

Applied Research of Sport Management

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Factors affecting the improvement of talent management in the national federation of university sports

Sara Seraj^{1*}, Younes Yari²

¹ Assistant Professor of Sport Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran
² MA. Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Sara seraj
Email: dr.sara.seraj@pnu.ac.ir

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the factors affecting the improvement of talent management in university sports. Therefore, 112 Phillips and Rapper's standard questionnaires of university sports talent management (2009) were completed and collected by the staff of the student sports federation in 1401. Descriptive statistics methods, Klomogrove and Smirnov tests were used to analyze the data, and we used SPSS and Smart pls software for determining the normality of the data and structural equation modeling. The results showed that attracting talent on improving talent management with an impact factor of 0.49 and a critical value of 9.176, discovering talent on improving talent management with an impact factor of 0.63 and a critical value of 11.759, developing and improving talent on improving talent management with an impact factor of 0.29, a critical value of 4.571 and talent retention has had a positive and significant effect on the improvement of talent management with an impact factor of 0.58 and a critical value of 8.087. Based on this, talent discovery has the greatest impact on improving talent management with an impact factor of 0.63, and talent development and improvement has the least impact on improving talent management with an impact factor of 0.29. Also based on the evaluation of the model for calculating the goodness of fit index of the model, the GOF index of this model was 0.396, which indicates the overall desirability of the model.

KEY WORDS

Talent Management, University Sports, National Federation of University Sports.

How to cite

Seraj, S. & Yari, Y. (2023). Factors affecting the improvement of talent management in the national federation of university sports. *Applied Research of Sport Management*, 12(2). 31-40.

© 2023, by the author(s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://arsmb.journals.pnu.ac.ir>

نشریه علمی

پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی

«مقاله پژوهشی»

عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت استعداد در فدراسیون ملی ورزش‌های دانشگاهی

سارا سراج^{۱*}، یونس یاری^۲

چکیده

هدف از این پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت استعداد در فدراسیون ملی ورزش‌های دانشگاهی بود. از این رو تعداد ۱۱۲ پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد ورزش دانشگاهی فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)، توسط کارکنان فدراسیون ورزش دانشجویی در سال ۱۴۰۱ تکمیل و جمع‌آوری شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، آزمون کلموگروف و اسمیرنوف و برای تعیین نرمال بودن داده‌ها و مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS و Smart pls استفاده گردید. نتایج نشان داد که جذب استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۴۹ و مقدار بحرانی ۹/۱۷۶، کشف استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۶۳ و مقدار بحرانی ۱۱/۷۵۹، توسعه و بهسازی استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۲۹ و مقدار بحرانی ۴/۵۷۱ و حفظ و نگهداشت استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۵۸ و مقدار بحرانی ۸/۰۸۷ تأثیر مثبت و معناداری داشته است. بر این اساس کشف استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۶۳ دارای بیشترین تأثیر و توسعه و بهسازی استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۲۹ کمترین تأثیر را داشته است. همچنین براساس ارزیابی مدل محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل، شاخص GOF این مدل ۰/۳۹۶ به دست آمد که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

واژه‌های کلیدی

مدیریت استعداد، ورزش دانشگاهی، فدراسیون ملی ورزش‌های دانشگاهی.

^۱ استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

سارا سراج

رایانامه: dr.sara.seraj@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

سراج، سارا و یاری، یونس (۱۴۰۲). عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت استعداد در فدراسیون ملی ورزش‌های دانشگاهی. فصلنامه علمی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۲(۲)، ۳۱-۴۰.

مقدمه

از طرفی دانشجویان قشر فراگیر و پویای جامعه می‌باشند و از منظر مدیریت منابع انسانی، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی عالی وظیفه تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر و سالم را در راستای ارتقای علمی و عملی دانشجویان دارند (ساوو و همکاران، ۲۰۲۰).

در این راستا علیزاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان تدوین شاخص‌های نظری به‌کارگیری مدیریت استعداد در سازمان‌های ورزشی ایران به این نتیجه دست یافتند که به‌کارگیری بهتر مدیریت استعداد و در نظر گرفتن مؤلفه‌های آن در تمامی سطوح سازمان‌های ورزشی می‌تواند به ارتقای ورزش قهرمانی، آموزشی و حرفه‌ای ورزش کشور کمک نماید.

معیارهای جامع و صحیح مدیریت استعداد می‌تواند کمک کند تا دانشجویان با توانایی‌ها و استعداد‌های خاص خود در رشته‌های ورزشی متناسب منصوب شوند و مسیر رشد و موفقیت شفاف‌تری داشته باشند و به دنبال آن فرصت‌های ورزشی و شغلی بیشتر و بهتری برای آنان فراهم می‌شود.

مدیریت استعداد از طریق درک مفهوم واقعی استعداد و نیز درک نحوه دستیابی به اهداف سازمان، از سه جنبه مورد بررسی قرار می‌گیرد. اول فرآیند توسعه‌دادن و پرورش فکری کارکنان جدید به‌وسیله مصاحبه، استخدام و آشناسازی با سازمان، به‌طوری‌که افراد جدید با فرهنگ سازمان همراه شوند. دوم درمورد توسعه و نگهداری از کارکنان موجود در سازمان و سوم جذب افراد با مهارت‌های بالا برای کار کردن در سازمان (های، ۲۰۲۱). بعضی کارشناسان مدیریت استعداد را در راستای وظایف مدیریت انسانی تعریف کرده‌اند؛ به‌طوری‌که آن را استخدام، توسعه، ارتقاء و نگهداری افراد در راستای اهداف فعلی و آینده سازمان می‌دانند. از مدیریت استعداد به‌عنوان ابزاری برای بهبود فرآیند استخدام و توسعه افراد با مهارت‌ها و توانایی‌های موردنیاز برای مواجهه با نیازهای فعلی سازمان استفاده می‌کنند (استایل، ۲۰۱۷).

یارقلی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود که با هدف شناسایی شاخص‌های مدیریت داوطلبان ورزش دانشگاهی با تأکید بر متغیرهای رفتار سازمانی انجام دادند، بیان نمودند که استراتژی‌های سازمان، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، کشف و ارزیابی، استخدام و به‌کارگیری به‌عنوان شاخص‌های اصلی بر مدیریت رفتار داوطلبان در ورزش دانشگاهی مؤثر است.

ورزش دانشجویی در واقع نقش کانون سلامتی و روانی دانشجویان و دانشگاهیان را دارد و بخش مهمی از فرآیند ورزش پرورشی محسوب می‌شود که هدف اصلی آن، فراهم‌آوردن زمینه‌های لازم و فرصت‌های مناسب برای دانشجویان جهت دستیابی به فضای تفریحی و رقابتی سالم می‌باشد. مشارکت ورزشی دانشجویان، لذت و جذابیت متعاقب آن موجب پیشگیری از انحرافات اجتماعی، رفتارهای ناهنجار و تفریحات ناسالم در آنان می‌شود. در سطح کلان و خرد عوامل زیادی بر توسعه‌ی ورزش دانشجویان تأثیر دارند. رشد و توسعه در همه‌ی بخش‌های ورزش دانشگاهی از طریق برنامه‌ریزی صحیح، منابع مالی و امکانات؛ و در سایه‌ی ایجاد ساختار سازمانی منظم و متناسب و بهره‌گیری از نیروهای متخصص و مجرب امکان‌پذیر است. باتوجه به اهمیت بالای سرمایه انسانی در هر جامعه و سازمان، مدیریت استعداد‌های انسانی در دانشگاه‌ها نیز از اولویت بالایی برخوردار است. در این راستا فدراسیون ملی ورزش‌های دانشگاهی در تیرماه ۱۳۸۴ رسماً آغاز به کار کرد و اساسنامه آن به تصویب مجلس شورای اسلامی و هیئت‌وزیران رسید. بدون شک مدیریت استعداد نقش مهم و ارزنده‌ای در شکل‌گیری عملکرد مطلوب سازمان‌های ورزشی از جمله فدراسیون ورزش دانشگاهی دارد و این مسئله به‌عنوان یک نیاز می‌بایستی به نحو مطلوبی اجرایی گردد. تلاش برای کشف عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت استعداد در ورزش دانشگاهی؛ می‌تواند نقش مهمی در روند توسعه و بهبود نیروی انسانی و ایجاد رویه‌های مثبت در این خصوص داشته باشد.

نشریه اچ آرفوکس^۱ نیز در شماره آوریل ۲۰۰۷ خود پیش‌بینی کرده بود که از این سال به بعد مدیریت استعداد جزء مهم‌ترین دستور کارهای مدیران منابع انسانی خواهد بود.

محققان مختلفی در جهت بهبود مدیریت استعداد و ارتقای دانش فنی درخصوص آن تلاش‌های گسترده‌ای را داشته‌اند و ماحصل آن شکل‌گیری شواهدی است که منجر به ارتقای مدیریت استعداد در برخی سازمان‌ها شده است. این مسئله نشان می‌دهد که بهبود مدیریت استعداد به‌عنوان یک دغدغه همواره مورد توجه محققان بوده است (فراولی^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت استعداد مفهومی نسبتاً جدید است که در دهه ۱۹۹۰ ظهور کرده است. این مفهوم اولین بار در کتاب جنگ برای استعداد چارلز فیشرمن مطرح شد (اسعدی و همکاران، ۱۳۹۶).

برتر اورست مستقر در نپال استفاده می‌کند. تبادل اقتصادی را می‌توان در بین بازیگران و مراحل مدیریت استعداد در تجارت ورزش مشاهده کرد. تحقیقات مرادی و همکاران (۱۴۰۰)، که با هدف عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت استعداد کارآفرینانه در شهرداری‌ها انجام گرفت، پس از بررسی‌های زیاد بیان می‌کند که اقتدار سازمانی، تحول سازمانی، کار تیمی، مدیریت مافوق و تعلق سازمانی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت استعداد می‌باشد.

رضایی و حسینی (۱۴۰۰)، در تحقیق خود که با هدف بررسی مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که از بین مؤلفه‌های مدیریت استعداد، انتخاب استعدادها، حفظ و نگهداشت استعداد و جانشین‌پروری نیروی انسانی اثر مستقیم و معنادار بر عملکرد سازمانی دارند.

نوروزی و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیق خود با عنوان طراحی الگوی مطلوب مدیریت استعداد برای ورزشکاران تنیس روی میز نشان داد که گزینش، جذب، به‌کارگیری، برنامه‌ریزی، توسعه و نگهداشت استعداد به‌ترتیب مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت استعداد در تنیس روی میز بودند. درنهایت، توجه به این الویت‌ها می‌تواند کارایی و اثربخشی سیستم مدیریت استعداد ورزشکاران در رشته تنیس روی میز را ارتقاء دهد.

دیزانی مکتبی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی که به ارائه سناریوهای محتمل در آینده نظام مدیریت و رهبری استعداد منابع انسانی سازمان ورزش شهرداری پرداختند به این نتیجه دست یافتند که سیستم مدیریت و رهبری استعداد منابع انسانی سازمان ورزش شهرداری از یک الگوی ناپایدار پیروی می‌کند و عوامل کلیدی مؤثر بر آن شامل انتظارات شغلی، تنوع مهارتی، پویایی شغلی، مهارت‌گرایی، نظام جبران خدمات، سبک مدیریت، شیوه استخدام، تغییرات جمعیتی، سیاست‌های ملی و منطقه‌ای و فناوری اطلاعات است که در چهار سطح قرار می‌گیرند.

با جمع‌بندی مطالعات صورت‌گرفته می‌توان بیان داشت که علی‌رغم ضرورت و اهمیت مدیریت استعداد و بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد در ورزش که امروزه به‌نام صنعت ورزش درآمد، اما مطالعات جامعی در این حوزه در کشور ایران صورت نپذیرفته است. باتوجه به مسائل مدیریتی در حوزه ورزش و دانشگاه ضروری است تحقیقات بیشتری در زمینه‌ی مدیریت استعداد و عوامل مؤثر بر آن در فدراسیون‌های ورزشی ازجمله فدراسیون ورزش دانشگاهی صورت پذیرد و از نتایج کاربردی و

مالی تفتی و همکاران، (۲۰۱۷) نیز مشخص نمودند که در جهت بهبود مدیریت استعداد می‌بایستی به مسائل ساختاری، محیطی، رفتاری و مدیریتی توجه داشت و مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از ضروریات سازمان‌های امروزی می‌بایستی به‌صورت ویژه توسط جنبه‌های فرهنگی، فردی و ماهیتی مورد توجه قرار گیرد.

پژوهان و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به شناسایی حلقه‌های علی و معلولی مدیریت استعداد در وزارت ورزش و جوانان براساس پویایی سیستم پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سیستم مدیریت استعداد دارای زیرسیستم‌های اصلی شناسایی، جذب، توسعه و حفظ استعدادها می‌باشد. در واقع این چهار زیرسیستم تحت سیاست‌گذاری‌های سیستم مدیریت استعداد قرار دارند؛ به‌عبارت دیگر، سیاست‌های بخش مدیریت استعداد به‌عنوان درون‌داد این زیرسیستم‌ها عمل می‌کند. همچنین، حلقه‌های علی و معلولی به‌دست‌آمده از زیرسیستم‌های چندگانه مدیریت استعداد، متغیرهای اثرگذار و نحوه تعاملات آن‌ها بر روی یکدیگر را ترسیم و به‌عنوان مبنایی جهت راهکار ارائه می‌دهد. همچنین ظاهری و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی که به شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداختند و باتوجه به اینکه مشارکت‌کنندگان این تحقیق، در بخش کیفی خبرگان و متخصصان مدیریت ورزشی و جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند، به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد دربرگیرنده عوامل مفهومی، استراتژیک، فرهنگی، کشف و جذب، ارزیابی، آموزش و توسعه، حفظ (نگهداشت)، ساختاری، سیاسی، اطلاعاتی و ارتباطی و عملکردی می‌باشند. در همین راستا حسن^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی به درک مدیریت استعداد برای سازمان‌های ورزشی پرداختند. در این مطالعه آمده است: این سؤال که «استعداد» در ورزش چیست و چگونه می‌توان آن را به‌صورت استراتژیک مدیریت کرد، موضوعی نگران‌کننده است که دانش و درک شیوه‌های مدیریت استعداد را در یک بخش منحصربه‌فرد و به‌سرعت درحال توسعه گسترش می‌دهد. مطالعه حاضر به بررسی دامنه و مرزهای شیوه‌های مدیریت استعداد برای نهادهای ورزشی حرفه‌ای در زمینه اقتصادهای نوظهور می‌پردازد. این مطالعه از رویکرد مطالعه موردی برای بررسی مدیریت استعداد برای لیگ

به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند که در نهایت به تعداد ۱۰۰ پرسشنامه پاسخ داده شد.

ابزار جمع‌آوری در این تحقیق، پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد ورزش دانشگاهی فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) می‌باشد که در بخش اول، شامل مشخصات فردی (سن، وضعیت تاهل، تحصیلات) و در بخش دوم از پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد ورزش دانشگاهی استفاده شد که شامل تعداد ۲۸ سؤال با ۴ عامل جذب استعداد، کشف استعدادها، توسعه و بهسازی استعدادها و حفظ و نگهداشت استعدادها می‌باشد.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار)، آزمون‌های آماری کلو موگروف و اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها و از مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت تعیین روابط بین متغیرها استفاده گردید. در ضمن از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ برای سنجش کلی فرضیه‌ها در سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ و نرم‌افزار Smart pls نسخه ۳ برای مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده‌ها به‌وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است.

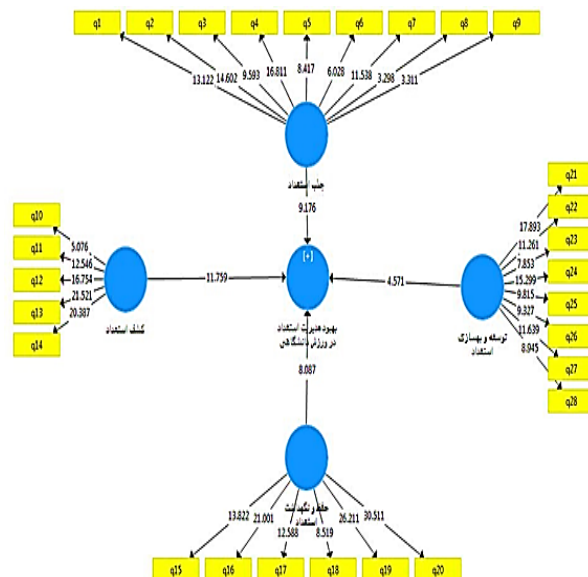
عملیاتی تحقیقات بتوانیم با روش‌های علمی، دانشجویان ورزشی که سرمایه‌های انسانی ورزشی کشور هستند را شناسایی کنیم و با ارج نهادن بر دانشجویان ورزشکار و قهرمانان دانشگاهی موجبات تقویت انگیزه آنان را جهت ادامه ورزش قهرمانی هم در دانشگاه و هم در عرصه‌های بین‌المللی فراهم آوریم و همچنین از مهاجرت دانشجویان قهرمان به‌عنوان سرمایه‌های انسانی و ورزشی کشور به سایر کشورها جلوگیری کنیم.

این مقاله ضمن رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت استعداد در ورزش دانشگاهی به این سؤال اصلی مبنی بر اینکه عوامل مؤثر در مدیریت استعداد چه می‌باشند پاسخ خواهد داد؟

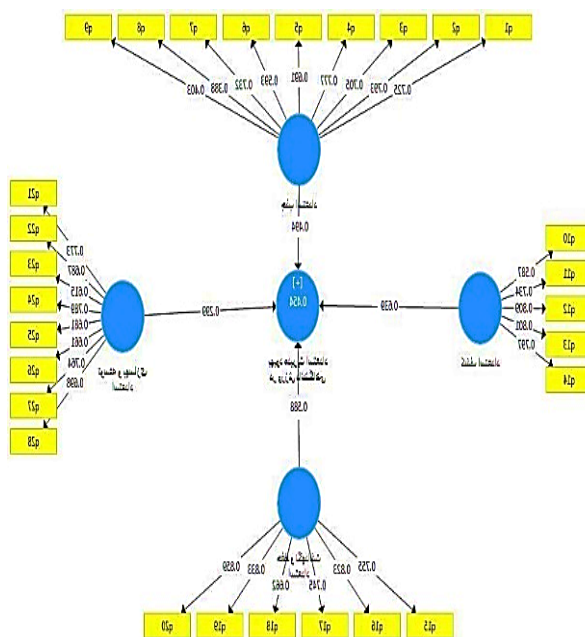
روش شناسی پژوهش

مقاله حاضر به بررسی عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت استعداد در فدراسیون ملی ورزش دانشگاهی پرداخته است، لذا از نظر نوع توصیفی و براساس هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی و استفاده از پرسشنامه است.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه‌ی کارکنان فدراسیون ورزش دانشجویی تشکیل می‌دهند؛ که طبق آخرین استعلام از دبیرخانه فدراسیون در سال ۱۴۰۱ شامل ۱۱۲ نفر می‌باشد. به‌منظور استفاده از تحلیل آماری کل جامعه در این پژوهش از نمونه‌گیری تمام‌شمار استفاده شده است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه برابر با جامعه در نظر گرفته شد و تمامی کارکنان فدراسیون ورزش دانشجویی که طبق آخرین استعلام تعداد ۱۱۲ نفر بودند



شکل ۱. مدل ساختاری نهایی پژوهش براساس مدل مفهومی با مقادیر استاندارد



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش براساس مدل مفهومی با مقادیر بحرانی (آماره تی)

جدول ۱. نتایج شاخص‌های هم‌خطی

VIF	متغیرها
۱,۹۷۱	بهبود مدیریت استعداد در ورزش دانشگاهی
۲,۸۳۰	توسعه و بهسازی استعداد
۱,۶۰۱	جذب استعداد
۲,۴۲۹	حفظ و نگهداشت استعداد
۲,۲۶۸	کشف استعداد

نشان‌دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها می‌باشد که باتوجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. (VIF بالاتر از ۰,۰۵)،

جدول ۲. نتایج شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

CR	Z $\alpha/2$	A	β	فرضیات
۹/۱۷۶	۱/۹۶	۰/۰۵	۰/۴۹۴	جذب استعداد - بهبود مدیریت استعداد
۱۱/۷۵۹	۱/۹۶	۰/۰۵	۰/۶۳۹	کشف استعداد - بهبود مدیریت استعداد
۴/۵۷۱	۱/۹۶	۰/۰۵	۰/۲۹۹	توسعه و بهسازی استعداد - بهبود مدیریت استعداد
۸/۰۸۷	۱/۹۶	۰/۰۵	۰/۵۸۸	حفظ و نگهداشت استعداد - بهبود مدیریت استعداد

سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم در جدول ۲ آورده شده است. باتوجه به جدول فوق مشاهده می‌شود جذب استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان‌سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود،

مثبت و معناداری داشته است. بر این اساس کشف استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۶۳ دارای بیشترین تأثیر و توسعه و بهسازی استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۲۹ کمترین تأثیر را داشته است.

۰/۴۹ و مقدار بحرانی ۹/۱۷۶ کشف استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۶۳ و مقدار بحرانی ۱۱/۷۵۹، توسعه و بهسازی استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۲۹ مقدار بحرانی ۴/۵۷۱ و حفظ و نگهداشت استعداد بر بهبود مدیریت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۵۸ و مقدار بحرانی ۸/۰۸۷ تأثیر

جدول ۳. مقادیر اشتراکی

متغیر	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین
بهبود مدیریت	۰,۳۷۹	۰,۴۵۴
توسعه و بهسازی استعداد	۰,۳۳۹	$\sqrt{۰,۳۴۷ * ۰,۴۵۴} = ۰,۳۹۶$
جذب استعداد	۰,۲۶۹	
حفظ و نگهداشت استعداد	۰,۴۱۱	
کشف استعداد	۰,۳۳۹	
میانگین	۰,۳۴۷	GOF=۰,۳۹۶

۹/۱۷۶، توسعه و بهسازی استعداد با ضریب تأثیر ۰/۲۹ مقدار بحرانی ۴/۵۷۱ می‌باشند.

این نتایج با یافته‌های تحقیق نتایج پژوهش ظاهری و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد به ترتیب شامل عوامل مفهومی، استراتژیک، فرهنگی، کشف و جذب، ارزیابی، آموزش و توسعه، حفظ (نگهداشت)، ساختاری، سیاسی، اطلاعاتی و ارتباطی و عملکردی می‌باشند. با برخی از مؤلفه‌های پژوهش حاضر که کشف استعداد نسبت به حفظ و نگهداشت استعداد در اولویت قرار دارد همخوان می‌باشد اما با درجه اول قرار دادن جذب استعداد مغایرت دارد زیرا ظاهری و همکاران عامل کشف و جذب را هم‌زمان بررسی نموده و به‌عنوان یک عامل بررسی نموده‌اند اما در تحقیق حاضر به‌صورت دو عامل مجزا از هم بررسی شده و علت این جداسازی موارد زیادی هست که پس از کشف و شناسایی استعدادها الزاماً جذب استعداد صورت نمی‌گیرد و در بسیاری از موارد عوامل علی‌رغم استعداد بالا، جذب صورت نمی‌پذیرد.

دیزانی مکتبی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی که به ارائه سناریوهای محتمل در آینده نظام مدیریت و رهبری استعداد منابع انسانی سازمان ورزش شهرداری پرداختند به نتایج متفاوت با پژوهش حاضر دست یافتند. نتایج تحقیق آنان بیان نمود که سیستم مدیریت و رهبری استعداد منابع انسانی سازمان ورزش شهرداری از یک الگوی ناپایدار پیروی می‌کند و عوامل کلیدی مؤثر بر آن شامل انتظارات شغلی، تنوع مهارتی، پویایی شغلی، مهارت‌گرایی، نظام جبران خدمات، سبک مدیریت، شیوه استخدام،

شاخص GOF این مدل ۰,۳۹۶ به‌دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر ورزش‌های دانشگاهی در مسیر تحول خود به مرحله‌ای رسید که ضرورت تشکیل فدراسیون ملی ورزش‌های دانشگاهی بیش از هر زمانی احساس شد. فدراسیون ملی ورزش‌های دانشگاهی در ایران توسعه ورزش دانشگاهی را در ابعاد جهانی در دستور کار دارد. این فدراسیون با تغییر مدیریت و رویکرد تازه، تحت پوشش قرار دادن کلیه زیربخش‌های آموزش عالی اعم از دانشگاه‌های دولتی، پیام‌نور، غیرانتفاعی، آزاد و جامع علمی- کاربردی را از جمله اهداف خود قرار داده است و باتوجه به اهمیت مدیریت استعداد در ورزش دانشگاهی که سایر محققین از جمله علیزاده و همکاران (۱۴۰۰) بیان داشتند که به‌کارگیری بهتر مدیریت استعداد در نظر گرفتن مؤلفه‌های آن در تمامی سطوح سازمان‌های ورزشی می‌تواند به ارتقای ورزش قهرمانی، آموزشی و حرفه‌ای ورزش کشور کمک نماید، در این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت استعداد در فدراسیون ملی ورزش دانشگاهی پرداختیم.

نتایج ارزیابی مدل معادلات ساختاری در پژوهش حاضر نشان داد که عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت استعداد به ترتیب اولویت کشف استعداد با ضریب تأثیر ۰/۶۳ و مقدار بحرانی ۱۱/۷۵۹، حفظ و نگهداشت استعداد با ضریب تأثیر ۰/۵۸ و مقدار بحرانی ۸/۰۸۷، جذب استعداد با ضریب تأثیر ۰/۴۹ و مقدار بحرانی

همچنین رضایی و حسینی (۱۴۰۰) و زایرهوجقان و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقات خود که به بررسی مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان انجام گرفت، پی بردند که از بین مؤلفه‌های مدیریت استعداد، انتخاب استعدادها، حفظ و نگهداشت استعداد و جانشین‌پروری نیروی انسانی اثر مستقیم و معنادار بر عملکرد سازمانی دارند. این نتایج با پژوهش حاضر مبنی بر اینکه مؤلفه‌های کشف استعداد در اولویت اول و حفظ و نگهداشت استعداد در اولویت دوم قرار دارند کاملاً هم‌راستاست، علت این همسویی می‌تواند جامعه مستعد و جوان در هر دو سازمان فدراسیون دانشگاهی و اداره ورزش و جوانان باشد. از طرف دیگر رضایی و حسینی در تحقیق خود بیان کرده‌اند جانشین‌پروری در اولویت سوم اداره ورزش و جوانان استان فارس قرار دارد اما در تحقیق حاضر که در فدراسیون ورزش دانشگاهی صورت پذیرفته بهبود مدیریت استعداد‌های شناسایی‌شده و آماده به رشد و تعالی در اولویت سوم گرفته است که این می‌تواند به سبب همکاری مستمر دانشجویان با استعداد در طول دوران تحصیل و دانشجویی خود باشد که معمولاً سال‌های متوالی به طول می‌انجامد؛ بنابراین عامل جانشین‌پروری نقش پررنگی مابین عوامل مؤثر در بهبود مدیریت استعداد در ورزش دانشگاهی ایفا نمی‌کند.

باتوجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین فدراسیون ورزش دانشجویی که فعالیت هایشان با هدف تأمین سلامت، نشاط و ارتقای توانمندی دانشجویان از طریق فعالیت‌های ورزشی و تحکیم مبانی دوستی و تفاهم میان دانشجویان سراسر کشور و دانشجویان سایر کشورها می‌باشد، در دستور کار خود جهت مدیریت استعداد‌های ورزشی، کشف استعداد را در اولویت اول قرار دهند که این امر می‌تواند از طریق بررسی سوابق ورزشی دانشجویان و یا آزمون‌های استعدادیابی ورزشی و یا مصاحبه و علاقه‌مندی دانشجویان در سال‌های اولیه ورود به دانشگاه صورت پذیرد و در اولویت دوم حفظ و نگهداشت دانشجویان مستعد و قهرمانان ورزشی در تیم‌های دانشگاهی جهت شرکت در مسابقات داخلی و بین‌المللی را مینا قرار دهند، در اولویت سوم و چهارم جذب و توسعه و بهسازی استعداد‌های ورزشی را مدنظر قرار دهند.

سپاسگزاری:

نویسندگان این مقاله بر خور لازم می‌دانند از تمامی افرادی که در این مقاله همکاری نموده‌اند، کمال تشکر را داشته باشند.

تغییرات جمعیتی، سیاست‌های ملی و منطقه‌ای و فناوری اطلاعات است که در چهار سطح قرار می‌گیرند. علت ناهمسویی پژوهش دیزانی با تحقیق حاضر می‌تواند روش تحقیق متفاوت باشد، زیرا دیزانی مکتبی با روش آینده‌پژوهی تحقیق خود را انجام داده و همچنین پیش‌بینی می‌نماید که در آینده سازمان مذکور در بحث مدیریت استعداد منابع انسانی با سه سناریوی آینده درخشان، ادامه روند جاری و آینده بد روبرو می‌شود، اما تحقیق حاضر توصیفی-پیمایشی می‌باشد.

همچنین همسویی نتایج تحقیق نوروبی (۱۴۰۰)، با عنوان طراحی الگوی مطلوب مدیریت استعداد برای ورزشکاران تنیس روی میز با تحقیق حاضر بر روی مؤلفه‌های کشف، حفظ و نگهداشت و جذب استعدادها بوده و به دنبال آن پژوهان و همکاران (۱۴۰۱) هم در پژوهش خود که به شناسایی حلقه‌های علی و معلولی مدیریت استعداد در وزارت ورزش و جوانان براساس پویایی سیستم پرداختند، بیان نمودند که سیستم مدیریت استعداد دارای زیرسیستم‌های اصلی شناسایی، جذب، توسعه و حفظ استعدادها می‌باشد. در دو تحقیق فوق مؤلفه بهبود مدیریت استعداد مورد بررسی قرار گرفته است و در تحقیق حاضر به این نتیجه دست یافتیم که بهبود مدیریت استعداد جزو عوامل مهم و اثرگذار بر روی مدیریت استعداد می‌باشد و دلیل اهمیت آن در به‌کارگیری تکنیک‌های متفاوت مدیریتی در مقابل تفاوت‌های فردی و تنوع استعداد است؛ لذا یک مدیر در طول دوران مدیریت خود دائماً باید در حال خودارزیابی بوده و در مسیر پیشرفت مدیریت استعداد‌های بالقوه ورزش دانشگاهی گام بردارد. درنهایت، توجه به این الویت‌ها می‌تواند کارایی و اثربخشی سیستم مدیریت استعداد ورزشکاران در فدراسیون ورزش دانشجویی را ارتقاء دهد.

به دنبال آن یارقلی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود که با هدف شناسایی شاخص‌های مدیریت داوطلبان ورزش دانشگاهی با تأکید بر متغیرهای رفتار سازمانی انجام دادند به نتایج همسو دست یافتند که استراتژی‌های سازمان، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، کشف و ارزیابی، استخدام و به‌کارگیری به‌عنوان شاخص‌های اصلی بر مدیریت رفتار داوطلبان در ورزش دانشگاهی مؤثر می‌باشد.

راستا ساوو و همکاران (۲۰۲۰) تفتی و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقات خود مدیریت استعداد را به‌عنوان یکی از ضروریات بیان نمودند که در جهت بهبود مدیریت استعداد می‌بایستی به مسائل ساختاری، محیطی، رفتاری و مدیریتی توجه داشته باشند که در تحقیق حاضر نیز به دلیل اهمیت موضوع به رتبه‌بندی پنج عامل مؤثر در مدیریت استعداد ورزش دانشگاهی پرداختیم.

References

- Alizadeh, R. H. Fahim Davin, H. PeymanniZad, H. KeshtiDar, M. (2021). Developing the Theoretical Indicators of Implementing Talent Management in Iran Sports Organizations (Based on Grounded Theory Approach). *Quarterly Journal Applied Research of Sport Management*. 9(36), pp 147-160
- Asaadi, f. (2017). "Investigating the effect of social capital on performance management and productivity improvement in Iranian drilling company". Master's thesis of Azad university. Gachsaran.
- Chung, J. (2021). The Relationship between Physical Fitness and Academic Performance in College Club Sports Students. contribution of structural, equipment and human factors. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Liberty University, Lynchburg, VA 2021.
- Yargholi, H. Dehghan Ghahfarokhi, A. Alidoust Ghahfarokhi, E. (2022). "Identify Indicators of Management of University Sports Volunteers with Emphasis on Organizational Behavior Variables". *Organizational Behavior Management in Sport Studies* Vol. 9, No.33, Spring, 2022, Pp: 39-47.
- Dizani Maktabi, F., Nikbakhsh, R., Farahani, A. AliMohamad Safania, A. (2021). Presenting Possible Scenarios in the Future of the Human Resources Talent Management and Leadership System of the Municipal Sports Organization. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. Vol. 8, No.30, Spring, 2021, Pp: 63-78
- Frawley, S., Favaloro, D., & Schulenkorf, N. (2018). Experience-based leadership development and professional sport organizations. *Journal of Sport Management*, 32(2), 123-134.
- Hai, H., & Duc, M. P. V. (2021). Choosing solutions to improve the performance of chess club of Member University, school under Hue University.
- Hassan, Y., Pandey, J., Varkkey, B., Sethi, D., & Scullion, H. (2022). Understanding talent management for sports organizations-Evidence from an emerging country. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2192-2225.
- Maali Tafti, M. Mahdi Mahmoudsalehi, M. Mojtaba Amirit, M (2017). Critical success factor, challenges and obstacles in talent management. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 49 Iss 1 pp. 15-21.
- Moradi, F. Momayez, A. Zamani Moghadam, A. (2022). "Factors influencing the implementation of entrepreneurial talent management in municipalities. *International Journal of Human Capital in Urban Management*. 7(1): 69-84.
- Noroozi, A. Dehghan Ghahfarokhi, A. & Alidoust Ghahfarokhi, E. (2021). "Designing the ideal model of talent management in table tennis". *Journal of Business Management*. -. doi: 10.22084/smms.2021.23000.2723.
- Pazhohan, F. Naderian, M. Soltanhoseini, M. Jahanyan, S. (2022). "Identifying the talent management's causal loops in the Ministry of Sports and Youth using system dynamics. *Journal of Sport Management Study*. doi.org/10.22089/smri.2021.9922.3285
- Petrido, E. Sibert, J. Dedoukou, X. Skalkidis, I. Trichopoulos, D. (2022). Injuries in public and private playgrounds: the relative. *Journal of human resource studies*. doi:10.1080/080352502760069133
- Rezaei, J. Hosseini, M. (2021). "Investigating talent management and organizational performance of the employees of Sports and Youth Department of Fars province". The third national sports communication conference: communication literacy and media literacy in sports. Faculty of Humanities. Payame Noor University, Shiraz, Iran.
- Sabzi, A. Golzadeh, F. Aghazadeh, A. Heidarian, E. (2021). "Explaining the relationship model of organizational ethics culture with professional ethics in sports coaches". *Journal of sports psychology studie*. 11(39).195-218
- Savov, R. (2020). Size of the Company as the Main Determinant of Talent Management in Slovakia. *Journal of Risk and Financial Management in Slovakia*. *Journal of Risk and Financial Management* 13(3):50.
- Styles, A. E. (2017). The development of risk management recommendations and guidelines for a university recreational facility. Doctoral dissertation, Kent State University of Ohio, Copyright by ProQuest Information and Learning Company.
- Zaheri, R. Mousavi, S. J. Emami, F. (1401). "Identifying effective factors on talent management in the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran". *Journal of New Approaches in Sports Management*. 10(36).163-175.
- Zayer Hojagan, B. Kashef, M. Fattahpour Marandi, M. (2022). Meritocracy Approach: Designing a Model for Talent Management and Succession in General Departments of Sports and Youth in Iran. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 9(1), 85-98.