

طراحی الگوی مسیر ورزشی و گذر شغلی در کشتی‌گیران حرفه‌ای

رحیم رمضانی نژاد^۱، علی اشکانی^{۲*}، حمیدرضا گوهر رستمی^۳

۱. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان.

۲. دانش‌آموخته دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان.

۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان.

تاریخ دریافت: (۹۶/۱۰/۲۹) تاریخ پذیرش: (۹۷/۰۴/۲۱)

Designing the Model of Sports path And Career Transition In professional wrestlers

R. Ramezannejad¹, A. Ashkani^{2*}, H. Gohar Rostami³

1. Professor of Sport Management, University of Guilan.

2. Sport Management graduated at the University of Guilan.

3. Assistant Professor of Sport Management, University of Guilan.

Received: (19 January 2019)

Accepted: (12 July 2018)

Abstract

Occupational-athletic path in sport includes talent, championship, resignation, reemployment, retirement periods. The purpose of this research was consideration of effective factors on passing of occupational-athletic path among famous wrestling. The research method is descriptive-correlative. Statistical population includes specialists in research field. Statistical sample were deans, managers, experts, coaches and famous athletes in wrestling who were selected in form of meaningful and accessible sampling (n=234). The instrument of research-made questionnaire was in basis of library study and semi-conducted interview (5 factors, 22 dimension, 87 subscales). The validity of instrument was confirmed and evaluated by using specialists' idea and modeling structural equation. For analyzing data was used PLS software. The results was indicated that recognized factors were personal field and occupational spread (independent variables), talent management and structure of occupational path (mediator variables) and desirability of occupational path (dependent variable). The results of line analysis indicated that talent management, personal field and occupational field don't have significant effect on desirability of occupational path directly, but it has significant effect by structure of occupational path indirectly. According to findings can state that occupational path management is basis on kind of systematical management in wrestling as we can propose personal field and occupational spread as circumstances factors, talent management and structure of occupational passing as process factors and desirability of occupational passing as factors which have main role and are determinative.

Keywords

Sports wrestling, professional athletes, sports process, career path.

چکیده

مسیر شغلی- ورزشی در ورزش شامل دوره‌های؛ استعدادیابی، قهرمانی، کناره‌گیری، اشتغال مجدد و بازنشستگی را در بر می‌گیرد. هدف از این پژوهش بررسی عوامل موثر بر گذار از مسیر شغلی - ورزشی در بین کشتی‌گیران مطرح بود. روش‌شناسی: روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل صاحب‌نظران در حوزه موضوعی پژوهش بود. نمونه آماری از بین پیشکسوتان، مدیران، کارشناسان، مربیان و ورزشکاران مطرح در ورزش کشتی به صورت نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس انتخاب و نظرخواهی شدند (۲۳۴ نفر). ابزار پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای براساس مطالعه کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های نیمه هدایت شده بود (۵ عامل، ۲۲ بُعد، ۸۷ گویه). روایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان (روایی محتوایی) و مدلسازی معادلات ساختاری (روایی سازه) ارزیابی و تایید گردید. جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار pls استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل شناسایی شده شامل؛ زمینه فردی و بستر شغلی (متغیرهای مستقل)، مدیریت استعداد و ساختار گذر شغلی (متغیرهای متغیر میانجی) و مطلوبیت گذر شغلی (متغیر وابسته) بودند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت استعداد، زمینه فردی و زمینه شغلی به طور مستقیم اثر معنی‌داری بر مطلوبیت گذر شغلی ندارند اما به صورت صورت غیرمستقیم و از طریق ساختار گذر شغلی اثر معنی‌داری دارند. براساس یافته‌ها می‌توان گفت که مدیریت مسیر شغلی در کشتی مبتنی بر نوعی مدیریت سیستمی و می‌توان عوامل زمینه فردی و بستر شغلی به عنوان عوامل پیشابندی، مدیریت استعداد و ساختار گذر شغلی را به عنوان عوامل فرایندی و مطلوبیت گذر شغلی را به عنوان عوامل در نظر گرفت.

کلید واژه‌ها

ورزش کشتی، ورزشکاران حرفه‌ای، فرایند ورزشی، مسیر شغلی

*Corresponding Author: Ali Ashkani
E-mail: aliahkani60@yahoo.com

* نویسنده مسئول: علی اشکانی

مقدمه

و هدایت می‌شوند (صاحی و همکاران، ۱۳۹۱). کشف استعداد به دو روش سیستماتیک و غیر سیستماتیک انجام می‌شود. در روش سیستماتیک دو رویکرد مبتنی بر شخص و رویکرد مبتنی بر سیستم وجود دارد. زیربنای رویکرد مبتنی بر شخص، ورزش همگانی است و در آن ساختارهای ورزش برای فرد ورزشکاری که در مسیر طبیعی پیشرفت ورزشی، مستعد شناخته می‌شود، فراهم آورده می‌شود. در رویکرد مبتنی بر سیستم؛ نهادی خصوصی یا ایالتی، با روش‌های سیستماتیک و سازماندهی شده به کشف افراد مستعد می‌پردازد. کشف افراد از طریق انجام آزمون و شیوه‌های رقابتی صورت می‌گیرد. در روش غیر سیستماتیک، از طریق مشاهده میدانی در مسابقات به عنوان یک فرد مستعد و دارای توانایی مورد نیاز ورزش در سطح بالا شناخته می‌شود. از این رو ساختارها و تشکیلات ورزشی، برای کمک به رشد افراد مستعد سهم چندانی ندارند. این روش در بسیاری از کشورهای در حال توسعه در جریان است (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱).

پس از دوره استعدادیابی، افراد ورزشکار همچنان که به بلوغ ورزشی و کسب عناوین می‌رسند دوران قهرمانی خود را طی می‌کنند. ابتدای دوران قهرمانی (یعنی بعد از گزینش به عنوان استعداد) مرحله استقرار در رشته و تیم به صورت متعهد کردن به یک رشته ورزشی خاص در مسیر قهرمانی معین می‌گیرند (شیرازی، ۱۳۹۰). پس از استقرار، مرحله آموزش و رشد است که به اصطلاح استعداد پروری نامیده می‌شود. استعدادپروری شامل آموزش پیشرفته و ارزیابی تخصصی است (وارینر^۳، ۲۰۱۳). پیشرفت و ارتقاء در مسیر قهرمانی مرحله بعدی است که ورزشکاران جوان در مرحله اصلی رقابت با افراد هم پست یا هم وزن خود در مسابقات قرار می‌گیرد. مرحله دیگر دوره قهرمانی، مرحله نگهداری است. در این مرحله دوره موفقیت‌های قهرمانی در حال سپری شدن هست و ورزشکاران تحت تاثیر سیستم نقل و انتقالات با تیم‌ها قراردادهای چندساله می‌بندند (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱). در انتهای قهرمانی برای سطح ملی بحث جبران خدمات برای ورزشکاران مطرح می‌شود. این مرحله ضروری است که سازمان‌های ورزشی به صورت سیستمی خدماتی عمل کنند و به تامین، بهسازی و نگهداری و نیز جبران خدمات ورزشکاران بپردازد (وونگ^۴، ۲۰۰۹).

کشتی پرافتخارترین ورزش و به اصطلاح ورزش اول در کشور ماست و کسب عناوین مختلف جهانی و بین‌المللی توانسته است موجب سرازیر شدن جوانان مستعد به این رشته ورزشی شود. سالن‌های کشتی همواره مملو از نوجوانان و جوانانی است که به انگیزه قدم گذاشتن در مسیر قهرمانان محبوب این رشته به تمرین و فعالیت می‌پردازند اما قرار گرفتن در مسیر قهرمانی این رشته ورزشی با دشواری‌های بسیاری همراه است و کشتی‌گیرهای زیادی در مراحل ابتدایی قهرمانی از آن کناره‌گیری می‌کنند (عیدی و همکاران، ۱۳۹۱). زیرا ورزشکاران ورزش‌های رقابتی شرایط حساس و پر فشاری را در مراحل مسیر ورزشی خود سپری می‌کنند. از این رو فدراسیون، هیات‌ها و باشگاه‌های کشتی با چالش‌های جدی در زمینه مدیریت ورزشکاران این رشته جهت حفظ و ارتقای رونق آن مواجه هستند. با این وجود مدیریت ورزشکاران و استعداد‌های ورزشی در سازمان‌های ورزش رقابتی به دلیل نیاز مستمر به کسب مزیت رقابتی اهمیت ویژه‌ای دارد و نیازمند برنامه‌ریزی مناسب در رده‌های سنی و دوره‌های عملکردی مختلف است (کاماک^۱، ۲۰۰۷).

حضور ورزشکاران در ورزش‌های رقابتی (مانند کشتی) را به صورت کلی می‌توان شامل سه مرحله؛ قبل، حین و پس از دوره قهرمانی در نظر گرفت که عوامل مختلفی بر موفقیت ورزشکاران در گذر از این دوره‌ها تعیین کننده است (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱). از این رو یک ورزشکار موفق باید برای این دوره‌ها برنامه‌ریزی ویژه‌ای انجام دهد. در همین راستا اقدامات عمده مدیریت منابع انسانی برای ورزشکاران نیز که منطبق بر مراحل مسیر ورزشی فوق می‌باشد عبارت است از؛ مرحله ورود و جذب، مرحله آموزش، مرحله پیشرفت و ارتقاء و مرحله جبران خدمات (کواکلی^۲، ۲۰۰۶).

مرحله اول مدیریت ورزشکاران همان مرحله ورود (جذب) ورزشکار در سیستم استعدادیابی به عنوان یک استعداد ورزشی است. استعداد ورزشی شامل برخورداری از مهارت‌های ورزشی بالاتر از حد متوسط در مقایسه با سایر رقبای همان رده سنی و نیز ظرفیت موفقیت در یک سطح رقابتی بالاتر می‌باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). استعدادیابی ورزشی نیز فرآیندی است که از طریق آن مهارت حرکتی و ورزشی نوجوانان و جوانان ارزیابی می‌شود تا بتوان آن‌ها را به شرکت در رشته‌های ورزشی مناسب که امید موفقیت بیشتری از آنها می‌رود تشویق

3. Warriner
4. Wong

1. Cammack
2. Coakley

مرحله تحت تأثیر عوامل شخصیتی، رضای از دوره‌های قبلی سپری شده و به خصوص دستاوردهای دوره قهرمانی، میزان تقدیر و تشکر از او، سلامتی و تندرستی و مسائل رفاهی و مالی خواهد بود (امامی، ۱۳۸۷).

مسیر ورزشی و مراحل گذر شغلی برای ورزشکاران حرفه‌ای و قهرمانان ورزشی به دلیل اهمیت بالا در سیستم ورزش همواره در کانون توجهات پژوهش‌های مدیریت ورزشی و روانشناسی ورزش بوده است. مطالعات انجام شده در خصوص توسعه مسیر ورزشی، طول دوره قهرمانی ورزشکاران و گذر شغلی در ورزش از سال ۱۹۶۰ شروع شده و افزایش جدی در کیفیت و کمیت این مطالعات تا پایان دهه ۱۹۸۰ مشاهده شد. سپس در کشورهای پیشرفته و صاحب ورزش به تدریج ورزشکار بودن به عنوان یک شغل مطرح و بررسی گردید (کورتیس و انیس، ۲۰۱۰). مطالعات دهه نود بیشتر بر ارتباط زندگی ورزشکاران با فضای تجاری ورزش و تعارض یا تناسب بین ابعاد مختلف زندگی ورزشکاران (تحصیل، کار، فراغت، و سایر) متمرکز بود. در یک دهه اخیر نیز محققان به دلیل رشد فزاینده و سرسام آور ورزش حرفه‌ای و قهرمانی، به بررسی زندگی ورزشکاران به مثابه یک سرمایه انسانی ویژه برای هر سازمان ورزشی یا کشور پرداختند (موسوی، ۱۳۹۳).

مرور مطالعات مسیر شغلی و ورزشی ورزشکاران نشان می‌دهد که عوامل فردی و رقابتی بیشترین نقش را ایفا کرده‌اند. آلفرمن و استامبوف^۶ (۲۰۰۷) ارتباط معنی‌داری بین دوره استعدادیابی و پرورش استعداد با مراحل قهرمانی گزارش کرده‌اند. در تحقیقات توجه ویژه‌ای به فاکتور سازگاری شغلی در زندگی حین و پس از دوران قهرمانی و کمتر بودن مشکلات انطباق با شرایط زندگی در این مراحل اشاره شده است (آلفرمن و ستامبولو^۷، ۲۰۰۷). به طور ویژه نشان داده شده که این فاکتور با سازگاری شغلی در زندگی پس از ورزش مرتبط است (گیلمور^۸، ۲۰۰۸). در مدل‌های بازنشستگی ورزشی، به صراحت بر نقش فاکتور برنامه ریزی قبلی برای دوران بازنشستگی به عنوان یکی از منابعی که به میزان زیادی بر کیفیت سازگاری با زندگی پس از دوران اثرگذار است، تأکید شده است. در این مدل‌ها نوع کناره‌گیری و تصمیم‌گیری آن سبب به عنوان یک عامل اصلی، موجب تغییر کیفیت سازگاری با زندگی پس از دوران قهرمانی می‌شود (۵۷). به عنوان یک چالش اساسی

با پایان دوره قهرمانی ورزشکاران از ورزش رقابتی کناره‌گیری می‌کنند یا به اصطلاح از ورزش بازنشسته می‌شوند. تاکنون علل مختلفی برای کناره‌گیری ورزشکاران از حرفه ورزشی خود گزارش شده است که به صورت کلی بر رویکردهای اختیاری و اجباری، برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده و متأثر از عوامل ورزشی و غیرورزشی دلالت دارند. اگرچه این علل به وسیله ساختار ورزش تحت تأثیر قرار می‌گیرند، اما براساس گزارش‌های موجود، آسیب‌دیدگی، افزایش سن، عدم گزینش و انتخاب شخصی، رایج‌ترین عوامل علی کناره‌گیری بوده است (هاشمی، ۱۳۹۱). ورزشکارانی که قصد کناره‌گیری از ورزش قهرمانی را دارند، برای کناره‌گیری موفق از ورزش نیازمند مشاوره‌های روان‌شناختی، تحصیلی و شغلی مناسب می‌باشند تا پس از خداحافظی از ورزش مشکلات کمتری را تجربه کنند (تجاری و مشکل‌گشا، ۱۳۹۲).

ورزشکار با خروج و کناره‌گیری از دوره قهرمانی وارد دوره پس از قهرمانی می‌شود. در دوره پس از قهرمانی ورزشکار بازنشسته به حرفه جدیدی روی می‌آورند. انتخاب حرفه جدید بستگی به عوامل زیادی از جمله وضعیت دانش و مهارت در رشته ورزشی خود یا زمینه‌های مختلف ورزش، دسترسی به مراکز و پست‌های سازمانی و باشگاهی، علایق شخصی و وضعیت رفاهی او دارد عمده ورزشکاران به اشتغال مجدد در حوزه ورزش تمایل دارند مانند مربیگری، آموزش، استعدادیابی، مدیریت، و سایر. بسیاری از ورزشکاران در اشتغال مجدد می‌توانند به جبران برخی ناکامی‌های و ضعف‌های خود در دوره قهرمانی بپردازند (صاحی و همکاران، ۱۳۹۱). برای مثال در حرفه مربیگری به کسب عناوین و جام‌ها بپردازند، یا در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی بدرخشند و یا در یک کسب و کار تجاری به موفقیت برسند.

با گذر از حرفه جدید و بالا رفتن سن، افراد وارد مرحله بازنشستگی شغلی و سپس آغاز سالمندی می‌شوند. این دوره به عنوان دوره انتقال شناخته می‌شود. انتقال می‌تواند برنامه‌ریزی شده یا بدون برنامه‌ریزی توسط خود فرد یا سازمان مطبوع او باشد. مطابق مدل مفهومی چارنر و اسپلنبرگ در فرآیند مقابله فرد با انتقال، منابع و کمبودهای او بر نتیجه انتقال اثر می‌گذارد (۸). بعد از انتقال و ورود به دوران بازنشستگی فرد در معرض چالش‌های و مشکلات مختلف روانی و معیشتی قرار می‌گیرد (هوانگ و همکاران^۹، ۲۰۰۱). کیفیت زندگی در این

6. Curtis & Ennis

7 Alfred I and Istanbul

8. Alfermann & Stambulova

9. Gilmore

5. Huang et al

پیگیری و جسمانی- حرکتی را به ترتیب اهمیت مطرح می‌کند (موسوی، ۱۳۸۸). در حیطه روانی- اجتماعی مربوط به استعدادیابی در ورزش کشتی فرنگی؛ خدایاری (۱۳۹۰) خلاقیت و هوش تکنیکی و کربی (۲۰۱۰) هوش تاکتیکی و کنترل روانی در اولویت قرار داده‌اند. یوسفی و همکاران (۱۳۸۴) در ارزیابی استعدادیابی در کشتی نشان داد که از دیدگاه مربیان بین اولویت‌های سه گانه آنتروپومتریکی، جسمانی، حرکتی و روان شناختی تفاوت معنی داری وجود دارد. آرمندپور و همکاران (۱۳۹۲) عنوان کردند که کسب موفقیت و پیروزی، تخلیه انرژی و بودن با دوستان اولویت‌های انگیزشی برتر در کشتی‌گیران رده های سنی مختلف شهر کرمانشاه هستند. غیاثوند و همکاران (۱۳۹۱) به مقایسه سن، سابقه تمرینی و تداوم قهرمانی کشتی‌گیران نخبه ایران با کشتی‌گیران نخبه سایر کشورها پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که تفاوت سن شروع کشتی‌گیران ایرانی ($12/25 \pm 2/19$) با سایر کشورها ($10/94 \pm 2/48$) معنی‌دار بود و کشتی‌گیران ایران دیرتر از سایر کشورها ورزش کشتی را آغاز کرده بودند. با وجود این، کشتی‌گیران ایرانی ($6/97 \pm 3/06$) زودتر از سایر کشورها ($8/32 \pm 3/94$) به اولین مدال خود دست پیدا کرده بودند. همچنین کشتی‌گیران ایرانی در سن بالاتری ($21/83 \pm 3/21$) نسبت به سایر کشورها ($21/48 \pm 3/77$)، بهترین مدال خود را کسب کرده‌اند.

تحقیقاتی هم به بررسی مدیریت و توسعه ورزش کشتی در کشور پرداخته‌اند که جنبه‌هایی مانند استعدادیابی و ورزشکاران را نیز تحلیل کرده‌اند. گودرزی و هنری (۱۳۸۶) در تدوین نظام جامع کشتی کشور عنوان کردند که مدیریت و رعایت اصول علمی آن در اداره فدراسیون و هیئت‌ها، توجه به بعد علمی ورزش کشتی، تهیه و استفاده بهینه و بهره‌ور از امکانات و زیر ساخت‌های کشتی کشور، گسترش شبکه ارتباطات در کشتی، توجه به مسابقات در سطوح مختلف و گرایش به شایسته‌سالاری در اولویت توسعه رشته ورزشی قرار دارد. شهلائی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی راهکارهای پیشرفت در ورزش کشتی گزارش کردند که در عوامل نرم افزاری؛ مدیریت و برنامه‌ریزی، ارتباطات و هماهنگی، استعدادیابی و آموزش پایه، استفاده از منابع انسانی و مربیان باتجربه و تخصیص منابع مالی و بودجه و در عوامل سخت افزاری؛ اماکن و تاسیسات، امکانات و تشکیلات، تجهیزات و فناوری به ترتیب اهمیت می‌توانند در توسعه ورزش کشتی کشور نقش مؤثر واقع شوند. وطن دوست و نصیرزاده (۱۳۹۱) در تحلیل SWOT فدراسیون کشتی ایران گزارش کردند که این فدراسیون تنگناها و چالش

گزارش شده است که اغلب ورزشکاران، فکری در مورد زندگی پس از دوران ورزشی قهرمانی نمی‌کنند (ساسی، ۲۰۰۰). به طور کلی تحقیقات دو دهه اخیر از موضوع مربوط به مسیر ورزشی تا بازنشستگی به مسایل کلی، طول عمر و رویکرد چند سطحی نسبت به ورزش ها و مسایل مربوط به بعد از دوره قهرمانی ورزشکاران متحول شده است. در حال حاضر، پژوهش در خصوص افزایش دوره قهرمانی و گذر از این دوره، در سراسر جهان انجام می‌شود (تیلور و اگیلوی^{۱۱}، ۱۹۹۴). اما اکثر این مطالعات بر روی نمونه‌هایی از ورزشکاران ملی و نه همه رشته‌های ورزشی انجام شده است و تعداد مطالعات بین فرهنگی بسیار محدود است و لازم است مطالعات تخصصی در کشورهای مختلف و انواع رشته‌های ورزشی به شمولیت هر چه بیشتر این مبانی کمک کنند (موسوی، ۱۳۹۳).

در تحقیقات داخلی، آقاعلی‌نژاد (۱۳۸۰) الگوی شماتیک و فرایندی برای مسیر استعدادیابی تا قهرمانی برای ورزش کشور ارائه داد که مبتنی بر رعایت سن، هدف، تمرین‌های رشد استعداد را در سه مرحله مقدماتی، مرحله دوم و مرحله نهایی بود. هاشمی (۱۳۹۱) نشان داد دلایل کناره‌گیری از ورزش به ترتیب اهمیت شامل دست‌یابی به اهداف قهرمانی، آسیب‌دیدگی‌های ورزشی، مشکلات مالی و داشتن مشکلاتی با کادر مربیان هستند. موسوی (۱۳۹۳) اما عوامل آسیب دیدگی، باند بازی و بی عدالتی در رقابت های انتخابی و عدم وجود حمایت های مالی مستمر را به ترتیب اهمیت به عنوان دلایل کناره‌گیری ورزشکاران گزارش کرده است. صالحی و همکاران (۱۳۹۳) گزارش کرد که کیفیت فرایند بازنشستگی ورزشی با ارزیابی شرکت کنندگان از موفقیت‌های ورزشی، داوطلبانه بودن کناره‌گیری، و سطح تحصیلات آنان همبستگی معنادار دارد اما بین برنامه ریزی پیش از بازنشستگی، کناره‌گیری تدریجی، و سن با کیفیت سازگاری همبستگی معناداری وجود ندارد. تجاری و مشکل‌گشا (۱۳۹۲) نیز در بررسی خود مشاهده کردند که بین دو گروه افراد دارای برنامه برای بازنشستگی و بدون برنامه تفاوت معنی‌داری در متغیرهای ویژگی‌های انتقال، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های محیطی بین دو گروه افراد دارای برنامه برای بازنشستگی و بدون برنامه وجود دارد.

مطالعات حوزه ورزش کشتی عمدتاً بر جنبه‌های عملکردی متمرکز بوده‌اند. فاورسکیو^{۱۲} (۲۰۰۹) نیز در میان عناصر اصلی شناسایی افراد مستعد در رشته کشتی عوامل روانشناختی،

10. Ceci

11. Taylor & Ogilvie

12. Faverickoo an et al

مدیریت منابع انسانی در ورزش کشتی و به صورت کاربردی‌تر مدیریت مراحل و فرایند حرفه ورزشکاری در ورزش کشتی؛ انجام یک مطالعه تخصصی و جامع جهت ارزیابی این مراحل در دوره‌های مختلفی ورزش کشتی و شناسایی الگوی راهنما جهت مدیریت و توسعه در این زمینه اهمیت و ضرورت بالایی دارد. بر این مبنای هدف از این پژوهش طراحی الگوی مدیریت فرایند مسیر ورزشی و گذر شغلی (استعدادیابی تا بازنشستگی) در ورزش کشتی کشور می‌باشد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه موضوع پژوهش اثریابی عوامل تعیین کننده در فرایند ورزشی از استعدادیابی تا بازنشستگی و ارزیابی آن در ورزش کشتی است، این تحقیق؛ از نظر نوع توصیفی پیمایشی، از نظر ساختار تحلیلی همبستگی، از نظر استراتژی فرایندی، از نظر هدف کاربردی و به صورت مطالعه موردی (کشتی) بود. جامعه آماری شامل کلیه متخصصان و صاحب‌نظران حوزه ورزش کشتی کشور به صورت جدول زیر (۱) می‌باشد.

جدول ۱. جامعه آماری و روش‌های نمونه‌گیری متناسب

نوع جامعه	پیشکسوتان ورزش کشتی	مدیر و کارشناسان	مربیان	اساتید مدیریت ورزشی و مدرسان دانشگاهی کشتی
زمینه فعالیت	فعال در رسانه‌ها	سازمان‌های حوزه ورزش کشتی (فدراسیون، هیأت، باشگاه)	تیم‌های ملی و باشگاه‌های لیگ برتر کشتی	دانشگاه‌ها
روش نمونه‌گیری	هدفمند و در دسترس	تمام شمار	تمام شمار	هدفمند و در دسترس
تعداد نمونه	۳۸	۵۱	۱۰۲	۴۳

سوالات اساسی پژوهشی و با استفاده از منابع علمی (کتاب، مقالات)، منابع رسانه‌ای و اسناد اجرایی سازمان‌های ورزشی کشور صورت گرفت. مصاحبه به صورت اکتشافی نیمه هدایت شده با صاحب‌نظران و کارشناسان، کشتی‌گیران و مربیان حوزه ورزش کشتی کشور بود (۱۵ نفر). از مطالعه کتابخانه‌ای و مصاحبه جهت شناسایی مولفه‌ها و متغیرها، تکمیل چارچوب نظری، طراحی مدل مفهومی و ساخت پرسشنامه استفاده شد. از مجموع متغیرهای شناسایی شده در مطالعه کتابخانه‌ای و مصاحبه پس از بررسی و غربال‌گری مولفه‌هایی که از لحاظ تکرار و تاکید در منابع علمی و مصاحبه دارای بیشترین قابلیت تحلیلی بودند انتخاب، چارچوب‌بندی و روایی‌سنجی شدند.

هایی از قبیل مشکلات مالی، عدم نهادینه شدن استعدادیابی در کشور و عدم تربیت نیروی انسانی متخصص در کشتی مواجه است. در تحقیق خدایاری و همکاران (۱۳۹۱) عوامل موثر بر موفقیت کشتی‌فرنگی ایران در مسابقات جهانی ۲۰۰۹ دانمارک؛ به ترتیب عوامل مدیریتی، عوامل روانی، امکانات و عوامل فیزیولوژیکی و جسمانی را به عنوان مهمترین عوامل موفقیت گزارش شد.

با وجود این گزارش‌های علمی، ابعاد فرایند حرفه‌ای کشتی‌گیران از در دوره‌های متوالی استعدادیابی، قهرمانی و پس از قهرمانی (استعدادیابی تا بازنشستگی) در کشتی با رویکرد مدیریت منابع انسانی و به صورت جامع و فرایندی بررسی نشده است. علاوه بر این هنوز درک درستی از مدیریت منابع انسانی در ورزش کشور و به ویژه ورزش کشتی وجود ندارد (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱) زمینه جهت بازطراحی سیستم مدیریت آن، به وسیله تحقیقات مختلف نظری و تجری و مخصوصاً مدلسازی و الگویابی مسیر ورزش قهرمانی تقویت شود. بنابراین جهت تکمیل دانش موجود در زمینه نظام

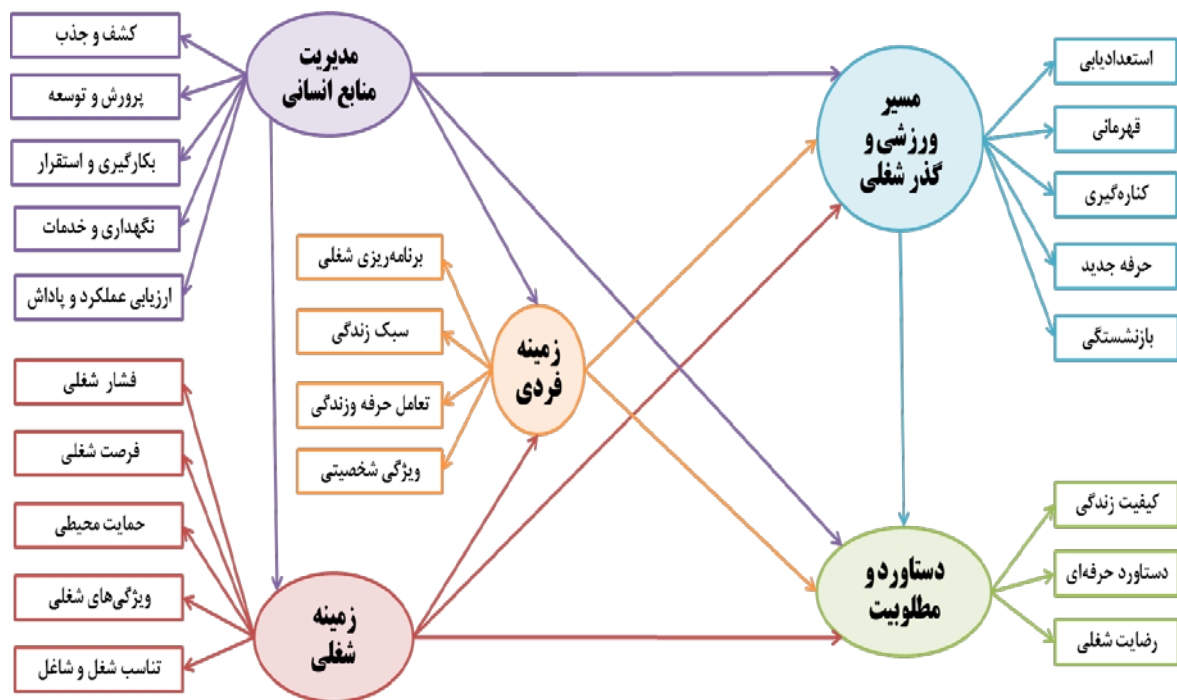
نمونه‌آماری برابر با تعداد قابل کفایت جهت مدلسازی (تحلیل عاملی - متغیرها به تعداد دو تا هشت برابر سوالات و یا ۱۰ تا ۲۰ برابر تعداد ابعاد پرسشنامه برای نرم افزار PLS) به تعداد سه برابر سوالات پرسشنامه انتخاب شد (۲۶۴). ۲۸۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری توزیع گردید در نهایت تنها ۲۳۴ پرسشنامه شرایط مناسبی برای تحلیل داشتند. روش توزیع و نمونه‌گیری به صورت هدفمند و در دسترس بر حسب تجارب و تخصص افراد در حوزه ورزش کشتی بود.

ابزار اصلی پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که بر مبنای دو مرحله مطالعه کتابخانه‌ای و مصاحبه تدوین گردید. مطالعه کتابخانه‌ای به صورت نظامند و چارچوب‌دار مبتنی بر

۰/۹۱ محاسبه شد (نرم افزار spss). سوالات در قالب عامل‌های اصلی پنج‌گانه و ابعاد آن‌ها به صورت کدگذاری چند مرحله‌ای براساس مبانی نظری، مطالعات پیشین و نظر متخصصان دسته‌بندی شدند. سپس این ساختار شناسایی شده اولیه در پرسشنامه و مدل مفهومی (سازه پژوهش) با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی در نرم افزار SPSS و سپس از طریق تحلیل عاملی تأییدی (نرم افزار PLS) بررسی گردید. بعد از شناسایی و تایید سازه‌ها و روابط بین آن‌ها، از روش تحلیل مسیر جهت تحلیل روابط بین سازه‌ها آزمون فرضیه‌های استفاده شد.

مدل مفهومی پژوهش: براساس مراحل بیان شده عوامل موثر بر فرایند مسیر ورزشی و گذر شغلی و روابط بین آن‌ها در ورزش کشتی (گشتی‌گیران حرفه‌ای)، به صورت شکل زیر (شکل ۱) ترسیم گردید

پرسشنامه شامل متغیرهای مربوط به عوامل تعیین کننده در مراحل فرایند مسیر ورزشی و گذر ورزشکاری (از استعدادیابی تا بازنشستگی) و منطبق با مدل مفهومی ساخته شد. پرسشنامه شامل: ۱) مشخصات مربوط به کارشناسان نظرخواهی شده (۲) متغیرهای پژوهش (گویه‌های پرسشی) با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) بود. جهت اعتبارسنجی پرسشنامه ابتدا از نظر کارشناسان ورزش کشتی (۱۰ نفر) و متخصصان مدیریت ورزشی (۷ نفر) به عنوان بررسی محتوایی و صوری استفاده شد. بعد از تایید روایی محتوایی، ابتدا ابزار در یک مطالعه راهنما بین ۴۰ نفر از جامعه آماری توزیع شد سپس از طریق روش آلفای کرونباخ، پایایی یا ثبات درونی آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS20 محاسبه شد. $\alpha=0/89$ و تایید شد. پس از رفع اشکالات و انجام اصلاحات سوالات، پرسشنامه‌ها در مرحله اصلی جمع‌آوری داده‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ این مرحله (نهایی) نیز



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) با برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می‌شود (نادری بنی و همکاران، ۱۳۹۴). بارهای عاملی متغیرها در جدول (۳) قابل مشاهده است.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای مربوط به مدل مفهومی پژوهش به صورت جدول (۲) بیان شده است.

یافته‌های تحقیق

مدلسازی معادلات ساختاری: مدل پابی pls در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل

جدول ۲. تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعریف مفهومی و عملیاتی
مسیر ورزشی و گذر شغلی	گذر شغلی، یک ترتیب مسیر زندگی کاری مطابق با نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان است که آنها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند. همچنین گذر شغلی شامل مجموعه‌ای از مشاغل است که یک شخص در طی مسیر زندگی‌اش در پیش می‌گیرد. و آن شامل آموزش افراد در نقش‌های کاری، اهداف و امیدها، آرزوها، احساسات و ابهام مطابق با این نقش می‌باشد (عباسی و فانی، ۱۳۸۴). الگوی گذر شغلی مشتمل بر چرخه حیات کاری کارکنان و به عنوان مدلی برای یکپارچه‌سازی فرایندهای توسعه منابع انسانی تعریف می‌شود (غیائی ندو شن و نژاد قوشچی، ۱۳۸۷). به طور خلاصه مشتمل بر مراحل گذر شغلی از ورود به شغل (اول) تا بازنشستگی است (گای و دیگران، ۱۳۸۸) و برای ورزشکاران؛ دوره استعدادیابی، دوره قهرمانی، کناره‌گیری از قهرمانی، حرفه بعد از قهرمانی و بازنشستگی حرفه‌ای و شغلی را دربر می‌گیرد.
سیستم مدیریت ورزشکاران	مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار، تعریف شده است. در واقع مدیریت استعداد، تسهیل و توسعه پیشرفت مسیر شغلی افراد بسیار با استعداد و ماهر در سازمان، با استفاده از دستورالعمل‌های تدوین شده، منابع، سیاست‌ها و فرآیندها می‌باشد (گای و دیگران، ۱۳۸۸). مدیریت استعداد مربوط اقدامات فدراسیون، هیات‌ها و باشگاه‌های کشتی می‌باشد.
زمینه شغلی	مشتمل بر شرایط زمینه‌ای شغل نظیر فشار جسمی و روانی شغل و فرصت‌های رقابتی و حرفه‌ای، حمایت سازمانی و اجتماعی از شغل، شرح شغل و شرایط احراز شغل و ساختار و ویژگی‌های شغلی است (سیدجوادی، ۱۳۹۰). در این تحقیق زمینه شغلی برای حرفه‌های موجود در مسیر شغلی کشتی‌گیران منظور است.
زمینه فردی	مشتمل بر عوامل روانشناختی و رفتاری فردی مرتبط با شغل است (غیائی ندو شن و نژاد قوشچی، ۱۳۸۷) و سبک زندگی، تعارض و تعامل بین حرفه و زندگی، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری مسیر شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، وضعیت معیشتی را در بر می‌گیرد.
مطلوبیت گذر شغلی	مطلوبیت شغل دلالت بر میزان بهتر بودن شغل و دستاوردهای آن دارد (هادی‌زاده مقدم، ۱۳۸۰) و در بر گیرنده مواردی مانند رضایت شغلی، دستاوردهای شغلی، کیفیت زندگی کاری، و غیره دارد.

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی

سازه	شاخص	بار عاملی	سازه	شاخص	بار عاملی	سازه	شاخص	بار عاملی	سازه	شاخص	بار عاملی	سازه	شاخص	بار عاملی
فشار شغلی	Q1	۰/۶۶۲	تناسب شغل و شغل	Q13	۰/۸۲۵	کمابیت های محیطی	Q5	۰/۶۸۱	فرصت های شغلی	Q1	۰/۶۶۲	وضعیت و سبک زندگی	Q21	۰/۷۷۴
	Q2	۰/۸۹۷		Q15	۰/۷۷۲		Q10	۰/۸۲۵		Q6	۰/۸۰۳		Q22	۰/۷۷۶
	Q3	۰/۸۱۲		Q16	۰/۸۳۰		Q11	۰/۷۱۱		Q7	۰/۷۳۲		Q23	۰/۷۷۹
							Q12	۰/۷۲۰		Q8	۰/۷۴۴		Q24	۰/۸۲۲
وضعیت و سبک زندگی	Q21	۰/۷۷۴	ویژگی شخصیتی	Q33	۰/۶۸۳	برنامه ریزی شغلی	Q25	۰/۸۱۷	تناسب حرفه و زندگی	Q21	۰/۷۷۴	کشف و جذب	Q25	۰/۷۸۲
	Q22	۰/۷۷۶		Q34	۰/۸۲۹		Q30	۰/۸۳۸		Q26	۰/۷۶۷		Q26	۰/۸۹۳
	Q23	۰/۷۷۹		Q35	۰/۷۸۱		Q31	۰/۸۲۳		Q27	۰/۷۷۱		Q27	۰/۸۹۰
	Q24	۰/۸۲۲		Q36	۰/۷۸۷		Q32	۰/۸۱۰		Q28	۰/۷۵۰		Q40	۰/۷۵۱
کشف و جذب	Q25	۰/۷۸۲	نگهداری و خدمات	Q49	۰/۸۴۶	بکارگیری و استقرار	Q41	۰/۸۴۹	پرورش و توسعه	Q25	۰/۷۸۲	استعدادیابی	Q57	۰/۷۸۴
	Q26	۰/۸۹۳		Q50	۰/۸۶۵		Q45	۰/۷۹۳		Q42	۰/۸۶۰		Q58	۰/۸۰۶
	Q27	۰/۸۹۰		Q51	۰/۸۸۳		Q46	۰/۸۲۰		Q43	۰/۸۸۲		Q59	۰/۸۱۷
	Q40	۰/۷۵۱		Q52	۰/۸۸۶		Q47	۰/۸۳۳		Q44	۰/۴۸۰		Q60	۰/۷۸۹
کیفیت زندگی	Q57	۰/۷۸۴	حرفه جدید	Q69	۰/۸۱۹	کناره گیری	Q61	۰/۷۳۸	قهرمانی	Q57	۰/۷۸۴	رضایت شغلی	Q77	۰/۸۴۴
	Q58	۰/۸۰۶		Q70	۰/۸۵۷		Q66	۰/۷۵۰		Q62	۰/۸۱۱		Q78	۰/۸۰۶
	Q59	۰/۸۱۷		Q71	۰/۸۶۰		Q67	۰/۸۱۱		Q63	۰/۸۰۷		Q79	۰/۸۲۴
	Q60	۰/۷۸۹		Q72	۰/۶۹۷		Q68	۰/۷۴۰		Q64	۰/۷۶۶		Q80	۰/۸۳۹
کیفیت زندگی	Q77	۰/۸۴۴	دست آورد حرفه ای	Q85	۰/۷۷۲	دست آورد حرفه ای	Q81	۰/۷۵۳	رضایت شغلی	Q77	۰/۸۴۴	کیفیت زندگی	Q77	۰/۸۴۴
	Q78	۰/۸۰۶		Q86	۰/۷۴۶		Q82	۰/۴۶۳		Q82	۰/۴۶۳		Q78	۰/۸۰۶
	Q79	۰/۸۲۴		Q87	۰/۷۷		Q83	۰/۸۸۴		Q83	۰/۸۸۴		Q79	۰/۸۲۴
	Q80	۰/۸۳۹					Q84	۰/۸۷۰		Q84	۰/۸۷۰		Q80	۰/۸۳۹

روایی و پایایی: برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ارزیابی استفاده شده، روایی محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا. روایی محتوا با نظرسنجی خبرگان به دست آمد که نتایج آن در زیر قابل مشاهده است. همچنین در این پژوهش، برای تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. ضریب آفای کرونباخ تمام متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر بود. در جدول (۵) نتایج پایایی و روایی همگرای ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است

بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (نادری بنی و همکاران، ۱۳۹۴). در مدل تحقیق حاضر، همان گونه که در جدول ۱ مشخص شده است، متمم اعداد ضرایب بارهای عامل پرسش‌ها از ۰/۴ بیشتر است؛ یعنی واریانس شاخص‌ها با موارد مربوطه اش در حد قابل قبول بود که نشان دهنده ی مناسب بودن این معیار است.

جدول ۴. روایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	ضریب آفای کرونباخ (alpha>۰/۷)	ضریب پایایی ترکیبی (alpha>۰/۷)	میانگین واریانس (AVE>۰/۵)	متغیرها	ضریب آفای کرونباخ (alpha>۰/۷)	ضریب پایایی ترکیبی (alpha>۰/۷)	میانگین واریانس (AVE>۰/۵)
فشار شغلی	۰/۸۲۵	۰/۶۸۵	۰/۶۱۷	دوره استعدادیابی	۰/۸۲۵	۰/۶۸۵	۰/۶۱۷
فرصت‌های شغلی	۰/۸۲۹	۰/۷۲۵	۰/۵۴۹	دوره قهرمانی	۰/۸۲۹	۰/۷۲۵	۰/۵۴۹
حمایت محیطی	۰/۸۶۰	۰/۷۸۱	۰/۶۰۷	کناره‌گیری	۰/۸۶۰	۰/۷۸۱	۰/۶۰۷
تناسب شغل و شاغل	۰/۸۵۱	۰/۷۳۷	۰/۶۵۵	حرفه جدید	۰/۸۵۱	۰/۷۳۷	۰/۶۵۵
ویژگی‌های شغلی	۰/۸۶۲	۰/۷۸۸	۰/۶۱۰	بازنشستگی	۰/۸۶۲	۰/۷۸۸	۰/۶۱۰
وضعیت و سبک زندگی	۰/۸۶۷	۰/۷۷۹	۰/۶۲۱	کیفیت زندگی	۰/۸۶۷	۰/۷۷۹	۰/۶۲۱
تناسب شغل و زندگی	۰/۸۵۸	۰/۷۸۱	۰/۶۰۳	رضایت شغلی	۰/۸۵۸	۰/۷۸۱	۰/۶۰۳
برنامه‌ریزی فردی	۰/۸۸۵	۰/۸۲۶	۰/۶۵۷	دست‌آورد حرفه‌ای	۰/۸۸۵	۰/۸۲۶	۰/۶۵۷
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۸۵۴	۰/۷۷۱	۰/۵۹۶	عوامل زمینه‌ای و شغلی	۰/۸۵۴	۰/۷۷۱	۰/۵۹۶
کشف و جذب استعداد	۰/۸۸۹	۰/۸۴۹	۰/۶۹۱	عوامل فردی و شخصی	۰/۸۸۹	۰/۸۴۹	۰/۶۹۱
پرورش و توسعه استعداد	۰/۸۶۰	۰/۷۷۸	۰/۶۱۷	مدیریت منابع انسانی	۰/۸۶۰	۰/۷۷۸	۰/۶۱۷
بکارگیری و استقرار	۰/۸۸۳	۰/۸۲۳	۰/۶۵۳	مراحل مسیر شغلی	۰/۸۸۳	۰/۸۲۳	۰/۶۵۳
نگهداری و جبران خدمات	۰/۹۲۶	۰/۸۹۳	۰/۶۸۶	مطلوبیت مسیر شغلی	۰/۹۲۶	۰/۸۹۳	۰/۶۸۶
ارزیابی عملکرد و پاداش	۰/۹۰۶	۰/۸۶۱	۰/۷۰۹		۰/۹۰۶	۰/۸۶۱	۰/۷۰۹

برازش درونی مدل: بیانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان فرضیه‌های پژوهش را بررسی کرد در جدول زیر نتایج برازش مدل درونی مشاهده می‌شود

نتایج خروجی نرم افزار نشان داد که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوا، همگرا و واگرا) و پایایی مناسب برخوردارند که به دلیل محدودیت حجم مقاله در اینجا گزارش نشده است.

جدول ۶. نتایج برازش مدل درونی و مدل کلی پژوهش

متغیرها	معیار R2	معیار اندازه تأثیر F2	کیفیت پیش بینی کننده Q2	مقدار communalities
فشار شغلی	۰/۴۰۷	۰/۶۸۵	۲۴۵۰	۰/۶۱۷
فرصت‌های شغلی	۰/۶۲۰	۱/۶۳۴	۰/۳۳۶	۰/۵۴۹
حمایت محیطی	۰/۷۶۰	۳/۱۷۲	۰/۴۵۹	۰/۶۰۷
تناسب شغل و شاغل	۰/۶۳۷	۱/۷۵۶	۰/۴۱۲	۰/۶۵۵
ویژگی‌های شغلی	۰/۴۹۰	۰/۹۶۰	۰/۲۸۷	۰/۶۱۰
وضعیت و سبک زندگی	۰/۷۳۱	۲/۲۱	۰/۴۴۸	۰/۶۲۱
تناسب شغل و سایر ابعاد زندگی	۰/۶۵۳	۳/۱۲۱	۰/۴۵۰	۰/۶۰۳
برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری فردی	۰/۷۷۴	۳/۴۱۵	۰/۵۰۵	۰/۶۵۷
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۶۵۳	۱/۸۸۱	۰/۳۷۳	۰/۵۹۶
سیستم کشف و جذب استعداد	۰/۶۷۷	۲/۰۹۹	۰/۴۶۵	۰/۶۹۱
سیستم پرورش و توسعه استعداد	۰/۷۸۵	۳/۶۴۴	۰/۴۹۵	۰/۶۱۷
سیستم بکارگیری و استقرار استعداد	۰/۷۵۷	۳/۱۰۸	۰/۴۹۰	۰/۶۵۳
سیستم نگهداری استعداد و جبران خدمات	۰/۸۱۳	۴/۳۳۴	۰/۶۱۴	۰/۸۶
سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش	۰/۸۳۱	۴/۹۱۹	۰/۵۸۹	۰/۷۰۹
دوره استعدادیابی	۰/۵۹۳	۱/۴۵۷	۰/۳۷۵	۰/۶۳۹
دوره قهرمانی	۰/۶۰۳	۱/۵۱۸	۰/۳۶۵	۰/۶۱۰
کناره‌گیری	۰/۵۴۳	۱/۱۹۰	۰/۲۹۱	۰/۵۵۴
حرفه جدید پس از کناره‌گیری	۰/۶۴۰	۱/۷۷۴	۰/۴۱۷	۰/۶۵۷
بازنشستگی	۰/۵۳۳	۱/۱۴۳	۰/۲۹۶	۰/۵۵۶
کیفیت زندگی	۰/۸۵۵	۵/۸۹۱	۰/۵۸۳	۰/۶۸۶
رضایت شغلی	۰/۷۸۰	۵۴۴,۳	۰/۴۴۸	۰/۵۸۰
دستاوردهای حرفه‌ای	۰/۶۷۸	۲/۱۰۳	۰/۳۷۹	۰/۵۸۶
عوامل زمینه‌ای و شغلی	۰/۴۹۱	-	۰/۱۵۸	مرتبه‌ی دوم
عوامل فردی و شخصی	۰/۷۴۱	-	۰/۳۲۸	مرتبه‌ی دوم
مدیریت منابع انسانی کشتی	برون‌زا	-	-	مرتبه‌ی دوم
مراحل مسیر ورزشی و شغلی	۰/۸۰۰	-	۰/۲۷۶	مرتبه‌ی دوم
مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	۰/۵۸۱	-	۰/۲۶۵	مرتبه‌ی دوم
میانگین	۰/۶۹۵	-	-	۰/۶۵۴

P Values	STANDARD DIVATION	T Statistics (O/STDEV)	ضریب	فرضیه‌های پژوهش	
۰/۰۰۱	۰/۰۵۵	۷/۹۵۳	۰/۴۳۰	مراحل مسیر ورزشی و شغلی	مدیریت منابع انسانی کشتی <-->
۰/۰۰۳۴	۰/۱۱۱	۲/۱۲	۰/۲۳۷	مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	مدیریت منابع انسانی کشتی <-->
۰/۰۰۱	۰/۰۵۵	۵/۹۱	۰/۳۱۹	عوامل فردی و شخصی	مدیریت منابع انسانی کشتی <-->
۰/۰۰۱	۰/۰۳۶	۱۸/۲۸	۰/۷۰۱	عوامل زمینه‌ای و شغلی	مدیریت منابع انسانی کشتی <-->
۰/۰۰۸	۰/۰۵۸	۲/۶۸	۰/۱۶۱	مراحل مسیر ورزشی و شغلی	عوامل زمینه‌ای و شغلی <-->
۰/۸۳۴	۰/۰۹۸	۰/۲۰۹	-۰/۰۲۱	مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	عوامل زمینه‌ای و شغلی <-->
۰/۰۰۱	۰/۰۴۷	۱۲/۸۷	۰/۶۰۷	عوامل فردی و شخصی	عوامل زمینه‌ای و شغلی <-->
۰/۰۰۱	۰/۰۶۸	۵/۳۴	۰/۳۸۱	مراحل مسیر ورزشی و شغلی	عوامل فردی و شخصی <-->
۰/۴۹۴	۰/۱۱۴	۰/۶۸۵	۰/۰۷۹	مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	عوامل فردی و شخصی <-->
۰/۰۰۱	۰/۱۲۰	۴/۴۸	۰/۵۰۳	مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	مراحل مسیر ورزشی و شغلی <-->

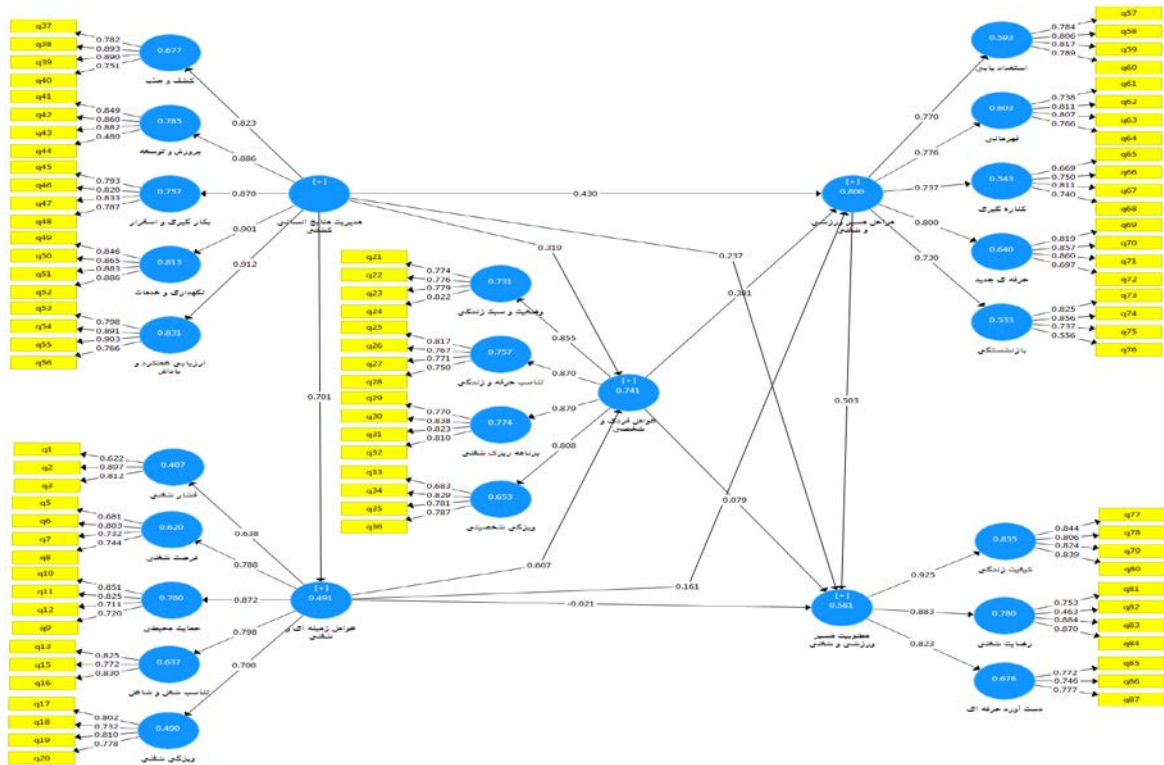
فرضیات میانجی	Sobel test (مقدار T)	VAF (شدت اثر)
مدیریت منابع انسانی کشتی-->عوامل فردی و شخصی-->مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	۰/۶۷۵	۰/۰۹۶
مدیریت منابع انسانی کشتی-->مراحل مسیر ورزشی و شغلی-->مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	۳/۳۲	۰/۴۷۷
مدیریت منابع انسانی کشتی-->عوامل زمینه ای و شغلی-->مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	-۲/۹۷	۰/۰۵۸
عوامل زمینه ای و شغلی-->عوامل فردی و شخصی-->مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	۹/۷۹	۰/۶۹۵
عوامل زمینه ای و شغلی-->مراحل مسیر ورزشی و شغلی-->مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	۶۲/۹۹	۰/۷۹۴
عوامل فردی و شخصی-->مراحل مسیر ورزشی و شغلی-->مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی	۵۷/۶۴	۰/۷۰۷

مدل مفهومی آزمون شده در شکل های ۲ و ۳ ارائه شده است. اعداد نوشته شده روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله ی رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است و اعداد درون هر دایره نشان دهنده ی مقدار R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای مدل است. برای معنا دار بودن ضریب مسیر لازم است مقدار T هر مسیر از عدد ۱/۹۶ بیشتر باشد (نادری بنی و همکاران، ۱۳۹۴).

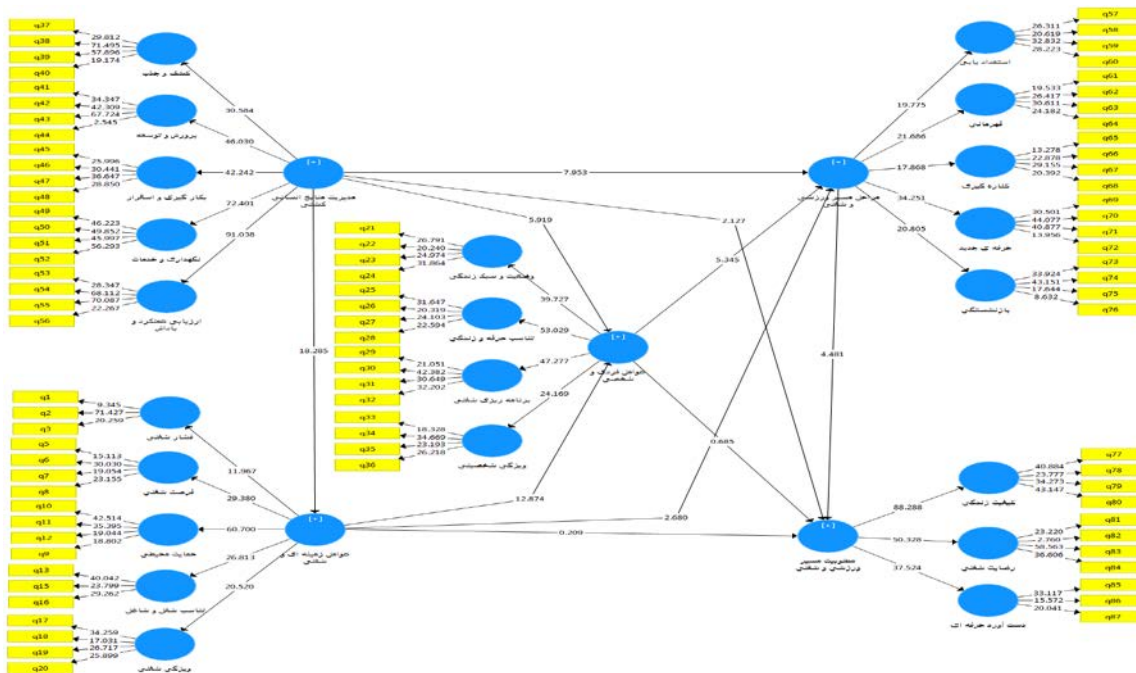
مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأییدبرازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است (نادری بنی و همکاران، ۱۳۹۴). که با توجه به فورمول زیر و داده های جدول ۵ محاسبه شده است

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times \bar{R}^2} >>>$$

$$GOF = \sqrt{0/654 \times 0/695} = 674 \text{ برازش قوی}$$



شکل ۲. مدل آزمون شده ی پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عامل)



شکل ۳. مدل آزمون شده ی پژوهش (آماره معناداری (T value)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش ارزیابی ارتباط بین عوامل موثر بر مسیر شغلی و ورزشی در ورزشکاران رشته کشتی بود. یکی از نوآوری‌های مهم این پژوهش بررسی نسبتاً جامع از همه مراحل گذر در مسیر ورزشی - شغلی ورزشکاران و عوامل موثر بر آنها است. تحقیقات قبلی عمدتاً بر یک یا دو مورد از مراحل یا عوامل گذار متمرکز بوده‌اند مانند آقاعلی‌نژاد (۱۳۸۱) فرایند استعدادیابی ورزشی، تجاری و مشکل‌گشا (۱۳۹۳) در بررسی بازنشستگی ورزشی، هاشمی (۱۳۹۴) در بررسی کناره‌گیری از ورزش، بنار (۱۳۹۵) فرایند دوره قهرمانی. در این پژوهش به شناسایی و تبیین یک چارچوب علمی و مبتنی بر داده‌های کمی و کیفی اقدام شد. در همین راستا مولفه‌های حاصل از پیمایش کمی و کیفی در قالب پنج منظر کلی شامل؛ زمینه شغلی و ورزشی، زمینه فردی، سیستم مدیریت، مراحل گذار و دستاوردهای حاصل از مسیر شغلی دسته‌بندی گردید.

در تحلیل معادلات ساختاری نتایج نشان داد که به ترتیب میزان ضریب اثر هر پنج بُعد؛ سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش، سیستم نگهداری استعداد و جبران خدمات، سیستم پرورش و توسعه استعداد، سیستم بکارگیری و استقرار استعداد و سیستم کشف و جذب استعداد به طور معنی‌داری تبیین‌کننده سازه عامل مدیریت استعداد و منابع انسانی هستند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت از آنجا که عمده انتظارات، شکایات‌ها و

اعتراض از طرف ورزشکاران در ورزش مربوط به مباحث ارزیابی عملکرد و دسمتزد می‌باشد و در فضای آماتور و نیمه حرفه‌ای مدیریت ورزش کشور تنها مولفه حرفه‌ای پرداخت‌های چند میلیونی به ورزشکاران است (تاکید دائمی در رسانه‌ها) از این رو پاسخ دهندگان به این پژوهش حساسیت و اهمیت کارکردی بیشتری برای این مولفه قائل بوده‌اند. متعاقباً سیستم نگهداری استعداد و جبران خدمات نیز به دلیل اینکه مکمل سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش است و نقش اصلی در ماندگاری یا ترک تیم و باشگاه دارد (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱) از اولویت بالاتری نسبت به سایر ابعاد مدیریت استعداد برخوردار است. سیستم مدیریت استعداد نقش فاعل و اصلی را در هدایت مسیر شغلی ورزشکاران برعهده دارد (کاشف، ۱۳۹۱). از طرفی برای استقرار و نگهداری ورزشکاران در ورزش قهرمانی ارائه انواع خدمات مالی و غیرمالی به آنها ضروری است. خدمات مربوط به ایجاد انگیزه کار و تلاش در افراد با استفاده از روش‌های متنوع پرداختی می‌تواند نقش بسزایی در پیشرفت و عملکرد ورزشکاران داشته باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). خدمات و حمایت مستقیم از ورزشکاران در دوره قهرمان دارای قوانین و ذوابط خاصی بوده و مدیریت باشگاه‌ها به ایجاد سیستم ارزیابی نیاز دارد که توسعه حرفه‌ای را ارتقاء دهد (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج یافته‌های تحقیق استیونز (۱۹۹۱)، دی سن سی و روزنبرگ (۲۰۰۱) و الیوت

به استفاده بهتر از فرصت‌ها و کاهش فشارها منجر شود (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۱).

در زمینه مراحل و مسیر ورزشی و شغلی به ترتیب میزان اثر هر پنج بُعد؛ حرفه جدید پس از کناره‌گیری، دوره قهرمانی، دوره استعدادیابی، کناره‌گیری و بازنگشتگی به طور معنی‌داری تبیین کننده این عامل بودند. در تبیین این یافته‌های می‌توان گفت با توجه وجود تعداد زیادی از قهرمانان و ورزشکاران حرفه‌ای بازنشسته بیکار یا دارای شغل کاذب و با منزلت اجتماعی پایین به ویژه در ورزش‌های انفرادی مانند کشتی در سال‌های اخیر، به احتمال زیاد توجه اصلی پاسخ دهندگان را به مراحل حرفه جدید (بین کناره‌گیری و بازنشستگی) معطوف داشته است. ابهامات و چالش‌های موجود در بعد از اتمام دوره ورزشکاری در فضای اشتغال ورزش کشور می‌تواند آن قدر بحرانی باشد که حتی اهمیت دوره قهرمانی را کم‌رنگ کند (دوره قهرمانی در اولویت دوم قرار گرفت). علاوه بر این ابهامات و چالش‌ها می‌توان تا مرحله بازنشستگی ادامه یابد و انباشته شود (موسوی، ۱۳۹۳). سازگاری با تغییرات ایجاد شده در مراحل پس از دوره قهرمانی می‌تواند کیفیت زندگی را افزایش دهد. بازنشستگی از ورزش قهرمانی از انواع ویژه انتقال اما پدیده‌های عادی در ورزش محسوب می‌شود که کوتاه تر از سایر حرفه هاست (قاینی، ۱۳۹۱). تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که ریشه موفقیت در مسیر شغلی ورزشکاران ریشه در دوران استعدادیابی و پرورش پایه دارد (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱). دوره انتقال در مراحل ورزشی و شغلی ورزشکاران، به ویژه در بازه زمانی کوتاه‌تر، ممکن است با بحران‌ها و مشکلاتی همراه باشد. زیرا ناتوانی ورزشکاران در دیگر جنبه های زندگی به دلیل شروع زود هنگام ورزش می‌تواند به بروز بحران‌های بیشتر برای ورزشکاران، در مقایسه با بازنشستگان دیگر مشاغل، منجر شود (پارک و همکاران، ۲۰۱۲). مراحل مسیر ورزشی و گذر شغلی در ورزش‌های انفرادی مانند کشتی به دلیل تعداد بسیار بالای افراد شاغل و درگیر در این رشته، عدم استقبال از آن به عنوان یک ورزش همگانی و تفریحی و محدودیت‌هایی از این قبیل سبب شده است تا فضای رقابتی در این رشته به ویژه با رویکرد اشتغال و درآمدزایی به سمت رابطه‌گرایی و انحصارگرایی سوق یابد و در این میان قهرمانان زیادی به دنبال اشتغال در خارج از سیستم کشتی اقدام نمایند. بنابراین دوره اشتغال مجدد بعد از اتمام دوره ورزشکاری نقش مهمی در کیفیت مسیر شغلی دارد.

(۱۹۹۹) نشان داد که تقدیر و تکریم شخصیت قهرمانان بر روی روابطشان تأثیر گذار بوده و آنان میزان پرداخت مالی برای ورزشکاران را مناسب می‌دانند (طالب پور، ۱۳۸۷).

در عوامل فردی و شخصی به ترتیب میزان اثر هر چهار بُعد؛ برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری فردی، تناسب شغل و سایر ابعاد زندگی، وضعیت و سبک زندگی، و ویژگی‌های شخصیتی به طور معنی‌داری تبیین کننده این عامل هستند. ورود به دوره قهرمانی با فرصت‌ها و البته چالش‌های بسیاری برای ورزشکاران همراه است. در کنار فرصت‌های پیشرفت و موفقیت چالش‌هایی مانند تعارض حرفه ورزشکاری با سایر ابعاد زندگی از جمله تحصیل، خانواده، فراغت و اشتغال در سایر زمینه‌ها نیز به شدت نحوی طی دوره قهرمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (تجاری و مشکل‌گشا، ۱۳۹۲). فشار رقابتی نیز در طی دوره قهرمانی از عوامل اصلی فشار شغلی در حرفه ورزشکار محسوب می‌شود به طوری که مباحثی مانند کیفیت زندگی و ویژگی‌های زندگی ورزشی ورزشکاران تحت الشعاع وضعیت مسابقات و تمرینات فشرده قرار می‌گیرد. از این رو ورزشکاران جوان نیازمند برنامه فردی مناسب بر گذر مناسب از این مراحل هستند (موسوی، ۱۳۹۳). بر این اساس می‌توان گفت عملکرد مبتنی بر برنامه و تناسب بخشی آن با سایر ابعاد زندگی علاوه بر هدایت ورزشکاران به عدم آشفتگی در سایر ابعاد زندگی و حتی تقویت آن‌ها نیز کمک می‌کند.

در عوامل زمینه‌ای و شغلی نیز به ترتیب میزان اثر هر پنج بُعد حمایت محیطی، تناسب شغل و شاغل، فرصت‌های شغلی، ویژگی‌های شغلی و فشار شغلی به طور معنی‌داری تبیین کننده این عامل بودند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت از آنجا که آگاهی از فرآیند مسیر ورزشی و گذر شغلی در ورزشکاران در مسیر پس از قهرمانی بسیار مهم و مؤثر است. چنانچه مسیر ورزشی و گذر شغلی ورزشکاران را رویدادی انتقالی در نظر بگیریم هر ورزشکار به‌طور طبیعی باید در طی مراحل مختلف از ورود به رشته تا بازنشستگی خود را با این بستر تطبیق دهد (تجاری و مشکل‌گشا، ۱۳۹۲). برخی از ورزشکاران تطبیق مشکل‌تر و برخی تطبیق بهتری را تجربه می‌کنند، بنابراین عواملی می‌توانند کیفیت تطبیق را تحت تأثیر قرار دهند که حمایت محیطی بیشترین نقش را می‌تواند داشته باشد. از طرفی وجود یا عدم وجود تناسب بین ابعاد مختلف نشان‌دهنده کیفیت تطبیق است (۲۱). حمایت محیطی می‌تواند با افزایش تطبیق و تناسب بین ابعاد زندگی با بُعد ورزشی در مسیر شغلی ورزشکار

تعامل فرد با محیط خود است و عوامل زمینه‌ای در طول عمر بر سایر عوامل اثر می‌گذارند (آرمندپور و همکاران، ۱۳۹۲). منافی (۱۳۹۴) در مدل توسعه ورزش دانشگاهی نشان داد که عوامل محیطی اثر معنی‌داری بر عوامل فردی، مشارکتی و منابع دارند. با توجه به این زمینه و محیط شغلی به مانند یک بستر برای جریان مراحل مسیر ورزشی و گذر شغلی فرد است بنابراین می‌توان آن را هم از طریق عوامل فردی و هم از طریق نحوی گذر از مراحل مسیر ورزشی پیش بینی کرد.

دیگر نتایج تحلیل مسیر بیانگر این هست که عوامل فردی و شخصی با مراحل مسیر ورزشی و شغلی بطور مستقیم ارتباط مثبت و معناداری دارد و حدود ۳۸ درصد آن را تبیین می‌کند. اما عوامل فردی و شخصی بطور مستقیم ارتباط معناداری با مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی ندارد ولی از طریق غیر مستقیم حدود ۵۷ درصد از اثر کل متغیر عوامل فردی و شخصی بر مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی از طریق متغیر میانجی مراحل مسیر ورزشی و شغلی کشتی‌گیران تبیین می‌شود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت از آنجا که مولفه‌های فردی مبنای نوع نگرش افراد به دستاوردهای حاصل از مشارکت در مولفه‌های مانند شغل و ورزش است بنابراین این عوامل - فردی پیش بینی مهمی برای میزان دستیابی به مطلوبیت و رضایت است. در تحقیقات همسو با این پژوهش؛ صفاری (۱۳۹۱) نشان داد که عوامل رفتاری به طور معنی‌داری پیش بینی‌کننده تداوم مشارکت ورزشی است. منافی (۱۳۹۴) نیز گزارش کرده است که عوامل فردی نسبت به طور معنی‌دار پیش بینی‌کننده مشارکت ورزشکاران در بخش آماتوری یا قهرمانی است. در نهایت متغیر مراحل مسیر ورزشی و شغلی بطور مستقیم ارتباط مثبت و معناداری با مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی دارد و به میزان ۵۰ درصد آن را تبیین می‌کند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت وضعیت معیشتی و شغلی ورزشکاران بازنشسته و پیشکسوتان بازتابی از یک الگوی مشترک در دوران قهرمانی و حرفه‌ای ورزشکاران رشته‌های مختلف در بین کشورهای مختلف است (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱).

به صورت کلی براساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که نظام مدیریت منابع انسانی و مدیریت مسیر شغلی در ورزش کشتی مستلزم درک مراحل مسیر شغلی، توجه به مطلوبیت مسیر شغلی، پیاده‌سازی سیستم مناسب مدیریت استعداد، شناسایی و تحلیل عوامل زمینه‌ای و شغلی و برنامه‌ریزی جهت مدیریت اثر عوامل فردی و شخصی می‌باشد.

تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت منابع انسانی بطور مستقیم دارای ارتباط مثبت و معناداری با مراحل مسیر ورزشی و شغلی (۴۳ درصد)، مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی (۲۴ درصد)، عوامل فردی و شخصی (۳۲ درصد) و عوامل زمینه‌ای و شغلی (۷۰ درصد) است و آنها را تبیین می‌کند. علاوه بر آن حدود ۴۸ درصد از اثر کل مدیریت منابع انسانی بر مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی از طریق متغیر میانجی "مراحل مسیر ورزشی و شغلی" تبیین می‌شود. و تنها ۶ درصد از طریق متغیر میانجی عوامل زمینه‌ای و شغلی تبیین می‌شود. رابط از طریق متغیر میانجی عوامل فردی و شخصی معنی‌دار نبود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت از آنجا که سیستم مدیریت به مثابه ظرف فعالیت‌ها و اقدامات است که تمام فرایندهای در آن جریان دارد و بر افراد اثر می‌گذارد (عیدی و همکاران، ۱۳۹۱). در همین راستا مدیریت ورزش، مسئولیت مداخله مثبت و سازنده در الگوهای رایج مشارکت افراد را در سیستم ورزش برعهده دارد (مظفری، ۱۳۹۱). از این روی مدیریت می‌تواند بر تمامی ابعاد یک سیستم اثرگذار باشد. مدیریت منابع انسانی یکی از بخش‌های مهم مدیریت در سیستمی مانند ورزش است که نقش اصلی را در تأمین رضایت ذینفعان ورزش بر عهده دارد (ابراهیم و حلاجی، ۱۳۸۶). نقش پرنگ‌تر متغیر مراحل مسیر شغلی نسبت به زمینه شغلی و زمینه فردی احتمالاً به دلیل محوریت آن در دستیابی به مطلوبیت و دستاوردهای شغلی است. در بررسی به عمل آمده توسط احسانی و همکاران (۱۳۸۷) از وضعیت منابع انسانی در ورزش حرفه‌ای کشور وضعیت ورزش حرفه‌ای در بعد منابع انسانی بسیار بد بوده و در وضعیت بحرانی قرار دارد. از این رو با توجه اثر معنی‌دار مدیریت منابع انسانی بر سایر ابعاد مسیر شغلی ورزشکاران و وضعیت نامناسب آن در ورزش کشور لازم‌بازنگری اساسی در ابعاد ساختاری کارکردی این سیستم مدیریتی صورت بگیرد

در تحلیل مسیر همچنین مشخص شد که متغیر عوامل زمینه‌ای و شغلی بطور مستقیم دارای ارتباط مثبت و معنی‌داری با مراحل مسیر ورزشی و شغلی (۱۶ درصد) و عوامل فردی و شخصی (۶۱ درصد) است و آنها را تبیین می‌کند اما با متغیر مطلوبیت مسیر ورزشی و شغلی بطور مستقیم ارتباط معناداری ندارد. ولی به طور غیر مستقیم حدود ۷۰ درصد از اثر کل عوامل زمینه‌ای و شغلی از طریق متغیر میانجی عوامل فردی و حدود ۷۱ درصد دیگر از طریق متغیر میانجی مراحل و مسیر ورزشی و شغلی ورزشکاران تبیین می‌شود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که براساس تحقیقات پیشین بیشتر تغییرات در جهت‌گیری‌های ورزشی و شغلی افراد ناشی از نحوه

REFERENCES

- Ghiasvand, K., Ramezani Nezhad, R., Mirzaei, B., & Ghahramani Moghadam, M (2012). Comparison of age, practice history and continuation of the championship of elite wrestlers in Iran with elite wrestlers in the countries of the world's best name, the 2nd National Conduct of Nutrition.
- Abraham, Kho., Heydari, M., & Memarie, Alireza (2002). Examine the status quo and compilation of talent indices in volleyball. Research in sports science.
- Alfermann D, Stambulova N. (2007), Career transitions and career termination. In: Tenebaum G, Eklund RC, editors. Handbook of sport psychology. 3ed. Hoboken, New jersey: Wiley & Sons, Inc; P. 71233.
- Armandpour, I., Javad, A.R., & Negarestani, H.R (2013). Motivated motivational factors in wrestling among wrestlers of different age groups in Kermanshah, Journal of Growth and Learning of Motor Sport, 2 (12), 23-35.
- Azizi, B., Nasrollahi, A., Karimi a., & Mohammadi, R (2012). Investigating the Barriers to Talent in Schools in Tehran from the Experts' Perspectives; Booklet of the 2nd National Contest on Excellence in Sport.
- Badri, A (2006). The study of gymnastic exercise in Iran with the comprehensive approach to human resource development in gymnastics exercise in Iran, Doctoral dissertation, University of Tehran.
- Bahrami, H.R (1998). The process of formation of effective human resource management system. Strategic Management Researches. 15 & 16: 56-71.
- Brown, J (2006). Exercise Talent in Sports How to Identify and Grow Out Prominent Athletes, Translated by Saeed Arsham and Elham Radnia, Publishing Alam and Movement, First Edition.
- Cammack AS. (2007), An examination of the career development of predominantly AfricanAmerican male innercity high school studentathletes: Ph.D. Dissertation: The Pennsylvania State University.
- Ceci. Erpi. S, Wylleman P, Zupan.i. M. (2004), The effect of athletic and nonathletic factors on the sports career termination process. Psychology of Sport and Exercise; 5(1): 4559.
- Ceci. Erpi. S. (2000), Elite sports career transition and prediction of the adaptation to the postsports life: M.A. Thesis: University of Ljubljana, Ljubljana, Slovenia.
- Chow B. (2001) Moving on? Elite Hong Kong female athletes and retirement from competitive sport. Women in Sport and Physical Activity Journal; 10(2):4782.
- Coakley SC. (2006), A phenomenological exploration of the sportcareer transition experiences that affect subjective wellbeing of former national football players. Greensboro: The University of Noeth Carolina at Greensboro.
- Crook, J. M. & Roabertson, S.E. (1991). Transition out of elite sport. International journal of sport sociology, 22, 115127.
- Curby david iDd. (2010). What traits are necessary to be come a great Greco roman wrestling? www.curbywrestling.com
- Curtis, J. & Ennis, R (2010). Negative consequences of leaving copetitives sport: Comparative findings for former elite hockey players. Sociology of Sport Journal, 5; 87106.
- Detailed document of the comprehensive system of physical education and sports development of the country (2004). Sports Championship Division. Tehran Physical Education Organization. Green Apple Publisher.
- Ehsani, Mo., & Gharakhani, H (2008). Study of the status of human resources in the professional sport of the country. Specialized Journal of Physical Education and Sport Sciences. Number 3: 15 - 22.
- Eide, H., Abbasi, H., &Asgari, B (2012). Analysis of the Athletics Positions in the Selected Countries of the World. Second National Congress on Sport Exercise, Tehran University, Faculty of Physical Education and Sport Sciences.
- Fernandez, A., Stephan, Y., & Fouquereau, E. (2006). Assessing reasons for sports career termination: Development of the Athletes' Retirement Decision Inventory (ARDI). Psychology of Sport and Exercise, 7; 407-421.
- Fortunato V, Marchant D. (1999), Forced retirement from elite football in Australia. Journal of Personal & Interpersonal Loss.;4(3): 26980.
- Fortunato, V and Gilbert, K (2011), Reconstructing Lives: the problem of retirement from elite sport, Commong Ground Publishing Pty Ltd, Australia: 88.
- ghaini, S (2012). Prejudice: A big mistake the ship's instructor on the path to talent. First Conference of Ship Science, Allameh Tabataba'i University.
- Gilmore O. (2008), Leaving competitive sport: Scottish female athletes' experiences of sport career transitions Scotland, Ph.D. Dissertation: University of Stirling, UK.
- Green M., & Bary, H (2008). Policy and Prioritization in the Development of

- Championship Sports, translation of Gharkhanlou, Reza and Ehsan, 373-420.
- Hashemi Afsoys, M (2012). Study of the causes and effects of withdrawal from exercise in professional athletes in Guilan province. Master's thesis. Faculty of Physical Education and Sport Sciences University of Guilan.
 - Hill, P. & Lowe, B. (1994). Inevitable metathesis of retiring athlete. *International review of sport sociology*, 4; 532
 - Hosseini, S.S., Hamidi, M., ghorbanian Rajabi, A., & Sajjadi, S.N (2013). Identify the strengths, weaknesses, opportunities and threats of talent capability talent in the championship sports of the Islamic Republic of Iran and its bottlenecks and challenges. *Sports Management*. 17: 29-54.
 - Huang, Z., Schmidt, U., Hackfort, D., & Si, G. (2001). Career transition of former elite athletes: Preliminary results of a crosscultural study between China and Germany. 10th World Congress of Sport Psychology: Vol. 5 Lally, P. (2007). Identity and athletic retirement: A prospective study. *psychology of sport and exercise*, 8; 8599.
 - Ibrahim, Kh., & Halaja, Mohsen (2007). *Theoretical Foundations and Athletic Excellence Process*, Bamdad Publication, First Edition.
 - Imam, E (2008). Determining effective indicators for identifying ship-prone individuals from the point of view of talent trainers and presenting the proposed model of the MA thesis of Islamic Azad University of Karaj.
 - Kashif, M (2012). The process of sport talent from recognition to the championship of physiological tests in the screening of sports talents, second national congress on sports talent.
 - Khodayari, A (2011). A Survey on Some Potential Indicators of the Persian Soldiers from the Perspective of Top Iranian Educators. Master's Thesis, University of Tehran.
 - Lavallee, D, & Wylleman, P. (2000). Career transition in sport. *International of perspectives*. Moganton, WV: Fitness information technology.
 - Martin, D.A. (2007). The psychological effects of retirement on elite athletes. A thesis, university of Ottawa.
 - Mazin R. Hatamleh (2013). The Life Transitions of High Performance Athletes Retirement from Sport. *European Scientific Journal* April 2013 edition vol.9, No.11, pp. 336353.
 - Moesch Karin, Mayer Cecilie, Elbe AnneMarie. (2012). Reasons for Career Termination in Danish Elite Athletes: Investigating Gender Differences and the Timepoint as Potential Correlates, *Sport Science Review*, Vol. 21, Issue 56, pp. 4968.
 - Mousavi, S. J (2014). Investigating Effective Factors on the End of the Championship of Professional Athletes, *Journal of Management and Motor Behavior*, 10(20): 143-154.
 - Mozaffari, S.A.A (2009). Design and development of comprehensive championship sport system. Research project, Physical Education Research Institute and Sport Sciences.
 - Ogilvie BC, Taylor J. (1993), Career termination issues among elite athletes. In: Murphey RNSLK, editor. *Handbook of research on sport psychology*. Sydney: Macmillan; p. 76175.
 - Park S, Tod D., Lavallee D. (2012). Exploring the retirement from sport decisionmaking process based on the transtheoretical model, *Psychology of sport & exercise*, doi: 10.1016/j.
 - Patsourakou, Ekaterini. (2012). Perceptions about career termination among Greek female elite athletes, MPhil Theses (Sport, Exercise and Health Sciences) Loughborough University
 - Qunhong Tang, George R. (2008), Wilson, Eugene Perevalov An approximation manpower planning model for aftersales field service support, *Computers & Operations Research* 35, p: 3479.
 - Ristolainen, L., Kettunen, J. A., Kujala, U. M., & Heinonen, A. (2012). Sport injuries as a main cause of sport career termination among Finnish toplevel athletes. *European Journal of Sport Science*, 12, 274282.
 - Rusle. A (2011). Preparing for exit from sport: A phenomenological examination of the pertransition experiences of Division I female intercollegiate athletes: Oklahoma State University.
 - Sahi, H.R., Amirpur Najafabadi, N., & Namazizadeh, M (2012). Factors Affecting Baphtha Removal of Championship Sports in Iranian Retired Athletes, *Motion Detection*, 15: 126-113.
 - Shadgan, B., Feldman, B.J. and Jafari, S. (2010). Wrestling injuries During the 2008 beijing Olympic games. *The American Jurnal of sport Mechelen*, Vol.38, Iss. 9: pg 1870.
 - Shahmoradov U.A. (1997). Freestly wrestling: scientific and methodological basic of long term preparing the wrestling. *Printed in Moscow* p: 3237.

- Shirazi S. M (2011). From talent to talent, Nersi Publishing.
- Stambulova N, Alfermann D, Statler T, Cote J. (2009). ISSP Position Stand: Career Development and Transitions of Athletes , International journal of sport and exercise psychology, No: 4, PP: 395412.
- Stambulova N, Stephan Y, J.phag U. Athletic retirement: A crossnational comparison of elite French and Swedish athletes. Psychology of Sport and Exercise. 2007;8(1):10118.
- Stephan Y, Torregrosa M, Sanchez X. (2007), The body matters: Psychophysical impact of retiring from elite sport. Psychology of Sport and Exercise;8(1):7383.
- Talebpour, M (2009). Manpower Management at Fallad, Ferdowsi Publications of Mashhad.
- Tanana, M. (2006). Career transition and education program for elite athletes in Japan. Journal of College Student Development, 36; 560573.
- Taylor J, Ogilvie BC. (1994), A conceptual model of adaptation to retirement among athletes. Journal of Applied Sport PSYCHOLOGY. y 6:120
- Tinley, S.P. (2002). Athlete retirement: A qualitative inquiry and comparison. A thesis, university of San Diego state.
- Tojare, F., & moshkelgosh, E (2013). The process of transferring athletes from sports to retirement: Conceptual model of Charner and Schlesberg Sport Management Studies. 19: 80-63.
- Trend News. (2013) Transparency International Corruption Perceptions Index 2013. Retrieved Dec. 3, 2013.From <http://en.trend.az/regions/iran/2217765.html>
- Warriner KL, d.(2008), The retirement experiences of elit female gymnasts: Selfidentity and the physical self. Journal of Applied Sport Psychology; 20(3):30117.
- Webb WM, Nasco SA, Riley S, Headrick B. (1998). Athlete identity and reactions to retirement from sports. Journal of Sport Behavior.; 21(3):33862.
- Wong H. (2009), The transition process from competitive sport to retirement: Future engagement in physical activity and involvement in figure skating: Ph.D. Dissertation: York University;. interventions in elite sport (pp. 1128). Frankfurt: Lang.
- Wylleman, P., Theeboom, M., & Lavallee, D. (2004). Successful athletic careers. In C. Spielberger (Ed.), Encyclopedia of applied psychology. Vol. 3 (pp. 511517). New York: Elsevier.
- Yousefi, B., Goodarzi, M., & Behpour, N (2004). Investigating the Status and Determining Potential Indicators in the Ship, Motion, Volume 25, Issue 25.