



مقایسه و تعیین اولویت عوامل ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی از منظر ذینفعان

فرهاد نظری^۱، بهرام یوسفی^۲، حسین عیدی^{۳*}

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۱۴

چکیده

هدف: مقایسه و تعیین اولویت عوامل ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی در جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

روش‌شناسی: روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی است که از لحاظ هدف در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش، شامل مربیان، ورزشکاران، کارشناسان فدراسیون‌ها و هیات‌ها و اساتید متخصص تربیت بدنی بود که به ترتیب ۸۳ نفر (۰/۱۷/۰۴)، ۲۶۷ نفر (۰/۵۸/۰۴)، ۷۱ نفر (۰/۱۵/۴۳) و ۳۹ نفر (۰/۸/۴۷)، در کل ۴۶۰ نفر به عنوان نمونه به پرسشنامه پژوهش پاسخ دادند. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه الریک روجر (۲۰۱۰)، بود که کیفیت در سیستم‌های شناسایی و توسعه استعداد را می‌سنجد. پایایی با استفاده از ضریب الفای کرونباخ، ۰/۸۴ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی (میانگین و انحراف استاندارد، آنوا، کولموگروف-اسمیرنوف، آنوا و آزمون رتبه‌ای فریدمن) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج آزمون آنوا نشان داد که، بین نمونه‌ها منتخب در عامل‌های ساختار، فرایند، و نتایج تفاوت معناداری ($P < 0/05$)، وجود دارد. همچنین، بر اساس آزمون فریدمن، عامل نتایج دارای بالاترین اولویت در سیستم استعدادیابی ورزشی ایران بود.

نتیجه‌گیری: در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که، ارزیابی سیستم توسعه استعدادیابی به عنوان زیر ساخت ورزش حرفه‌ای و قهرمانی می‌تواند باعث موفقیت ورزش کشور در صحنه‌های جهانی و بین‌المللی شود.
واژه‌های کلیدی: ساختار، نتایج، فرایند، استعدادیابی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه رازی کرمانشاه

۲. دانشیار دانشگاه رازی کرمانشاه

۳. استادیار دانشگاه رازی کرمانشاه

نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: h.eydi@razi.ac.ir

مقدمه

منطقه‌ای، قاره‌ای و جهانی موضوعی است که نمی‌توان به آن بی‌اعتنا بود. با این حال، پیدا کردن مؤثرترین و پرکاربردترین روش استعدادیابی بسیار پیچیده بوده و از مدت‌ها پیش دغدغه محققین بوده است (بومپا^{۱۰}، ۱۹۹۹). شناخت و پرورش استعداد در بیش از ۵۰ سال گذشته از موضوعات مطالعاتی دانشگاهی بوده است (هنریکسن^{۱۱}، ۲۰۱۰). «هاره» اظهار می‌دارد که از طریق استعدادیابی، پیشرفت و موفقیت ورزشکاران جوان به بهترین و مناسب‌ترین شکل صورت می‌گیرد. «کورل» نیز استعدادیابی را خصوصیت فوق‌العاده پیچیده که به شکل ژنتیک ظاهر می‌شود و از نظر رفتاری تابع شرایط محیطی است، عنوان می‌کند (هادوی، ۱۳۷۹).

از طرف دیگر، مدیریت کیفیت^{۱۲} یک دیدگاه فلسفی - مدیریتی است که هم اکنون با سرعت فزاینده جایگاه خود را در جوامع باز کرده و راه‌حل‌های ارائه خدمات و ارتقا کیفیت را اصل کار خود قرار می‌دهد. در سال‌های اخیر نظام‌های ارتقا مدیریت کیفیت به سرعت متحول شده‌اند (بهمنیار و سهرابی، ۱۳۹۰). سازمان‌ها دریافته‌اند که برای بقای خود ضرورت دارد که کیفیت را برای حضور شایسته در عرصه جهان ارتقاء دهند. متولی کیفیت نهضتی جهانی است، هر کسی در این باره کوتاهی کند با خطر نابودی روبرو می‌شود فرقی نمی‌کند که در چه کشوری باشد یا در چه صنعتی کار می‌کند (درودیان و

استعدادیابی در حال حاضر یکی از چالش‌های اصلی ورزش است (هوآر و وار^۱، ۲۰۰۰؛ ولستنکراف^۲، ۲۰۰۲؛ ریلی و گیلبورن^۳، ۲۰۰۳؛ ابوت^۴ و همکاران، ۲۰۰۵). امروزه، همه کشورهای دنیا برای کسب مدال‌های طلا، نقره و برنز رقابت‌های جهانی و المپیک برنامه‌ریزی‌های زیربنایی چشمگیری می‌کنند (هایروس^۵ و همکاران، ۲۰۰۷). علاقه به شناسایی استعداد یکی از مفاهیم بسیار مهم در علوم ورزشی و تربیت بدنی می‌باشد که طی سال‌های اخیر به شکل قابل توجهی افزایش یافته است (الکساندر^۶، ۲۰۱۱). بدون شک شناسایی استعداد، آشنایی با رشته‌های مختلف ورزشی و رویدادها، یک فرآیند پیچیده و چند بعدی است، که به عبارتی فرآیندی است که شامل تعامل بین عوامل جسمانی، روانی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد (پانخورست^۷ و همکاران، ۲۰۱۳؛ استوسزووسکی^۸، ۲۰۱۱). پژوهشگران در حیطه‌های مختلف از ورزش گرفته تا هنر تا تعلیم و تربیت، همواره کوشیده‌اند به شیوه‌ای دست یابند تا بهترین‌ها را در حیطه تخصصی خود کشف کنند. به گفته بلوم فیلد^۹، فرایند استعدادیابی و تأمین سخت افزارها و نرم افزارهای مورد نیاز برای تعلیم و پرورش ورزشکاران نخبه به منظور شرکت در مسابقات

1. Hoare & Warr
2. Wolstencroft
3. Reilly & Gilbourne
4. Abbott
5. Hirose
6. Oleksandr
7. Pankhurst
8. Stoszowski
9. Bloomfield

10. Bompa
11. Henriksen
12. Quality Management

معیارهای کیفیتی را تعیین می‌کند (هارتمن و آپر^۷، ۲۰۰۰).

تا امروز، پژوهش‌ها اندکی در زمینه ارزیابی کیفیت در سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی صورت گرفته است. اما پژوهشاتی به طور جداگانه در زمینه استعدادیابی و مدیریت کیفیت در ورزش انجام شده است. مثلاً در پژوهشی که بهمینار و سهرابی (۱۳۹۰)، با هدف بررسی ارتباط بین آمادگی کارکنان برای پذیرش مدیریت کیفیت جامع در بین ادارات کل تربیت بدنی استان‌های خراسان شمالی، جنوبی و رضوی انجام داد به این نتیجه رسیدند که کارکنان هر سه استان منتخب، آمادگی بالایی برای پذیرش مدیریت کیفیت جامع را دارا می‌باشند. حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان، بررسی و شناسایی عوامل راهبردی (نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید)، استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران، به این نتیجه رسیدند که استعدادیابی در ورزش قهرمانی کشور با وجود برخورداری از نقاط قوت و فرصت‌هایی همچون کثرت جمعیت جوان سرشار از استعداد در کشور، وجود اساتید متخصص و دانشکده‌های تربیت بدنی در کلیه مراکز استانی و برخی شهرستان‌های کشور، توجه مسئولین کشور به ورزش قهرمانی، وجود دفتر استعدادیابی در سازمان تربیت بدنی، وجود پایگاه‌های ویژه استعدادیابی و قهرمانی در ادارات تربیت بدنی مراکز استان‌ها با ضعف‌ها و تهدیدهایی از قبیل فعال نبودن وزارت آموزش و پرورش در امر استعدادیابی، نبود نظام آمایش و قطب بندی

شهبازی، ۱۳۹۰). بر اساس استاندارد ISO^۱ 9000 مدیریت کیفیت، فعالیت‌هایی هماهنگ شده برای هدایت و کنترل سازمان‌ها در جهت کیفیت می‌باشد. این فعالیت‌ها شامل رهبری، برنامه‌ریزی راهبردی، مشتری مداری، رویکرد واقع‌گرایانه به تصمیم‌گیری، مدیریت منابع انسانی، مدیریت فرآیند و مدیریت تأمین کنندگان می‌باشد (سان و چنگ^۲، ۲۰۰۲؛ سیلا^۳، ۲۰۰۷؛ فوستر^۴، ۲۰۰۸). همه فعالیت‌های کلی مدیریت که سیاست کیفیت، اهداف و مسئولیت‌ها را تعیین و آن‌ها را توسط ابزاری مانند برنامه‌ریزی کیفیت، کنترل کیفیت، اطمینان دهی کیفیت و ارتقا کیفیتی در درون سیستم کیفیتی اجرا می‌کند مدیریت کیفیت نامیده می‌شود (روجر^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). مدیریت کیفیت با ساختارها و فرایندهای که عوامل اصلی نتایج سیستم شناسایی و توسعه استعداد هستند، ارتباط دارد. و کیفیت سیستم شناسایی و توسعه استعداد ورزشی ممکن است موفقیت ورزشکاران نخبه یک کشور را در سطح بین المللی تحت تأثیر قرار دهد (روتن^۶ و همکاران، ۲۰۰۴). مدیریت کیفیت، اهداف و مسئولیت‌ها را در سیستم استعدادیابی تعیین و آن‌ها را توسط ابزاری مانند برنامه‌ریزی کیفیت، کنترل کیفیت، اطمینان دهی کیفیت و ارتقا کیفیت در درون سیستم کیفیتی اجرا می‌کند. و به عنوان یک پیش نیاز مهم برای کنترل، اطمینان دهی و ارتقا کیفیت سیستم استعدادیابی، نیازهای یا

1. International Standard Organization
2. Sun & Cheng
3. Sila
4. Foster
5. Röger
6. Ruetten

7. Hartmann & Opper

مارتیندال^۱ و همکاران (۲۰۰۵)، پژوهشی با عنوان توسعه استعداد: یک راهنمایی برای تمرین و پژوهش در ورزش انجام دادند در نتیجه چهار خصیصه مهم را در فرآیند تبدیل استعداد به ورزشکار نخبه مورد تأکید قرار دادند: اهداف و روش‌های بلند مدت، دامنه گسترده‌ای از حمایت‌ها و تشکیلات منسجم، تمرکز بر پرورش مناسب و نه بر انتخاب سریع و تمرکز بر تفاوت‌های فردی در رشد. دی بوسچر و همکاران^۲ (۲۰۰۸)، تعیین کننده‌هایی برای موفقیت سیستم‌های ورزش نخبه را تعریف نمودند و نه رکن قابل مقایسه با دیگر شاخص‌ها این مطالعه را پیدا نمودند: حمایت مالی، رویکرد کامل شده برای توسعه سیاست، مشارکت ورزشی، شناسایی و توسعه ی استعداد، حمایت دوره ورزشی و بازنشستگی بعد از آن، امکانات آموزش و تمرینی، ابزار آموزشی و توسعه ی مربیگری، رقابت های ملی و بین المللی، و پژوهشات علمی و آن‌ها را به داده ورودی (حمایت مالی) و بازده (تعیین کننده های باقی مانده) تقسیم نمودند. پژوهشی که کی ناپ و همکاران (۲۰۰۴)، جهت آشنایی باشگاه‌های ورزشی بلژیک با سیستم ارزیابی کیفیت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ضعف اصلی در برنامه‌ریزی‌های راهبردی، مدیریت بازاریابی، و ساختار باشگاه‌های ورزشی بود. فرهنگ و جو سازمانی از نقاط قوت باشگاه‌های ورزشی در بلژیک بود. بر اساس این پژوهش یک برنامه‌ریزی دقیق و ویژه می‌تواند باعث بهبود سیستم‌های مدیریت در این باشگاه‌ها گردد.

ورزش‌ها در نقاط مختلف کشور، فقدان طرح یکپارچه، اجرایی و ساختارمند در استعدایابی، کمبود امکانات و تجهیزات مناسب برای استعدادیابی، سهم اندک باشگاه‌های ورزشی در پرورش استعداد، تقدم اقدامات سلیقه‌ای بر اجرای برنامه‌های راهبردی در بین برخی از مدیران ورزش کشور و تمرکز مسئولین ورزش کشور و رسانه‌های گروهی بر نتیجه‌گرایی در ورزش به جای فرایند‌گرایی، مواجه می‌باشد. عیدی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی به تحلیل مسیرهای استعدادیابی ورزشی در کشورهای منتخب جهان پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که چین یکی از مؤثرترین سیستم‌ها را در جهان برای انتخاب و پرورش استعدادهای ورزشی به صورت نظام‌مند در هر یک از رده‌های سنی جوانان دارد. در جمهوری اتحادی آلمان، استعدادیابی در مدارس و باشگاه‌های ورزشی انجام می‌گیرد. توسعه ورزش در آمریکا الگوی منحصر به فردی را در مورد عدم دخالت دولت در سیستم ورزش نشان می‌دهد که مدارس و دانشگاه مهم‌ترین مسیر پرورش ورزشکاران نخبه و ورود به ورزش قهرمانی است. رویکرد ژاپن برای شناسایی استعدادهای جوان از هم‌گسسته و منقطع است و اتکاء زیادی بر مراکز خصوصی و مدارس برای حمایت از ورزشکاران نخبه با استعداد دارد. پژوهشی که احمد (۲۰۱۲)، با هدف شناسایی موانع در استفاده از مدیریت کیفیت جامع در سازمان‌های ورزشی عربستان انجام داد به این نتیجه رسید که فقدان چشم‌انداز و مأموریت و اهداف و عدم طرح آموزشی برای باشگاه‌ها در عربستان وجود دارد.

1. Martindale
2. De Bosscher et al.

شناسایی افراد نخبه می‌باشند. این حوزه‌ها در بیشتر جوامع با همدیگر هم‌پوشانی دارند و علی‌رغم منابع مالی محدود، رقابت سطح بالایی برای دستیابی به اوج موفقیت در این حوزه‌ها وجود دارد از طرف دیگر، پژوهشات نشان دهنده آن است که، افراد مستعد برای رسیدن به اوج موفقیت و نخبه شدن نیازمند ۱۰ هزار ساعت زمان و ۱۰ سال فرصت می‌باشند (هولیهان و گرین^۱، ۲۰۰۸). با توجه به اهمیت استعدادیابی ورزشی به مثابه زیر ساخت موفقیت سیستم‌های ورزش قهرمانی، ارزیابی سیستم‌ها و روش‌های استعدادیابی در کشور و لزوم تدوین مدلی با استفاده از دیدگاه خبرگان ورزشی برای ارزیابی کیفیت سیستم‌های پرورش و توسعه استعدادهای ورزشی در کشور، احساس می‌شود. بنابراین با توجه به اهمیت استعدادیابی در کشورهای در حال توسعه ورزشی، از جمله ایران، این پژوهش به دنبال ارزیابی کیفیت سیستم استعدادیابی در کشور با استفاده از دیدگاه ذینفعان می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه ذینفعان (کارشناسان، مربیان، ورزشکاران) فدراسیون‌ها و هیات‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران و اساتید متخصص تربیت بدنی بودند. با توجه به اینکه، حجم نمونه توصیه شده برای تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی حداقل ۲۰۰ نمونه توصیه شده است (لثو^۲ و همکاران، ۲۰۰۹)، بر این اساس ۴۶۰ نفر از ذینفعان،

در طی چند سال گذشته، مدیریت کیفیت به مثابه یک ابزار زیرساختاری مهم برای بسیاری از بخش‌های تجاری (مانند ساخت و تولید، خدمات مشتری و مراقبت پزشکی)، مورد بررسی بوده است تا موجب موفقیت آن‌ها در محیط‌های رقابتی مرتبط شود (اولریک روجر و همکاران، ۲۰۱۰). در حوزه ورزش، رویکردهای مدیریت کیفیت تنها در تعدادی از زیرمجموعه‌ها به عنوان مثال کیفیت سرویس دهی (کی ناپ و همکاران، ۲۰۰۴) و فعالیت جسمانی برای سلامتی (هارتمن و آپر، ۲۰۰۰)، توسعه یافته‌اند. با توجه به پیشرفت توسعه ورزش موضوع مدیریت کیفیت به ندرت در درون حوزه ی ورزش نخبه وارد شده است. (روجر و همکاران، ۲۰۱۰). فراگیر شدن ورزش و اهمیت جایگاه آن در مناسبات بین‌المللی، توجه فراوانی را از ناحیه دولت‌ها متوجه این پدیده ساخته است. مسابقات مختلف قاره‌ای و جهانی و در رأس همه آن‌ها بازی‌های المپیک به عرصه رقابت جوانان برگزیده ورزشی ملت‌ها تبدیل شده و از این رهگذر علوم و فنون مختلفی در ورزش به کار گرفته شده است (براون، ۱۳۹۰ و حسینی، ۱۳۹۱). عملکرد ضعیف در سطح بین‌المللی و کسب تعداد مدال کم در یک مسابقه ویژه دلیل اصلی است تا مدیران روش‌های استعدادیابی ورزشی را مورد انتقاد قرار دهند و اغلب اولین گام در فرآیند پرورش قهرمانان و موفقیت بین‌المللی را به روش منظم و صحیح شناسایی استعداد وابسته بدانند (الکساندر، ۲۰۱۱). بنابراین، با توجه به این که استعدادیابی در حال تبدیل شدن به یک بازار بزرگ است و در حوزه‌های مختلفی مانند ورزش، هنر و تعلیم و تربیت، محققان به دنبال یافتن مؤثرترین روش‌ها برای

1. Houlihan & Green
2. Leo

دارای سه متغیر ساختار، فرآیند و نتایج می‌باشد. که عامل ساختار خود شامل چهار مؤلفه، اهداف، منابع، فرصت‌ها و ضرورت‌ها، است. اما دو عامل فرایند و نتایج فاقد مؤلفه هستند. برای تعیین پایایی پرسشنامه، با استفاده از آلفای کرونباخ میزان ثبات درونی یا پایایی کلی پرسشنامه $r=0/84$ عامل ساختار $r=0/80$ عامل فرایند $r=0/79$ عامل نتایج $r=0/84$ تأیید و محاسبه شد. برای آماده سازی پرسشنامه این پژوهش پرسشنامه، ابتدا متن سؤال‌ها توسط محققان به فارسی ترجمه شد، سپس متن فارسی توسط دو متخصص زبان انگلیسی به طور جداگانه بازبینی و با متن اصلی مطابقت داده شد. و سپس دوباره متن فارسی به انگلیسی برگردانده شد و با نسخه اصلی پرسشنامه مطابقت داده شد و ابهامات به وجود آمده رفع گردید. برای آگاهی از روایی پرسشنامه دو نوع روایی محتوا و روایی سازه یا ساختاری مورد ارزیابی قرار گرفتند. جهت تعیین روایی محتوای ۶ نفر از اعضای علمی دانشگاه روایی این پرسشنامه را تأیید کردند. و به منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که مقدار $RMSEA^2$ نیکویی برازش برابر $0/06$ بدست آمد، که نشان از قابل قبول بودن و تأیید پرسشنامه پژوهش می‌باشد. به منظور رعایت ملاحظه‌های اخلاقی پژوهش، نامه‌های رسمی مبنی بر جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از فدراسیون‌ها، هیات‌های منتخب ورزشی و دانشکده‌های تربیت بدنی از طریق دانشکده تنظیم و در اختیار محقق قرار گرفت، پس از هماهنگی با مسئولین مربوطه پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار ذینفعان قرار داده شد و از

کارشناسان ($0/15/43$)، مربیان ($0/17/04$)، ورزشکاران ($0/58/04$)، در ۳ فدراسیون و هیات‌های منتخب رشته‌های تیمی (والیبال، بسکتبال، هندبال) و ۲ فدراسیون و هیات‌های منتخب رشته‌های انفرادی (کشتی، وزنه برداری) و اساتید متخصص تربیت بدنی و علوم ورزشی ($0/8/47$)، جزو نمونه آماری پژوهش قرار گرفتند. مبنای انتخاب فدراسیون‌ها و هیات‌های ورزشی داشتن لیگ منظم و موفقیت‌های ورزشی بود. البته امکان جمع‌آوری اطلاعات از همه فدراسیون‌ها و هیات‌های ورزشی که دارای لیگ بوده و یا موفقیت‌های ورزشی داشتند، مانند فدراسیون فوتبال، تکواندو و غیره وجود نداشت، که با این موضوع جزو محدودیت‌های پژوهش حاضر تیز بود.

ابزار مورد استفاده پرسشنامه بازبینی شده الریک روجر (۲۰۱۰)، می‌باشد که کیفیت در سیستم‌های شناسایی و توسعه استعداد را می‌سنجد. از تحلیل عاملی اکتشافی^۱ با چرخش متعامد برای شناسایی ساختار داخلی پرسشنامه استفاده شد، که بر این اساس ۳۶ سؤال از ۴۴ سؤال پرسشنامه در ۶ عامل دسته‌بندی شدند. این عوامل با عناوین اهداف، منابع، فرصت‌ها، ضروریات، فرایند و نتایج دسته‌بندی شدند. ۸ سؤال پرسشنامه به علت بار عاملی کمتر از $0/4$ حذف و باقی سؤالات در ۶ عامل طبقه‌بندی شدند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که الگوی شش عاملی سازه ارزیابی کیفیت در توسعه سیستم استعدادیابی ورزشی شامل، اهداف، منابع، فرصت‌ها، ضرورت‌ها، فرایند و نتایج، دارای برازش مناسبی بود. این پرسشنامه

2. Root Mean Square Error of Approximation

1. Exploratory Factor Analysis

تقریباً ۷۲٪ زیر ۴۰ سال و ۲۸٪ بالای ۴۰ سال سن داشتند، که این موضوع نشان می‌دهد که اغلب آزمودنی‌ها پژوهش جوان بودند. ۴۵٪ سابقه کار ورزشی بین ۵ تا ۱۰ سال و حدود ۴۴٪ بین ۱۰ تا ۲۵ سال و مابقی کمتر از ۵ سال بودند که بدین لحاظ آزمودنی‌ها تجربه و سابقه تقریباً خوبی در امر ورزش را داشتند. از لحاظ تحصیلات تقریباً ۴۶٪ دیپلم و فوق دیپلم و ۴۴٪ لیسانس و فوق لیسانس و ۱۰٪ دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. بنابراین بیشتر آزمودنی‌ها دارای مدرک دانشگاهی بودند. که از میان این تعداد آزمودنی ۴۴٫۳٪ در رشته تربیت بدنی و ۵۵٫۷٪ در رشته‌های غیر از تربیت بدنی تحصیل کرده‌اند.

با توجه به جدول (۱)، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (KS) جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد طبیعی بودن توزیع داده‌ها استفاده شد که نتایج جدول نشان دهنده طبیعی بودن توزیع داده‌ها بود. بنابراین می‌توان از آزمون پارامتریک استفاده نمود.

آن‌ها خواسته شد تا در صورت تمایل در این تحقیق شرکت کنند. البته با توجه به مشغله ذینفعان و مشکلات احتمالی در دسترسی به آنان و به منظور ایجاد اعتماد و اطمینان از محرمانه ماندن نتایج و فرصت کافی برای پاسخ دهی در شرایط آرام پرسشنامه‌ها در زمان مناسبی توزیع و جمع آوری گردید. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی همچون میانگین، و انحراف معیار برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی در جامعه تحقیق و برای بررسی تفاوت با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون آنوا و برای رتبه‌بندی متغیرها آزمون رتبه‌ای فریدمن از نرم افزار SPSS (نسخه ۲۰)، استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان دهنده این است که، از مجموع ۴۶۰ نفر نمونه که در این پژوهش حضور داشتند (تعداد ۸۳ نفر مربی، تعداد ۷۱ نفر از کارشناسان فدراسیون‌ها و هیات‌های ورزشی، ۲۶۹ ورزشکار (بسکتبال، کشتی، والیبال، وزنه برداری، هندبال)، و ۳۹ نفر از اساتید دانشگاه‌ها)،

جدول ۱. نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف

ابعاد پرسشنامه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار Z	سطح معناداری	نتیجه
اهداف	۲/۶۷	۰/۷۹	۰/۹۶۸	۰/۲۵۶	توزیع طبیعی
منابع	۲/۵۴	۰/۷۰	۰/۷۳۲	۰/۷۱۱	توزیع طبیعی
فرصت	۲/۵۵	۰/۶۸	۰/۶۷۲	۰/۵۳۳	توزیع طبیعی
ساختار ضرورت	۲/۸۸	۰/۸۳	۱/۳۳	۰/۱۴۶	توزیع طبیعی
فرایند	۲/۸۶	۰/۷۸	۰/۸۱۱	۰/۷۲۶	توزیع طبیعی
نتایج	۳/۰۰	۱/۸۱	۱/۰۲	۰/۳۱۲	توزیع طبیعی

جدول (۲)، توصیف سه عامل ارزیابی کیفیت در سیستم شناسایی و توسعه استعداد ورزشی را

نشان می‌دهد که در عوامل ساختار و فرایند، مربیان و در عامل نتایج، کارشناسان بیشترین میانگین را داشتند.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد ارزیابی کیفیت سیستم استعدادیابی

معیارهای ارزیابی	نمونه	میانگین	انحراف استاندارد
ساختار	مربیان	۲/۶۶	۰/۵۹
	ورزشکاران	۲/۶۰	۰/۵۸
	کارشناسان	۲/۵۳	۰/۴۹
	اساتید	۲/۲۷	۰/۳۶
فرایند	مربیان	۲/۹۷	۰/۸۱
	ورزشکاران	۲/۹۱	۰/۷۹
	کارشناسان	۲/۶۹	۰/۶۷
	اساتید	۲/۳۳	۰/۵۱
نتایج	کارشناسان	۳/۱۷	۰/۸۰
	ورزشکاران	۳/۰۴	۰/۶۹
	مربیان	۳/۰۱	۰/۸۴
	اساتید	۲/۵۱	۰/۷۵

جدول (۳)، نتایج آزمون آنوا را نشان می‌دهد که بین نمونه‌ها منتخب تفاوت معنی‌دار وجود داشت. بر این اساس در عامل ساختار، فرایند و نتایج

جدول ۳. آزمون آنوا برای مقایسه عوامل ارزیابی کیفیت در بین نمونه‌های منتخب

شاخص‌های ارزیابی	میانگین	F	درجه آزادی	سطح معنی داری
ساختار	۱/۹۳	۶/۰۵	۳	۰/۰۰۱
فرایند	۵/۴۵	۹/۲۷	۳	۰/۰۰۱
نتایج	۳/۷۸	۵/۸۶	۳	۰/۰۰۱

جدول (۴)، نتایج آزمون شفه را نشان می‌دهد که بر این اساس در عامل ساختار بین مربیان و ورزشکاران با اساتید متخصص، در عامل فرایند بین مربیان و ورزشکاران با اساتید، و در در عامل

نتایج بین مربیان با کارشناسان و اساتید با کارشناسان و ورزشکاران تفاوت معنی دار وجود داشت و در بقیه نمونه‌ها این تفاوت معنی دار نبود.

جدول ۴. نتایج آزمون تعقیبی شفه برای مقایسه عوامل ارزیابی سیستم استعدادیابی

متغیر	نمونه	اختلاف میانگین‌ها	سطح معنی‌داری
ساختار	مربیان	ورزشکاران	۰/۰۶۴
	مربیان	کارشناسان	۰/۱۳۳
	مربیان	اساتید	۰/۳۹۸*
	کارشناسان	ورزشکاران	۰/۰۶۹
	ورزشکاران	اساتید	۰/۳۳۴*
	اساتید	کارشناسان	۰/۳۳۴*
فرایند	مربیان	ورزشکاران	۰/۰۵۳
	مربیان	کارشناسان	۰/۲۸۱
	مربیان	اساتید	۰/۶۳۶*
	کارشناسان	ورزشکاران	۰/۲۲۷
	ورزشکاران	اساتید	۰/۵۸۲*
	اساتید	کارشناسان	۰/۳۵۴
نتایج	مربیان	ورزشکاران	۰/۰۲۸
	مربیان	کارشناسان	۰/۱۵۵
	مربیان	اساتید	۰/۴۹۷*
	کارشناسان	ورزشکاران	۰/۱۲۷
	ورزشکاران	اساتید	۰/۵۲۵*
	اساتید	کارشناسان	۰/۶۵۳*

ترتیب بیشترین و کمترین اولویت را بر کیفیت سیستم استعدادیابی ورزشی داشته‌اند.

نتایج جدول (۵)، مؤید آن است که از دیدگاه نمونه‌های منتخب عامل نتایج با میانگین رتبه ۴/۳۴ و عامل منابع با میانگین رتبه ۲/۹۲ به

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن درباره اولویت در کیفیت سیستم استعدادیابی موجود

عامل	میانگین	انحراف معیار	میانگین رتبه
نتایج	۳/۰۰	۰/۸۱	۴/۳۴
ضروریات	۲/۸۸	۰/۸۳	۳/۷۵
فرایند	۲/۸۶	۰/۷۸	۳/۹۲
اهداف	۲/۶۷	۰/۷۹	۳/۳۲
فرصت‌ها	۲/۵۵	۰/۶۸	۲/۷۵
منابع	۲/۵۴	۰/۷۰	۲/۹۲

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی در جمهوری اسلامی ایران می باشد. فرایند شناسایی ورزشکاران مستعد برای شرکت در برنامه های سازمان یافته، از مهم ترین مسائل در ورزش های معاصر است (اعرابی و همکاران، ۱۳۹۰).

بررسی آزمون آنوا مطابق جدول (۳)، نشان داد که بین عوامل ارزیابی کیفیت در سیستم استعدادیابی در بین نمونه های منتخب با یکدیگر تفاوت معنی داری وجود دارد. با توجه به جدول (۴)، آزمون تعقیبی شفه این تفاوت را در عامل ساختار، بین مربیان و ورزشکاران با اساتید و در عامل فرایند، این تفاوت بین مربیان و ورزشکاران با اساتید و در عامل نتایج، بین کارشناسان، ورزشکاران و مربیان با اساتید را با همدیگر نشان داد که با پژوهشات الیک رچر و همکاران (۲۰۱۰)، هم خوان بود.

در این رابطه، اهداف، منابع، فرصت ها و ضرورت ها چهار خرده مقیاس ساختار را تشکیل می دهند که ساختار بیان کننده ویژگی های فیزیکی، سازمانی و دیگر ویژگی های یک نهاد و محیط آن می باشد و در هر سازمان به این عامل تاکید می گردد. با توجه به جدول (۲)، مربیان، ورزشکاران و کارشناسان به ترتیب دارای امتیاز بیشتری در عامل ساختار هستند و با توجه به ارتباط مستقیم این افراد با سیستم استعدادیابی و این که این افراد از دینفعان اصلی سیستم استعدادیابی می باشند این عامل را یکی از عوامل بسیار ضروری برای بالا بردن کیفیت سیستم استعدادیابی می دانند. در این راستا، شیلبری و موری (۲۰۰۶)، نیز نیاز فدراسیون ها را در بکارگیری اشکال جایگزین و ساختار و رویه های

مدیریت برای ادامه حیات آن ها ضروری می داند (عیدی، ۱۳۹۰). می توان گفت که در بین گویه های مطرح شده در عامل ساختار استعدادیابی در ورزش قهرمانی کشور، وجود اهداف راهبردی و بلند مدت، روشن بودن اهداف سیستم استعدادیابی برای همه، از دیدگاه پاسخ دهندگان در این بخش دارای ضعف است. که با توجه به مقوله مدیریت کیفیت از عوامل مهم در بالا بردن کیفیت، وجود اهداف بلند مدت و روشن بودن اهداف برای همه افراد می باشد (ایوانا^۱، ۲۰۱۳). در اجرای مدیریت کیفیت که یکی از روش های جدید مدیریتی است، مشارکت افراد نقش بسزائی دارد؛ زیرا مدیریت کیفیت، سفر یا راه است نه یک مقصد و همه افراد باید در این نهضت مشارکت کنند. استعدادیابی در ورزش قهرمانی نیز همانند هر سیستم دیگری نیازمند تدوین اهداف کلان، راهبردها و برنامه های عملیاتی است تا ضمن آگاهی از مسیر حرکت بتوان از هر گونه دوباره کاری، بیراهه رفتن منابع مالی، انسانی، فیزیکی و اطلاعاتی خود اجتناب ورزد. در این فرایند، قوت ها و ضعف های داخلی و فرصت ها و تهدیدهای بیرونی سازمان در تحلیل (SWOT) شناسایی می شوند و با توجه به مأموریت سازمان، اهداف بلند مدت برای آن تدوین می شود و برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه های راهبردی، راهبردهای انتخاب می شود که با تکیه بر قوت ها و با بهره گیری از فرصت ها، ضعف ها از بین می رود و از تهدیدها پرهیز می شود تا در صورت اجرای

1. Ivana

بسیار بی معنا است که جوانان با استعداد را شناسایی کنیم و پس از آن متوجه شویم که تسهیلات و تجهیزات، مربیگری و غیره برای پرورش و تقویت آن استعداد ها ناکافی و نامناسب است. در همین راستا چانگ (۲۰۱۰)، طی پژوهشی به بررسی عوامل موفقیت قهرمانان چینی که در المپیک کسب مدال کرده بودند، پرداخت. نتایج نشان داد که امکانات و تجهیزات و حمایت‌های مالی مدیران از عوامل اصلی و تأثیر گذار در این امر بودند (جهان‌دیده، ۱۳۹۱).

همچنین در مباحث شناسایی و پرورش استعداد های ورزشی، آموزش و پرورش همواره از اهمیت بالایی برخوردار بوده است، و اهمیت وسعت و تعادل بین برنامه‌های تربیت بدنی به عنوان یک پیش‌نیاز اساسی برای استعدادیابی تأکید فراوان می‌شود. همواره این بحث مطرح است که ساختار و وسعت فرایندهای استعدادیابی مرهون نظام آموزش و پرورش است، چرا که با معرفی دانش‌آموزان با استعداد فرصت دستیابی به انواع موفقیت‌های را برای سازمان‌های مربوطه مهیا می‌سازد (ترابی، ۱۳۹۱). مدارس با دارا بودن میلیون ها دانش آموز، منبع عظیمی از استعداد های ورزشی بشمار می‌روند. در کشورهای پیشرفته، ورزش قهرمانی به ورزش مدارس وابستگی خاصی دارد. در واقع با به کارگیری روش های آموزشی مناسب، نه تنها کودکان در زمینه ی تربیت بدنی همه جانبه رشد می‌کنند، بلکه استعداد های ورزشی آنان نیز در زمینه‌های مختلف به تدریج آشکار می‌شود (محمدی، ۱۳۸۹). فرآیند کشف ورزشکاران با استعداد و هدایت آن‌ها به سوی تیم‌های ورزشی ملی به منظور شرکت در برنامه‌های تمرینی سازمان

صحیح باعث موفقیت سازمان شود (مظفری و همکاران، ۱۳۸۸).

همچنین عدم وجود منابع و تجهیزات کافی و عدم حمایت مالی، عدم وجود حمایت از ورزش مدارس، عدم وجود مدارس ورزشی، از دیگر ضعف‌های کیفیت سیستم استعدادیابی از دیدگاه ذینفعان می‌باشد. کسب منابع (جذب ورزشکاران، مربیان، حامیان و منابع مالی، زیر ساختی و...) چالش اغلب فدراسیون‌های ورزشی انفرادی و تیمی در ایران و عامل مهمی در اثربخشی سیستم استعدادیابی است. در این رابطه، فریزبی (۱۹۸۶) و کوکسی (۱۹۹۵) منابع مالی ، ورزشکاران و مربیان را زیر بنای بهره‌وری و دستیابی به اهداف در سازمان‌های ورزشی معرفی کرده‌اند (عیدی، ۱۳۹۰). پائول^۱ (۲۰۰۸) اظهار می‌دارد که تسهیلات و تجهیزات ورزشی عمده‌ترین نقش را در قهرمان پروری داراست، و عنصری با ارزش در فعالیت‌های مدیریتی و جهت‌دهی به برنامه‌ها دارد، در واقع بدون وجود چنین تسهیلاتی، هیچ برنامه‌ای نباید اعمال گردد و چنانچه اعمال گردد نیز به شکست منتهی خواهد شد. همچنین بودجه و مدیریت را اصلی ترین عناصر توسعه ورزش هر جامعه ذکر می‌کند و عدم وجود آن را، علی رغم تلاش مدیریت، منجر به تحقق نیافتن امور می‌داند (فیروزی و همکاران، ۱۳۹۱). وو کیم^۲ (۲۰۱۰) حمایت مالی را از عمده‌ترین دلایل توسعه ورزش در ایالات متحده دانسته و بیان می‌دارد که اگر حمایت مالی از آن برداشته شود، هیچ یک از ورزش‌های حرفه ای در این کشور نخواهند توانست به حیات خود ادامه دهند.

1. Paul
2. Woo Kim

یافته و تخصصی یکی از انتظارات جامعه از تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش است (ابراهیم و حلاجی، ۱۳۸۹: ۵). بدیهی است به منظور برطرف کردن این ضعف، باید توجه ویژه‌ای به استعدادیابی در وزارت آموزش و پرورش صورت گیرد و از طریق تدوین برنامه‌ها و راهکارهای مناسب، ارتباط اصولی و منطقی بین وزارت آموزش و پرورش با سازمان تربیت بدنی، پایگاه‌های استعدادیابی و قهرمانی، فدراسیون‌ها و هیأت‌های ورزشی به وجود آید.

از دیدگاه دینفعان، حمایت علمی نیز یکی از عواملی هست که در سیستم استعدادیابی در عامل ساختار باید به آن توجه کافی شود. بدیهی است به منظور ارتقا و توسعه استعدادیابی در ورزش قهرمانی کشور باید به مطالعات استعدادیابی توجه ویژه‌ای داشت و مطالعات طرح‌های پژوهشی در حوزه استعدادیابی بر مبنای نظام جامع و مدون و در راستای نظرسنجی و نیازسنجی ارگان‌ها و نهادهای مربوط و به دور از هرگونه موازی کاری صورت گیرد. سیستم استعدادیابی امری علمی و محتاج پیش درآمدهایی است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها ایجاد ارتباطی مناسب بین مراکز آموزشی و تحقیقاتی و به‌طور مشخص دانشگاه‌ها و مراکز اجرایی، ایجاد بانک اطلاعاتی ویژه استعدادیابی و غیره می‌باشد که می‌تواند نتایج علمی بهتری داشته باشد.

در بعد فرایند که به مثابه فعالیت‌های گروه-های مشارکت کننده در سیستم استعدادیابی اشاره دارد. و این فعالیت‌ها شامل برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل می‌باشد. با توجه به جدول (۲)، مربیان، ورزشکاران، کارشناسان و اساتید نیز همانند، بعد ساختار به ترتیب دارای بالاترین

میانگین بودند که برای تفسیر این نتیجه همانند بحث در عامل ساختار ارتباط مستقیم مربیان ورزشکاران و کارشناسان با سیستم استعدادیابی دانست. که در این عامل گویه عدم برنامه ریزی منظم دارای پایین ترین میانگین بود. فرکینز و شیلبری^۱ (۲۰۱۰) بیان می‌کند که برنامه بلند مدت پاسخی است به سؤالاتی مانند غایت‌های جستجوی ما کدامند؟ سرانجام به چه خواهیم رسید؟ و چگونه اهداف آینده ما تحقق خواهد یافت و یا شکست خواهد خورد؟ آن‌ها نقش برنامه ریزی راهبردی و بلند مدت در سازمان‌های ورزشی ملی و منطقه‌ای را پل موفقیت به اهداف می‌دانند. و بر آن عقیده‌اند که با نداشتن برنامه بلند مدت و چشم انداز اهداف، سازمان‌های ورزشی نباید متوقع هیچ گونه موفقیتی چه در سطح ملی و چه محلی و منطقه‌ای باشند، چرا که آن‌ها مانند گم شده ای هستند که هیچ نقشه‌ای در دست ندارند. برنامه-ریزی و اجرا شامل تدوین برنامه اصلی توسعه‌ی استعداد و بررسی دیدگاه‌های علمی و گروه‌های آموزشی و پیاده سازی آن است. برنامه‌ریزی راهبردی و وجود استراتژی در سیستم استعدادیابی موضوعی اجتناب ناپذیر است. کشورهایی که امروزه به قهرمان پروری روی آورده‌اند، از استعدادیابی ورزشی به عنوان ابزاری قوی در این راه استفاده می‌کنند، و در کارنامه تمام کشورهای موفق در ورزش، بحث استعدادیابی ورزشی به خوبی به چشم می‌خورد حتی در کشورهایی که در ورزش حرفی نداشتند امروزه می‌بینیم که در مسابقات جهانی ورزشکارانی بر سکوه‌های موفقیت دارند. حضور

1. Ferkins & Shilbury

فوق، بر اساس مدل نظام‌مند استعدادیابی، فدراسیون‌ها و سایر سازمان‌های متبوع، به طور فعالانه در جستجوی قهرمانان مستعد خواهند بود و این امر از طریق بکارگیری روش‌های سازمان یافته سیستماتیک و با استفاده از اجرای آزمون‌ها و نتایج مسابقات کشوری صورت می‌گیرد. در نتیجه هدف اصلی این تلاش‌ها (تدوین مدل‌های نظام مند) منجر به حداقل رساندن میزان از دست دادن مستعدین بالقوه ورزشی و تضمین نتایج رقابت‌های ورزشی خواهد شد (ساعت چیان و همکاران، ۱۳۹۱).

نتایج به موفقیت بین‌المللی ورزشکاران یا تیم‌های ورزشی در مسابقات منطقه‌ای، جهانی و المپیک پیوند خورده است و برون داد سیستم استعدادیابی را نشان خواهد داد. با توجه به جدول (۲)، در عامل نتایج کارشناسان، ورزشکاران و مربیان به ترتیب بالاترین میانگین را داشتند. سرمایه‌گذاری در فرایند استعدادیابی معمولاً با هدف توسعه ورزش نخبه، موفقیت بین‌المللی و تقویت زیرساخت‌های ورزش کشورها انجام می‌گیرد، به طوری که مدیریت فرایند استعدادیابی در اکثر کشورهای اروپایی موکد این مطلب است. از طرفی، فلسفه و اهداف استعدادیابی در طول تاریخ و در کشورها نه تنها متفاوت بوده بلکه در مسیر زمان الگوهای استعدادیابی در هر کشور دستخوش تغییرات مختلفی مبتنی بر شرایط فرهنگی، سیاسی، مذهبی، اقتصادی و اجتماعی شده است (ساعت چیان و همکاران، ۱۳۹۱).

ورزش حرفه‌ای یکی از ارکان مهم توسعه ورزش در کشورهاست. توسعه ورزش حرفه‌ای در هر کشور پیش‌زمینه کسب موفقیت در رقابت‌های جهانی و المپیک است. موفقیت بین‌المللی

ستارگان ورزشی شاید برای یک بار اتفاقی باشد اما برای تکرار حضور ورزشکاران موفق در میادین بین‌المللی که تاثیر زیادی بر معرفی کشورها دارد باید برنامه‌ریزی به نام «استعدادیابی ورزشی» به صورت منظم داشت. باید نظام جامع، راهبردی و مدونی بر استعدادیابی در ورزش قهرمانی که بخش عمده-ای از فعالیت‌های نظام ورزشی کشور محسوب می‌شود، حاکم باشد. بر مبنای برنامه جامع و راهبردی، استعدادیابی در ورزش قهرمانی خواهد توانست بدون تأثیر پذیرشی از شرایط مدیریتی حاکم، حرکت توأم با موفقیت خود را استمرار بخشد. زمانی که مأموریت‌ها و متعاقب آن اهداف و راه‌حل‌های تحقق اهداف به صورت جامع تدوین شده باشد، بی شک یکپارچگی حرکت سیستم و هماهنگی زیر مجموعه‌های آن در راستای مأموریت و اهداف به وجود آمده و تغییر ناگهانی مدیر، همه حرکتها را متوقف نخواهد کرد (مظفری و همکاران، ۱۳۸۸). در این زمینه فدراسیون‌ها و هیأت‌های ورزشی تابعه در هر رشته ورزشی خاص لازم است با برنامه‌ریزی‌های منسجم و هماهنگ و مطالعه جنبه‌ها و زمینه‌های مختلف هر رشته و در نظر گرفتن نیازها، اولویت‌ها و شرایط مربوط به رشته ورزشی خود به صورت علمی، پایه‌ای و حساب شده به فعالیت‌های استعدادیابی بپردازند.

یکی دیگر از مباحث مهم در بحث فرایند وجود بازخورد و کنترل برنامه استعدادیابی می‌باشد آنچه در بحث فرایند مسلم است، وجود بازخوردهای فرایندی طی مراحل مختلف است که منجر به کنترل و ارزشیابی سیستم می‌گردد. لذا بازبینی و اصلاح هر ساله می‌تواند بر پویایی فرایند کمک نماید. بنابراین با عنایت به مطالب

علمی آن جامعه دارد. یکی از صحنه‌های مهم بین‌المللی رویدادهای ورزشی در سطح مسابقات جهانی و المپیک است. امروزه، همه کشورهای دنیا برای کسب مدال‌های طلا، نقره و برنز رقابت‌های جهانی و المپیک برنامه‌ریزی‌های زیربنایی چشمگیری می‌کنند. استعدادیابی ورزشی، از نظر دانشمندان علوم ورزشی، راهی منطقی، کوتاه و مقرون به صرفه برای حضور موفقیت‌آمیز ورزشکاران در صحنه‌های بین‌المللی است

با توجه به جدول (۵)، نتایج دارای بالاترین اولویت در سیستم استعدادیابی موجود بودند، نتیجه‌گرایی در ورزش معیاری است که سیستم ورزش ایران بر آن تاکید زیادی دارد. بر مبنای رویکرد مبتنی بر اهداف (پرایس، ۱۹۶۷)، تعیین و شناسایی اهداف و استفاده از آن برای اندازه‌گیری عملکرد ویژگی مهم سازمان‌های ورزشی است که پیشینه تاریخی بیشتر رشته‌های ورزشی در ایران نشان می‌دهد که قضاوت و نگرش مدیران به موفقیت در راستای اندازه‌گیری اثربخشی به وسیله کسب مدال و موفقیت در رقابت‌های بین‌المللی تعیین‌کننده است. این نوع نگرش در سطح ورزش قهرمانی و حرفه‌ای ممکن است مزایایی را در پی داشته باشد. آنچه در این فرایندها مسلم است، وجود بازخوردهای فرایندی طی مراحل مختلف است که منجر به کنترل و ارزشیابی سیستم می‌گردد.

برای ورزشکاران یک کشور در رقابت‌های بین‌المللی و المپیک به طور کلی، تقویت‌کننده وجهه و اعتبار آن کشور در سطح جهانی می‌شود. اندازه‌گیری موفقیت در بسیاری از رشته‌های ورزشی مهم به وسیله جایگاه امتیازی در ارتباط با آن رقابت، تعیین می‌شود. هر چند فلسفه بازی‌های المپیک مشارکت در آن بازی‌هاست نه برنده شدن و رقابت بین کشورها؛ اما به هر حال کمیته بین‌المللی المپیک از جدول مدال‌ها که نشان‌دهنده موفقیت المپیک کشورهاست، برای مشخص کردن میزان توسعه‌یافتگی کشورها در ورزش، استفاده می‌کند. در چند دهه گذشته، رقابت بین کشورها برای بردن مدال در رقابت‌های بین‌المللی شدت بالایی به خود گرفته است. این امر منجر به این شده است که دولت‌ها و سازمان‌های ورزشی کشورها در سراسر جهان میزان قابل‌توجهی از بودجه خود را به ورزش حرفه‌ای اختصاص دهند. به منظور موفقیت بین‌المللی، سیستم‌های ورزش حرفه‌ای کشورها شدیداً متجانس و همگن شده‌اند و همه آن‌ها تقریباً از سیستم‌های یکسانی پیروی می‌کنند. امروزه در کنار روش‌های متعددی که بسیاری از کشورهای صاحب‌نام ورزش برای کسب موفقیت در عرصه‌های ورزش استفاده می‌کنند، استعدادیابی با داشتن جنبه‌های مثبت دیگر برای هدایت نوجوانان به سمت ورزش قهرمانی مورد قبول همگان است. حضور موفق هر جامعه‌ای در صحنه‌های بین‌المللی نشان از رشد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و

منابع

- ابراهیم، خ. حلاجی، م. ۱۳۸۹. *آشنایی با مبانی و فرآیند استعدادیابی ورزشی*، چاپ سوم، تهران، انتشارات بامداد کتاب.
- اعرابی، م. آفزاده، ه. نظاموند چگینی، ه. ۱۳۹۰. *دستنامه برنامه‌ریزی استراتژیک*، چاپ پنجم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- براون، ج. ۱۳۹۰. *استعدادیابی در ورزش: نحوه شناسایی و رشد ورزشکاران برجسته*. ترجمه ارشم، سعید؛ رادنی، الهام. چاپ اول، تهران، نشر علم و حرکت.
- بهمن‌یار، م. سهرابی، پ. ۱۳۹۰. *مقایسه آمادگی ادارات کل تربیت بدنی استانهای خراسان شمالی، رضوی و جنوبی در پذیرش مدیریت کیفیت جامع*. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران.
- جهان‌دیده، م. ع. حمیدی، م. زر، ع. ۱۳۹۱. *شناسایی و اولویت بندی نیازهای استعداد های ورزشی از دیدگاه ورزشکاران لیگ حرفه ای شیراز*، دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، صص ۹۱-۹۰.
- حسینی، ش. قربانیان رجبی، آ. حمیدی، م. سجادی، ن. ۱۳۹۰. *شناسایی قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش های فراروی آن*، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۷، صص ۵۴-۲۹.
- درودیان، ع.ا. شهبازی، م. ۱۳۹۰. *میزان پذیرش اصول TQM در سازمان تربیت بدنی و کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران*، همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران.
- ریچارد، ب. ریچارد، ف. ۱۳۹۱. *استعدادیابی و استعدادپروری در ورزش*. ترجمه ترابی، ف؛ جعفرپور، ش؛ چاپ اول، تهران، نشر علوم ورزشی (حتمی).
- ساعت چیان، و. گاراژیان ی. نقیبی، س. ۱۳۹۱. *فرایندهای استعدادیابی سیستماتیک منتخب در ورزش کشور*، دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، صص ۹۱-۹۰.
- عیدی، ح. ۱۳۹۰. *طراحی الگوی اثر بخشی فدراسیون‌های منتخب ورزشی بر مبنای چارچوب ارزشهای رقابتی*، رساله دکتری، دانشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی گیلان.
- عیدی، ح. عباسی، ه. عسگری، ب. ۱۳۹۱. *تحلیل مسیرهای استعدادیابی ورزشی در کشورهای منتخب جهان*، دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- فیروزی، م. رضوی، م.ح. فرزاد، ف. ۱۳۹۱. *بررسی چالش‌ها و مشکلات رشت های مدال آور دو و میدانی، قایقرانی و شنای ایران*، شماره ۱۵، صص ۳۷-۶۶.
- محمدی، ش. ۱۳۸۹. *تربیت بدنی اهداف، الگوها و ملاحظات*، مجله رشد آموزش تربیت بدنی، دوره یازدهم، شماره ۱، شماره تسلسل ۳۶، ص ۲۰.
- مظفری، ا.ا. الهی، ع.ر. قره، م. ع. پورسلطانی، ح. ۱۳۸۸. *نظام جامع توسعه ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران*. طرح پژوهشی پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- هادوی، ف. ۱۳۷۹. *استانداردهای استعدادیابی ورزشی*. معاونت ورزشی و امور فدراسیون‌ها. دفتر پایگاه‌های قهرمانی و امور باشگاه‌ها.
- Button, C. Pepping, G.J. Collins, D. 2005. *Unnatural Selection: Talent Identification And Development In Sport*. Nonlinear Dynamics, Psychology And Life Sciences Journal, 9(1): 61-88.

- Ahmad, A. 2012. *Obstacles to Applying Total Quality Management to Sport Clubs in Al-Jouf, Saudi Arabia*. World Journal of Sport Sciences, 6 (1): 01-05.
- Bompa, T.O. 1999. *Periodization: theory and methodology of training*. Champaign: Human Kinetics.
- De Bosscher, V. Bingham, J. Shibli, S. van Bottenburg, J. De Knop, P. 2008. *The Global Sporting Arms Race. An International Comparative Study on Sports Policy Factors Leading to International Sporting Success*. Oxford: Meyer & Meyer, ISBN: 978(1): 84126-228-4.
- De knop, P. van Hoecke, J. debosscher, V. 2004. *Quality management in sport clubs*. Sport management review, 7(1): 57-77.
- Ferkins, L. Shilbury, D. 2010. *Developing Board Strategic Capability in Sport Organizations: The National Regional Governing Relationship*, Sport Management Review, 13: 235 – 254.
- Foster, ST. 2008. *Towards an understanding of supply chain quality management*, Journal of Operations Management, 26(4): 461-467.
- Hartmann, H. Opper, E. 2000. *Quality management of preventive and health-oriented sports programs in sports clubs*, European Conference, Health Related Physical Activity in Adults' of CESS [Proceedings] (3-6). Porec, Croatia: self-published.
- Henriksen, K. 2010. *The ecology of talent development in sport: A multiple case study of successful athletic talent development environments in scandinavia*, Institute of Sports Science and Clinical Biomechanics Faculty of Health Sciences University of Southern Denmark.
- Hirose, N. Gakuhari, H. Hirano, A. Fukubayashi, T. 2007. *Possible predictor of talent identification of professional soccer players*. Journal of Sports Science and Medicine, 10-189.
- Hoare, D.G. and Warr, C.R. 2000. *Talent identification and women's soccer: An Australian experience*. Journal of Sport Sciences, 18: 751-758.
- Houlihan, B. & Green, M. 2008. *Comparative elite sport development*, Systems structures and public policy, Butterworth-Heinemann: reprint.
- Ivana M. 2013. *The integration of TQM and BPR*. Quality innovation prosperity-kevalita inovacia prospertia, 10: 59- 76.
- Leo, F.M. Sanchez, P.A. Sanchez, D. Amado, D. Calvo, T.G. 2009. *Influence of the motivational climate created by coach in the sport commitment in youth basketball players*, Revista de psicologia del deporte, 18 (1): 375-378.
- Martindale, RJ. Collins, D. Daubney, J. 2005. *Talent development: a guide for practice and research within sport*, 57: 353-375.
- Oleksandr, k. 2011. *Talent Recognition an Development Elaborating on a Principle Model*, Exercise & Sports Science Program School of Health Sciences Universiti Sains Malaysia Kubang Kerian, 16150, Kelantan. Malaysia International Journal of Developmental Sport Management. Vol. 11
- Pankhurst, A. Collins, D. Macnamara, A. 2013. *Talent development: linking the stakeholders to the process*, Journal of Sports Sciences, 31(4): 370–380.

- Reilly, T. Gilbourne, D. 2003. *Science and football: a review of applied research in the football codes*, J Sports Sci, 21: 693-705.
- Röger, U. Rütten, A. Ziemainz, H. Hil, H. 2010. *Quality of talent development systems: results from an international study*. European Journal for Sport and Society, 7 (1): 7-19.
- Ruetten A. Ziemainz H Roeger U. 2004. *A Quality Assured System of Selecting and Promoting Athletic Talents*. In: *Bundesinstitut für Sportwissenschaft (Ed.)*, BISp-Jahrbuch. Bergheim: Druckpunkt, 345-352.
- Sila, I. 2007. *Examining the effects of contextual factors on TQM and performance through the lens of organizational theories: An empirical study*, Journal of Operations Management, 25: 83-109.
- Stoszkowski, J.R. 2011. *An investigation of the mediators of talent development in golf*. School of Education University of Birmingham.
- Sun, H. and Cheng., T.K. 2002. *Comparing reasons, practices and effects Of ISO9000 certification and TQM implementation in Norwegian SMEs and large firms*. International Small Business Journal, 20(4): 421-441.
- Wolstencroft, E. 2002. *Talent Identification and Development*, An Academic Review A report for sport Scotland by The University of Edinburgh.
- Woo Kim, J. 2010. *The worth of sport event sponsorship: an event study*. Journal of Management and Marketing Research. 5: 1-14.



Comparing and Prioritizing the Quality Assessment in Factors of Sport Talent Development Systems from Stakeholder's Standpoint

Farhad Nazari¹, Bahram Yousefi², Hossein Eydi^{3*}

Received: Jan 4, 2015

Accepted: Apr 8, 2015

Abstract

Objective: The purpose of study was to compare and prioritize the quality assessment in factors of sport talent development systems.

Methodology: Methodology was descriptive done as a field study. Research population included all coaches (17.04%), athletes (58.04%), experts of sports federations and commissions (15.43%) and physical education experts (8.47%) that 460 individuals finally responded the questionnaire. Research instrument was the revised questionnaire of Ulrike Rogers (2010) which measures quality of talent identification system and development. Reliability, according to Cronbach's alpha, was 0.84. For analysis of data, the descriptive and inferential tests were used (mean and standard deviation, Kolmogorov-Smirnov, ANOVA and Friedman test).

Results: Result of ANOVA test showed the significant difference between the samples in the structure, process, outcome factors ($P < 0.05$). Also, according to Friedman test, result factor had first priority of sport talent development system in Iran.

Conclusion: Overall, we can conclude that assessing talent development as basis of professional sports can lead to success of national sports in global and international stage.

Keywords: Talent Identification, Structure, Process, Outcome.

1. M.A. Student, Buali Sina University

2. Assoc Prof of Razi University

3. Assist Prof of Razi University

*Email: h.eydi@razi.ac.ir