

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۶، شماره ۲۲، پاییز ۱۳۹۷

ص ص: ۶۵-۷۹

ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران

ابوالفضل درویشی^۱ - مرتضی دوستی^{۲*} - سیدمحمدحسین رضوی^۳ - فرزاد فرزاد^۴
۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران ۲،۴. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، شهر بابلسر، ایران ۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، شهر بابلسر، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۳۱، تاریخ تصویب: ۱۳۹۶/۰۸/۲۴)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل مربیان، بازیکنان، استادان دانشگاه (فعال در حوزه فوتبال)، پیشکسوتان، مدیران و داوران فوتبال ایران و نمونه آماری شامل ۲۵۳ نفر بود که به روش هدفمند و در دسترس انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه ارزیابی سیستم توسعه استعداد روجر و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شد که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد و روایی صوری آن توسط استادان مدیریت ورزشی تأیید و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی در قالب نرم‌افزارهای AMOS²³ و SPSS²² استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که در بین ابعاد سیستم استعدادیابی فوتبال، به ترتیب، ساختار، فرایند و نتایج بیشترین نقش را داشته‌اند و هر سه بعد با میزان مطلوب فاصله داشتند. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان برای بهبود وضعیت استعدادیابی فوتبال ایران، هدف‌گذاری، داشتن چشم‌انداز و برنامه‌هایی برای رسیدن به اهداف را مدنظر قرار دهند.

واژه‌های کلیدی

ارزیابی، استعدادیابی، ساختار، فوتبال، کیفیت.

مقدمه

ورزش فوتبال امروزه محبوب‌ترین ورزش در جهان است (۲۱). این ورزش نه تنها به سلامت بدن کمک می‌کند، بلکه سبب بهتر شدن کیفیت زندگی افراد می‌شود (۱۵). در عصر حاضر ورزش تقریباً در زندگی افراد نفوذ کرده و در بین ورزش‌ها، فوتبال به دلیل جذابیت خاص، یکی از بیشترین جمعیت‌های ورزشی دنیا را به وجود آورده است و جایگاه منحصر به فردی دارد، به گونه‌ای که به پدیده‌ای فراگیر و جهانی بدل شده و برای آن حد و مرزی نمی‌توان قائل شد. این رشته به دلیل برخورداری از ابعاد اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، از حالت بازی ساده خارج شده است، این نکته دلیل توجه به ارتقای این رشته ورزشی در سطح جهان را آشکار می‌سازد (۲۰).

با بررسی سرگذشت فوتبال در دوران گذشته، دست‌اندرکاران فوتبال در نقاط گوناگون جهان با اعتقاد به اینکه رشد فوتبال در هر کشور، راهی جز گذر از مسیر علمی آن ندارد، سعی کرده‌اند که در این مسیر قدم بگذارند. برای آنها به خوبی آشکار شده است که فوتبال زیبا باید از دوران نوجوانی در فوتبالیست وجود داشته باشد و نحوه تربیت، تغذیه، بدنسازی و آموزش مهارت‌های فردی و گروهی در شرایط و عوامل مطلوب علمی و تجربه‌شده، صورت پذیرد. هر کجا که این‌گونه اندیشه‌ها پیگیری شد، موفقیت‌های پایدار به وجود می‌آید (۹). شناخت کافی از علوم مختلف ورزش در رسیدن به اوج موفقیت اهمیت بسیاری دارد، اما به کارگیری این علوم بدون تعیین پیش‌نیازهای اولیه، فرصت به کارگیری مفید علوم را محدود می‌کند. با توجه به این مطلب، از جمله وظایف مربیان، غیر از آگاهی از علوم ورزشی و نقش هر یک در موفقیت، توانایی در انتخاب نیروی مستعد برای رشته‌ی موردنظر است که به گواه بیشتر صاحب‌نظران و

متخصصان فن، عاملی فوق‌العاده مهم و پیش‌نیاز اولیه و لازم برای موفقیت در ورزش است. بی‌شک بی‌توجهی به برخی عوامل یا پیش‌نیازهای اولیه و تعیین‌کننده که تحت عنوان استعدادیابی مطرح است، اگرچه احتمال موفقیت را ناممکن نمی‌سازد، بی‌تردید محدود و ضعیف خواهد کرد (۱). در حوزه‌های مختلفی مانند ورزش، هنر، تعلیم و تربیت، محققان در پی یافتن مؤثرترین روش برای شناسایی نخبگان هستند. این حوزه‌ها در بیشتر جوامع با هم همپوشانی دارند و علی‌رغم منابع مالی محدود، رقابت سطح بالایی بین این حوزه‌ها وجود دارد (۸). استعدادیابی و توسعه استعداد در حال تبدیل شدن به بازار بزرگ است (۲۳). استعدادیابی و توسعه استعداد موضوعی پیچیده اما مسئله مهمی در ورزش‌های رقابتی است، به خصوص در ورزش‌هایی مانند فوتبال که توانایی شناسایی استعداد، پیامدهای تجاری چشمگیری برای بازیکنان و باشگاه‌ها دارد. توسعه روزبه‌روز و صنعتی شدن فوتبال و توجه زیاد به مباحث اقتصادی آن و علاقه فراوان نوجوانان و جوانان برای پیوستن به جمع بازیکنان حرفه‌ای فوتبال، دست‌اندرکاران، مدیران و مربیان مدارس و باشگاه‌های فوتبال را بر آن داشته تا با استعدادیابی از بین داوطلبان از هدر رفتن پول، سرمایه و وقت خود و داوطلبان جلوگیری کنند (۲۵).

برنامه استعدادیابی و پرورش این استعدادها برای شناسایی و توسعه ورزشکاران با استعداد برای رسیدن به بالاترین سطح ورزش در جهان است. به علاوه، این امر می‌تواند وسیله مفیدی برای افزایش مشارکت ورزشی در یک جامعه و به وجود آوردن ارتباطی مطلوب بین ورزش، استعدادها، اولویت‌های شخصی و سطح غیرحرفه‌ای باشد (۱۸). رساندن ورزشکار به اوج عملکرد خود و موفقیت او با شناسایی در سنین پایین و پرورش دادن در ادامه از طریق چارچوبی مشخص و مطابق با علم مختص آن

از طرفی براساس استاندارد ISO 9000، مدیریت کیفیت شامل فعالیت‌های هماهنگ‌شده برای هدایت و کنترل سازمان‌ها در جهت کیفیت است. این فعالیت‌ها شامل رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، مشتری‌مداری، رویکرد واقع‌گرایانه به تصمیم‌گیری، مدیریت منابع انسانی، مدیریت فرایند و مدیریت تأمین‌کنندگان است (۱۱). مدیریت کیفیت به‌عنوان روشی منحصربه‌فرد برای مقابله با مشکلات و رسیدن به بالاترین میزان کیفیت در تولید با توجه به یک مدیریت مؤثر است. مدیریت کیفیت در سازمان‌های ورزشی به تعهد هر یک از مدیران ارشد، در دسترس بودن منابع موردنیاز اعم از منابع مالی و انسانی، سیستم کیفیت بهینه، کنترل تمام فعالیت‌های مؤسسه و استفاده از سیستم مؤثر برای رسیدن به هدف، نیازمند است. مدیریت کیفیت با ساختارها و فرایندهایی که عوامل اصلی نتایج سیستم شناسایی و توسعه استعدادند، ارتباط دارد. کیفیت سیستم شناسایی و توسعه استعداد ورزشی ممکن است موفقیت ورزشکاران نخبه یک کشور را در سطح بین‌المللی تحت تأثیر قرار دهد. مدیریت کیفیت، اهداف و مسئولیت‌ها را در سیستم استعدادیابی تعیین و آن‌ها را توسط ابزاری مانند برنامه‌ریزی کیفیت، کنترل کیفیت، اطمینان‌دهی کیفیت و ارتقای کیفیت در درون سیستم کیفیتی اجرا می‌کند و به‌عنوان پیش‌نیازی مهم برای کنترل، اطمینان‌دهی و ارتقای کیفیت سیستم استعدادیابی، نیازها یا معیارهای کیفیتی را تعیین می‌کند (۱۱)؛ بنابراین برای سیستم توسعه استعداد فوتبال کشور وجود کیفیت و مدیریت کیفیت ضروری است و باید به آن توجه شود.

دوستداری و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعات خود برخی از مشکلات استعدادیابی فوتبال ایران را استفاده نکردن از افراد متخصص، آشنا نبودن با روش‌های استعدادیابی، کمبود امکانات مالی و مادی، نداشتن برنامه

ورزش امکان‌پذیر است. در حقیقت کشف بازیکنان در فوتبال مرحله اول فرایند پرورش است. این فرایند با رشد مهارت‌های ذاتی و اکتسابی بازیکنان در آکادمی‌ها ادامه یافته و با حرفه‌ای شدن بازیکنان در باشگاه‌ها تکامل می‌یابد که بسیار حائز اهمیت است. از این‌رو بازیکنی که بتواند مربیان و مدیران را قانع کند که یک استعداد است، باید در محیط یادگیری مناسب برای شکوفایی توانایی‌های خود، قرار گیرد (۴). یکی از منافع حاصل از استعدادیابی و پرورش درست استعدادها علاوه بر بعد ورزشی آن از نظر اقتصادی نیز می‌تواند برای هر باشگاه یا کشوری مفید باشد (۲۶). برترین باشگاه‌های فوتبال توجه زیادی به فرایند استعدادیابی و استعدادپروری می‌کنند و به همین دلیل پژوهش‌های زیادی در این زمینه انجام می‌دهند (۱۶). با مطرح شدن بحث استعدادیابی در ورزش کشور، بسیاری اولین گام در فرایند پرورش قهرمانان را استعدادیابی می‌دانند. کسانی که بر موضوع استعدادیابی تأکید می‌کنند، معتقدند که استعدادیابی صرفه‌جویی در زمان موردنیاز برای رسیدن به اوج عملکرد، منابع انسانی، مالی و غیره است. همچنین کارایی نظام قهرمان‌پروری را افزایش می‌دهد، کار مربی، ورزشکار و مدیر را آسان می‌کند و پشتوانه‌سازی را ممکن می‌سازد (۱۰) و پس از استعدادیابی برای حمایت و زیر نظر داشتن استعدادها شناسایی‌شده استعدادپروری امر بسیار مهمی است. در ایران پرورش قهرمانان و کسب مدال حداقل در حد یک آرزو مطرح است و تلاش‌هایی برای تحقق شکل صحیحی از آن لازم و ضروری به‌نظر می‌رسد. با این حال باید اذعان کرد که تا تنظیم برنامه ملی و هدفمند برای قهرمان‌پروری، مسیر دشواری در پیش است و شاید بتوان مسئله استعدادیابی و پرورش استعدادها را از گام‌های بنیادین و اولیه در خصوص تدوین برنامه ملی قهرمان‌پروری به حساب آورد (۴).

کیفیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به این نتیجه رسیدند که این اداره در دو معیار مشارکت‌ها و منابع و نتایج جامعه دارای مقداری مناسب و در معیارهای رهبری، کارکنان، استراتژی و خط‌مشی، فرایندها، نتایج کارکنان، نتایج مشتریان و نتایج کلیدی عملکرد دارای مقداری متوسط بودند (۱۱). رستگار و همکاران (۱۳۹۵) در ارزشیابی کیفیت منابع انسانی بخش درون‌داد مقطع کارشناسی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک کشور به این نتیجه رسیدند که سه عامل دانشجویان، استادان مدیران گروه در وضعیت نسبتاً مطلوب و عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات در وضعیت نامطلوبی هستند (۵). تحقیقات نشان داده است که در ایران فرایند استعدادیابی ضعیف‌تر از بسیاری از کشورهای صاحب‌نام در عرصه ورزش قهرمانی انجام می‌گیرد. استعدادیابی در فوتبال کشور با وجود جوانان و نوجوانان مستعد، مربیان با دانش، استادان متخصص و فرصت‌هایی دیگر، همچنان به‌درستی انجام نمی‌گیرد (۲). با توجه به اینکه تاکنون تحقیقی در زمینه بررسی کیفیت سیستم توسعه استعداد در فوتبال ایران انجام نگرفته است و همچنین وجود مشکلات در استعدادیابی و استعدادپروری فوتبال ایران و به هدر رفتن تعداد زیادی از استعدادها در فوتبال کشور و اهمیت توجه به کیفیت در سیستم استعدادیابی فوتبال کشور، لزوم انجام این تحقیق احساس می‌شود.

روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق کلیه مربیان، بازیکنان، استادان دانشگاه، پیشکسوتان، مدیران و داوران فوتبال ایران بودند. نمونه آماری شامل ۲۵۳ نفر از مربیان، بازیکنان، استادان دانشگاه، پیشکسوتان، مدیران و داوران فوتبال ایران بود

و اصولی برای استعدادیابی، عدم همکاری خانواده‌ها و آگاهی نداشتن از محاسن استعدادیابی، برشمردند (۴). همچنین حسینی و همکاران (۱۳۹۲) دریافتند که برخی از ضعف‌های استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران شامل فعال نبودن وزارت آموزش و پرورش در امر استعدادیابی، بی‌توجهی به آموزش برای تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص در حوزه استعدادیابی، فقدان طرح یکپارچه، اجرایی و ساختارمند در استعدادیابی، کمبود امکانات و تجهیزات و سهم اندک باشگاه‌های ورزشی در پرورش استعدادیابی است (۳). نظری و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که بین عوامل ارزیابی کیفیت توسعه استعداد ورزش کشور، نتایج دارای بالاترین اولویت در سیستم ورزشی ایران بود (۱۴). مارتینداله و همکاران^۱ (۲۰۰۷)، پنج ویژگی را برای سیستم توسعه استعداد در ورزش بریتانیا برشمردند که شامل روش‌ها و اهداف بلندمدت، حمایت و پیام‌های منسجم گسترده، تأکید بر توسعه مناسب و نه موفقیت اولیه، توسعه ادامه‌دار و شخصی‌شده و توسعه یکپارچه، جامع و سیستماتیک، است (۲۳). میتچل^۲ (۲۰۱۶) اعتقاد داشت که شاخص‌های عملکرد کلیدی آکادمی‌های فوتبال شامل داشتن چشم‌انداز و استراتژی، رهبری و مدیریت، مربیگری، وجود آموزش، داشتن برنامه‌ریزی، استفاده از علوم ورزشی و پزشکی، پیشرفت و توسعه بازیکنان، استخدام و شناسایی استعداد، وسایل و تجهیزات و پایداری مالی و سازمانی، است (۲۴). دی کی‌ناپ و همکاران^۳ (۲۰۰۴) در ارزیابی کیفیت باشگاه‌های ورزشی بلژیک دریافتند که ضعف اصلی این باشگاه‌ها در برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت بازاریابی و ساختار باشگاه‌هاست (۱۷). کاظمی و همکاران (۱۳۹۵) در ارزیابی

1. Martindale, Collins & Abraham
2. Mitchell
3. De Knop, Van Hoecke & De Bosscher

که به روش هدفمند و در دسترس انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه روجر و همکاران^۱ (۲۰۱۰) بود که به‌وسیله نظری و همکاران (۱۳۹۴) (۱۳) به زبان فارسی ترجمه و تحلیل عاملی شده است و کیفیت سیستم‌های شناسایی و توسعه استعداد را می‌سنجد. این پرسشنامه شامل ۴۴ سؤال و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. پرسشنامه دارای سه متغیر ساختار (سؤالات ۱-۲۷)، فرایند (سؤالات ۲۸-۳۷) و نتیجه (سؤالات ۳۸-۴۴) است. متغیر ساختار دارای چهار مؤلفه شامل اهداف (سؤالات ۱-۵)، منابع (سؤالات ۶-۱۶)، فرصت (سؤالات ۱۷-۲۵) و ضرورت (سؤالات ۲۶-۲۷) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استادان مدیریت ورزشی بررسی و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی، بررسی شد. پایایی پرسشنامه به‌وسیله آلفای کرونباخ بررسی شد و مقدار آن ۰/۸۷ به‌دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار AMOS، SPSS و آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و تی‌تک نمونه‌ای استفاده شد.

چنانکه جدول ۱ نشان می‌دهد، اندازه نمونه برای عاملی شدن کفایت می‌کند. مقدار آماره KMO، برابر با ۰/۸۷ به‌دست آمده و در سطح قابل قبولی است و نشان می‌دهد که داده‌ها از قابلیت لازم برای تحلیل عاملی شدن برخوردارند. از طرفی سطح معناداری نیز Sig= ۰/۰۰۱ محاسبه شده که بیانگر توانایی عاملی بودن داده‌ها از سوی آماره بارتلت است. بدین ترتیب سؤال‌های مطرح‌شده در پرسشنامه، می‌توانند متغیرهایی باشند که عوامل موردنظر را به‌خوبی بسنجند و آن را شناسایی کنند. از این‌رو استفاده از تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مجاز است.

1. Röger, Rütten, Heiko & Hill

جدول ۱. مقدار آماره کی.ام.ا و بار تلت

مقدار آماره کی.ام.ا (k-m-O)	مقدار آماره کی.ام.ا	بار
۰/۸۷	۳۴۷۵/۱۲۲	کای دو
۰/۰۰۱	۲۱	درجه آزادی
		سطح معناداری

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی سؤالات پرسشنامه

شماره سؤال	بار عاملی	معناداری (T)	شماره سؤال	بار عاملی	معناداری (T)	شماره سؤال	بار عاملی	معناداری (T)
Re1	۰/۴۱	۱	Pr1	۰/۶۱	۱	St1	۰/۶۵	۱
Re2	۰/۳۶	۴/۴۳	Pr 2	۰/۷۰	۹/۷۳	St2	۰/۶۱	۹/۳۳
Re3	۰/۱۰	۱/۴۳	Pr3	۰/۸۲	۵/۳۴	St3	۰/۳۷	۵/۶۱
Re4	۰/۷۴	۷/۰۶	Pr4	۰/۷۹	۱۰/۵۷	St4	۰/۵۴	۸/۳۲
Re5	۰/۱۴	۱/۸۶	Pr5	۰/۷۷	۱۲/۰۳	St5	-۰/۱۱	۰/۰۸
Re6	۰/۸۳	۷/۱۱	Pr6	۰/۶۸	۱۰/۶۰	St6	۰/۵۰	۷/۵۹
Re7	۰/۵۱	۴/۹۳	Pr7	۰/۷۷	۱۲/۰۳	St7	۰/۵۲	۸/۰۳
			Pr8	۰/۶۸	۱۰/۵۷	St8	۰/۴۰	۶/۲۰
			Pr9	۰/۶۲	۹/۷۳	St9	۰/۶۹	۱۰/۴۴
			Pr10	۰/۷۲	۹/۴۶	St10	۰/۵۸	۸/۷۱
						St11	۰/۷۲	۱۱/۰۰
						St12	۰/۴۵	۶/۸۶
						St13	۰/۳۷	۵/۶۹
						St14	۰/۴۸	۷/۱۹
						St15	۰/۴۱	۶/۲۹
						St16	۰/۵۴	۸/۲۳
						St17	۰/۵۹	۸/۹۳
						St18	۰/۴۶	۶/۹۲
						St19	۰/۴۵	۶/۹۰
						St20	۰/۵۴	۸/۲۱
						St21	۰/۶۴	۹/۷۰
						St22	۰/۳۴	۵/۳۳
						St23	۰/۶۱	۹/۳۸
						St24	۰/۰۱	۰/۲۴
						St25	۰/۴۹	۷/۵۲
						St26	۰/۴۳	۶/۶۹
						St27	۰/۷۱	۱۰/۰۰

ساختار

بعد نتایج، تمامی سؤالات پرسشنامه ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال از مقادیر بار عاملی و T

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که به جز سؤالات ۲۴ از بعد ساختار و سؤالات ۳ و ۵ از

نتایج و یافته‌های تحقیق

در بخش جمعیت‌شناختی، بیشترین افراد دارای سمت مربی (۱۴۲ نفر یا ۵۶/۱ درصد)، دارای دامنه سنی ۳۵-۲۶ سال (۱۳۲ نفر یا ۵۲/۲ درصد)، رشته تحصیلی تربیت بدنی (۱۵۰ نفر یا ۵۹/۳ درصد)، مدرک لیسانس (۱۱۴ نفر یا ۴۵/۱)، دارای سابقه ۱۰-۶ سال (۸۰ نفر یا ۳۱/۶ درصد) و در بین مربیان بیشترین افراد دارای درجه مربیگری C (۴۵ نفر یا ۳۱/۶۹ درصد) بودند.

قابل قبول در سطح $P \leq 0.05$ برخوردارند و شاخص‌های مناسبی برای سنجش آن پرسشنامه محسوب می‌شوند؛ بنابراین سؤال ۲۴ بعد ساختار و سؤالات ۳ و ۵ بعد نتایج از تحلیل حذف و بقیه سؤالات به‌منظور بررسی آزمون فرضیات تحقیق باقی خواهند ماند. همچنین بارهای عاملی به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی مقادیر مثبتی را نشان داده‌اند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل ارزیابی کیفیت

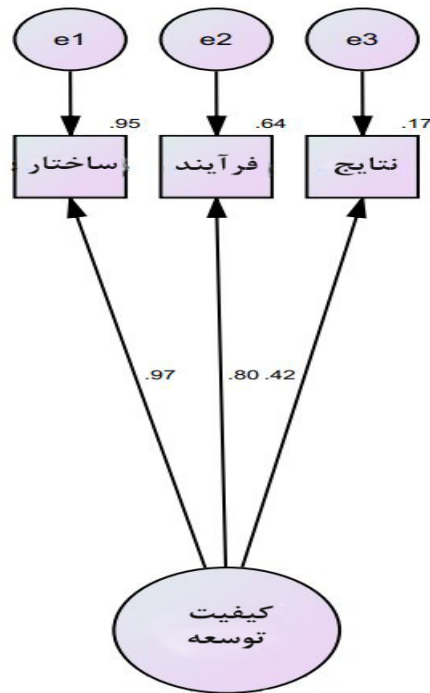
شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل ۱	ملاک	تفسیر
شاخص‌های	سطح پوشش کای اسکور	p value	۰/۲۱۴	$P(\chi^2) > 0.05$	برازش مطلوب
برازش	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹	$GFI > 0.9$	برازش مطلوب
مطلق	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	۰/۹۲۲	$AGFI > 0.9$	برازش مطلوب
شاخص‌های	برازش هنجارنشده (توکر-لویس)	NNFI(TLI)	۰/۹۴	$NNFI > 0.9$	برازش مطلوب
برازش	شاخص برازش هنجارنشده یا شاخص بنتلر-بونت	NFI	۰/۹۶	$NFI > 0.9$	برازش مطلوب
تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۱	$CFI > 0.9$	برازش مطلوب
	برازش افزایشی	IFI	۰/۹۲	$IFI > 0.9$	برازش مطلوب
شاخص‌های	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۷	$RMSEA < 0.1$	برازش مطلوب
برازش	کای اسکور بهنجارنشده به درجه آزادی	CMIN/df	۱/۹۳	بین ۱ تا ۳	برازش مطلوب
مقتصد	شاخص برازش مقتصد هنجارنشده	PNFI	۰/۵۵۶	$PNFI > 0.05$	برازش مطلوب

۰/۹۲؛ شاخص کای اسکور بهنجارنشده به درجه آزادی (CMIN/DF)، ۱/۹۳، همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر^۱ (شکل ۱) ملاحظه می‌شود، در بین ابعاد ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال، به‌ترتیب ساختار با بار عاملی ۰/۹۷، فرایند با بار عاملی ۰/۸۰ و نتایج با بار عاملی ۰/۴۲، بیشترین تأثیر را دارند.

با توجه به اطلاعات جدول ۳، شاخص‌های مدل، برازش مناسبی را نشان می‌دهند. سطح پوشش کای اسکور (p value)، برابر با ۰/۲۱۴ بوده که بیانگر مناسب بودن برازش مدل است. از طرف دیگر، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) به‌عنوان شاخص مهم دارای مقداری کمتر از ۰/۱ است (۰/۰۷). به بیان دیگر، با اطمینان می‌توان گفت که مدل مفهومی پژوهش مورد پذیرش قرار گرفته است. دیگر شاخص‌های برازش مدل، شاخص برازش هنجارنشده یا توکر-لویس (TLI)، ۰/۹۴؛ شاخص برازش هنجارنشده (NFI)، ۰/۹۶؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)، ۰/۹۱؛ شاخص برازش افزایشی (IFI)،

^۱. Path analysis



شکل ۱. مدل تحلیل مسیر ابعاد ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل مؤلفه‌های ساختار

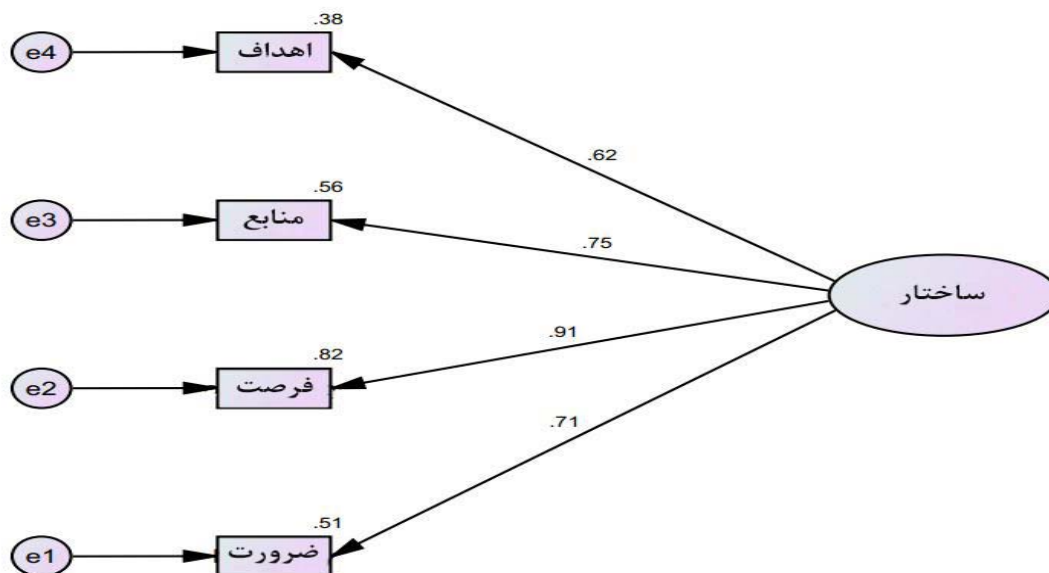
شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل ۱	ملاک	تفسیر
شاخص‌های برازش مطلق	سطح پوشش کای اسکور	p value	۰/۷۲	$P(\chi^2) > ۰/۰۵$	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۹	$GFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	۰/۹۹۳	$AGFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش تطبیقی	ریشه میانگین مربعات باقیمانده	RMR	۰/۰۰۳	$RMR < ۰/۰۵$	برازش مطلوب
	برازش هنجارنشده (توکر-لویس)	NNFI(TLI)	۰/۹۸	$NNFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	شاخص برازش هنجارنشده یا شاخص بنتلر - بونت	NFI	۰/۹۹	$NFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش مقتصد	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۴	$CFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۱	$RMSEA < ۰/۱$	برازش مطلوب
	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۲۵	بین ۱ تا ۳	برازش مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	(PNFI)	۰/۳۳۳	$PNFI > ۰/۰۵$	برازش مطلوب

دارای مقداری کمتر از ۰/۱ است (۰/۰۱). به بیان دیگر، با اطمینان می‌توان گفت که مدل مفهومی پژوهش مورد پذیرش قرار گرفته است. دیگر شاخص‌های برازش مدل، شاخص برازش هنجارنشده یا توکر-لویس (TLI)، ۰/۹۸؛ شاخص برازش هنجار شده (NFI)، ۰/۹۹؛ شاخص برازش

با توجه به اطلاعات جدول ۴، شاخص‌های مدل، برازش مناسبی را نشان می‌دهند. سطح پوشش کای اسکور (p value)، برابر با ۰/۷۲ بوده که بیانگر مناسب بودن برازش مدل است؛ از طرف دیگر، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) به‌عنوان شاخصی مهم

مقتصد هنجار شده (PNFI)، ۰/۳۳۳، همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

تطبیقی (CFI)، ۰/۹۴؛ شاخص کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی (CMIN/DF)، ۲/۲۵ و شاخص برازش



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر ابعاد ساختار

همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر^۱ (شکل ۲) ملاحظه می‌شود، در بین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده بعد ساختار، به ترتیب فرصت با بار عاملی ۰/۹۱، منابع با بار عاملی ۰/۷۵، ضرورت با بار عاملی ۰/۷۱ و اهداف با بار عاملی ۰/۶۲ بیشترین تأثیر را دارند.

با توجه به نتایج جدول ۵ و سطوح معناداری به دست آمده هر یک از متغیرهای تحقیق که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت توزیع داده‌های متغیرها نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۵. آزمون کولموگروف اسمیرنوف

ابعاد	معناداری	نتیجه گیری
ساختار	۰/۰۶۳	نرمال
فرایند	۰/۰۵۲	نرمال
نتایج	۰/۸۰	نرمال
اهداف	۰/۷۵	نرمال
منابع	۰/۷۲	نرمال
فرصت	۰/۰۷۴	نرمال
ضرورت	۰/۰۸	نرمال

جدول ۶. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای از نظر عوامل برونداد

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین	t	معناداری
ساختار	۲۵۳	۲/۲۰	۰/۴۷	-۰/۸۰	-۲۷/۳۹۲	۰/۰۰۱
فرایند	۲۵۳	۲/۱۵	۰/۶۶	-۰/۸۵	-۲۰/۵۸۲	۰/۰۰۱
نتایج	۲۵۳	۲/۴۵	۰/۶۶	-۰/۵۵	-۲۰/۵۵۷	۰/۰۰۱
اهداف	۲۵۳	۲/۳۵	۰/۵۶	-۰/۶۵	-۱۸/۳۶۰	۰/۰۰۱
منابع	۲۵۳	۲/۰۸	۰/۵۶	-۰/۹۲	-۲۵/۹۵۳	۰/۰۰۱
فرصت	۲۵۳	۲/۲۵	۰/۴۹	-۰/۷۵	-۲۴/۳۴۸	۰/۰۰۱
ضرورت	۲۵۳	۲/۲۰	۰/۷۸	-۰/۸۰	-۱۶/۳۳۶	۰/۰۰۱

و اهداف بیشترین نقش را دارا بودند. همچنین در آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داده شد که ابعاد ساختار، فرایند و نتایج و زیرمؤلفه‌های بعد ساختار (اهداف، ضرورت، فرصت و منابع) با میزان مطلوب فاصله دارند.

نتایج پژوهش نشان داد که بعد ساختار دارای بیشترین نقش بر ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران بود، اما از نقطه مطلوب فاصله داشت. ساختار دارای مؤلفه‌های اهداف، منابع، ضرورت و فرصت است. این نتیجه در حالی است که نظری و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که نتایج دارای اولویت بالاتری در سیستم استعدادیابی ورزش کشورند (۱۴) که احتمال می‌رود دلیل تناقض آن، تفاوت جامعه آماری تحقیق باشد. ساختار نشان‌دهنده ویژگی‌های فیزیکی، سازمانی و دیگر ویژگی‌های یک نهاد و محیط آن است و در هر سازمان به

جدول ۶ نشان می‌دهد از دیدگاه نمونه آماری تحقیق، کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران در ابعاد ساختار، فرایند و نتایج با نقطه مطلوب (۳) تفاوت معناداری دارد و مقدار آن کمتر از اندازه متوسط است. همچنین مؤلفه‌های بعد ساختار نیز که شامل اهداف، منابع، فرصت و ضرورت می‌باشد، با نقطه مطلوب تفاوت معناداری دارد و از مقدار متوسط کمتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران است. نتایج این پژوهش نشان داد که در بین ابعاد ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران به ترتیب ساختار، فرایند و نتایج و در بین زیرمؤلفه‌های بعد ساختار به ترتیب فرصت، منابع، ضرورت

سیستم استعدادیابی در فوتبال کشور باید مدنظر قرار گیرد (۱۲). دوستداری و همکاران (۱۳۹۴) یکی از مشکلات استعدادیابی فوتبال ایران را کمبود امکانات مالی و مادی عنوان کردند (۴). داشتن اهداف بلندمدت و وضوح اهداف برای همه افراد از عناصر بهبود کیفیت است و این مسئله با توجه به مقوله مدیریت کیفیت می‌باشد (۲۰). مطالعه مارتینداله و همکاران (۲۰۰۷)، پنج ویژگی برای سیستم توسعه استعداد در ورزش بریتانیا برشمرد که یکی از آنها داشتن روش‌ها و اهداف بلندمدت بود (۲۳). دی کی‌ناپ و همکاران (۲۰۰۴) در ارزیابی کیفیت باشگاه‌های ورزشی بلژیک دریافتند که ضعف اصلی این باشگاه‌ها در برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت بازاریابی و ساختار باشگاه‌هاست (۱۷). میتچل (۲۰۱۶) نیز اعتقاد داشت که شاخص‌های عملکرد کلیدی آکادمی‌های فوتبال شامل استفاده از علوم ورزشی و پزشکی، وسایل و تجهیزات و پایداری مالی و سازمانی، است (۲۴). در تحقیق دیگر حسینی و همکاران (۱۳۹۲) نیز یکی از ضعف‌های استعدادیابی ورزش قهرمانی کشور را کمبود امکانات و تجهیزات و نیروی انسانی لازم برای این امر عنوان کردند (۳).

نتیجه دیگر پژوهش این بود که فرایند در بین سه بعد ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد دارای رتبه دوم تأثیرگذاری بود و این بعد هم از نقطه مطلوب فاصله داشت. کاظمی و همکاران (۱۳۹۵) در ارزیابی کیفیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به این نتیجه رسیدند که این اداره در بعد فرایند دارای وضعیت متوسط است (۱۰). بعد فرایند شامل مواردی مانند وجود برنامه‌های مناسب برای توسعه استعداد، سازماندهی آموزشی مناسب در این سیستم، سازگاری مباحث آموزش با وضعیت افراد، وجود آموزش‌های متنوع در سیستم استعدادیابی فوتبال کشور است. بعد فرایند به

این عامل تأکید می‌شود (۱۴). در این بعد مواردی مانند وجود اهداف مشخص، اهداف بلندمدت، اهداف شناخته‌شده، وجود مدارس فوتبال کافی، وجود حمایت از استعدادها، مربیان تمام‌وقت کافی، حمایت مالی کافی، حمایت رسانه‌ها مدنظر است. در بین مؤلفه‌های بعد ساختار، فرصت دارای بیشترین نقش است. یکی از بهترین فرصت‌های موجود در استعدادیابی فوتبال ایران وجود جوانان و نوجوانان مستعد است و مسئولان فوتبال کشور باید از فرصت‌های موجود به بهترین نحو استفاده کنند. همچنین ضرورت‌هایی مانند به‌روزرسانی سیستم استعدادیابی و توسعه استعداد فوتبال کشور براساس علم روز، استفاده از دیدگاه‌های علمی و وجود آموزش‌ها و راهنمایی‌های استعدادیابی به شکل مکتوب باید مورد توجه قرار گیرد. مهم‌ترین عامل، در کسب هر موفقیتی، تدوین و مشخص کردن دقیق اهداف است. هدف‌گذاری مهم‌ترین عامل حرکت و خلق آینده است، هدف‌ها هستند که مقصد و مسیر زندگی فردی و سازمانی را روشن می‌کنند. تلاشی ارزشمند است که معطوف به هدف باشد، تلاش بی‌هدف پرتاب تیر در تاریکی است. یکی از موانع بسیار مهم موفقیت و کامیابی، ناتوانی افراد و سازمان‌ها در تدوین اهداف است؛ به همین دلیل در استعدادیابی فوتبال ایران هم باید اهداف مشخص، بلندمدت و کوتاه‌مدت و قابل اندازه‌گیری وجود داشته باشد تا بتوان استعدادها را به‌درستی شناسایی کرد و در ادامه آنها بتواند برای فوتبال این کشور مفید باشند. برای رسیدن به هر هدفی وجود منابع امری لازم و ضروری است که این منابع می‌تواند نیروی انسانی، مادی، زیرساختی و... باشد. منابع مالی، ورزشکاران و مربیان زیربنای بهره‌وری و دستیابی به اهداف در سازمان‌های ورزشی‌اند (۲۲). همچنین تسهیلات و تجهیزات ورزشی نقش مهمی در پرورش قهرمانان ایفا می‌کند؛ بنابراین این موارد برای بهبود

موانع توسعه و پیشرفت فوتبال استان یزد را نداشتن برنامه و بی‌توجهی به استعدادیابی و فوتبال پایه برشمردند (۶). در مطالعه‌های دیگر عیدی‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، نداشتن روش‌های اصولی استعدادیابی را یکی از چالش‌ها و موانع پیشرفت فوتبال در استان‌های غرب کشور برشمردند (۱۰). میتچل (۲۰۱۶) اعتقاد داشت که برخی از شاخص‌های عملکرد کلیدی آکادمی‌های فوتبال شامل داشتن چشم‌انداز و استراتژی، وجود آموزش، داشتن برنامه‌ریزی است (۲۴).

نتایج پژوهش نشان داد که بعد نتایج رتبه سوم در بین ابعاد ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران را داشت و از نقطه مطلوب فاصله داشت که با نتایج پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۵) (۱۴) ناهم‌سوست. در پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۵) (۱۴)، نتایج در اولویت اول قرار گرفت و ناهم‌سو بودن این نتیجه احتمالاً به دلیل تفاوت در جامعه آماری پژوهش و بررسی کلی ورزش ایران در آن مقاله است. بعد نتایج به موفقیت‌های بین‌المللی ورزشکاران یا تیم‌های ورزشی در مسابقات المپیک، جهانی و منطقه‌ای مربوط است و در واقع برون‌داد سیستم استعدادیابی فوتبال کشور را نشان خواهد داد. برای اینکه در سیستم استعدادیابی فوتبال ایران کیفیت لازم وجود داشته باشد و سیستم استعدادیابی فوتبال بتواند استعدادهای کشور را به فوتبال ایران و جهان معرفی کند و در نهایت نتایج مورد انتظار از طریق این سیستم به دست آید، باید ساختارهای مورد نیاز فراهم و فرایندهای لازم نیز طرح‌ریزی شوند. مواردی که در بعد نتایج وجود دارد شامل میزان ریزش استعدادهای در نتیجه سیستم استعدادیابی فوتبال کشور، توسعه مناسب استعدادهای در فوتبال ایران، موفق بودن کشور در فوتبال حرفه‌ای و قهرمانی و وجود رابطه منطقی بین سرمایه‌گذاری انجام‌گرفته و نتایج در سیستم استعدادیابی

فعالیت‌هایی که گروه‌های مشارکت‌کننده در سیستم استعدادیابی انجام می‌دهند، اشاره دارد و این فعالیت‌ها شامل برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل است (۱۴). پس از مشخص کردن اهداف در بعد ساختار، در این بعد باید برنامه‌ریزی‌های دقیقی اعم از بلندمدت و کوتاه‌مدت برای رسیدن به این اهداف انجام گیرد. یکی دیگر از مواردی که در بعد فرایند مدنظر است، توجه به بازخورد و کنترل برنامه‌های طراحی‌شده است. در واقع یکی از نیازهای اساسی در ارتقای کیفیت سیستم استعدادیابی فوتبال کشور، وجود بازخورد فرایندی و کنترل‌های حین اجرای برنامه است (۱۴) که بتوان فرایندها را پویاتر و مشکلات و نواقص برنامه‌ها را هرچه زودتر برطرف و نتایج مناسب را کسب کرد. فرکینز و شیلبری^۱ (۲۰۱۰) اعتقاد دارند که برنامه‌ریزی راهبردی و بلندمدت پلی است که سازمان‌های ملی و منطقه‌ای را به اهدافش می‌رساند و معتقدند که در صورت نبود برنامه بلندمدت و چشم‌انداز نباید توقع هیچ‌گونه موفقیتی در سطوح محلی، ملی و منطقه‌ای داشته باشند (۱۹). وجود برنامه‌ریزی و تعیین استراتژی برای رسیدن به موفقیت در هر کاری ضروری است و استعدادیابی در فوتبال نیز از این امر مستثنا نیست. مسئولان و مدیران کشور باید برنامه و استراتژی مناسب و جامعی در بحث استعدادیابی فوتبال داشته باشند تا بتوانند پیشرفت روزافزون فوتبال کشور را رقم بزنند. کشورهایی که امروزه در سطح اول فوتبال جهان حضور دارند و موفق‌اند، به استعدادیابی توجه ویژه‌ای دارند و مسئولان کشور ما نیز باید این امر را جزء اولویت‌های خود برای توسعه فوتبال قرار دهند و به نقطه مطلوب برسانند. دوستداری و همکاران (۱۳۹۴) مشکلات استعدادیابی فوتبال ایران را نداشتن برنامه و اصولی برای استعدادیابی عنوان کردند (۴). رضوی و همکاران (۱۳۹۵)، یکی از

1. Ferkins & Shilbury

قبل گفته شد، دارای ساختاری معین و مشخص و فرایندهای اثربخش برای رسیدن به نتایج موردنظر باشد. نتایج این تحقیق نشان داد که سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران در همه ابعاد خود شامل ساختار (اهداف، منابع، فرصت و ضرورت)، فرایند و نتایج از میزان مطلوب خود فاصله دارد. همچنین در میان ابعاد ساختار بیشترین تأثیر را دارد و در اولویت است. بنابراین براساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که مسئولان و مدیران فوتبال کشور تلاش کنند تا با فراهم آوردن امکانات لازم، حمایت‌های مالی، علمی و ایجاد تعامل بین بخش‌های مختلف فوتبال کشور و همچنین ارائه برنامه‌های مناسب، به نتایج مناسب در استعدادیابی فوتبال کشور و در نهایت فوتبال ایران دست یابند و وضعیت موجود سیستم استعدادیابی و توسعه استعداد فوتبال کشور را ارتقا دهند و به میزان مطلوب خود برسانند تا بتوانند از منافع حاصل از آن بهره ببرند.

فوتبال کشور است. 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 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 (۷). امروزه در روش‌های متعددی که بسیاری از کشورهای صاحب‌نام برای کسب موفقیت در عرصه‌های ورزش استفاده می‌کنند، حضور موفق هر جامعه‌ای در صحنه‌های بین‌المللی نشان از رشد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و علمی آن جامعه دارد؛ از صحنه‌های بین‌المللی در رویدادهای ورزشی، مسابقات جهانی و المپیک است (۱۴) و فوتبال کشور ما برای موفقیت در این میادین بین‌المللی، باید دارای سیستم استعدادیابی کارآمد، فعال و جامع و همان‌طور که در ابعاد

منابع و مآخذ

۱. ابراهیم، خسرو؛ حیدری، محمود؛ معموری، علیرضا (۱۳۸۳). «بررسی وضعیت موجود و تدوین شاخص‌های استعدادیابی در رشته والیبال»، پژوهش در علوم ورزشی، دوره ۲، ش ۵، ص ۱۴-۱.
۲. الهی، علیرضا (۱۳۹۱). «نقش باشگاه‌ها و بخش خصوصی در استعدادیابی ورزشی ایران»، کتابچه دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، سازمان بسیج ورزش، تهران، ص ۳۲-۳۰.
۳. حسینی، سیدشاهو؛ حمیدی، مهرزاد؛ قربانیان رجبی، آسیه؛ سجادی، نصرالله (۱۳۹۲). «شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش‌های فراروی آن»، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱۷، ص ۵۴-۲۹.
۴. دوستداری، سجاد؛ اشرف گنجوی، فریده؛ سهیلی، بهزاد (۱۳۹۴). «بررسی مشکلات استعدادیابی فوتبال»، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۷، ش ۴، ص ۶۳۵-۶۲۱.
۵. رستگار، احمد؛ زارع، قاسم؛ صیف، محمدحسن؛ طالبی، سعید (۱۳۹۵). «ارزشیابی کیفیت منابع انسانی بخش درون‌داد مقطع کارشناسی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک کشور»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۳۹، ص ۱۲۲-۱۰۳.

۶. رضوی، سید محمدجواد؛ قهرمان تبریزی، کوروش؛ فلاح، حمیدرضا (۱۳۹۵). «شناسایی و اولویت‌بندی موانع توسعه و پیشرفت فوتبال استان یزد با استفاده از مدل‌های تصمیم‌گیری». مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۳۹، ص ۱۳۸-۱۲۳.
۷. ساعتچیان، وحید؛ گاراژیان، یاسر؛ نقیعی، سعید (۱۳۹۱). «فرایندهای استعدادیابی سیستماتیک منتخب در ورزش کشور». دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، تهران، ص ۳۷-۳۶.
۸. سامی، سعید؛ مرادی، حامد (۱۳۹۴). «موانع و راهکارهای پرورش استعدادها درخشان ورزشی با در نظر گرفتن اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش»، اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی و ورزش، دانشگاه بین‌المللی چابهار، چابهار، ص ۵۲.
۹. سلطانی، نجمه؛ وحدانی، محسن (۱۳۹۲). «تحلیل عوامل مؤثر بر جذب نوجوانان و نونهالان در مدارس فوتبال»، فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی، دوره ۲، ش ۶، ص ۱۲۰-۱۰۷.
۱۰. عیدی‌پور، کامران؛ اشرف‌خزایی، علی؛ آرین، الهام؛ غلامی ترکسلویه، سجاد (۱۳۹۴). «چالش‌ها و موانع توسعه و پیشرفت ورزش فوتبال در استان‌های غرب کشور»، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۲، ش ۵، ص ۵۸-۵۱.
۱۱. کاظمی، مصطفی؛ ناجی نصرآبادی یزد، سید علی؛ شجاع، بهنوش (۱۳۹۵). «ارزیابی کیفیت سازمانی براساس مدل تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت و سنجش رابطه این مدل با اثربخشی سازمانی»، هفتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، تهران، ص ۸.
۱۲. محقر، علی؛ کریمی دستجردی، داوود؛ معین نجف‌آبادی، معین؛ بیاضی، علی (۱۳۸۷). «بررسی تأثیر متغیرهای وضعیتی بر فعالیت‌های مدیریت کیفیت و عملکرد سازمان‌های سرآمد ایرانی»، نشریه مدیریت صنعتی، دوره ۱، ش ۱، ص ۱۳۸-۱۲۵.
۱۳. نظری، فرهاد؛ یوسفی، بهرام؛ عیدی، حسین (۱۳۹۴). «تحلیل عاملی پرسشنامه ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۳۳، ص ۸۳-۶۱.
۱۴. ----- (۱۳۹۵). «مقایسه و تعیین اولویت عوامل ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی از نظر ذی‌نفعان»، مدیریت و توسعه ورزش، دوره ۵، ش ۱، ص ۳۵-۱۹.
15. Cayolla, R., Loureiro, S. (2014). "Fans club brand relationship: football passion". *International Journal of Business and Globalisation*, 12(1), pp: 82-97.
16. Côté, J., Baker, J., Abernethy, B. (2007). "Practice and play in the development of sport expertise". *Handbook of Sport Psychology*, 3, pp: 184-202.
17. De Knop, P., Van Hoecke, J., De Bosscher, V. (2004). "Quality management in sports clubs". *Sport Management Review*, 7(1), pp: 57-77.
18. Faber, I., Nijhuis-Van der Sanden, M., Oosterveld, F. (2012). "A first step to an evidence-based talent identification program in the Netherlands; a research proposal". *International Journal of Table Tennis Sciences*, 7, pp: 15-18.
19. Ferkins, L., Shilbury, D. (2010). "Developing board strategic capability in sport organisations: The national-regional governing relationship". *Sport Management Review*, 13(3), pp: 235-254.

20. García-Sánchez, I. M. (2007). "Efficiency and effectiveness of Spanish football teams: a three-stage-DEA approach". *Central European Journal of Operations Research*, 15(1), pp: 21-45.
21. Huijgen, B., Elferink-Gemser, M., Post, W., Visscher, C. (2010). "Development of dribbling in talented youth soccer players aged 12–19 years: A longitudinal study". *Journal of Sports Sciences*, 28(7), pp: 689-698.
22. Koski, P. (1995). "Organizational effectiveness of Finnish sports clubs". *Journal of Sport Management*, 9(1), pp: 85-95.
23. Martindale, R., Collins, D., Abraham, A. (2007). "Effective talent development: The elite coach perspective in UK sport". *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(2), pp: 187-206.
24. Mitchell, T. (2016). "Identity in elite youth professional football". Doctor of Philosophy Thesis, Liverpool John Moores University, Liverpool, England, p: 92.
25. Vrljic, K., Mallett, C. (2008). "Coaching knowledge in identifying football talent". *International Journal of Coaching Science*, 2(1), pp: 63-81.
26. Wilson, R., James, R., David, G., Hermann, E., Morgan, O., Niehaus, A., Andrew, H., Doug, T., Smith, M. (2016). "Multivariate analyses of individual variation in soccer skill as a tool for talent identification and development: utilising evolutionary theory in sports science". *Journal of Sports Sciences*, 34(21), pp: 1-13.