



تحلیل ابعاد کیفیت و تأثیر آن بر رضایت ذی‌نفعان در سیستم توسعه استعداد والیبال ایران

راضیه عاشوری^{۱*}، حمیدرضا گوهررستمی^۲، منیژه صادقی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۸

چکیده

هدف: هدف کلی از انجام این پژوهش، تحلیل تأثیر ابعاد کیفیت بر رضایت ذی‌نفعان در سیستم توسعه استعداد والیبال ایران می‌باشد.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی است که به منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده‌است. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۰۵ نفر از مربیان و مسئولین استعدادیاب شرکت‌کننده در دومین دوره مسابقات مینی والیبال قهرمانی نونهالان کشور و مسئولین فدراسیون والیبال ایران است. ابزار این پژوهش، پرسشنامه کیفیت سیستم توسعه استعداد اولریکه راجر و آلفرد روتن (۲۰۱۰) می‌باشد که بومی سازی شده و متغیر رضایت از عملکرد بین‌المللی محقق ساخته است. برای تعیین روایی ابزار تحقیق از روایی محتوایی با نظر متخصصین و روایی سازه توسط مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS3 استفاده شده و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی (میانگین و انحراف استاندارد و مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS3) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج تبیین ارتباط بین ابعاد کیفیت سیستم توسعه استعداد نشان داد رابطه متغیرهای ساختار بر فرآیند (T-value=۷/۰۳)، فرایند بر نتایج (T-value=۱۳/۷۶)، نتایج بر رضایت (T-value=۲/۷۳) و فرآیند بر رضایت معنی‌دار بوده است. درحالی‌که رابطه بین متغیر ساختار بر رضایت (T-value=۱/۷۰) و فرآیند بر رضایت (T-value=۰/۸۵) معنی‌دار نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری: در نهایت مدل کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال مسیری است که در آن ساختار، فرآیند و نتایج به طور سیستماتیک مدیریت می‌شوند و رضایت ذی‌نفعان را به همراه دارد.

واژه‌های کلیدی: والیبال، استعداد، کیفیت، ساختار، فرآیند، نتایج، رضایت

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان، ۲. استادیار دانشگاه گیلان، ۳. مربی دانشگاه گیلان

* نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: Raziye.ashuri@gmail.com

مقدمه

ورزش قهرمانی بزرگترین بنای دنیاست و حوزه دیگری را نمی‌توان یافت که تا به این حد در همه بخش‌های آن کار جدی، تجزیه و تحلیل اساسی و برنامه‌ریزی آگاهانه انجام شده باشد (Wolfram, 2008). امروزه رقابت برسر کسب مقام و مدال در مسابقات مهم بین-المللی (مانند بازی‌های المپیک و بازی‌های جهانی) افزایش یافته و شمار کشورهایی که برای موفقیت در این رقابت‌ها، هزینه‌های زیادی را صرف ورزش قهرمانی می‌کنند رو به افزایش است. لذا پژوهشگران همواره کوشیده‌اند به شیوه‌ای دست یابند تا بهترین‌ها را در حیطه تخصصی خود کشف کنند. از نظر دانشمندان علوم ورزشی، استعدادیابی ورزشی برای کشف و شناخت استعدادهای ورزشی راهی منطقی، کوتاه و مرقون به صرفه برای حضور موفقیت‌آمیز ورزشکاران در صحنه‌های بین‌المللی است (Heinilä, 1982). از این رو استعدادهای ورزشی به عنوان یکی از مهمترین منابع سازمان‌های ورزشی برای کسب موفقیت و دستیابی به بهترین نتایج در رقابت‌ها، محسوب می‌شوند. در نتیجه سیستم استعدادیابی و عملکرد آن نیز به عنوان سلاخی در ایجاد فرصت‌ها و غلبه بر تهدیدات برای ماندگاری ورزش قهرمانی در کشورهاست و در عین حال یک مزیت نسبی و چراغ راه مدیران ورزشی به حساب می‌آید (Lawler, 2008). برزیل از جمله این کشورهاست که برنامه استعدادیابی خود را از سال ۱۹۹۸ شروع کرده است و در سال ۲۰۰۸ نیز بیش از ۱۰۰ مرکز تاسیس کرد که بیش از ۱۰۰۰۰۰ نونهال و نوجوان را تحت پوشش قرار داد. در نهایت استعداها توسط

نخبگان، متخصصان ورزشی و مربیان حرفه‌ای شناخته شدند. امروزه برزیل به عنوان کشوری قدرتمند در ورزش قهرمانی بحساب می‌آید. کمسیون ورزش استرالیا (AFC) نیز در مسیر استعدادیابی ورزشی یک طرح استعدادیابی را در سه مرحله با هدف بازی‌های ۲۰۰۰ سیدنی ارائه کرد و عملکرد خود را به طرز چشم‌گیری در طول دهه‌ی ۹۰ میلادی بهبود بخشید، فرآیندی که نتایج خود را در المپیک ۲۰۰۰ به وضوح نشان داد بطوریکه ۶۵/۸ درصد ورزشکاران استرالیایی صاحب مدال شدند.

بنابر به گفته Ackland, Elliott, and Bloomfield (۲۰۰۹) فرایند استعدادیابی و تأمین سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای مورد نیاز برای تعلیم و پرورش ورزشکاران نخبه به منظور شرکت در مسابقات منطقه‌ای، قاره‌ای و جهانی موضوعی است که نمی‌توان به آن بی‌اعتنا بود. از این رو استعدادیابی ورزشی و مدیریت کیفیت سیستم توسعه استعداد را می‌توان از عوامل تاثیرگذار در دستیابی به موفقیت‌های بین‌المللی در ورزش قهرمانی دانست (Ruetten, Ziemainz, & Roeger, 1992). بنابر اصول مدیریت کیفیت که به افزایش رضایتمندی ذی‌نفعان، از طریق روش‌ها و نگرش‌های نظام‌مند در فرآیند بهبود مستمر تاکید می‌کند (Assad, 2003)، کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبالی در این تحقیق چارچوبی برای تضمین بهبود نتایج و کسب رضایتمندی ذی‌نفعان فدراسیون می‌باشد.

Röger, Rütten, Heiko, and Hill Donabedian (۲۰۱۰)، با استفاده از رویکرد (۱۹۸۰)، مدیریت کیفیت را تعیین اهداف و مسئولیت‌هایی در سیستم استعدادیابی می‌دانند

Hamidi, Rajabi, and Sajjadi (۲۰۱۳)

نیز مهمترین نقطه قوت سیستم استعدادیابی در ورزش قهرمانی ایران را انجام مطالعات در برخی از رشته‌های ورزشی و اصلی‌ترین نقطه ضعف آن را فعال نبودن وزارت آموزش و پرورش در امر استعدادیابی و مهمترین فرصت آن را کثرت جمعیت جوان با استعداد در کشور و اصلی‌ترین تهدید استعدادیابی در ورزش قهرمانی کشور را تمرکز مسئولان ورزش کشور و رسانه‌های گروهی بر نتیجه‌گرایی در ورزش به جای فرایندگرایی می‌دانند. همچنین Eidi (۲۰۱۲) به تحلیل مسیرهای استعدادیابی ورزشی در کشورهای منتخب جهان پرداخته است و Basereh (۲۰۱۶) نیز مدل استعدادیابی پیشنهادی والیبال ایران را در هفت مرحله ارائه کرد. تحقیقات انجام شده خارجی از قبیل پژوهش De Knop, Van Hoecke, and De Bosscher (۲۰۰۴) است که در تحقیقی عدم برنامه‌ریزی‌های راهبردی، مدیریت بازاریابی و ساختار باشگاه‌های ورزشی را ضعف اصلی و فرهنگ سازمانی را از نقاط قوت باشگاه‌های ورزشی در بلژیک می‌دانند. De Bosscher (۲۰۰۸)، نیز تعیین‌کننده‌های موفقیت در ورزش قهرمانی را تعریف کرده است. Röger et al. (۲۰۱۰)، به شناسایی چارچوبی برای تشخیص شاخص‌های کیفیت سیستم توسعه استعداد در ورزش قهرمانی پرداختند و آن را در ورزش‌ها و کشورهای مختلف قابل استفاده دانستند و Velencei and Gál (۲۰۱۱) با بررسی سیستم مدیریت استعداد ورزشی مجارستان وظایف مدیران را شرح داده است.

و آن‌ها را توسط ابزارهایی مانند برنامه‌ریزی کیفیت، کنترل کیفیت، تضمین کیفیت و ارتقاء کیفیت در کشورهای استرالیا، چین،^۱ GDR، USA اجرا کردند. یافته‌های تحقیقات Röger et al. (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که چهارچوب مفهومی موجود در معیارهای کیفیت سیستم توسعه استعداد در انواع ورزش‌ها و در کشورهای مختلف نیز قابل استفاده است. مطالعه رضایت ذی‌نفعان با اندازه‌گیری کیفیت سیستم توسعه استعداد، ارتباط تنگاتنگی دارد. مدل اروپایی کیفیت جامع^۲، سازمانی را سرآمد می‌داند که بتواند رضایت کلیه ذی‌نفعان خود(کارکنان، مشتریان، جامعه، سهامداران، شرکای تجاری و کلیه افراد و سازمان‌های دیگر که از سود سازمان مربوطه منتفع و از ضرر آن متضرر می‌گردند) را برآورده نماید. رضایت از عملکرد همان احساس مسرت یا دلسردی به دلیل مقایسه نتایج بین‌المللی کسب‌شده با انتظارات شخصی افرادی است که در استعدادیابی درگیر هستند. البته تحقیقات در زمینه استعدادیابی نشان داده است که موفقیت نتیجه‌ی تعامل پیچیده‌ی متغیرهایی است که به طور کامل درک نشده‌اند) Falk, Lidor, Lander, & (Lang, 2004).

تا امروز، پژوهش‌های اندکی در زمینه ارزیابی کیفیت در سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی صورت گرفته است، برخی از مهمترین آن‌ها Nazari, Yousefi, and Eidi (2015) که به تحلیل ابزار ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی پرداخته است، Hosseini,

1 .German Democratic Republic
2 . European Foundation of Quality Management (EFQM)

پژوهش به دنبال تحلیل تاثیر ابعاد کیفیت بر رضایت ذی‌نفعان در سیستم توسعه استعداد والیبالی ایران است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ روش شناسی از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی بود که به صورت میدانی انجام شد. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۰۵ نفر از جامعه آماری مربیان، مسئولین استعدادیاب استان‌ها و مسئولین فدراسیون والیبالی ایران بود. پرسشنامه‌ها توسط مربیان و مسئولین استعدادیاب شرکت‌کننده در دومین دوره مسابقات مینی‌والیبالی قهرمانی نونهالان کشور و مسئولین مربوط در فدراسیون والیبالی جمهوری اسلامی ایران تکمیل شد. ابزار این پژوهش، پرسشنامه Röger et al (۲۰۱۰) می‌باشد که با استفاده از نظر کارشناسان بومی سازی شده است. علاوه بر آن متغیر رضایت از عملکرد بین‌المللی، محقق ساخته بوده است. روایی پرسشنامه توسط ۸ نفر از اساتید مورد بررسی قرار گرفت و پایایی پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ pls گزارش شده است. متغیر ساختار شامل ۲۲ سؤال است که بعد اهداف سؤال ۱ الی ۴، بعد منابع سؤال ۵ الی ۱۳، بعد فرصت‌ها سؤال ۱۴ الی ۲۰، بعد الزامات سؤال ۲۱ الی ۲۲ را دربر می‌گیرند. متغیر فرآیند شامل ۱۰ سؤال و متغیر نتایج ۴ سؤال و متغیر رضایت از عملکرد نیز شامل ۴ سؤال است در حالت کلی این پرسشنامه براساس طیف لیکرت و به صورت دو وجهی تنظیم شد.

در سال ۱۳۷۴ "پایگاه ورزش قهرمانی و امور باشگاه‌ها" تحت نظارت دفتر امور مشترک فدراسیون‌ها ایجاد شد و به بررسی و ارزیابی فاکتورهای آمادگی جسمانی و آمادگی حرکتی ورزشکاران در سه مرحله کشف استعدادها، انتخاب استعدادها، پرورش و تعالی استعدادها پرداخت. که سرانجام در سال ۱۳۹۰ به "دفتر استعدادیابی و توسعه ورزش قهرمانی و حرفه ای" تغییر نام پیدا کرد و براساس شرح وظایف محوله در ساختار جدید فعالیت می‌نماید. امروزه Mehregan (۲۰۱۴) مدل کلی استعدادیابی و توسعه استعدادها در جمهوری اسلامی ایران را چهار مرحله کشف استعداد، شناسایی استعداد، توسعه استعداد انتخاب استعداد معرفی می‌کند.

با توجه به اهمیت یافتن استعدادیابی در کشورهای از جمله ایران، استعدادیابی در فدراسیون والیبالی ایران نیز به شکل قوی‌تری شروع به کار کرده است و این موضوع، شروعی برای حرکت به سمت تداوم و افزایش موفقیت‌های بین‌المللی است اما از آنجا که موفقیت، نیازمند برنامه‌ریزی و تضمین کیفیت می‌باشد، همواره باید ابعاد مختلف مسئله بررسی شود. با توجه به این موضوع به نظر می‌رسد که در کشور تحقیقی به منظور اهمیت رضایت ذی‌نفعان در حیطه استعدادیابی انجام نشده است و لذا به دلیل اهمیت آن در فرآیند استعدادیابی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. کاربرد اصلی این اطلاعات برای مسئولین و برنامه‌ریزان والیبالی است، زیرا آن‌ها را قادر خواهد ساخت تا با احاطه بیشتر بر وضعیت موجود، نحوه مطلوب کیفیت در سیستم‌های توسعه استعداد و کسب رضایت ذی‌نفعان را پیش‌بینی کنند. لذا این

یافته‌های پژوهش

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد، ضریب معناداری مسیر بین متغیرهای ساختاری و فرآیندی (۰/۰۳)، فرایندی و نتایج (۱۳/۷۶)، نتایج و رضایت (۲/۷۳) از ۱/۹۶ بیشتر بوده که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تاثیر بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۰۵ است. در نتیجه می‌توان گفت که متغیر فرایندی تاثیر معناداری بر متغیر نتایج می‌گذارد و با توجه به ضریب استاندارد شده بین آن‌ها (۰/۶۱)، به میزان ۶۱ درصد از تغییرات متغیر فرآیندی را تبیین می‌کند و متغیر ساختاری تاثیر معناداری بر متغیر فرآیندی می‌گذارد و با توجه به ضریب استاندارد شده بین آن‌ها (۰/۶۹)، به میزان ۶۹ درصد از تغییرات متغیر نتایج را تبیین می‌کند و متغیر نتایج نیز تاثیر معناداری بر متغیر رضایت می‌گذارد و با توجه به ضریب استاندارد شده بین آن‌ها (۰/۳۱)، به میزان ۳۱ درصد از تغییرات

متغیر رضایت را تبیین می‌کند. درحالی‌که ضریب معناداری مسیر بین متغیرهای ساختار و رضایت (۱/۷۰)، فرآیند و رضایت (۰/۸۵) از ۱/۹۶ کمتر بوده که این مطلب حاکی از معنی‌دار نبودن تاثیر متغیر ساختار بر متغیر رضایت و تاثیر متغیر فرآیند بر متغیر رضایت است. در جدول شماره (۱) با توجه به اینکه، مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷ و در برخی از موارد مقدار ۰/۶ را نیز ملاک قرار می‌دهند و برای پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای AVE، ۰/۵ است (Röger et al., 2010). در این تحقیق پایایی متغیرها در حد مطلوب قرار دارد. در نتیجه روایی همگرایی مدل و مناسب بودن مدل های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش نیز توسط معیارهای پایایی (ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و روایی همگرا و واگرا سنجیده و تأیید شد (جدول ۱ و ۲ و ۳).

جدول ۱. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR) و پایایی همگرا

ابعاد	آلفای کرونباخ Alpha > 0/7	پایایی ترکیبی CR > 0/7	روایی همگرا AVE > 0/5
ساختار	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۵۰
اهداف	۰/۷۹	۰/۸۶	۰/۶۱
منابع	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۵۲
فرصت	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۵۸
الزامات	۰/۷۲	۰/۷۹	۰/۶۵
فرآیند	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۵۱
نتایج	۰/۸۷	۰/۹۱	۰/۷۲
رضایت	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۶۷

جدول ۲. بار عاملی گویه‌های ساختار

متغیرها	ابعاد	سوالات	بار عاملی
اهداف	۱.	داشتن اهداف استراتژیک	۰/۷۶
	۲.	وجود تعداد زیادی از اهداف دقیق و مشخص	۰/۸۲
	۳.	وجود اهداف به صورت مکتوب	۰/۷۷
	۴.	درک مشترک جامعه والیبال از اهداف استعدادیابی	۰/۷۷
	۵.	حمایت از سیستم استعدادیابی بر اساس اصول توسعه استعداد	۰/۵۷
منابع	۶.	وجود منابع کافی در فدراسیون	۰/۶۸
	۷.	برگزاری اردوهای آموزشی و تمرینی مناسب از سوی فدراسیون	۰/۶۵
	۸.	وجود مدارس ورزشی کافی در کشور	۰/۶۰
	۹.	حمایت از مسابقات ورزشی مدارس	۰/۶۲
	۱۰.	وجود کانون های والیبال و مراکز آموزشی و تمرینی کافی	۰/۸۰
ساختار	۱۱.	تعداد کافی مربیان در سیستم استعدادیابی والیبال	۰/۷۹
	۱۲.	وجود مربیان با کیفیت در سیستم استعدادیابی والیبال	۰/۷۳
	۱۳.	حمایت از استعدادها از طریق آموزش حرفه ای	۰/۷۰
	۱۴.	حمایت سیاستگذاران کلان ورزشی از سیستم استعدادیابی	۰/۶۲
	۱۵.	تعامل و همکاری مناسب بین دولت و مدیران کلان ورزشی	۰/۷۶
فرصت	۱۶.	حمایت مالی کافی از سوی حامیان	۰/۷۵
	۱۷.	حمایت مناسب از سوی رسانه ها	۰/۸۴
	۱۸.	حمایت مناسب از سوی مراکز علمی	۰/۸۴
	۱۹.	حمایت مناسب از سوی جامعه	۰/۷۵
	۲۰.	حمایت از استعدادهایی که از سایر ورزش‌ها می آیند	۰/۶۹
الزامات	۲۱.	توجه و ملاحظات خاص دستگاه های غیر ورزشی	۰/۹۰
	۲۲.	تدوین قوانین و آیین نامه های استعدادیابی توسط فدراسیون‌ها	۰/۷۰

جدول ۳. بار عاملی در ابعاد فرآیند، نتایج و رضایت

متغیرها	سوالات	بار عاملی
۲۳.	داشتن برنامه ریزی منظم و مدون	۰/۷۰
۲۴.	بازبینی و به روز شدن اهداف کلان درحین اجرای فرآیند استعدادیابی	۰/۵۵
۲۵.	وجود برنامه های آموزشی جهت توسعه و پرورش استعدادها براساس اهداف کلان	۰/۷۹
۲۶.	استفاده از دیدگاه های علمی جدید در فرآیند استعدادیابی	۰/۷۰

۰/۸۷	۲۷. داشتن برنامه های متنوع برای توسعه و پرورش استعدادها	فرآیند
۰/۸۲	۲۸. دادن آموزش های متنوع به شکل های مختلف	
۰/۷۵	۲۹. متناسب بودن مطالب آموزشی با توانایی افراد	
۰/۸۴	۳۰. وجود سازماندهی مناسب برای آموزش دادن	
۰/۵۵	۳۱. قابل فهم بودن محتوای آموزشی	
۰/۴۲	۳۲. داشتن منابع مکتوب آموزشی	
۰/۷۲	۳۳. دستیابی به موفقیت های ورزشی در والیبال از طریق سیستم استعدادیابی	نتایج
۰/۸۳	۳۴. حداقل ریزش استعدادها به دلیل استفاده مناسب از سیستم استعدادیابی	
۰/۸۶	۳۵. توسعه و پرورش استعدادها مناسب و مورد نظر	
۰/۸۳	۳۶. برآورده شدن مجموعه ای از اهداف کلان سیستم توسعه استعداد	
۰/۸۳	۳۷. رضایت از عملکرد کلی والیبال ایران در سطح آسیا	رضایت
۰/۸۶	۳۸. رضایت از عملکرد کلی والیبال ایران در رقابت های جهانی	
۰/۸۶	۳۹. رضایت کلی جامعه ورزشی از عملکرد والیبال در سطح بین المللی	
۰/۸۵	۴۰. کیفیت بازی های والیبال ایران در رقابت های بین المللی	

جدول ۴ می توان اظهار داشت که در تحقیق، متغیرها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با متغیر-های دیگر. به بیان دیگر، روایی و اگرایی مدل در حد مناسبی است. در ادامه پژوهش برازش مدل ساختاری نیز با معیارهای T -values، R^2 ، Q^2 مورد قبول بود:

به عقیده Fornell and Larcker (۱۹۸۱) روایی و اگرایی در PLS به وسیله یک ماتریس محاسبه می گردد و وقتی در سطح قابل قبولی است که مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش که در خانه های قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آن ها که در خانه های زیرین و راست قطر اصلی ترتیب داده شده اند، بیشتر باشد. از این رو با توجه به

جدول ۴. روایی و اگرایی، ماتریس فورنل و لارکر (۱۹۸۱)

سازه ها	الزامات	اهداف	رضایت	ساختار	فرآیند	فرصت	منابع	نتایج
الزامات	۰/۸۱							
اهداف	۰/۳۰	۰/۷۸						
رضایت	۰/۱۶	۰/۳۶	۰/۸۱					
ساختار	۰/۵۳	۰/۵۲	۰/۳۱	۰/۶۱				
فرآیند	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۳۵	۰/۵۷	۰/۷۱			
فرصت	۰/۳۷	۰/۵۶	۰/۳۰	۰/۵۰	۰/۴۳	۰/۶۹		

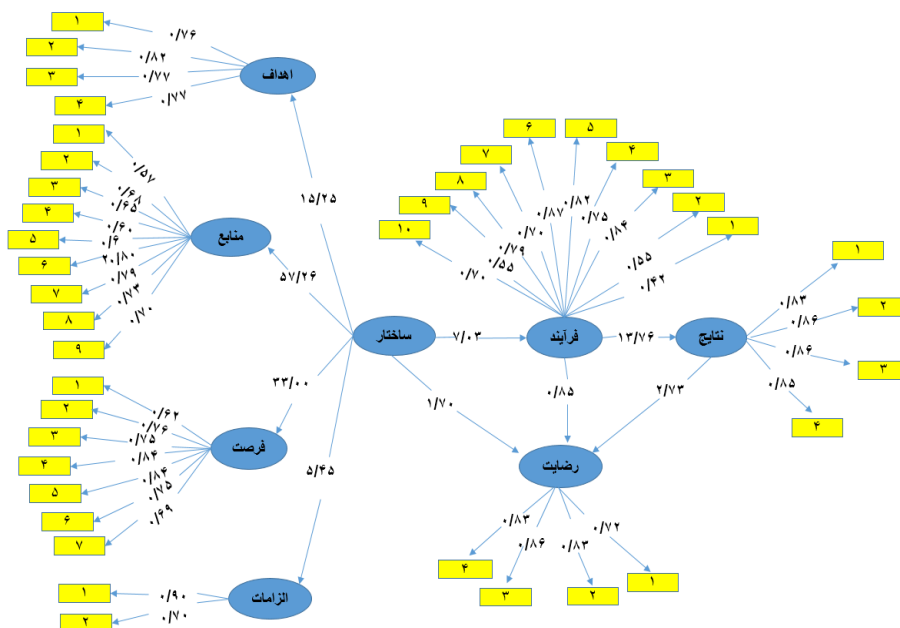
منابع	۰/۴۴	۰/۴۷	۰/۱۶	۰/۵۵	۰/۴۸	۰/۶۵	۰/۷۵
نتایج	۰/۴۲	۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۴۰	۰/۶۷	۰/۳۱	۰/۳۲

جدول ۵. مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS

نتیجه آزمون	T-value	ضریب مسیر	
مورد قبول	۷/۰۳	۰/۶۱	ساختاری ← فرآیندی
مورد قبول	۱۳/۷۶	۰/۶۹	فرآیندی ← نتایج
غیر قابل قبول	۱/۷۰	۰/۲۲	ساختار ← رضایت
غیر قابل قبول	۰/۸۵	-۰/۰۷	فرآیند ← رضایت
مورد قبول	۲/۷۳	۰/۳۱	نتایج ← رضایت

جدول ۶. مقدار ضرایب شاخص Q2 و R2

Q ²	R ²	
۰/۳۰	۰/۵۲	اهداف
۰/۳۹	۰/۸۱	منابع
۰/۳۵	۰/۷۵	فرصت
۰/۱۶	۰/۲۸	الزامات
۰/۱۴	۰/۳۲	فرآیند
۰/۲۹	۰/۴۵	نتایج
۰/۰۸	۰/۱۷	رضایت



شکل ۱. مدل اولیه کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبالی ایران به همراه t-value و بار عاملی

دارد (Aqaf, 2002). در همین راستا مدیریت کیفیت یکی از روش های جدید مدیریتی و یک رویکرد سیستمی است که همه افراد باید در آن مشارکت داشته باشند. رویکرد اصلی مدیریت کیفیت را شامل چهار مرحله اصلی برنامه ریزی^۲، اجرا^۳، کنترل^۴ و اقدام^۵ می داند و بر اساس استاندارد ISO9000 مدیریت کیفیت، فعالیتهایی هماهنگ شده برای هدایت و کنترل سازمانها در جهت کیفیت می باشد. این فعالیت ها شامل رهبری، برنامه ریزی راهبردی، مشتری مداری، رویکرد واقع گرایانه به تصمیم گیری، مدیریت منابع انسانی، مدیریت فرآیند و مدیریت تامین کنندگان می باشد (Foster Jr, 2008). همچنین مدل دنابدین با تعریف ابعاد کیفی ساختار، فرآیند و نتایج به ارزیابی کیفیت، نظارت و بهبود سیستم مراقبت های پزشکی پرداخت (Donabedian, 1980).

نتایج این پژوهش نشان می دهد متغیرهای ساختار و فرآیند در مدل کیفیت سیستم توسعه استعداد در ورزش والیبالی ایران به طور مستقیم توان پیش بینی رضایت ذی نفعان را ندارند و باید از متغیرهای دیگری هم استفاده کرد (جدول ۲) که با نتایج Röger et al (۲۰۱۰) مشابه است. در تحقیقات Röger et al (۲۰۱۰) ابعاد کنترل، تضمین و بهبود کیفیت به عنوان پیش شرطهای مهم برای رسیدن به کیفیت سیستم و در نهایت رضایت ذی نفعان در مراحل مدیریت کیفیت تعیین می شوند. برخی از محققان

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تایید برازش آن توسط GOF، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود.

$$GOF: \sqrt{\frac{0.57}{0.64}} = 0.94$$

بنا بر عقیده تننهاوس و همکاران^۱ در سال ۲۰۰۴ برای این شاخص برازش مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. در نتیجه برازش کلی مدل در حد "خیلی قوی" مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه گیری

در سیستم توسعه استعدادها در ورزش والیبالی برای رسیدن به کیفیت مطلوب باید حداکثر توان را برای بکارگیری رویکرد سیستمی و مدیریت کیفیت در سیستم توسعه استعداد ورزش والیبالی ایران داشته باشیم. از نظر Ershadi and Aiassi (۲۰۱۷)، رویکرد سیستمی مجموعه ای از اجزای به هم پیوسته است که به علت وابستگی حاکم بر اجزای خود، کلیت جدیدی را احراز نموده و از نظم و سازمان خاصی پیروی می کنند و در جهت تحقق هدف معینی که دلیل وجودی آن است، فعالیت دارند و به عقیده راسل لینکلن اکاف، رویکرد سیستمی شیوه ای برای تجزیه و تحلیل اجزای به هم وابسته سیستمها و خرده سیستمهاست که بر تاثیر مستقیم محیط بیرونی بر سازمانها تاکید

2. Plan
3. Do
4. Check
5. Act

1. Tenenhaus et al

های مختلف از متغیر فرآیند و توسعه و پرورش استعدادها، مناسب و مورد نظر از متغیر نتایج و رضایت از عملکرد کلی والیبالیست‌های ایران در رقابت‌های جهانی، رضایت کلی جامعه ورزشی از عملکرد والیبالیست‌ها در سطح بین‌المللی، کیفیت بازی‌های والیبالیست‌های ایران در رقابت‌های بین‌المللی در متغیر رضایت، با توجه به بیشتر بودن مقدار بار عاملی آن‌ها در رابطه با سازه‌هایشان، سهم بیشتری در تبیین سازه‌هایشان ایفا می‌کنند و در واقع تاثیر بیشتری بر ابعادشان دارند (جدول ۵ و ۴).

اهمیت وجود تعداد زیادی از اهداف دقیق و مشخص در بعد ساختار نشان از این موضوع است که استعدادیابی در ورزش قهرمانی نیز همانند هر سیستم دیگری نیازمند تدوین اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی است، تا ضمن آگاهی از مسیر حرکت بتوان از هر گونه دوباره‌کاری، بیراه‌رفتن منابع مالی، انسانی، فیزیکی و اطلاعاتی اجتناب کرد. Hosseini et al. (۲۰۱۳) وجود تعداد زیادی از اهداف دقیق و مشخص و تدوین اهداف بلندمدت را با شناسایی قوت‌ها و ضعف‌های داخلی و فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی و توجه به مأموریت سازمان انجام‌پذیر می‌دانند. Eidi (۲۰۱۱) بر این باور است که دستیابی به اثربخشی سازمانی در محیط‌هایی مانند فدراسیون‌های ورزشی که دارای ذی‌نفعانی با تمایلات و دیدگاه‌های مختلف هستند، نیازمند اتخاذ استراتژی‌های متفاوت برای جلب رضایت ذی‌نفعان مختلف و برآورده ساختن انتظارات آن‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت آن دسته از فدراسیون‌های ورزشی که نیازهای متعدد ذی‌نفعان خود را شناسایی و برآورده می‌کنند

مدیریت ورزشی استفاده از یک رویکرد چند بعدی را در سازمان‌ها مورد اهمیت ویژه‌ای قرار داده‌اند و معتقد بودند که سازمان باید به طور همزمان با شاخص‌های مختلفی ارزیابی شود (Eidi, 2011). بنا به گفته De Bosscher (۲۰۰۸) عوامل موثر بر موفقیت‌های بین‌المللی ورزشی طی فرآیندی بعنوان "ورودی"، "عملکرد" و "خروجی" تبیین می‌شوند که به طور عمده به حمایت مالی و عملکرد ورزش قهرمانی، کارآیی سیاست‌های ورزشی اشاره دارد. توصیه De Bosscher (۲۰۰۸) به ملت‌هایی که یک راهبرد استراتژیک برای تولید ورزشکاران نخبه را اتخاذ می‌کنند این است که حداقل بخشی از این فرآیند را به ارزیابی نتایج حاصل شده (خروجی‌ها) اختصاص دهند و از روش‌های مختلف برای ارائه اطلاعات معنی‌دار در یک رابطه چرخه‌ای (ورودی-خروجی) استفاده کنند. در واقع نتایج این تحقیق نیز گویای این مطلب می‌باشد که با حذف هر کدام از مراحل کنترل (فرآیند)، تضمین (نتایج) و بهبود کیفیت نمی‌توان به طور مستقیم به نتیجه نهایی یا همان رضایت رسید.

براساس نتایج این تحقیق وجود تعداد زیادی از اهداف دقیق و مشخص، وجود کانون‌های والیبالیست‌ها و مراکز آموزشی و تمرینی کافی، حمایت مناسب از سوی رسانه‌ها، حمایت مناسب از سوی مراکز علمی، توجه و ملاحظات خاص دستگاه‌های غیر ورزشی از متغیر ساختار که در این پژوهش به مولفه‌های اهداف، منابع، فرصت‌ها، الزامات طبقه‌بندی شده است و داشتن برنامه‌های متنوع برای توسعه و پرورش استعدادها، وجود سازماندهی مناسب برای آموزش دادن، دادن آموزش‌های متنوع به شکل

پرمخاطب بودن، فراگیر بودن و درصد نفوذ بالا می‌توانند تأثیر بسیاری در نشر فرهنگ استعدادیابی درست و اصولی در میان مردم بگذارند. Jalali farahani (۲۰۰۴) بر این باور است که حمایت رسانه‌ها در یک دوره از بازی‌ها می‌تواند جزو عوامل موثر در موفقیت یا عدم موفقیت تیم ورزشی باشد که کمتر دیده می‌شود. تأثیر دیگر رسانه‌ها در سیستم استعدادیابی ورزش قهرمانی کشور تمرکز مسئولان ورزش کشور و رسانه‌های گروهی بر نتیجه‌گرایی در ورزش به جای فرایندگرایی است و باید با نگاهی ویژه به این موضوع، تهدید مذکور را مرتفع ساخت. در واقع رسانه‌ها باید از سیستم استعدادیابی حمایت کنند و با دید علمی و معقول به این سیستم نگاه کنند. حمایت مناسب از سوی مراکز علمی، یکی دیگر از حمایت‌های مهم خارج از سیستم استعدادیابی محسوب می‌شود. وجود اساتید متخصص و دانشکده‌های تربیت بدنی در کلیه مراکز استانی و برخی شهرستان‌های کشور را جزو فرصت‌ها و نقاط قوت ورزش قهرمانی کشور می‌دانند. لذا حمایت از سوی مراکز علمی مانند دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی برای سیستم استعدادیابی باید حائز اهمیت باشد تا بتواند از نظریات اصولی و علمی آن‌ها استفاده کنند و از تجربیات و نتایج دیگر کشورها به صورت علمی بهره بگیرند. حمایت سردمداران کشور از سیستم استعدادیابی نیز یکی از حمایت‌های مهم خارج از سیستم استعدادیابی محسوب می‌شود و یک سود دوطرفه برای هر دو طرف معامله دارد. در واقع تنها سیستم استعدادیابی از این تعامل سود نمی‌برد بلکه دولت‌ها نیز از منافع برخوردار می‌شوند.

درجهت تحقق اهداف سازمانی در محیطی اثربخش قرار خواهند گرفت. از طرف دیگر وجود اهداف دقیق و مشخص از آنجایی دارای اهمیت است که سیستم استعدادیابی باید بدون تأثیر-پذیری از شرایط مدیریتی حاکم، بتواند با موفقیت حرکت کند. به همین دلیل باید نظامی با اهداف جامع، راهبردی و مدون برای سیستم استعدادیابی در ورزش قهرمانی تدوین گردد تا بتوان بین اعضای سیستم استعدادیابی هماهنگی ایجاد کرد و تغییر ناگهانی مدیر، نتواند همه حرکت‌ها را متوقف کند (Mozafari, 2009).

با توجه به نتایج پژوهش، وجود کانون‌های والیبالی و مراکز آموزشی و تمرینی کافی در مرحله ساختار سیستم توسعه استعدادیابی موضوعی با اهمیت است. در همین راستا Velenczei and Gál (۲۰۱۱) در سیستم استعدادیابی مجارستان معتقد است که ایجاد شبکه‌ای از مراکز ورزشی منطقه‌ای و توسعه زیرساخت‌های مناسب در سیستم استعدادیابی مجارستان لازم و ضروری است. علاوه بر آن نیز وجود پایگاه‌های ویژه استعدادیابی و قهرمانی در ادارات تربیت بدنی مراکز استان‌ها در ایران را از فرصت‌ها و نقاط قوت ورزش قهرمانی کشور می‌دانند.

حمایت مناسب از سوی رسانه‌ها یکی از حمایت‌های مهم خارج از سیستم استعدادیابی محسوب می‌شود و می‌تواند برای سیستم نوعی فرصت تلقی گردد. گالتونگ معتقد است که فعالیت رسانه‌ها سبب افزایش اطلاعات و ادراک مردم می‌شود و در نتیجه نگرش آن‌ها را تغییر می‌دهد (AGHAJANI, MAJIDI, & ASKARI, 2013). رسانه‌های عمومی مانند رادیو و تلویزیون و نشریات و اینترنت به دلیل

استعدادیابی را یک ضعف اساسی دانستند که به منظور برطرف کردن آن، 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 هیئت‌های ورزشی به وجود آید. درحالی‌که مارتیندال^۱ و همکاران (۲۰۰۵) یکی از خصایص مهم در فرآیند تبدیل استعداد به ورزشکار نخبه را تمرکز بر پرورش مناسب بیان می‌کنند و انتخاب سریع افراد را مورد تأیید نمی‌دانند.

یکی از اهداف مدیریت استعداد اندازه‌گیری و پیگیری مستمر قابلیت‌های موجود و فاصله آن با قابلیت‌ها و مهارت‌های مطلوب از طریق استراتژی‌ها و برنامه‌های آموزشی و پرورشی می‌باشد. از آنجایی که استعدادها، انسان‌ها، ویژگی‌های رفتاری و حرکتی آن‌ها متفاوت و گوناگون است لذا دادن آموزش‌های متنوع به شکل‌های مختلف می‌تواند گزینه‌ای مهم در مسیر سیستم توسعه استعداد باشد. ولنسزی (۲۰۱۱) بنابر تحقیقات خود در مجارستان بیان می‌کند که ورزشکاران در باشگاه‌های ورزشی مجارستان درجه‌بندی می‌شوند و بسته به نوع ورزش و سطح رقابت، آموزش می‌بینند.

در مرحله نتایج، استعدادها باید به بهترین شکل توسعه و پرورش پیدا کرده باشند و از قبل این نتایج تضمین شده باشند. بنا بر گفته Donabedian (۱۹۸۰) تضمین کیفیت تمام قواعد و فعالیت‌هایی است که برای حفظ، تداوم و ارتقاء کیفیت سیستم انجام می‌شود و یکی از

زیرا کشورها با موفقیت در میادین بین‌المللی ورزشی علاوه بر کسب تأثیرات مثبت اجتماعی و اقتصادی، ثبات و توانمندی همه جانبه کشور خود را نشان می‌دهند لذا این موضوع توجه فراوانی را از ناحیه دولت‌ها متوجه ورزش قهرمانی و سیستم استعدادیابی ساخته است (Hosseini et al., 2013). در همین جهت دستگاه‌های غیرورزشی مانند مجلس، دولت می‌توانند منابع دولتی کافی و پشتیبانی‌های خاصی را به منظور بهبود وضعیت استعدادیابی برای کسب منافع حاصل از آن، به ورزش اختصاص دهند.

همانطور که گفته شد نتایج تحقیق، سه مورد را در پیشبرد بهتر متغیر فرآیند سیستم توسعه استعداد حائز اهمیت تشخیص داد که داشتن برنامه‌های متنوع برای توسعه و پرورش استعدادها، وجود سازماندهی مناسب برای آموزش دادن، دادن آموزش‌های متنوع به شکل‌های مختلف از مهم‌ترین عوامل محسوب می‌شوند. از این رو در مدل کیفیت سیستم توسعه استعداد، مدیران قبل از شروع استعدادیابی و پیش از آنکه روش پیچیده‌ی شناسایی استعداد را برنامه‌ریزی کنند باید نظام آموزشی مناسبی را تنظیم کنند. تا بتوانند به تعلیم و تربیت کسانی که به عنوان بهترین‌ها انتخاب شده‌اند، بپردازند. در واقع بسیار بی‌معنا است که جوانان با استعداد را شناسایی کنیم و پس از آن متوجه شویم که سازماندهی مناسب برای آموزش دادن مانند تسهیلات و تجهیزات، مربیگری و غیره برای پرورش و تقویت آن استعدادها ناکافی و نامناسب است (Jahanideh, Hamidi, & Zar, 2013). Hosseini et al. (۲۰۱۳) فعال نبودن وزارت آموزش و پرورش در امر

پذیرفته است، نارسایی‌هایی در ابعاد کیفی سیستم توسعه استعداد مشاهده می‌شود و بین وضعیت موجود و مطلوب سیستم توسعه استعداد تفاوت وجود دارد. در واقع این سیستم، نیاز به عملکرد قوی‌تری دارد و پیشنهاد می‌شود که با به کارگیری برنامه‌ریزی، کنترل و تضمین کیفیت توسط مدیریت کیفیت به حداکثر رضایت ذی‌نفعان دست پیدا کنند. در واقع مدیران برای اجرای سیستم توسعه استعداد بر مبنای کیفیت، باید هوشیارانه عمل کنند و اطلاعات کافی و مؤثر برای شناخت آینده‌ی سازمان و نیازهای مشتریان و ایجاد ساختار مناسب برای روبرو شدن با مسائل مختلف در فرایند سیستم استعدادیابی را داشته باشند.

مدیران باید در نظر داشته باشند که کیفیت در بلندمدت حاصل می‌شود و این در حالیست که اولویت و نیازهای ذی‌نفعان طی زمان تغییر می‌کند؛ می‌توان اذعان کرد آن چه امروز برای سازمان فرصت و قوت است در اثر غفلت مدیران می‌تواند به تهدید و ضعف تبدیل شود و آن چه که تهدید است با درایت و رویکرد مناسب و تلاش مدیران به مرور زمان به مزیت رقابتی تبدیل شود. لذا مدیریت فدراسیون‌های ورزشی نیازمند قبول مدل کیفیت سیستم توسعه استعداد برای دستیابی به نتایج قابل قبول و کسب رضایت ذی‌نفعان در دراز مدت هستند و از آنجایی که مدل کیفیت سیستم توسعه استعداد ارائه شده، چگونگی ایجاد کیفیت در سیستم توسعه استعدادها، ایجاد موفقیت و در نهایت کسب رضایت ذی‌نفعان را در پی دارد در نتیجه پیشنهاد می‌شود فدراسیون‌های ورزشی با توجه به مدل ارائه شده در این پژوهش که بیانگر تاثیر بالای مدیریت کیفیت در ایجاد

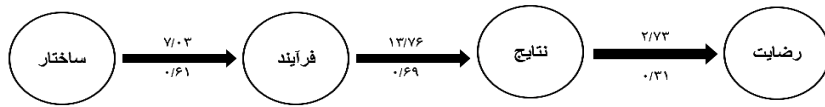
چهار بخش اصلی مدیریت کیفیت می‌باشد که در آن احتمال بروز خطاها(مانند: کاهش منافع ذی‌نفعان و یا حسن شهرت سیستم مجری) از بین می‌رود تا بتواند کیفیت خدمات عرضه شده به ذی‌نفعان را تضمین کند و رضایت آن‌ها را بدنبال داشته باشد. از این سو هرچه سیستم استعدادیابی والیبالی ایران نتایج مثبتی را بدست بیاورد رضایت ذی‌نفعان بیش‌تر می‌شود.

براساس نظرات پاسخ‌دهندگان این پژوهش از عمده عوامل منجر به رضایت ذی‌نفعان در این پژوهش می‌توان به عملکرد کلی والیبالی ایران در رقابت‌های جهانی، عملکرد والیبالی در سطح بین‌المللی، کیفیت بازی‌های والیبالی ایران در رقابت‌های بین‌المللی اشاره کرد. پاسخ دهندگان به عنوان ذی‌نفعان در سیستم توسعه استعداد، رضایت از عملکرد کلی والیبالی ایران در سطح آسیا را در مرحله رضایت از عملکرد بین‌المللی در حد بالایی دانستند و به دنبال آن رضایت از عملکرد کلی والیبالی ایران در رقابت‌های جهانی، کیفیت بازی‌های والیبالی ایران در رقابت‌های بین‌المللی و رضایت کلی جامعه ورزشی از عملکرد والیبالی در سطح بین‌المللی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. مدل کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبالی مسیری است که در آن ساختار، فرآیند و نتایج به طور سیستماتیک مدیریت می‌شوند و در واقع نتایج کسب شده، حاصل تعامل مثبت متغیر ساختار و فرآیند، فرآیند و نتایج است که در نتیجه می‌تواند رضایت ذی‌نفعان را به همراه داشته باشد.

مدیریت کیفیت در سیستم توسعه استعداد والیبالی ایران، در آغاز راه است و با توجه به نتایج تحقیق حاضر علی‌رغم تلاش‌های زیادی که در حوزه استعدادیابی در داخل کشور صورت

استفاده کنند.

کیفیت سیستم توسعه استعداد است از مدل
کیفیت سیستم توسعه استعدادها در والیبال



شکل ۲. نتایج مدل کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال

sporting success: Meyer & Meyer Verlag.

- De Knop, P., Van Hoecke, J., & De Bosscher, V. (2004). Quality management in sports clubs. *Sport Management Review*, 7(1), 57-77.
- Donabedian, A. (1980). Explorations in quality assessment and monitoring.
- Eidi, H., Abbasi, Homayoun, Asgari, Bahman. (2012). Analysis of Sport Recognition Paths in Selected Countries of the World. Second National Conduct of Athletic Excellence, Tehran, Sports Basij Organization.
- Eidi, H. (2011). Designing the Effectiveness Pattern of Selected Sports Federations Based on Competitive Value Framework. Ph.D., Physical Education and Sports Science University of Gilan.
- Ershadi, M. J., & Aiassi, R. (2017). A Model for Quality Assurance on Acquisition and Registration, Processing, and Dissemination of Theses and Dissertations Systems. *Journal of Information Technology Management*, 9(2), 167-190. doi:10.22059/jitm.2017.61416
- Falk, B., Lidor, R., Lander, Y., & Lang, B. (2004). Talent identification and early development of elite water-polo

منابع

- Ackland, T. R., Elliott, B., & Bloomfield, J. (2009). *Applied anatomy and biomechanics in sport: Human Kinetics*.
- AGHAJANI, N., MAJIDI, N., & ASKARI, J. (2013). The Analysis of the Sport Media Role in the Country to Propagate Sport in Devotees & Disabled Persons Society.
- Aqaf, R. L. (2002). System Thinking and Thinker Systems, Translators Razam Musharrafi and Behrad Ranjbari. *Tadbir Magazine* No. 130, pp. 53-47.
- Assad, M., Hamidi, M. (2003). Study of the status of comprehensive quality management in the country's physical education organization. . *Olympiad*, 11th year, No. 3 & 4, p. 135. [Persian].
- Basereh, M. (2016). Developing a Model for Volleyball Talent Identification in Iran. *Sport Management Studies Journal*, No. 57, No. 8, p. [Persian].
- De Bosscher, V. (2008). The global sporting arms race: An international comparative study on sports policy factors leading to international

- Mehregan, J. (2014). Volleyball Coaching Principles. Volleyball Federation Publications.
- Mozafari, S. A. A. (2009). Designing and compiling a comprehensive system of championship sports. research project, physical education and sports science institute.
- Nazari, F., Yousefi, B., & Eidi, H. (2015). Factor Analysis of Quality Assessment System of Exercise Development System. , Sport Management Studies, 33, 81-61.
- Röger, U., Rütten, A., Heiko, Z., & Hill, R. (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. (1992). A Quality Assured System of Selecting and Promoting Athletic Talents1. Nation, 1996, 2000.
- Velenczei, A., & Gál, A. (2011). New challenges, old answers in Hungarian sport: the case of talent management. European Journal for Sport and Society, 8(4), 281-297.
- Wolfram, L. (2008). cycling practisingcycling practising. Translate MajidJalaliFarahani, prosperity Salehi, IOC Press.
- players: a 2-year follow-up study. Journal of sports sciences, 22(4), 347-355.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research, 18(1), 39-50.
- Foster Jr, S. T. (2008). Towards an understanding of supply chain quality management. Journal of operations management, 26(4), 461-467.
- Heinilä, K. (1982). The totalization process in international sport: Toward a theory of the totalization of competition in top-level sport: University of Jyväskylä, Department of Sociology and Planning for Physical ...
- Hosseini, S., Hamidi, M., Rajabi, A. v. o., & Sajjadi, S. N. (2013). Identify the strengths, weaknesses, opportunities and threats of talent identification in the Islamic Republic of Iran championship and its many challenges and challenges. Sport management. Number 17- P. 54- 29. [Persian].
- Jahanideh, M. A., Hamidi, M., & Zar, A. S. (2013). Identify and prioritize the needs of athletic talents from the perspective of professional athletes in Shiraz. the second National Conference on Sport Recognition. P. 34-31. [Persian].
- Jalali farahani, m. (2004). sport guideline document and champions sport development studing
- Journal of motion, Number 26.
- Lawler, E. (2008). Choosing the right talent management strategy. Workspan, 51(7), 65-81.



Analysis of the Effect of Quality Dimensions on the Satisfaction of the Participants in Iran's Volleyball Talent Development System

Raziye Ashoori^{1*}, Hamid Reza Goharostami², Manijeh Sadeghi³

Received: Feb 4, 2018

Accepted: sep 9.2018

Abstract

Objective: The purpose of the present research was Analysis of the Effect of Quality Dimensions on the Satisfaction of the Participants in Iran's Volleyball Talent Development System.

Methodology: The present study is of applied research type and in order to gather the data, a descriptive survey method was used. The sample size was 105 people including the scouts and the ones in charge of scouting who participated in the second national under-12 junior mini-volleyball championship and also the officials of the Iran Volleyball Federation. The instrument of the study was Ulrike Röger and Alfred Rütten's questionnaire of talent development systems quality (2010), that was localized and it should be noted that the variable "satisfaction with international performance" is a constructed one. In case of the instrument validity, its content validity was confirmed by the experts of the field and the construct validity was also calculated through PLS3 software, using the structural equations model. The reliability of the model was calculated 0.84 using Cronbach's alpha test. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistics (mean and standard deviation, Kolmogorov-Smirnov test, Friedman's rank test, U Mann-Whitney test and structural equations modelling by PLS3 software) were used.

Results: The results of the explanation of the relationship between the quality dimensions of the system of development of talent showed that the relationship between structure variables on the process (T-value=7.3), process on results (T-value=76.73), results on satisfaction (T-value=73.23) has been meaningful. While the relationship between the structure variable on satisfaction (T-value = 1.70) and process on satisfaction (T-value = 0.85) is not meaningful.

Conclusion: Ultimately, the quality model of volleyball development system is a pathway in which the structure, process and results are systematically managed and lead to satisfaction of the stakeholders.

Keywords: volleyball, talent, quality, structure, process, results, satisfaction

1. Associate Professor, University of Guilan, 2. MA. Student of Sport Management, 3. Coach of the University of Guilan

* Corresponding author's e-mail address: Raziye.ashuri@gmail.com