واگذار شد و فدراسیون دوومیدانی عملاً مسئولیت اجرا را از خود ساقط کرد. چه بسا که در اثر این عمل در برخی از استان‌های کشور این طرح علیرغم هزینه‌های صورت گرفته به مرحله اجرا در نیامد. رحیمی نیا (۲۰۰۵)، کومار (۲۰۰۶) سیستم کنترل، نظارت و ارزیابی نامناسب را از موانع پیاده‌سازی استراتژی‌ها قلمداد کردند (Rahimnia, 2005 و Kumar, 2006).

هرچند اجرا کنندگان طرح در تدوین استراتژی کم‌ترین نقش را دارند اما پیاده‌سازی همان استراتژی‌ها بدون داشتن نیروی انسانی متخصص اماکن پذیر نیست (پیمان فر، ۱۳۹۰). از آنجا که فرایند استعدادیابی تا به آن روز به طور سیستماتیک در کشور اجرا نشده بود، از این رو تیم اجرای طرح با کمبود افراد متخصص در زمینه

فضای تمرین و امکانات اولیه آموزشی برای آموزش مهارت های تخصصی مواد مختلف دوومیدانی می باشد. نتیجه گیری کلی در مورد این پژوهش حاکی از آن است که وجود فاصله بین دو رکن مهم استعدادیابی دوومیدانی ایران یعنی فدراسیون دوومیدانی و آموزش و پرورش و همچنین عدم حمایت مالی برای اجرای فرایند استعدادیابی موجب شده است که اجرا و تداوم اجرای هرگونه الگوی استعدادیابی در ایران با چالش های عمده ای

روبرو گشته و بدون کسب نتایج مورد نظر نیمه تمام رها گردد. بنابراین پیشنهاد می شود ضمن حمایت مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان و کمیته ملی المپیک و همچنین توجه بیشتر فدراسیون دوومیدانی به مقوله استعدادیابی در رشته دوومیدانی از راهکارهای بیان شده در هر عامل از پژوهش حاضر استفاده گردد تا در فرایند استعدادیابی، ضمن جذب افراد مستعد در رده های پایه، انگیزه های لازم برای تداوم حضور آن ها در رشته دوومیدانی حفظ گردد.

منابع

- الهی، علیرضا و سجادی، نصرالله و خبیری، محمد و ابریشمی، حمید. (۱۳۸۸). "موانع موجود در توسعه جذب درآمد حاصل از حمایت مالی در صنعت فوتبال جمهوری اسلامی ایران". نشریه حرکت، شماره ۱، ص ص ۲۰۲-۱۸۹
- امیرنژاد، سعید (۱۳۸۷) "بررسی موانع اجرای طرح جامع ورزش کشور از دیدگاه مدیران، اساتید و کارشناسان ورزشی". پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شمال.
- هریسون، جفری اس و جان، کارن اچ. (۱۳۹۰). "مبانی مدیریت استراتژیک". ترجمه اعرابی، سید محمد. الماسی فرد، محمد رسول. چاپ دوم، تهران، نشر مهکامه.
- پیمان فر، محمد حسن. (۱۳۹۰). "موانع پیش روی پیاده سازی مؤثر استراتژی ها در نظام ورزش ایران". پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی.
- حسینی، سید شاهو (۱۳۸۹). "تدوین استراتژی استعدادیابی در ورزش قهرمانی". پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شمال.
- خسروی زاده، اسفندیار. حمیدی، مهرزاد. (۱۳۹۰). "مدیریت استراتژیک در سازمان های ورزشی". چاپ اول، تهران، انتشارات پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- دیوید، فرد آر. (۱۳۸۹). "مدیریت استراتژیک". ترجمه اعرابی، سید محمد. پارسائیان، علی. چاپ هیجدهم، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رضوی، سید محمد حسین، قاسم زاده میرکلانی، ابراهیم و امیرنژاد، سعید. (۱۳۹۳). "برنامه ریزی راهبردی استعدادیابی در ورزش های پایه (دوومیدانی)". چاپ اول، آمل، شمال پایدار.
- نصیرزاده، عبدالمهدی. گودرزی، محمود. فراهانی، ابوالفضل (۱۳۹۲)؛ "طراحی و تبیین مدل اجرایی استراتژی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران با رویکرد BSC". پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. شماره ۴: ص ص ۴۲-۳۱.
- قاسم زاده میرکلانی، ابراهیم. رضوی، سید محمد حسین. امیرنژاد، سعید. (۱۳۹۱). "بررسی عوامل مؤثر بر جذب و حفظ ورزشکاران رده های پایه دوومیدانی ایران از دیدگاه مدیران، مربیان و ورزشکاران"، کتابچه دومین همایش ملی استعدادیابی، ۱۳۹۱، ۷۱-۷۰
- کاپلان، رابرت اس. نورتون، دیوید پی. (۱۳۸۸). "سازمان استراتژی محور". ترجمه پرویز بختیاری. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی. چاپ هشتم.
- کریمی دستجردی، داود. پورعزت، علی اصغر. کلالی، نادر. اخوان انوری، محمدرضا. (۱۳۸۹) "رتبه بندی موانع پیاده سازی تصمیمات راهبردی". مطالعات مدیریت راهبردی. تابستان (۲)، ص ص ۴۹-۳۱.
- cater, t. and d. pucko (2010). "factors of effective strategy implementation: empirical evidence from slovenian business practice." journal for east european management studies 15(3): pp.207-236.
- childress, s. and g. marietta (2008). "a problem-solving approach to designing and implementing a strategy to improve performance." boston: harvard business school.
- david, f. r. (2009). strategic management: concepts and cases, pearson prentice hall.
- delisi, p. s. (2010). strategy execution: an oxymoron or a powerful formula for corporate success?, strategy execution working paper. Ghasemzadeh, ebrahim. Razavi, Mohammad Hossein. Amirnejad, Saeid (2013). "A Mini-Review of Track And Field's Talent-Identification Models in Iran and Some Designated Countries". Annals of Applied Sport Science, vol. 1, no. 3, pp. 17-28.

- hadavi, f. and a. zarifi (2009). "talent identification and development model in iranian athletics." world 2(4): pp.248-253.
- Hrebiniak, L, G.(2006). Obstacles to effective strategy implementation. Organizational dynamics, 35, 1, pp 12-31.
- kaplan, r. s. and d. p. norton (2008). "mastering the management system." harvard business review 86(1): p.62.
- Kumar, R. markest, T. Kumar, U. (2006). Implementation and execution of industrial service strategy: A case study from the oil and gas industry. Journal of quality in maintenance engineering, 12(2), pp 105 – 117.
- Rahimnia, A, F. castka, p. sharp, J, M. (2005). Towards understanding the impeters of strategy implementation in higher education, 13(2), pp 132 – 147.
- vaeyens, r. and a. güllich, and et al. (2009). "talent identification and promotion programmes of olympic athletes." journal of sports sciences 27(13): pp.1367-1380.

Studying the reasons for the failure and unsustainability of executing Iran's national athletics talent-identification model

Ebrahim Ghasemzadeh Mirkolae^{1*}

(Recived: 20 August 2014

Accepted: 8 November 2014)

Abstract

The first sportive national talent-identification model with the strategic approach in track and field was codified by the talent-identification committee in the athletics federation in 2006 and was executed in 2008. Therefore, the present research argues the barriers to success and sustainability of executing this scheme in Iran as well as studying the results of this national talent-identification scheme. The method in the present paper is of descriptive and traversal. The population of this investigation was consisted to be 52 people of the formulation and implementation Colleagues in national athletics talent-identification model. The population was sampled equally. After setting the questionnaire, the research tools were distributed amongst 10 sportive experts and thinkers, which all in all were revised and confirmed the reliability of this questionnaire has been obtained 0.81 through cronbach's alpha test. For data analysis KS, one sample t-test and the Friedman test were used. SPSS software was applied for statistical analysis. The results showed; identified 3 barriers in the structural barriers stage, such as; federation managers' lack of belief in the process of talent-identification, 3 barrier developing plan stage, such as; their little attention to the functionality of the scheme and 5 barriers in implementation stage, such as; lack of skilled human resources at the level of $\alpha \geq 0.05$. The results had shown that based on the priority order, the barrier of low management stability in the athletics federation in the structural section, little interaction with the institutional sport in the implementation section, and large expansion of the scheme in the codification section had the highest priority on the failure and unsustainability of executing Iran's national talent-identification scheme.

Key words

talent-identification, strategic management, athletics

1. M.A. in Sport Management Department, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, ShomalUniversity, Mazandaran, Amol, Iran