

تحلیل عاملی پرسشنامه ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی

فرهاد نظری^۱، بهرام یوسفی^۲، حسین عیدی^۳

۱- کارشناسی ارشد دانشگاه رازی کرمانشاه*

۲- دانشیار دانشگاه رازی کرمانشاه

۳- استادیار دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۶/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۱/۲۳

چکیده

فرایند استعدادیابی یکی از مهم‌ترین مسائل در ورزش‌های معاصر است. هدف از این مطالعه، تحلیل عاملی تاییدی ابزار ارزیابی کیفیت در توسعه سیستم استعدادیابی ورزشی بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، شامل، مربیان، ورزشکاران، کارشناسان فدراسیون‌ها و هیئت‌ها و اساتید متخصص تربیت بدنی بود که در کل ۴۶۰ نفر به عنوان نمونه به پرسشنامه تحقیق پاسخ دادند. در این تحقیق پس از بررسی روایی محتوا، جهت تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی و آلفای کرونباخ استفاده شد. یافته‌های مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی منجر به شناسایی شش عامل اهداف، منابع، فرصت‌ها، الزامات، فرایند و نتایج گردید. پایایی به دست آمده با استفاده از آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های شش گانه بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۵ بود که نشان دهنده پایایی مناسب ابزار است. شاخص‌های نسبت X^2 به df (۱/۶۵) و $CFI=0/96$ ، $GFI=0/92$ ، $NNFI=0/91$ ، $NFI=0/94$ ، $RMSEA=0/06$ نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که الگوی شش عاملی سازه ارزیابی کیفیت در توسعه سیستم استعدادیابی ورزشی دارای برازش مناسبی بود. در نهایت می‌توان از پرسشنامه مذکور در بررسی‌های مربوط به کیفیت نظام ارزیابی سیستم استعدادیابی در فدراسیون‌ها و رشته‌های ورزشی استفاده کرد.

واژگان کلیدی: استعدادیابی ورزشی، کیفیت، تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی

Email: farhadnazari64@yahoo.com

*نویسنده مسئول:

مقدمه

ورزش و هنر از جهات متعدد با یکدیگر اختلاف دارند ولی در این که هر دو استعداد‌های ویژه‌ای را طلب می‌کنند به گونه‌ای چشمگیر، همانند و همسانند. مصداق آن، جمعیت زیادی است که ورزش می‌کنند و یا به کارهای هنری می‌پردازند، اما تعداد محدودی از آن‌ها قهرمان می‌شوند (امیرتاش، ۱۳۸۲، ص. ۲). با پیشرفت علم و صنعتی شدن جهان استعدادیابی بیش از پیش مورد توجه ویژه کارگزاران در بخش‌های مختلف علمی، خدماتی و صنعتی واقع شد. شیوع استعدادیابی و راهبردهای آن در ورزش، به ویژه ورزش قهرمانی، از دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی در کشورهای اروپای شرقی آغاز شد (براون^۱، ۱۳۸۸).

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 (الکساندر، ۲۰۱۱، ص. ۱)، و به یکی از چالش‌های اصلی ورزش تبدیل شده است (ابوت^۲ و همکاران، ۲۰۱۱، ص. ۶۲). بدون شک شناسایی استعداد، آشنایی با رشته‌های مختلف ورزشی و رویدادها، یک فرآیند پیچیده و چند بعدی است، که شامل تعامل بین عوامل جسمانی، روانی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد (پانخورست^۳ و همکاران، ۲۰۱۳، ص. ۳۷۳؛ استوزکوسکی^۴، ۲۰۱۱، ص. ۳). شناخت و پرورش استعداد در بیش از ۵۰ سال گذشته از موضوعات مطالعاتی دانشگاهی بوده است (هنریکسن^۵، ۲۰۱۰). به گفته بلوم فیلد^۶، فرایند استعدادیابی و تأمین سخت افزارها و نرم افزارهای 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. با این حال، پیدا کردن مؤثرترین و پرکاربردترین روش استعدادیابی بسیار پیچیده بوده و از مدت‌ها پیش دغدغه محققین بوده است. 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

-
1. Brown
 2. Abbott
 3. Pankhurst
 4. Stoszkowski
 5. Henriksen
 6. Bloomfield

است، عنوان می‌کند (هادوی، ۱۳۷۹). بورگس ۱ (۲۰۰۱) استعداد یابی را فرآیندی که توسط آن خردسالان بر پایه آزمون‌های معین به سمت ورزش‌های که بیشترین شانس موفقیت را در آن‌ها دارند راهنمایی می‌شوند، عنوان کرده است (امیرتاش، ۱۳۸۲، ص. ۳).

از طرف دیگر، مدیریت کیفیت ۲ یک دیدگاه فلسفی^۱ 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 داده است. توجه به کیفیت و تلاش برای بهبود کیفیت نقش اساسی و مهم در توسعه کیفیت دارد، که در سال‌های اخیر نظام‌های ارتقاء مدیریت کیفیت به سرعت متحول شده‌اند (بهمنیار و سهرابی، ۱۳۹۰). سازمان‌ها دریافته‌اند که برای حضور شایسته در عرصه جهانی و بقاء، باید کیفیت خود را ارتقاء دهند، هر سازمانی 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 شهبازی، ۱۳۹۰). امروزه کارایی و اثربخشی فرآیندهای سازمان سخن روز است. با مطالعات علمی باید به این پرسش پاسخ داد که چگونه می‌توان اثر بخشی فرآیندهای سازمان را بهبود بخشید. صاحب نظران معتقدند یکی از راه‌های افزایش اثر بخشی سازمان بهبود کیفیت خدمات می‌باشد (علی دوست قهفرخی و احمدی، ۱۳۹۱، ص. ۳۲).

بر اساس استاندارد ISO 9000 مدیریت کیفیت، فعالیت‌هایی هماهنگ شده برای هدایت و کنترل سازمان‌ها در جهت کیفیت می‌باشد. این فعالیت‌ها شامل رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، مشتری‌مداری، رویکرد واقع‌گرایانه به تصمیم‌گیری، مدیریت منابع انسانی، مدیریت فرآیند و مدیریت تأمین کنندگان می‌باشد (سان، ۲۰۰۲؛ سیلا، ۲۰۰۷؛ فوستر، ۲۰۰۸) ۴. مدیریت کیفیت به یک خروجی مشترک برای همه مؤسسات اقتصادی، مهندسی، آموزشی، و ورزشی تبدیل شده است. بنابراین، به عنوان یک روش منحصر به فرد 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 مورد نیاز اعم از منابع مالی و انسانی، سیستم کیفیت بهینه،

1. Borges
2. Quality Management
3. International standards organization
4. Sun, sila, foster

کنترل تمام فعالیت‌های مؤسسه و استفاده از سیستم مؤثر برای رسیدن به هدف، نیازمند می‌باشد (احمد، ۲۰۱۲، ص. ۱).

مدیریت کیفیت یک رویکرد مدیریتی است که به دنبال دستیابی به کیفیت از طریق مشارکت همه اعضای سازمان، با هدف موفقیت در دراز مدت از طریق جلب رضایت مشتری و منافع همه اعضای سازمان و جامعه می‌باشد و آن را می‌توان به عنوان یک چارچوب مناسب در داخل و توسط سازمان به منظور بهینه سازی سیستماتیک و تضمین تحقق اهداف در سازمان عنوان کرد (دی کناپ ۱ و همکاران، ۲۰۰۴، ص. ۵۷). یکی از رویکردهای تعیین معیارهای کیفیت، رویکرد دونابدین (۱۹۸۰) می‌باشد. این رویکرد اصولاً برای ارزیابی، کنترل، و ارتقاء کیفیت سیستم‌های مراقبت پزشکی به کار رفته و توسعه یافته است. که دارای سه بعد ساختار، فرآیند و نتیجه می‌باشد. ساختار ویژگی‌های فیزیکی، سازمانی، و دیگر ویژگی‌های یک نهاد و محیط آن را تشریح می‌کند، فرآیند آن چه را که در واقع انجام می‌گیرد تشریح می‌کند و نتیجه موفقیت‌های و دستاوردهای سیستم را خلاصه بندی می‌کند (روجر و همکاران، ۲۰۱۰، ص. ۸).

مدیریت کیفیت با ساختارها و فرایندهایی 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 ۳، ۲۰۰۴، ص. ۳۴۷). مدیریت کیفیت، اهداف و مسئولیت‌ها را در سیستم استعدادیابی را تعیین و آن‌ها را توسط ابزاری مانند برنامه ریزی 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 معیارهای کیفیتی را تعیین می‌کند (روجر و همکاران، ۲۰۱۰، ص. ۸).

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 (روجر و همکاران، ۲۰۱۰، ص. ۷). اما در

-
1. De knop
 2. Donabedian
 3. Ruetten

حوزه ورزش، رویکردهای مدیریت کیفیت تنها در تعدادی از زیرمجموعه ها، به عنوان مثال کیفیت سرویس دهی (دی کیناپ، ۲۰۰۴) و فعالیت جسمانی برای سلامتی (هارتمن، ۲۰۰۰) توسعه یافته اند. با توجه به پیشرفت توسعه ورزش، موضوع مدیریت کیفیت به ندرت در درون حوزه ی ورزش قهرمانی وارد شده است (روجر وهمکاران، ۲۰۱۰، ص. ۹).

تا امروز، تحقیقاتی در زمینه استعدادیابی و مدیریت کیفیت در ورزش انجام شده است. مثلاً در تحقیقی که بهمنیار و همکاران (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 تحقیقی با عنوان، بررسی و شناسایی عوامل استراتژیک (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 دانشکده های تربیت بدنی در کلیه مراکز استانی و برخی شهرستان های کشور، توجه مسئولین کشور به ورزش قهرمانی، وجود دفتر استعدادیابی در سازمان تربیت بدنی، وجود پایگاه های 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 ورزش‌ها در نقاط مختلف کشور، فقدان طرح یکپارچه، اجرایی و ساختارمند در استعدادیابی، کمبود امکانات و تجهیزات مناسب برای استعدادیابی، سهم اندک باشگاه های ورزشی در پرورش استعداد، تقدم اقدامات سلیقه‌ای بر اجرای برنامه های استراتژیک در بین برخی از مدیران ورزش کشور و تمرکز مسئولین ورزش کشور و رسانه های گروهی بر نتیجه گرایی در ورزش به جای فرایند گرایی، مواجه می باشد.

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 استعدادها ی ورزشی به صورت نظام‌مند در هر یک از رده‌های سنی جوانان دارد. در جمهوری فدرال 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. تحقیقی 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.

تسیتاسکاری^۱ و همکاران (۲۰۰۶) تحقیقی با عنوان اندازه‌گیری کیفیت خدمات در خدمات ورزشی انجام دادند که نتایج تحقیق روشن نمود که تمرکز بر روی کیفیت خدمات و تحقیق در جهت فهم بهتر خدمات برای هر سازمانی لازم و باید یک اصل مهم تلقی گردد. تحقیقی که کی‌ناپ و همکاران (۲۰۰۴) جهت آشنایی باشگاه‌های ورزشی بلژیک با سیستم ارزیابی کیفیت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ضعف اصلی در برنامه‌ریزی‌های استراتژیک، مدیریت بازاریابی، و ساختار باشگاه‌های ورزشی بود. فرهنگ و جو سازمانی از نقاط قوت باشگاه‌های ورزشی در بلژیک بود. بر اساس این تحقیق یک برنامه‌ریزی دقیق و ویژه می‌تواند باعث بهبود سیستم‌های مدیریت در این باشگاه‌ها گردد. در تحقیقی که روزل^۲ و همکاران (۲۰۱۰) با عنوان بررسی تحلیل عاملی پرسشنامه ارزیابی محیط پرورش استعدادها، روی ۵۹۰ ورزشکار انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که پایایی درونی خوبی (۰/۹۷ - ۰/۶۱) در هفت عامل پرسشنامه وجود دارد. آزمون بارتلت در این تحقیق معنادار بود (۰/۰۱)، و نشان دهنده ارتباط کافی بین متغیرهای تحقیق بود. همچنین آزمون^۳ KMO نتایج قابل توجهی را نشان داد (۰/۹۸)، و نشان دهنده کافی بودن میزان حجم نمونه برای تجزیه تحلیل عاملی بود. در کل به این نتیجه رسیدند که این پرسشنامه به عنوان یک ابزار امیدوارکننده برای بررسی‌های کاربردی در توسعه استعداد می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. اما در زمینه ارزیابی کیفیت در سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی تحقیقات محدودی انجام گرفته است.

۱. Tsitskari

۲. Russell

۳. Kaiser- Meyer-Olkin

شوتز (۱۹۹۴) بیان می‌کند که تعیین پایایی و روایی ابزار مورد استفاده برای بررسی یک موضوع، اولین گام در فرایند تحقیق است (عیدی، ۱۳۹۰، ص. ۵۰). تاکنون پژوهش یا پژوهش‌هایی که به بررسی پایایی ابزار ارزیابی کیفیت در سیستم شناسایی و توسعه استعداد ورزشی در کشور پرداخته باشد، وجود ندارد. پرسشنامه‌ای که در این زمینه وجود دارد پرسش‌نامه روجر ۱ و همکاران (۲۰۱۰) است که در تحقیقی بین‌المللی با عنوان ارزیابی کیفیت در سیستم شناسایی و توسعه استعداد انجام گرفته است که یک چارچوب هدف‌دار برای مشخص نمودن معیار کیفیت ساختار، فرآیند و نتایج در سیستم‌های استانداردسازی شده به انجام رسید که چارچوب مفهومی انتخاب شده برای مشخص نمودن معیار کیفیت سیستم‌های پیشرفت استعداد در کشورها و رشته‌های مختلف ورزشی کاربرد دارد. بنابراین استفاده از پرسشنامه‌های معتبر گام مهمی در تعمیم یافته‌ها و تکمیل چرخه اجرای پژوهش محسوب می‌گردد. با توجه به این که تحلیل عاملی تأییدی رویکردی مدل‌یابی برای مطالعه سازه‌های فرضی است که با استفاده از نشانگرهای مختلف که می‌توان آن را مشاهده کرد، به این امر صحنه می‌گذارد. زمانی که ساختار روابط بین متغیرها از قبل موجود باشد، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. بنابراین، برعکس تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی به کشف ساختار عاملی نمی‌پردازد بلکه به تأیید یا رد ابعاد و ساختار عوامل شناسایی شده می‌پردازد (عیدی، ۱۳۹۰، ص. ۴۹). با توجه به این مهم، پژوهش حاضر به بررسی مقدماتی ویژگی‌های روان سنجی نسخه فارسی ابزار ارزیابی کیفیت سیستم شناسایی و توسعه استعداد ورزشی الریک روجر و همکاران (۲۰۱۰) با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی در بین نمونه ایرانی پرداخت.

روش‌شناسی

روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق کلیه ذینفعان (کارشناسان، مربیان، ورزشکاران) فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران و اساتید متخصص تربیت بدنی بودند. برای تعیین حجم نمونه یک سوال بسیار با اهمیت در تحلیل عاملی، تعیین حداقل حجم نمونه است. تعیین حداقل حجم نمونه لازم برای گردآوری داده‌های مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری بسیار با اهمیت است. کلاین معتقد است در تحلیل عاملی اکتشافی

برای هر متغیر ۱۰ یا ۲۰ نمونه لازم است اما حداقل حجم نمونه ۲۰۰ قابل دفاع است (عیدی، ۱۳۹۰، ص ۵۰). اما در تحلیل عاملی تأییدی حداقل حجم نمونه براساس عامل‌ها تعیین می‌شود نه متغیرها. اگر از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شود حدود ۲۰ نمونه برای هر عامل (متغیر پنهان) لازم است (جکسون، ۲۰۰۳). حجم نمونه توصیه شده برای تحلیل عاملی تأییدی حدود ۲۰۰ نمونه برای ده عامل توصیه شده است (کلین، ۲، ۲۰۱۰؛ شاه و گلدستین، ۳، ۲۰۰۶). بر این اساس ۴۶۰ نفر از ذینفعان، کارشناسان (۱۵/۴۳٪)، مربیان (۱۷/۰۴٪)، ورزشکاران (۵۸/۰۴٪)، در سه فدراسیون و هیئت‌های منتخب رشته‌های تیمی (والیبال، بسکتبال، هندبال) و دو فدراسیون و هیئت‌های منتخب رشته‌های انفرادی (کشتی، وزنه برداری) و اساتید متخصص تربیت بدنی و علوم ورزشی (۸/۴۷٪)، جزو نمونه آماری تحقیق قرار گرفتند و با توجه به ساختار پرسشنامه پژوهش حاضر، این مقدار نمونه بیشتر از حداقل مقدار توصیه شده نیز می‌باشد. ملاک انتخاب فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی، وجود لیگ‌های منظم داخلی و شرکت فعال در رقابت‌های بین‌المللی بود.

ابزار مورد استفاده پرسشنامه استاندارد ال‌ریک روجر (۲۰۱۰) می‌باشد که کیفیت در سیستم‌های شناسایی و توسعه استعداد را می‌سنجد. این پرسشنامه شامل ۴۴ سوال می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، خیلی زیاد (۵ امتیاز)، زیاد (۴ امتیاز)، متوسط (۳ امتیاز)، کم (۲ امتیاز) و خیلی کم (۱ امتیاز)، امتیاز گذاری می‌شود. این پرسشنامه دارای سه متغیر ساختار (سوالات ۲۷-۱)، فرآیند (سوالات ۳۷-۲۸) و نتیجه (۴۴-۳۸) می‌باشد. که عامل ساختار خود شامل چهار مؤلفه، اهداف، منابع، فرصت‌ها و ضرورت‌ها، می‌باشد. برای آماده سازی این 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 (۱۷).

همچنین، ۶ نفر از اعضای علمی دانشگاه روایی محتوایی این پرسشنامه را تأیید کردند. به منظور رعایت ملاحظه‌های اخلاقی پژوهش، اجازه و رضایت پاسخ‌دهندگان در تحقیق گرفته شد. برای

۱. Jackson

۲. Kline

۳. Shah R. Goldstein

تجزیه تحلیل داده‌ها مانند آلفای کرونباخ، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی از نرم افزارهای اس پی اس اس ۱ (نسخه ۲۰) و لیزرل ۲ بهره گرفته شد.

نتایج

جدول ۱، پایایی پرسشنامه ارزیابی کیفیت در سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی را با استفاده از شاخص ضریب آلفای کرونباخ ۳ نشان داده است. ضریب اعتبار با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس های پرسشنامه بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۵ است. از طرفی، پرسشنامه ارزیابی کیفیت سیستم استعدادیابی کلی دارای ضریب اعتبار برابر با ۰/۸۴ است که نشان دهنده پایایی مناسب آزمون می باشد (شیخ و همکاران، ۱۳۸۷، ص. ۱۴۲).

جدول ۱- پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی

ابعاد	عوامل	تعداد سئوالات	پایایی (ضریب آلفای کرونباخ)
ساختار	اهداف	۴	۰/۸۵
	منابع	۹	۰/۷۸
	فرصت‌ها	۷	۰/۸۰
	ضرورت‌ها	۲	۰/۸۵
فرایند		۱۰	۰/۷۹
نتایج		۴	۰/۸۴
پرسشنامه کلی		۳۶	۰/۸۴

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

۱. SPSS
۲. LISREL
۳. Cronbach Alfa Coefficient

آزمون بارتلت به این معنی است که متغیرها با اندازه کافی همبستگی بالایی دارند تا پایه منطقی برای برای تحلیل عاملی را فراهم کنند (یوسفی، ۱۳۸۸، ص. ۱۴۳). طبق جدول ۲، نتایج آزمون بارتلت نشان می‌دهد که استفاده از تحلیل عاملی مناسب است و عامل ساخته شده از متغیرها از اعتبار لازم برخوردار است و روابط قابل کشف بین متغیرهایی را نشان می‌دهد که قرار است مورد تحلیل عاملی قرار گیرند. آزمون KMO کافی بودن یا نبودن آیتم‌هایی که توسط هر عامل پیش بینی می‌شوند را نشان می‌دهد (یوسفی، ۱۳۸۸، ص. ۱۴۳). نتایج آزمون KMO نیز نشان می‌دهد که تعداد نمونه‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است (۰/۸۰).

جدول ۲. نتایج آزمون KMO و بارتلت

۰/۸۰	سنجش کفایت نمونه با KMO
۰/۰۰۱	آزمون بارتلت

با توجه به جدول ۳، درصد کل واریانس تبیین شده برابر با ۶۰/۱۷ می‌باشد و مقادیر ویژه هریک از این عامل‌ها بزرگتر از یک بوده، نتیجه می‌گیریم که اعتبار عاملی این متغیرها با قبول پیش فرض مناسب است.

جدول ۳- واریانس تبیین شده و مقادیر ویژه برای ارزیابی کیفیت سیستم استعدادیابی ورزشی

فاکتورها	مقادیر ویژه			واریانس توضیح داده شده		
	کل	درصد	درصد تجمعی	کل	درصد	درصد تجمعی
۱	۱۳/۵۴	۳۲/۲۷	۳۲/۲۷	۶/۲۲	۱۵/۰۳	۱۵/۰۳
۲	۲/۹۵	۷/۱۴	۳۹/۸۷	۵/۵۵	۱۳/۴۱	۲۸/۴۴
۳	۲/۵۵	۶/۱۷	۴۶/۰۴	۴/۷۰	۱۱/۳۶	۳۹/۸۱
۴	۲/۲۹	۵/۵۴	۵۱/۵۹	۳/۴۹	۸/۴۴	۴۸/۲۶
۵	۱/۹۴	۴/۶۹	۵۶/۲۸	۲/۳۸	۵/۷۶	۵۴/۰۳
۶	۱/۶۱	۳/۸۸	۶۰/۱۷	۲/۵۴	۶/۱۴	۶۰/۱۷

جدول ۴- تحلیل عاملی گویه های پرسشنامه

شماره گویه	گویه ها	ساختار			نتایج
		عامل اهداف	عامل منابع	عامل فرصت- الزامات	
۱	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور اهداف مشخص زیادی وجود دارد.	۰/۷۲			
۲	سیستم استعدادیابی ورزشی کشور دارای اهداف استراتژیک (بلند مدت) است.	۰/۷۵			
۳	اهداف سیستم استعدادیابی ورزشی کشور برای همه شناخته شده است.	۰/۶۹			
۴	اهداف سیستم استعدادیابی ورزشی کشور مکتوب و مشخص است.	۰/۷۴			
۷	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور حمایت کافی از مسابقات ورزشی مدارس وجود دارد.	۰/۴۶			
۸	در سیستم استعدادیابی ورزشی، مدارس ورزشی کافی در کشور وجود دارد.	۰/۴۲			
۹	حمایت کافی از استعدادها، در چهارچوب آموزش- های حرفه‌ای در کشور انجام می‌شود.	۰/۷۴			
۱۰	منابع کافی در سیستم جاری استعدادیابی ورزشی کشور وجود دارد.	۰/۶۷			
۱۱	حمایت کافی از سیستم استعدادیابی ورزشی کشور در چارچوب توسعه استعداد وجود دارد.	۰/۷۳			
۱۲	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور مربیان تمام وقت کافی، وجود دارند.	۰/۴۸			

۰/۶۳	در سیستم استعدادیابی ورزشی، به اندازه کافی مربی وجود دارد(تمام وقت، پاره وقت).	۱۳
۰/۷۴	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، مراکز آموزشی و تمرینی کافی وجود دارد.	۱۵
۰/۶۵	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور اردوهای آموزشی و تمرینی کافی وجود دارد.	۱۶
۰/۷۸	سیاستگذاران کلان ورزشی، حمایت کافی را از سیستم استعدادیابی کشور انجام می‌دهند.	۱۷
۰/۴۹	در سیستم استعداد یابی ورزشی کشور، حمایت مالی کافی وجود دارد	۱۸
۰/۴۱	حمایت مناسبی از سوی جامعه، از سیستم استعدادیابی ورزشی کشور وجود دارد.	۱۹
۰/۴۶	رسانه‌ها، حمایت کافی را از سیستم استعدادیابی ورزش کشور انجام می‌دهند.	۲۰
۰/۷۵	تعامل و همکاری مناسبی بین دولت و مدیران کلان ورزشی در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور وجود دارد.	۲۱
۰/۴۱	در سیستم استعداد یابی ورزشی کشور حمایت علمی مناسبی وجود دارد.	۲۳
۰/۵۹	از استعدادهایی که از سایر ورزش‌ها می‌آیند حمایت می‌شود .	۲۵
۰/۷۲	ملاحظات زیادی از جانب دستگاه‌های غیر مرتبط در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور وجود دارد.	۲۶
۰/۵۰	انجمن‌ها(فدراسیون‌ها)، قوانین بسیار زیادی در رابطه با توسعه استعدادیابی تدوین می‌کنند.	۲۷
۰/۵۸	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، برنامه ریزی منظم و مدون وجود دارد.	۲۸
۰/۵۶	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، برنامه‌های آموزشی و تمرینی بر مبنای اهداف کلان انجام می‌شود.	۲۹
۰/۶۹	در سیستم استعداد یابی ورزشی کشور، دیدگاه-	۳۰

	های علمی جدید لحاظ شده است.	
۰/۷۲	اهداف کلان سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، به شکل علمی بازبینی و به روز می‌شود.	۳۱
۰/۷۱	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، آموزش‌ها و راهنمایی‌های انجام آن به شکل مکتوب وجود دارد.	۳۲
۰/۷۷	در سیستم استعدادیابی ورزشی، برنامه‌های مختلفی برای توسعه استعداد وجود دارد.	۳۳
۰/۸۲	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، سازماندهی آموزش مناسبی وجود دارد.	۳۴
۰/۶۰	محتوای آموزش در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، قابل فهم است.	۳۵
۰/۷۵	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، مباحث آموزش با وضعیت افراد سازگار است.	۳۶
۰/۷۴	در سیستم استعدادیابی ورزشی آموزش‌های متنوع به اشکال مختلف سازمان داده می‌شود.	۳۷
۰/۶۳	موفقیت زیادی برای ورزش قهرمانی از طریق سیستم استعدادیابی ورزشی کشور ایجاد می‌شود.	۳۸
۰/۴۲	از طریق سیستم استعدادیابی ورزشی موجود، تعداد اندکی از استعدادهای ورزشی، ریزش می‌کنند.	۳۹
۰/۷۶	سیستم استعدادیابی ورزشی جاری کشور، استعداد های مناسبی را توسعه داده است.	۴۰
۰/۴۳	کشور در ورزش حرفه‌ای و قهرمانی موفق است.	۴۲

با توجه به جدول ۴، از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش متعامد^۱ برای شناسایی ساختار داخلی پرسشنامه استفاده شد. در تحقیق حاضر حداقل بار عاملی مورد قبول برای هر سوال ۰/۴ تعیین شده است، بنابراین ۳۶ سوال از ۴۴ سوال پرسشنامه در ۶ عامل دسته بندی شدند. این عوامل با

۱. Varimax

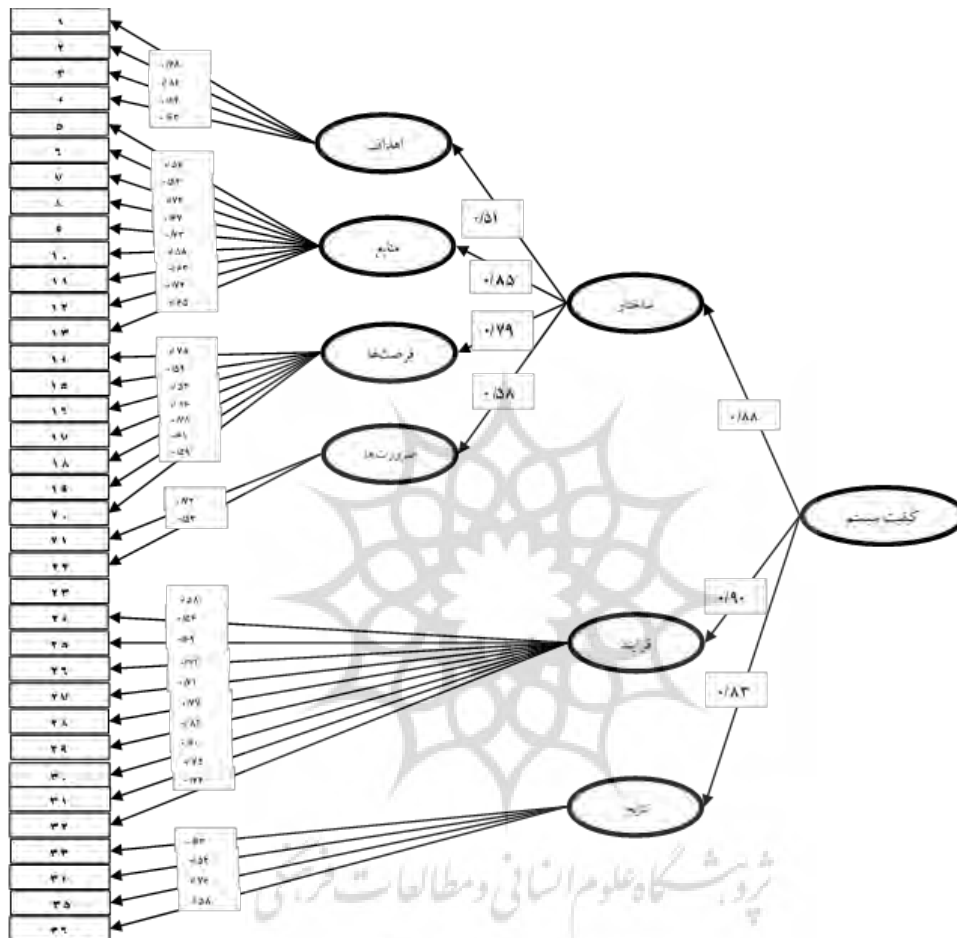
عناوین اهداف، منابع، فرصت‌ها، ضرورت‌ها، فرایند و نتایج دسته بندی شدند. با توجه به جدول ۵، ۸ سوال پرسشنامه اصلی به علت بار عاملی کمتر از ۰/۴ حذف شدند.

جدول ۵- گویه های خارج شده از تحلیل عاملی

شماره گویه	گویه ها	بار عاملی
۵	سیستم استعدادیابی ورزشی کشور، باید مانع از کناره‌گیری (ریزش) استعدادها از ادامه ورزش شود.	۰/۱۱
۶	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور تعامل بین مدارس و باشگاه‌های ورزشی وجود دارد.	۰/۲۹
۱۴	در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور حمایت کافی از ورزشکاران برای ادامه تحصیل وجود دارد.	۰/۱۹
۲۲	حمایت کافی از سوی والدین در سیستم استعدادیابی ورزشی وجود دارد.	۰/۲۷
۲۴	در کشور استعدادهای زیادی در رشته‌های ورزشی وجود دارد.	۰/۱۶
۴۱	برای موفقیت در ورزش قهرمانی و حرفه‌ای، وجود سیستم استعدادیابی اثربخش ضروری است.	۰/۰۹
۴۳	اهداف تعیین شده رسمی، از طریق سیستم استعدادیابی به دست خواهد آمد.	۰/۱۳
۴۴	رابطه منطقی بین سرمایه‌گذاری انجام شده و نتایج در سیستم استعدادیابی ورزشی کشور وجود دارد.	۰/۲۴

تحلیل عاملی تاییدی

نتایج شکل ۱، تحلیل عاملی تاییدی مدل پرسشنامه را نشان می دهد. در اینجا، بین عوامل فرایند با ارزیابی کیفیت در سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی ($r=0/90$) بالاترین رابطه و بین عامل نتایج با ارزیابی کیفیت در سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی ($r=0/83$) پایین ترین رابطه وجود دارد.



نتایج جدول ۶، نشان می‌دهد که مقدار χ^2 دو، برابر $1/65$ ، مجذور χ^2 برابر با $1357/55$ و درجه آزادی ۸۲۱ است. آماره مجذور χ^2 ، میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه می‌گیرد. این آماره به حجم نمونه بسیار حساس است و بنابراین مقدار آن، بر درجه آزادی تقسیم می‌شود. اگر نتیجه از ۵ کمتر باشد، مناسب است. همانگونه که در جدول مشاهده می‌شود، این

جدول ۶- شاخص های برازش مدل پرسشنامه

	RMSEA	AGFI	GFI	NFI	NNFI	CFI	χ^2/DF	
میزان	Jun-00	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۶	۱/۶۵	
ملاک	کمتر از ۰/۰۵	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۵	
تفسیر	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	

مقدار کمتر از ۲ است. دیگر شاخص های نیکویی برازش یعنی (GFI) است که نشان دهنده برازش قابل قبول و مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربع خطای برآورد (RMSEA) مهم نیکویی برازش برابر ۰/۰۶ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تایید مدل پژوهش است. سایر شاخص ها یعنی (CFI) ۳، (NNFI) ۴، (NFI) ۵، (GFI) ۶، (AGFI) ۷، همگی بالاتر از ۰/۹ است که مناسب بودن مدل را تایید می کنند.

بحث و نتیجه گیری

یکی از ویژگی های مهم هر مقیاس به منظور استفاده از آن داشتن اعتبار و روایی آزمون است. هدف پژوهش حاضر بررسی تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه ارزیابی کیفیت در سیستم شناسایی و توسعه استعداد ورزشی بود. نتیجه این پژوهش نشان داد که این پرسشنامه دارای پایایی قابل قبولی (۰/۸۴) است، به طوری که کمترین ضریب پایایی مربوط به خرده مقیاس منابع (۰/۷۸) و بیشترین ضریب پایایی مربوط به خرده مقیاس های اهداف و ضرورتها (۰/۸۵) بود. به عبارت دیگر، ضریب

۱. Goodness of Fit Index
۲. Root Mean Square Error of Approximation
۳. Comparative Fit Index
۴. Non-Normed Fit Index
۵. Normed Fit Index
۶. Adjusted Goodness of Fit Index

آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس های پرسشنامه حکایت از همسانی درونی نسخه فارسی ارزیابی کیفیت در سیستم شناسایی و توسعه استعداد ورزشی می باشد.

مطابق یافته جدول ۳، نشان داده شده است رابطه هر سؤال با عامل کمتر از ۰/۴۰ نبوده است و مقادیر ویژه عامل های ۱ تا ۶ همه بالاتر از یک هستند، که از لحاظ آماری معنادار هستند. در این تحلیل، عامل اول (نتایج)، با ارزش ویژه ۱۳/۵۴، معادل ۱۵/۰۳ درصد کل واریانس را تبیین می کند که بیشترین مشارکت را در تبیین واریانس پرسشنامه فوق برعهده دارد. در این تحلیل، میزان واریانس مشترک بین متغیرها برای ۶ عامل بر روی هم برابر با ۶۰/۱۷ درصد کل واریانس را تبیین می کنند. که تفاوت چندانی با پژوهش روجر و همکاران (۲۰۱۰) نداشت.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که تحلیل عاملی اکتشافی نسخه فارسی پرسشنامه ارزیابی کیفیت در سیستم استعدادیابی ورزشی یعنی ساختار (اهداف، منابع، فرصت ها، ضرورت ها) فرایند و نتایج اندکی متفاوت با نتایج روجر و همکاران (۲۰۱۰)، بود. در تحلیل عاملی اکتشافی نتایج ماتریس بار عاملی نشان داد که ۳۶ گویه روی عوامل نهفته مورد انتظار بارگذاری شده اند. با وجود این گویه های ۵، ۶، ۱۴، ۲۲، ۲۴، ۴۱، ۴۳، ۴۴ به علت داشتن بار عاملی ضعیف و یا بار عاملی دوگانه از مجموعه سوالات حذف شد. در تحقیقات روجر و همکاران (۲۰۱۰) روزل و همکاران (۲۰۱۰)، علی دوست قهفرخی و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱) گویه های از پرسشنامه مبهم بود. برای عدم قرارگیری سوالات یک پرسشنامه ترجمه شده داخل عوامل از پیش تعیین شده، دلایلی وجود دارد از جمله: بدی ترجمه سوالات، تفاوت های فرهنگی در محتوای سوالات و تفاوت شرایط کاربرد آزمون (کرید و ین، ۲۰۰۶). البته به غیر از این توجیهات، وجود سیستم های مختلف ورزش قهرمانی، حمایت های متفاوت دولت ها از ورزش قهرمانی و به ویژه سیستم های استعدادیابی، نگرش های متفاوت ذینفعان ورزشی کشورها به سوالات و غیره را می توان اضافه کرد. که در این پژوهش نیز می توان این دلایل را توجیه کننده این تفاوت با پژوهش روجر و همکاران (۲۰۱۰) دانست.

یافته دیگر مطابق نتایج جدول ۴، حاکی از آن بود که ۲۲ گویه، زیر ساخت عامل ساختار را که متشکل از (اهداف، منابع، فرصت ها، ضرورت ها) می باشد را مورد سنجش قرار می دهد. این بخش، ویژگی های فیزیکی، سازمانی، و دیگر ویژگی های یک نهاد و محیط آن را تشریح می کند. برای بیشتر

مشخص نمودن ساختار سیستم‌های توسعه استعداد، مدل منطقی رویدادهای وان رایت (۱۹۷۶) استفاده شده است (روتن و همکاران، ۲۰۰۳). مدل وان رایت یک منطق کلی از تشریح رفتار فردی و جمعی را در چهارعامل تعیین کننده ی ساختار یعنی اهداف، منابع، فرصت‌ها و الزامات پیشنهاد کرده است. در این بخش، عامل اهداف با ۴ گویه همبستگی دارد، این عامل تعیین شده برای سیستم توسعه استعدادیابی ویژگی‌های رسمی مانند ملموس بودن و مشخص بودن را در شکل نوشتاری بررسی می‌کند. عامل منابع با ۹ عامل همبستگی دارد، این عامل توانایی سیستم استعدادیابی یعنی منابع فردی، زیرساخت‌ها و مالی را تشریح می‌کند. عامل ضرورت‌ها با ۷ گویه همبستگی دارد، عامل فرصت‌ها به "پنجره‌هایی" که سیستم‌های استعدادیابی ممکن است باز کند، اشاره دارد. عامل ضرورت‌ها با ۲ گویه همبستگی دارد، ضرورت‌ها فقط مرتبط با وظایف فردی و حرفه‌ای مدیران و مربیان نیست، بلکه مرتبط با ترکیبات ساختاری سیستم پیشرفت استعداد می باشد. همچنین، ۱۰ گویه عامل فرایند را مورد سنجش قرار دادند. عامل فرایند، به مثابه فعالیت‌های گروه‌های مشارکت کننده در سیستم استعدادیابی اشاره دارد. این فعالیت‌ها شامل برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل می‌باشد. برنامه‌ریزی و اجرا شامل تدوین برنامه اصلی توسعه استعداد و بررسی دیدگاه-های علمی و گروه‌های آموزشی و پیاده سازی آن است. برنامه ریزی مناسب در سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی، شاخص مهمی در موفقیت مدیریت این سیستم است. بنابراین، برنامه ریزی استراتژیک، آماده سازی برای پاسخگویی مناسب و به هنگام در مقابل تغییرات محیطی (داخل و خارج) سازمان می باشد. از طرف دیگر، فدراسیون‌ها و سازمان‌های ورزشی ارائه کننده خدمات و محصولات نامحسوس هستند که با توجه به فشار بالای رقابت که بر گرفته از جهانی شدن و محیط رقابتی ورزش است، باید به گونه ای حرکت کند که ضمن حفظ بقاء سازمانی، مزیت رقابتی خود را نیز افزایش دهند و در واقع با پایبندی به برنامه ریزی و تفکر استراتژیک از سمت و سوی مدیریت خرد فاصله گرفته و مدیریت کلان را اجرا و پیاده سازی کنند. در نهایت، کنترل شامل فرایندهایی برای ارزیابی برنامه های پیشرفت استعداد می باشد.

عامل نتایج با ۴ گویه همبستگی دارد، نتایج به موفقیت بین المللی ورزشکاران یا تیم های ورزشی در مسابقات منطقه ای، جهانی و المپیک پیوند خورده است و برون داد سیستم استعدادیابی را نشان

خواهد داد. از منظر مدیریت کیفیت، رضایت ذینفعان (ورزشکاران، مربیان و غیره) می‌تواند اثربخشی نتیجه را نشان دهد. بنابراین، عامل نتیجه در مقاله حاضر بر ارزیابی سیستم و دستاوردهای آن توسط ذینفعان تمرکز دارد.

یافته دیگر پژوهش با توجه به نتایج جدول ۶ نشان داد که، مقدار χ^2 دو برابر $1/65$ بود آماره مجذور χ^2 ، میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه می‌گیرد. با توجه به کمتر بودن مقدار χ^2 دو از ۵، مدل شش عاملی پرسشنامه ارزیابی کیفیت در سیستم استعدادیابی ورزشی از برازش منطقی و مناسب برخوردار می‌باشد. همچنین نتایج گزارش سایر شاخص‌ها نیز تایید کننده برازش مدل می‌باشند. بنابراین، در پژوهش حاضر مدل شش عاملی ارزیابی کیفیت در سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی با توجه به مناسب بودن شاخص‌ها، برازش منطقی مدل را تایید می‌کنند.

در جمع بندی نهایی باید بیان کرد که ضرایب پایایی و روایی سازه مناسب این مقیاس، کوتاه بودن و سهولت اجرا، شرایط استفاده وسیع محققان را از این پرسشنامه در کشور فراهم می‌آورد. بنابراین، از پرسشنامه مذکور می‌توان در بررسی‌های مربوط به کیفیت نظام ارزیابی در فدراسیون‌ها و رشته‌های ورزشی استفاده گردد. پیشنهاد می‌شود این پرسشنامه در نمونه‌های مختلف ورزشی و در جوامع مختلف به محک آزمایش و آزمون قرار داده شود تا از این رهگذر مناسب بودن و پایایی آن اثبات یا احتمالاً مورد بازبینی قرار گیرد.

منابع

1. Abbott 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.
2. 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.
3. Amirtash, AM. (1382). Current talent identification models, development of a new models for male team handball players. Ministry of Science, Research and Technology Sport science research centre. (Persian)
4. Bahmanyar, M., Sohrabi, P. (1390). The study of readiness of physical education organization officials of khorasan shomali, jonobi and razavi provinces in accepting TQM. Ministry of Science, Research and Technology Sport science research centre. In the sixth National Conference on Physical Education and Sport Sciences students, Iran.

5. Brown, J. (1388). Talent in sport: How to identify and develop outstanding athletes (Translator: S. Arshem., E. Radnia). Tehran: Science and move.
6. Creed, PA., Yin WO. (2006). Reliability and Validity of a Chinese Version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 47-63.
7. De knop, P., van Hoecke, J., & debosscher. (2004). Qualiti management in sport culobs. *Sport management review*, 7(1): 57-77.
8. Dorodian, A., Shahbazi, M. (1390). The comparison of acceptance of TQM principles at physical education organization and national Olympic committee of iran. Ministry of Science, Research and Technology Sport science research centre. In the sixth National Conference on Physical Education and Sport Sciences students, Iran.
9. Eydi, H. (1390). Designing Model of Effectiveness in Selected Sporting Federations According to Competing Value Framework. Unpublished doctoral dissertation. Gilan University, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Sports Management Group.
10. Eydi, H., Abasi, H., Asgari, B. (1391). Analysis routes sport talent in selected countries. Second national conference on sport talent. Tehran University: Faculty of Physical Education and Sport Sciences.
11. Foster, ST. (2008). Towards an understanding of supply chain quality management. *Journal of Operations Management*, 26(4):461-467.
12. Ghahfarokhi, E., Ahmadi, A. (1391). The relationship between service quality and Spectators satisfaction in the stadium hosted the AFC Champions League. *Journal of Sport Management*, 14, 31-47.
13. Ghahfarokhi, E., Sajadi, N., Mahmoudi, A., Saatchian, V. (1393). Study priorities and solutions for the progression of sport Judo. *Journal of Sport Management*, 2, 231-246.
14. Hadavi, F. (1379). Standards sport talent. Department of Sport and federations, Office bases Championship and club affairs.
15. Hartmann, H., Opper, E. (2000) Quality management of preventive and health-oriented sports programs in sports clubs. In S. Heimer (Ed.), *European Conference Health Related Physical Activity in Adults of CESS [Proceedings]* (3-6). Porec, Croatia: self- published.
16. Henriksen, K. (2010). The ecology of talent development in sport: A multiple case study of successful athletic talent development enviponments in scandinavia, Institute of Sports Science and Clinical Biomechanics Faculty of Health Sciences University of Southern Denmark.
17. Hoseaini, SH., Ghorbanian rajabi, A., Hamidi, Murad. Sajadi, N. (1391). The identify strengths, weaknesses, opportunities and threats talent in championship sport Islamic Republic of Iran, issues and challenges facing. *Journal of Sport Management*, 17, 29-54.
18. Jackson, D.L. (2003). Revisiting sample size and number of parameter estimates: Some support for the N: q hypothesis. *Structural Equation Modeling*, 10: 128° 141.
19. Kline, R.B. (2010). Principles and practice of structural equation modeling (3rded.). New York: Guilford Press.

20. L. Leech, N., C. Barrett. K., A. Morgan. G. (1388). SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation (Translator: B. Yousefi., K. Dashti., V. Tahmasebi). Kermanshah: Razi University Publishers.
21. Oleksandr, k. (2011). Talent Recognition and 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.
22. Pankhurst, A., Collins, D., Macnamara, A. (2013). Talent development: linking the stakeholders to the process. *Journal of Sports Sciences*, 31(4): 370-380.
23. 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.
24. Ruetten, A., Ziemainz, H., Roeger, U. (2004). A Quality Assured System of Selecting and Promoting Athletic Talents. In: *BISp-Jahrbuch*. Bergheim: Druckpunkt, 345-352.
25. Russell J., Dave, C., John, W., Michael, M., Kok, S., John, S., Tony, W. (2010). Development of the Talent Development Environment Questionnaire for Sport. *Journal of Sports Sciences*, 28(11): 1209-1221.
26. Rütten, A., Lüschen, G., von Lengerke, T., Abel, T., Kannas, L., Rodríguez Dias, J. A., Vinck, J., van der Zee, J. (2003). Determinants of health policy impact: a theoretical framework for policy analysis. *Social and Preventive Medicine*, 48(5): 293-300.
27. Shah, R., Goldstein, S.M. (2006). Use of structural equation modeling in operations management research: Looking back and forward". *Journal of Operations Management*, 24: 148-169.
28. Shekh, M., Shahbazi, M., Tahmasebi Brojeni, SH., (1387). Evaluating and measuring in Physical Education and Sport Sciences. Tehran: Bamdad ketab.
29. 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.
30. Stoszkowski, J.R. (2011). An investigation of the mediators of talent development in golf. School of Education University of Birmingham.
31. Sun, H., Cheng, T. (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.
32. Tsitskari, E., Tsiotras, D., Tsiotras, G. (2007). Measuring service quality in sport services. 17. (5):623-631.