

# Applied Research of Sport Management

## ORIGINAL ARTICLE

## The Effect of Time Management and Quality of the Volleyball Talent Development System on Stakeholders Satisfaction in Iraq

Zargham HeydarIssa<sup>1</sup>, Fatemeh Abdavi<sup>2\*</sup>, Mohammad Rasoul Khodadadi<sup>3</sup>, Abdul Zahra Hamidi Mohisan<sup>4</sup>

1 PhD Student in Sports Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

2 Associate Professor, Sports Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

3 Associate Professor of Sports Management, Faculty Member, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

4 Associate Professor, Kut University, Kut Iraq.

### Correspondence

Fatemeh Abdavi

Email: fatemehabdavi@tabrizu.ac.ir

### How to cite

HeydarIssa, Z. Abdavi, F. Khodadadi, M.R. & Hamidi Mohisan, A. (2024). The Effect of Time Management and Quality of the Volleyball Talent Development System on Stakeholders Satisfaction in Iraq. Applied Research of Sport Management, 12(3). 65-76

### ABSTRACT

#### The Effect of Time Management and Quality of the Volleyball Talent Development System on Stakeholders Satisfaction in Iraq

The aim of the research was to elucidate the effect of time management and the quality of the volleyball talent development system on stakeholders satisfaction in Iraq. The current research was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of nature; conducted in the field. The statistical population of the research in the quantitative part included volleyball coaches, with 385 people selected based on Crookran's formula, and 383 questionnaires correctly returned and analyzed. The sampling method was random. The research tool included a researcher-made questionnaire was in two parts: descriptive characteristics and specialized questions.

The face and content validity of the questionnaire confirmed by 17 experts and the reliability of the questionnaire confirmed using Cronbach's alpha method. The software used was Amos. Quantitative findings showed that time management has a 0.13 effect on the stakeholders satisfaction in volleyball sports talent searching and the quality of the development system has a 0.63 effect on the stakeholders satisfaction in volleyball sports talent searching. Therefore, given that the quality of the talent development system is related to various indicators, it suggests all quality factors, especially the quality of equipment and facilities, should be taken into consideration in line with the talent searching.

### KEYWORDS

Quality, Talent, Sports, Volleyball, Time, Stakeholders.

نشریه علمی

## پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی

### «مقاله پژوهشی»

# تأثیر مدیریت زمان و کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال بر رضایت ذی‌نفعان در کشور عراق

زرغام حیدر عیسی<sup>۱</sup>، فاطمه عبدوی<sup>۲\*</sup>، محمد رسول خدادادی<sup>۳</sup>، عبدالزهره حمیدی محیسن<sup>۴</sup>

#### چکیده

هدف از پژوهش تبیین تأثیر مدیریت زمان و کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال بر رضایت ذی‌نفعان در کشور عراق بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی بود؛ که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل مربیان والیبال بودند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۸۵ نفر انتخاب شدند و از این تعداد تعداد ۳۸۳ پرسش‌نامه به طور صحیح بازگشت خورد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش نمونه‌گیری به صورت غیرتصادفی بود. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه محقق ساخته در دو بخش مشخصات توصیفی و سؤالات تخصصی بود. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه توسط ۱۷ نفر از متخصصین بررسی و پایایی پرسش‌نامه نیز با روش آلفای کرونباخ تأیید شد. نرم‌افزار مورد استفاده ایموس بود. یافته‌های کمی نشان داد مدیریت زمان به میزان ۰/۱۳ بر رضایت ذی‌نفعان در استعدادیابی ورزشی والیبال و کیفیت سیستم توسعه به میزان ۰/۶۳ بر رضایت ذی‌نفعان در استعدادیابی ورزشی والیبال تأثیر دارد. بنابراین از آنجا که کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی به شاخص‌های مختلفی مرتبط می‌شود پیشنهاد می‌شود در راستای استعدادیابی تمامی عوامل کیفیت بخشی، خصوصاً کیفیت تجهیزات و امکانات مورد توجه قرار گیرد.

#### واژه‌های کلیدی

کیفیت، استعداد، ورزش، والیبال، زمان، ذی‌نفعان.

- ۱ دانشجوی دکتر مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
- ۲ دانشیار، مدیریت ورزشی، عضو هیات علمی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
- ۳ دانشیار، مدیریت ورزشی، عضو هیات علمی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
- ۴ دانشیار دانشگاه کوت، کوت، عراق

نویسنده مسئول:

فاطمه عبدوی

رایانامه: fatemehabdavi@tabrizu.ac.ir

#### استناد به این مقاله:

زرغام حیدر عیسی، فاطمه عبدوی، محمد رسول خدادادی، عبدالزهره حمیدی محیسن (۱۴۰۲). تأثیر مدیریت زمان و کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال بر رضایت ذی‌نفعان در کشور عراق. فصلنامه علمی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۲(۳)، ۶۵-۷۶.

## مقدمه

مدیریت استعداد از طریق درک مفهوم استعداد و نیز درک نحوه دستیابی به اهداف سازمان در پی دستاوردهای تبیین برنامه‌های راهبردی ورزش با فهرستی از نیازهای آن در حوزه مهارت‌های انسانی، تبیین وضع موجود ورزش از منظر قابلیت‌ها، مهارت‌ها و یافتن کمبود و نیازها، اندازه‌گیری و پیگیری مستمر قابلیت‌های موجود و فاصله آن با قابلیت‌ها و مهارت‌های مطلوب از طریق برنامه‌های آموزشی می‌باشد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶). لذا از آن جا که موفقیت در عرصه‌های بین‌المللی ورزش، یکی از مولفه‌های توسعه و پیشرفت کشورها شمرده می‌شود؛ مسئله استعدادیابی ورزشی اهمیت پیدا می‌کند. بررسی کشورهایی که در مسابقات جهانی و المپیک در صدر جدول‌ها قرار دارند، این ادعا را تأیید می‌کند. این کشورها نه تنها در حوزه زیرساخت‌های ورزش، بلکه در دیگر حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی توسعه یافته هستند (نوری، ۱۳۹۹). از طریق استعدادیابی، پیشرفت و موفقیت ورزشکاران جوان به بهترین و مناسب‌ترین شکل صورت می‌گیرد. در واقع استعدادیابی خصوصیت فوق‌العاده پیچیده که به شکل ژنتیک ظاهر می‌شود و از نظر رفتاری تابع شرایط محیطی است (نظری، ۱۳۹۴). استعدادیابی بهینه در ورزش باید الگویی کارآمد و همه‌جانبه ارائه دهد و تمام جزئیاتی را که در نتیجه نهایی دخیل هستند به درستی لحاظ کند (نوری، ۱۳۹۹). طی سالیان اخیر در حوزه مطالعات استعدادیابی سعی بر این بوده است که ابتدا شاخص‌های تعیین‌کننده در شناسایی ورزشکاران رشته‌های مختلف ورزشی به درستی مشخص شود؛ در ادامه هنجار ورزشکاران نخبه این رشته‌های ورزشی به دست آید تا امکان مقایسه سایر ورزشکاران با ورزشکاران نخبه فراهم شود و از این طریق نسبت به مستعد بودن ورزشکاران تصمیم‌گیری شود (زانگ، ۲۰۱۶). فرایند استعدادیابی باید در زمان مناسب شناسایی و به طور مداوم توسط سازمان‌ها و فدراسیون‌ها حمایت شوند تا بتوانند ورزشکاران را به سطح بالای عملکرد برسانند. مدیریت زمان بر مبنای انجام امور مهم و صرف زمان تا حد امکان برای کارهای مهم است. سپری کردن زمانی اندک برای امور مهم و تلف کردن زمان برای چیزهای بی‌اهمیت واقعاً یک جرم است و باید برای انجام این جرم بعدها تاوان پس دهید و تاوان آن پیشیمانی است. مدیریت مؤثر وقت به معنای حصول حداکثر بازدهی از زمانی است که در اختیار هر کس می‌باشد. قدر مسلم آنچه که از مدیریت وقت حاصل می‌شود فواید عدیده‌ای است که بعضی از صاحب نظران این مقوله به برخی از آن اشاره دارند (تقی زاده و سلیمی، ۱۳۹۶). مدیریت زمان به عنوان نوعی تصمیم‌گیری که توسط افراد

برای ساختار، محافظت و سازگاری وقت خود با شرایط متغیر مورد استفاده قرار می‌گیرد تعریف شده است. این بدان معنی است که مدیریت زمان، شامل سه مؤلفه است: ساختاربندی، محافظت و تطبیق زمان. معیارهای مدیریت زمان کاملاً ثابت این مفاهیم را منعکس می‌کنند (سپرین، ۲۰۱۹).

تحقیقات در زمینه استعدادیابی نشان داده است که موفقیت نتیجه تعامل پیچیده متغیرهایی است که به طور کامل 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 در جهت تحقق اهداف سازمانی در محیطی اثربخش قرار خواهند گرفت (نظری، ۱۳۹۵). از طرف دیگر وجود اهداف دقیق و مشخص از آنجایی دارای اهمیت است که سیستم استعدادیابی باید بدون تأثیرپذیری 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. با توجه به اهمیت یافتن استعدادیابی در کشورهای عراق، استعدادیابی در فدراسیون والیبال عراق 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 و نیز اصول مدیریت کیفیت که به افزایش رضایتمندی ذی‌نفعان، از طریق روش‌ها و نگرش‌های نظام‌مند در فرآیند بهبود مستمر تأکید می‌کند (رستمی، ۱۳۹۷). برنامه‌ریزی رضایت ذی‌نفعان عبارت از مجموعه روش‌هایی است که یک سازمان یا شرکت به منظور جلب رضایت ذی‌نفعان در عمل به کار گرفته است. به صورت جداگانه هر روش ممکن است منافع کمی داشته باشد، اما به صورت ترکیبی می‌تواند به ارائه و تحویل بهترین خدمات با سرعت بیشتر و هزینه پایین‌تر منجر شود. برنامه‌ریزی رضایت ذی‌نفعان زمانی بهترین است که همه این روش‌ها مورد استفاده قرار گیرند (هاریسون و ویکس، ۲۰۱۳).

مدل اروپایی کیفیت جامع، 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

استعداد و کسب رضایت ذی‌نفعان را پیش‌بینی کنند. و از طرفی اقدامات مدیریتی در زمان‌های مختلف استعدادیابی که مدیران و مربیان از ابتدای مسابقات تا پایان در بازی والیبال طراحی می‌کند، باید برنامه‌ریزی و سازماندهی شود تا شرایط لازم جهت رضایت ذی‌نفعان به وجود آید.

مرور مطالعات قبلی حاکی از انجام تحقیقات مختلف و با نتایج متفاوتی در زمینه تحقیق حاضر می‌باشد، به طوری که میرمحمدیان (۱۳۹۹) نشان داد که مهارت و بکارگیری مؤثر تفویض اختیار توسط مدیران ورزش و جوانان می‌تواند در مدیریت بهینه زمان این مدیران نقش سودمندی داشته باشد. صادقی (۱۳۹۹) نشان دادند که طراحی نرم‌افزار استعدادیابی بر پایه منطق فازی در رشته والیبال و به کارگیری ابزار مناسب و روش‌های علمی و نظام‌مند استعدادیابی، به مربیان و متخصصان ورزشی کمک می‌کند تا به فرآیند شناسایی و پرورش استعدادها و ورزشکاران سرعت دهند. صدیق و همکاران (۱۳۹۹) در ارائه چارچوبی برای تحلیل راهبردی مشارکت ذی‌نفعان در توسعه صنعت ورزش کشور نشان دادند که براساس چارچوب می‌توان گفت توسعه صنعت ورزش از اصول مدیریت سیستمی پیروی می‌کند و عوامل کلیدی و راهبردی آن جهت‌گیری مسیر راهبردی توسعه را در مدل تعیین می‌کند تا مدیران باید در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی آن را مبنا قرار دهند. خزائی و همکاران (۱۳۹۹) در سنجش سیستم مدیریت کیفیت سازمان ورزش شهرداری تهران نشان دادند که مؤلفه ارزیابی عملکرد و مؤلفه ماهیت سازمان و بهبود فرایندها مهم‌ترین عوامل سیستم مدیریت کیفیت بودند. فرشید و همکاران (۱۳۹۹) در واکاوی میزان قدرت و منافع ذی‌نفعان سیستم مدیریت استعداد در ورزش استان گیلان بر اساس ماتریس مندلو نشان دادند که میان ذی‌نفعان مربیان بیشترین قدرت و کارکنان پشتیبانی کم‌ترین قدرت را دارا هستند. عاشوری و همکاران (۱۳۹۸) در تحلیل ابعاد کیفیت و تأثیر آن بر رضایت ذی‌نفعان در سیستم توسعه استعداد والیبال ایران نشان دادند که رابطه متغیرهای ساختار بر فرآیند، فرایند بر نتایج، نتایج بر رضایت معنادار بوده است.

سارجنت مجیکس و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی محیط‌های توسعه استعدادها و اروپایی بر مبنای تصورات ورزشکار، والدین و مربی نشان دادند که سیستم‌های استعداد جامع‌تر را اتخاذ کنند. مارتینداله و همکاران (۲۰۲۳) در ارتباط بین محیط‌های پرورش استعداد و مهارت‌های روانی در جوانان ورزشکار نشان دادند که محیط پرورش استعداد با کیفیت، استفاده از مهارت‌های روان‌شناختی بالاتر را پیش‌بینی می‌کند. موسما و همکاران (۲۰۲۱)

مربوطه منتفع و از ضرر آن متضرر می‌گردند، را برآورده نماید. رضایت از عملکرد همان احساس مسرت یا دلسردی به دلیل مقایسه نتایج بین‌المللی کسب شده با انتظارات شخصی افرادی است که در استعدادیابی درگیر هستند (کوتینو، ۲۰۱۸). 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 بهینه‌سازی سیستماتیک و تضمین تحقق اهداف در سازمان عنوان کرد (نظری، ۱۳۹۵). مدیریت کیفیت با ساختارها و فرایندهایی که عوامل اصلی نتایج سیستم شناسایی و توسعه استعداد هستند، می‌تواند ارتباط داشته باشد و کیفیت سیستم شناسایی و توسعه استعداد ورزشی ممکن است موفقیت ورزشکاران نخبه یک کشور را در سطح بین‌المللی تحت تأثیر قرار دهد. کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال در این تحقیق چارچوبی برای تضمین بهبود نتایج و کسب رضایت‌مندی ذی‌نفعان که شامل فدراسیون و انجمن‌های ورزشی مربیان و والیبالیست‌ها و تماشاچیان، حامیان مالی ورزشی و ادارات تربیت بدنی عراق می‌باشد که تمامی موارد ذکر شده وابسته به وزارت ورزش و فدراسیون والیبال در عراق هستند.

یافته‌های تحقیقات روگلر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که چارچوب مفهومی موجود در معیارهای کیفیت سیستم توسعه استعداد در انواع ورزش‌ها و در کشورهای مختلف نیز قابل استفاده است. سارجنت مجیکس و همکاران (۲۰۲۳) نتیجه گرفتند که الگوی استعدادیابی در والیبال می‌تواند به عنوان روشی جایگزین برای شناسایی دانش آموزان مستعد جوان در والیبال استفاده شود. مارتین داله و همکاران (۲۰۲۳) در ارتباط بین محیط‌های پرورش استعداد و مهارت‌های روانی در جوانان ورزشکار نشان دادند که محیط‌های پرورش استعداد با کیفیت بالاتر، استفاده از مهارت‌های روان‌شناختی بالاتر را پیش‌بینی می‌کند. موسما و همکاران (۲۰۲۱) در بررسی کیفیت برنامه و نتایج توسعه مرتبط با والیبال جوانان در اتیوپی نشان دادند که ساختار ورزش و نحوه ارائه برنامه‌های ورزشی بر دستیابی به نتایج رشد مثبت تأثیر می‌گذارد. با توجه به این موضوع که در کشور عراق 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 تحقیق برای مسئولین و برنامه‌ریزان والیبال است؛ زیرا آن‌ها را قادر خواهد ساخت تا با احاطه بیشتر بر وضعیت موجود، نحوه مطلوب کیفیت بخشی در سیستم‌های توسعه

سوابق علمی، اجرایی، یا مدیریتی در زمینه والیبال بودند. جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای پرسش‌نامه مدیریت زمان؛ ۰/۹۲؛ برای پرسش‌نامه کیفیت سیستم توسعه؛ ۰/۹۴ و برای پرسش‌نامه رضایت ذی‌نفعان؛ ۰/۹۷ بود. لذا نشان می‌دهد که مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق دارای حد مطلوبی بوده است بنابراین ابزار مورد استفاده از پایایی مناسبی برخوردار است. علاوه بر این، پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم بررسی و تأیید شد. در قسمت تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم‌افزار ایموس، برای بررسی همه جانبه مدل پژوهش بهره گرفته شد.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا نمونه‌های مورد مطالعه را از نظر جمعیت‌شناسی مورد ارزیابی قرار گرفت.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق

متغیر	وضعیت	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۶	۱/۵۷
	مرد	۳۷۷	۹۸/۴۳
سن	جمع	۳۸۳	۱۰۰
	کمتر از ۲۵ سال	۱۱۲	۲۹/۲۴
مدرک تحصیلی	۲۶-۳۰ سال	۹۷	۲۵/۳۳
	۳۱-۳۵ سال	۵۷	۱۴/۸۸
	۳۶-۴۰ سال	۳۵	۹/۱۴
	۴۱-۴۵ سال	۲۸	۷/۳۱
	بیشتر از ۴۵ سال	۵۷	۱۴/۸۸
تجربه ورزشی	زیر دیپلم	۱۰۸	۲۸/۲۰
	دیپلم	۱۷	۴/۴۴
غیرتصادفی و محقق ساخته در دو بخش مشخصات توصیفی و سؤالات تخصصی	کارشناسی	۱۶۴	۴۲/۸۲
	کارشناسی ارشد	۵۹	۱۵/۴۰
	دکتری	۳۵	۹/۱۴
	کمتر از ۵ سال	۷۶	۱۹/۸۴
	۶ تا ۱۰ سال	۱۶۰	۴۱/۷۸
محقق ساخته در دو بخش مشخصات توصیفی و سؤالات تخصصی	۱۱ تا ۱۵ سال	۷۷	۲۰/۱۰
	۱۶ تا ۲۰ سال	۴۶	۱۲/۰۱
	بیش از ۲۰ سال	۲۴	۶/۲۷

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که ۱/۵۷ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۹۸/۴۳ درصد از آن‌ها مرد می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی کمتر از ۲۵ سال و با فراوانی ۱۱۲ نفر، ۲۹/۲۴ درصد افراد نمونه را تشکیل داده است و گروه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال با تعداد ۲۸ نفر و ۷/۳۱ درصد نمونه آماری، کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. بیشترین فراوانی با تعداد ۱۶۴ نفر که ۴۲/۸۲ درصد نمونه را تشکیل می‌دهد، گروه تحصیلی کارشناسی است.

در بررسی کیفیت برنامه و نتایج توسعه مرتبط با والیبال جوانان در اتیوپی نشان دادند که نحوه ساختار بندی ورزش برای جوانان و نحوه ارائه آن بر دستیابی به نتایج مثبت تأثیر می‌گذارد. کووه و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی توصیه‌های ذی‌نفعان از برنامه توسعه ورزشکاران دبیرستانی در سنگاپور نشان دادند که برنامه رهبری ورزشکار و ویژگی‌هایی مانند مسئولیت پذیری، الگوبرداری، انگیزه، ارتباط، پشتکار و اتحاد تیم را توسعه می‌دهد که به رهبران ورزشکار کمک می‌کند تا نقش‌ها و مسئولیت‌های خود را انجام دهند.

در مجموع به نظر می‌رسد ورزش عراق نیازمند ایجاد یک برنامه مشخص برای توسعه مقوله استعدادیابی و توسعه ورزش در باشگاه‌های ورزشی والیبال است. این برنامه می‌تواند توسط وزارت ورزش تدوین و توسط فدراسیون‌ها و باشگاه‌های ورزشی اجرا شود. بر اساس استدلال محققین و شواهد موجود در کشور عراق، پرورش ورزشکاران والیبال در کشور عراق، نظام ساختارمند و یکپارچه‌ای ندارد و نهادهای مختلف هر یک به صورت جداگانه به این امر می‌پردازند و دستگاه معین به صورت جدی به استعدادیابی نمی‌پردازد. از آن جا که هیچ تحقیقی تا به حال به بررسی شاخص‌های مؤثر بر رضایت ذی‌نفعان از استعدادیابی والیبال در عراق انجام نشده است؛ خلأ پژوهش شناسایی شد. با بررسی میزان اثر هریک از مولفه‌های شناسایی شده می‌توان به نتایج متنوعی دست یافت. لذا در تحقیق حاضر، محقق بر آن است به این سؤال پاسخ دهد که آیا اقدامات مدیریت زمان و کیفیت سیستم توسعه بر رضایت ذی‌نفعان از استعدادیابی والیبال در عراق مؤثر است؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی بود؛ که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل مربیان والیبال بودند. چون تعداد جامعه مربیان والیبال در کشور عراق دقیقاً مشخص نبود و اطلاعات خاصی در دسترس نبود از فرمول جامعه نامشخص استفاده شد. بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۸۵ نفر انتخاب شدند و از این تعداد ۳۸۳ پرسش‌نامه به طور صحیح بازگشت خورد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش نمونه‌گیری به صورت غیرتصادفی و در دسترس بود. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه محقق ساخته در دو بخش مشخصات توصیفی و سؤالات تخصصی بود. پرسش‌نامه نهایی با روش لیکرت و با ارزش‌گذاری پنج گزینه‌ای تهیه گردید. این پرسش‌نامه بر اساس نظرات خبرگان و با استفاده از مبانی نظری استخراج شد. روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۷ نفر از متخصصین بررسی و تأیید شد. این ۱۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه، خبرگان حوزه استعدادیابی در ورزش والیبال و اعضای وزارت ورزش و فدراسیون والیبال بودند که دارای

**جدول ۲. نتایج بررسی داده‌های آماری**

تحلیل عاملی مرتبه دوم برای هر سه متغیر انجام شده است و پس از بررسی گویه‌های هر مؤلفه و اصلاحات موردنظر، در نهایت با توجه به مناسب بودن میزان بارعاملی تمامی سؤالات، همه آن‌ها در قالب مولفه‌های مورد بحث وارد مدل نهایی پژوهش شده‌اند. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول نشان داد که تمام گویه‌ها از مقدار تی (بیشتر از ۱/۹۶) و بار عاملی (بیشتر از ۰/۴) قابل قبولی برخوردار بوده و در سطح ۰/۰۰۱ معنی می‌باشند و این معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) نشان‌دهنده روایی همگرایی متغیرهای موجود در مدل است. پس از انجام آزمون

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	نتیجه
مدیریت زمان	۴/۰۰۴	۰/۶۱۹	-۱/۰۵۵	۱/۷۴۶	نرمال
کیفیت سیستم توسعه	۳/۸۴۲	۰/۷۲۳	-۰/۳۳۱	۰/۶۲۶	نرمال
رضایت ذی‌نفعان	۳/۹۷۴	۰/۸۳۶	-۱/۰۳۲	۰/۴۶۰	نرمال

بیشترین فراوانی با تعداد ۱۵۷ نفر که ۴۱/۷۸ درصد نمونه را

**جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم**

مسیرها	ضریب تأثیر	مقدار خطا	مقدار تی	معناداری	نتیجه
اقدامات مدیریتی قبل از استعدادیابی	۰/۹۴۱	۰/۰۴۴	۱۰/۲۵	۰/۰۰۱	تأیید
اقدامات مدیریتی حین استعدادیابی	۰/۹۸۸	۰/۰۴۸	۱۴/۶۵	۰/۰۰۱	تأیید
اقدامات مدیریتی پس از استعدادیابی	۰/۸۷۷	۰/۰۴۶	۱۰/۳۸	۰/۰۰۱	تأیید

تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول در ادامه به آزمون تحلیل عاملی مرتبه دوم پرداخته خواهد شد و نتایج حاصل از آن بررسی خواهد شد.

بر اساس یافته‌های بخش کمی، به ترتیب اقدامات حین استعدادیابی، قبل استعدادیابی و بعد از استعدادیابی بر مدیریت زمان در استعدادیابی ورزشی والیبال مؤثر هستند.

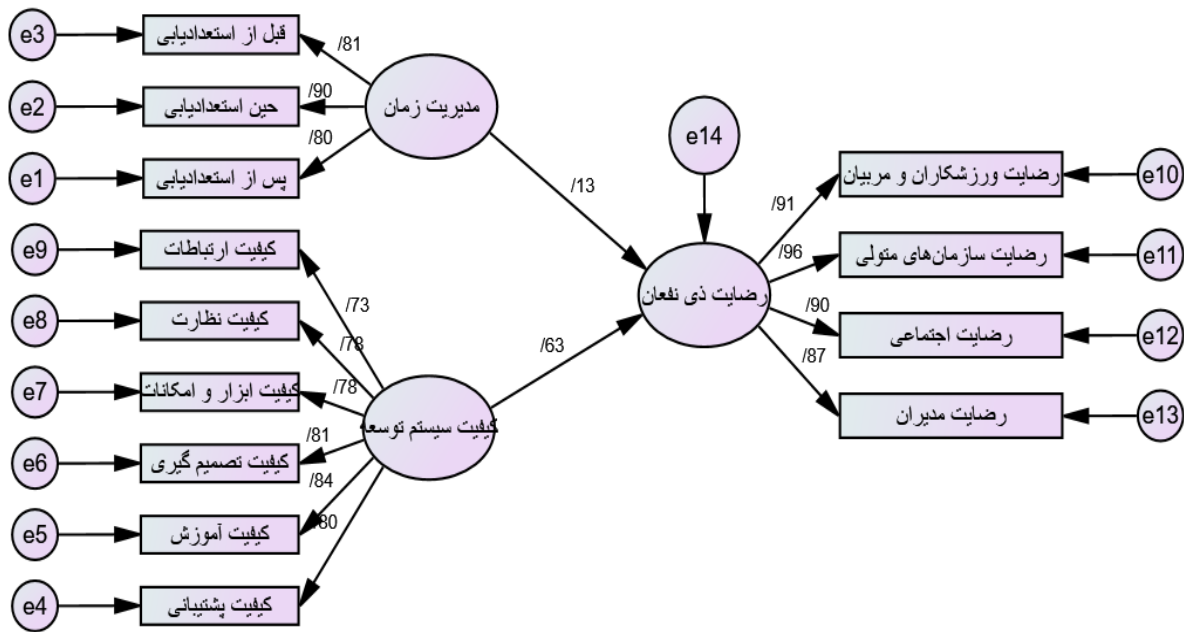
بر اساس یافته‌ها به ترتیب کیفیت ابزار و امکانات، کیفیت آموزش، کیفیت نظارت، کیفیت تصمیم‌گیری، کیفیت پشتیبانی، کیفیت ارتباطات بر کیفیت سیستم توسعه در استعدادیابی ورزشی مؤثر هستند.

تشکیل می‌دهد، دارای تجربه ورزشی ۶ تا ۱۰ سال می‌باشند و کمترین فراوانی با تعداد ۲۴ نفر که ۶/۲۷ درصد نمونه را تشکیل می‌دهد، افراد با تجربه ورزشی بیش از ۲۰ سال می‌باشد. پیش از بررسی و پاسخ‌گویی به سؤالات و اهداف پژوهش به بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش پرداخته خواهد شد. در این راستا جهت آزمون طبیعی بودن داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده شده است.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد مقادیر هریک از آماره‌های چولگی و کشیدگی در بازه مورد قبول (۲، -۲) قرار دارند و این نشان می‌دهد که توزیع داده‌ها طبیعی است. لذا برای بررسی سؤالات پژوهش می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. در این پژوهش پس از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل عاملی مرتبه اول برای تمامی مولفه‌های متغیرهای اصلی پژوهش و هم چنین

**جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم**

فرضیه‌ها	ضریب تأثیر	مقدار خطا	مقدار تی	معناداری	نتیجه
کیفیت ارتباطات	۰/۸۵۳	۰/۰۵۳	۱۰/۷۵	۰/۰۰۱	تأیید
کیفیت نظارت	۰/۹۳۰	۰/۰۴۹	۱۲/۷۲	۰/۰۰۱	تأیید
کیفیت ابزار و امکانات	۰/۹۷۲	۰/۰۵۶	۱۰/۸۳	۰/۰۰۱	تأیید
کیفیت تصمیم‌گیری	۰/۹۲۸	۰/۰۴۸	۱۵/۷۳	۰/۰۰۱	تأیید
کیفیت آموزش	۰/۹۵۶	۰/۰۵۲	۱۲/۸۲	۰/۰۰۱	تأیید
کیفیت پشتیبانی	۰/۸۸۶	۰/۰۵۰	۱۲/۹۵	۰/۰۰۱	تأیید



شکل ۱. معادلات ساختاری بررسی تأثیر مدیریت زمان و کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال بر رضایت ذی نفعان در عراق

حاضر از مفروضات تجربی- نظری مناسبی برخوردار بوده است. همچنین نتایج برازش شاخص‌های مدل (جدول ۴) نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است.

بر اساس یافته‌ها به ترتیب رضایت سازمان‌های متولی، رضایت مدیران، رضایت اجتماعی، رضایت ورزشکاران و مربیان بر رضایت ذی نفعان در استعدادیابی ورزشی مؤثر هستند. پس از

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم

فرضیه‌ها	ضریب تأثیر	مقدار خطا	مقدار تی معناداری	نتیجه
رضایت ورزشکاران و مربیان	۰/۰۴۴	۱۶/۳۴	۰/۰۰۱	تأیید
رضایت سازمان‌های متولی	۰/۰۴۱	۱۹/۶۷	۰/۰۰۱	تأیید
رضایت اجتماعی	۰/۰۴۲	۱۹/۰۶	۰/۰۰۱	تأیید
رضایت مدیران	۰/۰۴۲	۱۹/۹۰	۰/۰۰۱	تأیید

جدول ۶. نتایج تحلیل مسیر

فرضیه	ضریب تأثیر	مقدار خطا	مقدار تی معناداری	نتیجه
مدیریت زمان	۰/۱۳۱	۰/۰۶۳	۰/۰۰۳	تأیید
کیفیت سیستم توسعه	۰/۶۳۳	۰/۰۶۱	۰/۰۰۱	تأیید

جدول ۷. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم

شاخص‌ها	CMIN/DF	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
برازش مدل نهایی	۲/۷۳۴	۰/۹۲۳	۰/۹۱۷	۰/۹۴۶	۰/۹۵۲	۰/۹۵۲	۰/۰۶۶

مقادیر قابل کوچک‌تر از بزرگ‌تر بزرگ‌تر بزرگ‌تر بزرگ‌تر کمتر از قبول ۳ از ۰/۹۰ از ۰/۹۰ از ۰/۹۰ از ۰/۹۰ از ۰/۹۰ از ۰/۱

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تأثیر مدیریت زمان و کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال بر رضایت ذی نفعان در کشور عراق انجام شد. در ادامه به تفسیر این مؤلفه‌ها و بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم. بر اساس یافته‌های تحقیق، مدیریت زمان به میزان ۰/۱۳ بر رضایت ذی نفعان در استعدادیابی ورزشی والیبال تأثیر دارد. این یافته با نتایج میرمحمدیان (۱۳۹۹) و صادقی (۱۳۹۹) همسو است. این

انجام تحلیل عاملی تاییدی برای متغیرهای اصلی پژوهش در این بخش به تحلیل مسیر برای بررسی تأثیر مدیریت زمان و کیفیت سیستم توسعه استعداد والیبال بر رضایت ذی نفعان در عراق خواهیم پرداخت.

پس از انجام تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم در این مرحله به آزمون فرضیه اصلی پژوهش با اجرای مدل ساختاری پرداخته شد.

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین متغیر در مدل، اعداد معناداری تی است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان‌دهنده صحت رابطه بین متغیرها و در نتیجه، تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. همچنین، مقدار معناداری به همان موضوع اشاره می‌کند و اگر کمتر از ۰/۰۵ باشد، رابطه بین متغیرها را در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌پذیریم؛ این نتیجه نشان می‌دهد که مدل نظری پژوهش

می‌رود توانایی مدیریت خوب زمان به یک سری مهارت‌ها نیاز دارد (حسین پور و هاشمی، ۱۳۹۵). زمانی که برنامه‌های استعدادیابی شروع شد، توجه سازمان‌های دخیل در برنامه استعدادیابی باید به استفاده از منابع فناورانه در استعدادیابی ورزشی رشته والیبال باشد. چرا که این منابع می‌تواند دقت استعدادیابی را افزایش دهد و بهترین شرایط را برای استعدادیابی مدرن فراهم سازد. این امر در کنار عوامل دیگر می‌تواند تنوع‌بخشی به روش‌های استعدادیابی در والیبال را به وجود آورد و از این طریق بهترین نتیجه حاصل گردد. در کنار تنوع‌بخشی به روش‌ها باید اهداف نظارت و کنترل نیز بر روند استعدادیابی حاکم باشد. این کنترل بر نحوه استعدادیابی در مراحل مختلف استعدادیابی باعث درک و شناسایی مشکلات و اصلاح آن‌ها در مراحل مختلف می‌شود. همچنین برقراری سیستم ورودی مناسب برای جذب ورزشکاران مستعد و چارچوب مناسب گزینش در رده‌های سنی مخصوص رشته والیبال باعث می‌شود که در حین استعدادیابی بهترین تصمیمات بر اساس ویژگی‌های تخصصی استعدادیابی در رشته والیبال گرفته شوند. این تصمیمات با کیفیت در راستای قانونمندی استعدادیابی اتفاق می‌افتد. لذا تدوین معیارها و نحوه ارزیابی عملکرد استعدادیاب‌ها از ضروریات سیستم استعدادیابی است و در این مسیر تمرکز و تاکیدها باید بر شایستگی در گزینش استعدادیابی ورزشی باشد. زمانی که پروسه استعدادیابی به مرحله بعد رسید، یعنی زمانی که به مرحله پس از استعدادیابی رسیدیم اقدامات خاصی نظیر توجه به انتظارات متقابل بین ذی‌نفعان، مربیان و ورزشکاران ضروری است. چرا که شناسایی استعدادها بخشی از فرایند استعدادیابی است و در مراحل بعد یعنی رشد و توسعه آن‌ها باید انتظارات تمام ذی‌نفعان در نظر گرفته شود. لذا ارائه خدمات پرورش نوین استعدادیابی شناسایی شده در راستای ورزش حرفه‌ای، وجود کادر حرفه‌ای ورزشی برای توسعه استعدادیابی ورزشی و برنامه‌ریزی راهبردی برای نگهداری و حفظ استعدادها می‌تواند باعث تناسب خدمات ارائه شده با نیازهای ورزشکاران مستعد باشد و به رشد و توسعه استعدادیابی شناسایی شده کمک نماید. همچنین می‌توان با دریافت بازخورد از استعدادیابی ورزشی در زمینه بهبود پرورش ورزش نخبه اطلاعات مفیدی برای اصلاح روند رشد و توسعه آنها به دست آورد. این اطلاعات می‌تواند در ایجاد سیستم اعطای دستمزد و حقوق به ورزشکاران مستعد شناسایی شده و نحوه گزینش ورزشکاران شناسایی شده به سطوح بالاتر مسابقات مؤثر باشند. خدمات مربوط به ایجاد انگیزه کار و تلاش در افراد با استفاده از روش‌های متنوع پرداختی از جمله حقوق و پاداش، پرداخت جوایز با در نظر گرفتن، عدالت پرداختی، درجه‌بندی، سیستم ارزیابی کمی و محتوایی می‌تواند نقش بسزایی در پیشرفت داشته باشد. در این راه چالش‌های زیادی در برابر مدیران منابع

امر نشان می‌دهد هر چند که میزان تأثیر اندک است اما می‌تواند رضایت نسبی ذی‌نفعان را به دست آورد. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت ذی‌نفعان در استعدادیابی ورزشی، مدیریت زمان است. مدیریت زمان به معنی استفاده مؤثر از منابع و راهی برای رسیدن مؤثر به اهداف شخصی است. فرایند اداره کردن فعالیت‌هایمان در طول زمان معین است. مدیریت زمان یعنی اینکه کنترل زمان و کار خویش را به‌دست بگیرند و اجازه ندهید که امور، شمارا هدایت کنند. به تعبیر دیگر اگر انسان در رابطه با جریان‌های زندگی، انفعالی عمل کند، زمان او به شدت هدر خواهد رفت (مالکی، ۱۳۹۰). بر اساس یافته‌های پژوهش ابعاد مدیریت زمان شامل اقدامات مدیریتی قبل از استعدادیابی، حین استعدادیابی و پس از استعدادیابی است. در واقع در راستای استعدادیابی ابتدا باید زمینه‌های لازم را فراهم کرد. یعنی مرحله‌ای که قبل از استعدادیابی باید اقدامات لازم را انجام داد. یکی از مهم‌ترین این کارها، تأمین تجهیزات و امکانات استعدادپروری ورزشی در رشته والیبال است. چون که در راستای توسعه استعدادیابی در مرحله پیش از استعدادیابی باید ابتدا شرایط و امکانات لازم فراهم شود و سپس با تأمین خدمات لازم جهت انجام فرایندهای استعدادیابی در والیبال و تجهیز امکان و تاسیسات ورزشی به وسایل مورد نیاز برای استعدادیابی مدرن، شرایط به طور قابل توجهی مدیریت و کنترل شود. یکدیگر از اقدامات قبل از استعدادیابی، طراحی ساختار سازمانی مناسب در راستای ایجاد سیستم استعدادیابی در والیبال است. ساختار باید به گونه‌ای باشد تا سیستم استعدادیابی به طور صحیح پیاده سازی و اجرا شود. لذا سازمان‌های دخیل باید ساختار مناسب را طراحی کنند و از این طریق از هدر رفت منابع و زمان جلوگیری نمایند. پس از طراحی ساختار مناسب، برقراری هماهنگی میان سازمان‌های دخیل در امر استعدادیابی ورزشی ضروری به نظر می‌رسد. لذا طی جلسات مختلفی باید هماهنگی‌ها به طور کامل بین سازمان‌های عراقی ایجاد شود. این هماهنگی‌ها زمینه‌ی لازم جهت اجرای برنامه‌های استعدادیابی است و اگر به خوبی انجام نشود منجر به کاهش بهره‌وری و کاهش کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی خواهد شد. در نهایت با هماهنگی‌های لازم اقدامات مربوط به طراحی برنامه‌های عملیاتی و فنی برای اجرای راهبردهای استعدادیابی در والیبال انجام خواهد شد. بدین صورت قبل از استعدادیابی تمام جنبه‌ها مورد بررسی و بهترین برنامه‌ریزی انجام خواهد شد. برنامه‌ریزی در زندگی شخصی و حرفه‌ای متفاوت از هم انجام می‌شود. در برنامه‌ریزی شخصی، برنامه‌ریزی از طریق هدف‌گذاری و ترسیم مسیر دستیابی به اهداف انجام می‌شود. در برنامه‌ریزی حرفه‌ای، برنامه‌ریزی پروژه‌محور است. برنامه‌ریزی باید از طریق نرم‌افزارهای برنامه‌ریزی رسمی انجام شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت زمان یک نوع هنر به شمار



بر رشد و توسعه ورزشکاران و ارائه آموزش‌های مناسب در جهت نظارت صحیح مربیان بر روند توسعه ورزشکاران از عوامل اصلی کیفیت نظارت هستند و باید مورد توجه قرار گیرند. آموزش و توانمندسازی ورزشکاران و مربیان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارتقای کیفیت برنامه‌های تمرینی آنان و در سطح سازمانی عامل تعالی و توسعه سازمان و در سطح ملی و حتی فراملی سبب افزایش بهره‌وری می‌شود. بنابراین می‌توان گفت زیربنایی‌ترین اقدامی که تحول در سازمان‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد، توسعه سرمایه‌های انسانی از طریق آموزش است. البته مشکلاتی هم در راه برنامه‌ریزی‌های آموزشی وجود دارد که عبارتند از انگیزه‌های شرکت‌کنندگان، میزان دانش و آگاهی و یا درجه مهارت و نوع رفتار آنان، کمبود میزان دانش و آگاهی‌های اساتید و مربیان آموزشی و غیره که بعضاً برخی از آنها ممکن است با توجه به جزئیات آن که فرایند آموزشی را مشخص می‌نماید قابل پیش‌بینی و تا حدودی پیشگیری باشد (فراهانی و عبدوی، ۱۳۸۳). کیفیت ابزار و امکانات نیز به نوبه خود می‌تواند کیفیت سیستم توسعه در استعدادیابی ورزشی والیبالی را تحت تأثیر قرار دهد. لذا باید با استفاده از محصولات مدرن و با کیفیت برای توسعه استعدادیابی ورزشی مانند استفاده از نرم‌افزارها و ابزارهای تخصصی تحلیل حرکات و فعالیت‌های ورزشکاران توسعه‌ای مدرن و فناورمحور داشت. این امر نه تنها کیفیت استعدادیابی بلکه کیفیت توسعه استعدادیابی شناسایی شده را نیز در پی خواهد داشت. همچنین حمایت از مراکز ارائه‌دهنده خدمات و امکانات ورزشی مختص والیبالی و استفاده از سالن‌های تخصصی والیبالی در راستای بهبود همه‌جانبه ورزشکاران باعث کیفیت بخشی به سیستم توسعه خواهد شد. در برنامه‌ریزی باید امکاناتی را به سیستم استعدادیابی اختصاص داد در واقع سیستم توسعه استعداد برای به فعل درآوردن استعدادیابی شناخته شده نیازمند منابعی مانند مربیان آگاه به علوم ورزشی روز وسایل و لوازم استاندارد شده، شبکه‌ای از حمایت‌های مادی و معنوی و وجود خدمات بهداشتی و پزشکی ورزشی به منظور تحقق اهداف مورد نظر در ورزش قهرمانی است. مربیان ورزشکاران و کارشناسان به ترتیب دارای امتیاز بیشتری در عامل ساختار هستند و با توجه به ارتباط مستقیم این افراد با سیستم استعدادیابی و اینکه این افراد از دینفعان اصلی سیستم استعدادیابی می‌باشند این عامل را یکی از عوامل بسیار ضروری برای بالا بردن کیفیت سیستم استعدادیابی می‌دانند (نظری، ۱۳۹۲) یکی از منابع سیستم استعدادیابی وجود مدارس ورزشی در کشور می‌باشد. در واقع آموزش و پرورش اصلی‌ترین نهاد در اجرای استعدادیابی است (سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۴) و بعد از آن نیز باشگاه‌های ورزشی یکی دیگر از مراکز پرورش استعدادها به حساب می‌آیند مدارس ورزش در بیشتر کشورها وجود دارند و به

انسانی قرار دارد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). به نظر می‌رسد بسیاری از برنامه‌ها در درجه اول روی شناسایی استعدادها به منظور انتخاب بهترین جوانان به امید اینکه روزی به بهترین ورزشکار تبدیل خواهند شد تمرکز دارند در حالی که نسبت به فرآیند مهم پرورش و توسعه کم‌کاری می‌کنند. موفقیت نهایی توسعه استعداد وابستگی زیادی به فاکتورهای بی‌شمار محیطی دارند. این فاکتورها شامل شرایط خانوادگی و میزان حمایت والدین و عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در اختیار داشتن مربی خوب و فرصت کافی برای تمرین در طول سال‌های اولیه توسعه توانایی‌ها دور بودن از مصدومیت، شرایط تغذیه‌ای و... می‌شود (مهرگان، ۱۳۹۳). در نهایت پیشنهاد می‌شود بیشترین تمرکز و تأکید مدیران بر مرحله حین استعدادیابی باشد؛ چرا که مهم‌ترین مرحله برای شناسایی ورزشکاران مستعد است. در این مرحله باید تلاش شود با استفاده از منابع فناورانه در استعدادیابی ورزشی رشته والیبالی، به روش‌های استعدادیابی در والیبالی تنوع بخشید. همچنین پیشنهاد می‌شود چارچوب مناسب گزینش در رده‌های سنی مخصوص رشته والیبالی به وجود آید و بر شایستگی در گزینش استعدادیابی ورزشی تأکید کرد. پیشنهاد دیگر مربوط به استفاده از شیوه‌های اندازه‌گیری و ارزیابی بلند مدت و با نظر متخصصان علوم ورزشی به منظور افزایش میزان اعتبار و روایی آزمون‌ها می‌باشد تا به روش‌های مطمئن و دقیق از طریق فعالیت‌های آموزشی دست یافت.

بر اساس یافته‌های تحقیق، کیفیت سیستم توسعه به میزان ۰/۶۳ بر رضایت ذی‌نفعان در استعدادیابی ورزشی والیبالی تأثیر دارد. این تأثیر به میزان قابل توجهی است و حتماً باید مورد توجه قرار گیرد. این یافته با نتایج مارتینداله و همکاران (۲۰۲۳)، موسما و همکاران (۲۰۲۱) خزائی و همکاران (۱۳۹۹)، عاشوری و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. بر اساس یافته‌ها، کیفیت ارتباطات یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کیفیت سیستم توسعه در استعدادیابی ورزشی والیبالی در عراق است. لذا توجه به اصولی نظیر بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در توسعه استعدادیابی والیبالی، تعامل مراکز توسعه استعداد در والیبالی با کشورهای همسایه، شناسایی و معرفی استعدادیابی برتر به مراکز پرورش ورزشکاران و دسترسی به محتوای مناسب در رسانه‌های اجتماعی مبنی بر دانش تخصصی والیبالی می‌تواند به بهبود کیفیت ارتباط کمک نماید. یکی دیگر از مؤلفه‌های کیفیت سیستم توسعه در استعدادیابی ورزشی والیبالی، کیفیت نظارت است. چرا که نظارت بر سیستم استعدادیابی می‌تواند باعث شناسایی ضعف‌ها و قوت‌ها شود و مدیران را در راستای بهبود تصمیم‌گیری و اصلاح برنامه‌ها کمک نماید. در این راستا استفاده از روش‌های مناسب ارزیابی عملکرد توسعه استعداد، استفاده کارآمد از سیستم نظارت و کنترل برای اجرای برنامه‌های توسعه‌ای ورزشکاران، اصلاح و بهبود برنامه‌ها و فرایندهای نظارتی

اساس آموزش‌ها باید با بهره‌گیری از آموزش‌های قابل فهم در راستای توسعه ورزشکاران باشد و با ویژگی‌های منحصر به فرد ورزشکاران، سازگاری داشته باشد. وجود مربیان با کیفیت در سیستم استعدادیابی والیبال نیز می‌تواند یکی از منابع ضروری به حساب آید. امروزه نقش مدیریت و توسعه دانش در رشد سازمان‌ها و جوامع امری انکارناپذیر است عامل عمده در توسعه این بخش‌ها منابع انسانی است. نیروی انسانی کارآمد و متخصص در ورزش هر کشور یکی از عوامل مؤثر در ارتقای سطح ورزش آن است. مربیان به عنوان تربیت‌کنندگان و هدایت‌گران ورزشکاران در تمامی سطوح مبتدی تا نخبه، نقش بسیار مهم و تأثیرگذاری در پیشرفت ورزش ایفا می‌کنند آنها نقش بسیار مهمی در آموزش و پرورش و رشد ورزشکاران و رهبری و هدایت تیم را دارند (معماری، ۱۳۹۲).

در واقع مربیان از جمله منابع انسانی مهم در سیستم استعدادیابی والیبال کشور هستند که باید وظایفی مشخص برای آنها تعیین شود به موازات رشد سریع ورزش قهرمانی تشکیلات ورزش جهانی برای آموزش و ارتقای مربیان رو به توسعه است زیرا که تلاش مربیان زمانی با موفقیت همراه است که از دانش ورزشی لازم بهره‌مند باشند. با این حال باید به این نکته توجه کرد که نظام آموزش مربیگری به میزان زیادی به فرهنگ سیاست و سنت‌های کشورها وابسته است؛ از این رو با وجود اصول اساسی مشترک بین کشورها نمی‌توان هیچ نظام واحدی را الگوی مناسبی برای پیروی سایر کشورها به وجود آورد و برای دستیابی کشورها به همه ظرفیت‌های ورزش خود وجود برنامه‌ای ملی در تربیت مربی اهمیت اساسی دارد در کشورهای کمتر توسعه یافته دلیل عدم وجود یک سیستم نظام‌مند استعدادیابی پرورش ورزشکاران با استعداد کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین پیش از آنکه روش پیچیده شناسایی استعداد را برنامه‌ریزی کنیم باید نظام آموزشی مناسبی وجود داشته باشد تا بتواند به تعلیم و تربیت کسانی که به عنوان بهترین‌ها انتخاب شده‌اند پرداخت بسیار بی‌معنا است که جوانان با استعداد را شناسایی کنیم و پس از آن متوجه شویم که تسهیلات و تجهیزات مربی‌گری و غیره برای پرورش و تقویت آن استعدادها ناکافی است و پیشنهاد می‌شود با استفاده از محصولات مدرن و با کیفیت و استفاده از نرم‌افزارها و ابزارهای تخصصی تحلیل حرکات و فعالیت‌های ورزشکاران تجهیزات لازم را فراهم کرد. در خصوص کیفیت سیستم توسعه پیشنهاد می‌شود به حمایت از مراکز ارائه دهنده خدمات و امکانات ورزشی مختص والیبال همت گماشته شود. این امر به توسعه اصول استعدادیابی منجر خواهد شد و کیفیت سیستم توسعه را افزایش خواهد داد. همچنین می‌توان با استفاده از سالن‌های تخصصی والیبال در راستای بهبود همه جانبه ورزشکاران کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی را بهبود بخشید. این امر حاکی از زیرساخت‌های

پرورش ورزشکاران با استعداد می‌پردازند. حمایت از مسابقات ورزشی مدارس نیز در این بخش ضروری است زیرا یکی از بخش‌های مهم مؤثر و جدایی‌ناپذیر برنامه‌های تربیت بدنی و ورزش، مدارس مسابقات و رقابت‌های ورزشی است.

از دیگر مؤلفه‌های کیفیت سیستم توسعه در استعدادیابی ورزشی والیبال، کیفیت تصمیم‌گیری است. این مؤلفه نشان می‌دهد که وجود اهداف مشخص از توسعه استعداد‌های ورزشی در رشته والیبال، برنامه‌ریزی راهبردی برای توسعه استعدادها با استفاده از نظرات نخبگان، وجود شفافیت در تصمیم‌گیری‌های مدیران و دست‌اندرکاران والیبال عواملی هستند که باید برای کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی در رشته والیبال کشور عراق مورد توجه قرار گیرند. می‌توان گفت زمانی که کیفیت تصمیم‌گیری‌ها بالا رود بالتبع کیفیت برنامه‌ها و کیفیت روند اجرایی آن‌ها نیز ارتقا پیدا خواهد کرد. برنامه‌ریزی کیفیت مدیریت کیفیت را با توجه به عوامل ساختاری موجود در سازمان ورزشی مربوطه طراحی می‌کنند. برنامه‌ریزی از وظایف مدیران است که از شکل‌های متفاوت آن در سطوح مختلف مدیریت استفاده می‌شود و فرآیندی شامل مراحل مشخص و بهم پیوسته است که در قالب سیستمی هماهنگ از تصمیمات برای تولید یک خروجی منسجم تنظیم می‌شود. البته کار مدیران امروزی دشوار و پیچیده شده است. در محیطی که روز به روز پیش‌بینی آن سخت‌تر می‌شود و رقابت شدیدتر می‌گردد هدف سازمانی تلاش برای بقاء می‌باشد و بقای سازمان‌ها بستگی به نوآوری و خلاقیت آن‌ها دارد. دیگر نمی‌توان با نگرش تیلور به نیروی کار دستور داد و از کارگر کار کشید مدیریت ارشد با این شیوه راه بجایی نخواهد برد شناخت نقاط ضعف و قوت سازمان توسط مدیران می‌تواند به عنوان یک استراتژی تضمین شده در جهت نیل به اهداف به کار گرفته شود. امروزه همه کشورهای دنیا برای کسب مدال‌های طلا نقره و برنز رقابت‌های جهانی و المپیک برنامه‌ریزی‌های زیربنایی چشمگیری می‌کنند (هاریسون و ویکس، ۲۰۱۳). برنامه‌ریزی شالوده عناصر مدیریتی و فرآیندی است که سازمان‌ها در قالب آن همه فعالیت‌ها و کوشش‌های خود را در مورد اهداف مورد نظر چگونگی و راه رسیدن به آن را در یکدیگر ترکیب و ادغام کرده و هدف از اجرای آن دستیابی به نتایج سازمانی است (نظری و همکاران، ۱۳۹۴). بر اساس یافته‌ها، آموزش با کیفیت نیز می‌تواند موجب کیفیت سیستم توسعه در استعدادیابی ورزشی والیبال شود. لذا در راستای آموزش با کیفیت، استفاده از مربیان خبره سایر کشورها در جهت توسعه استعداد‌های ورزشی، استفاده از دانش روز والیبال در جهت توسعه ورزشکاران، استفاده از آموزش‌های توسعه‌ای ورزشکاران با اشکال مختلف پیشنهاد می‌شود. آموزش با کیفیت نیاز مبرم هر نوع سیستمی است تا بتوان به بهترین نتایج عملکردی رسید. بر این

والیبال را در دستور کار قرار داد. چرا که از این طریق میزان انگیزش همه جانبه حفظ و ارتقا می‌یابد. یکی دیگر از ذی‌نفعان، سازمان‌های متولی هستند. بنابراین نه تنها مربیان و ورزشکاران بلکه این سازمان‌ها نیز باید از سیستم توسعه استعدادیابی رضایت داشته باشند. به عنوان مثال زمانی که رضایت فدراسیون از تأمین منافع حاصل از استعدادیابی ورزشی در والیبال حاصل گردد بالتبع تلاش‌های فدراسیون برای حمایت بیشتر از استعدادیابی صورت می‌گیرد و این امر رشد و توسعه والیبال در عراق را می‌تواند در پی داشته باشد. از دیگر عوامل، رضایت سازمان‌ها و نهادهای مربوطه از مشارکت در استعدادیابی والیبال، برآورده شدن اهداف کلان سیستم توسعه استعداد در رشته والیبال، دستیابی به موفقیت‌های ورزشی در رشته ورزشی والیبال در آینده، رضایت از درآمدزایی از طریق توسعه رشته ورزشی والیبال و دستیابی به اهداف عملکردی در مسابقات برون مرزی است. تمامی این اتفاقات حاصل موفقیت و کیفیت سیستم توسعه است. رضایت اجتماعی مؤلفه دیگری از رضایت ذی‌نفعان در استعدادیابی ورزشی والیبال است. این مؤلفه اشاره به بهبود مشارکت اجتماعی در راستای حمایت از استعدادهای ورزشی، کسب مشارکت رسانه‌های اجتماعی در حمایت از توسعه استعدادیابی والیبال، بهبود رضایت عمومی مردم مبنی بر افزایش کیفیت مسابقات ورزشی والیبال، حمایت مادی و معنوی از طرف هواداران و تماشاگران رشته والیبال دارد. در واقع وقتی که موفقیت استعدادیابی در قالب نتایج تیمی در مسابقات مختلف حاصل می‌شود، بالتبع عموم مردم و اقشار مختلف در اجتماع از استعدادیابی رضایت خواهند داشت و این سبب حمایت آن‌ها از این سیستم می‌شود. مدیران نیز بخشی از ذی‌نفعان استعدادیابی ورزشی والیبال در عراق هستند. رضایت آن‌ها زمانی به وقوع می‌پیوندد که جلب اعتماد مدیران جهت پرداختن بیشتر به امور استعدادیابی اتفاق افتد. این امر با رضایت مدیران از عملکرد و نتایج تیمی والیبال در سطوح مختلف در ارتباط است و سبب رضایت مدیران از سرمایه‌گذاری در استعدادیابی والیبال و رضایت از کیفیت استعدادیابی و تلاش در جهت برنامه‌ریزی مداوم می‌شود.

### سپاسگزاری

شکر شایان نثار ایزدمنان که توفیق را رفیق راهم ساخت تا در دانشگاه تبریز بتوانم مراتع عالی علمی را به پایان برسانم. از اساتید فاضل و اندیشمند دانشگاه تبریز که بنده را مورد لطف و محبت خود قرار داده‌اند، کمال تشکر را دارم.

مناسب برای استعدادیابی دارد. کیفیت پشتیبانی از دیگر مؤلفه‌های کیفیت سیستم توسعه است. این مؤلفه نشان می‌دهد که عواملی مانند حمایت علمی مناسب از طرف مراکز علمی در راستای توسعه ورزشکاران؛ همکاری بین سازمان‌های ورزشی مختلف در راستای حمایت از ورزشکاران مستعد، حمایت رسانه‌ای و معرفی بازیکنان با استعداد در شبکه‌های اجتماعی چطور می‌توانند منجر به کیفیت بخشی سیستم توسعه والیبال در عراق شوند. لذا باید خاطر نشان کرد که حمایت از توسعه باید مبتنی بر رویکردهای دانشی باشد تا به بهترین نتیجه منتهی شود. مهم‌ترین عامل در پشتیبانی‌ها شاید پشتیبانی سیاستگذاران و مدیران کلان از توسعه استعدادهای ورزشی والیبال باشد. چرا که زمانی مدیران کلان بر هدفی جدید به خرج دهند، می‌توانند اجزای کوچک‌تر سازمان را نیز وادار به حمایت از آن هدف نمایند. بنابراین حمایت‌ها باید از رأس تصمیم‌گیری‌ها یعنی مدیران ارشد صورت گیرد.

در پایان از آن جا که رضایت ذی‌نفعان عامل مهمی است به بررسی این متغیر می‌پردازیم. اگر مدیران به دنبال بهبود عملکرد سازمانی هستند، باید فعالیت‌های سازمان را با در نظر گرفتن منافع ذی‌نفعان انجام دهند. مدیران باید منافع ذی‌نفعان را صرف نظر از عواقب سازمان در نظر بگیرند؛ به خاطر اینکه یکسری وظایف اخلاقی برای مدیران سازمان در جهت پاسخگویی به تقاضاهای ذی‌نفعان وجود دارد. این رویکرد در جهت توصیف چگونگی مدیریت روابط ذی‌نفعان در دنیای واقعی نمی‌باشد بلکه در مورد چگونگی مدیریت از نقطه نظر اخلاقی است و به مسئولیت‌های اجتماعی سازمان در مقابل ذی‌نفعان اشاره دارد (گوهررستمی و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از مهم‌ترین ذی‌نفعان در استعدادیابی ورزشی والیبال در عراق، ورزشکاران و مربیان هستند. لذا باید ابتدا برنامه‌ها در راستای رضایت آن‌ها تدوین شوند. در این راستا تأمین بهتر منافع استعدادهای ورزشی و رضایت بخشی مستعدان ورزشی، آرامش روانی و اجتماعی ورزشکاران مبنی بر استعدادیابی عادلانه در والیبال، رضایت از آموزش‌های نوین و مبنی بر استانداردهای جهانی رشته والیبال می‌تواند موجب رضایت ورزشکاران و مربیان شود. البته باید توجه داشت که افزایش انگیزه و تلاش بیشتر برای رسیدن به اهداف ورزش حرفه‌ای حتماً در دستور کار قرار گیرد و برنامه‌هایی برای ارتقای انگیزه این گروه از ذی‌نفعان طراحی شود. در این راستا می‌توان برنامه‌هایی نظیر بهبود فرایندهای استعدادیابی و کمک به اشتغال مربیان ورزشی در کشور، افزایش رونق کسب و کارهای مربوط به استعدادیابی ورزشی در رشته

## References

- Ahmadi, A., Shahlai Bagheri, J., Kargar, G (2016). *Compilation of talent management framework in sports clubs (case study of football clubs in Tehran)*, master's thesis in strategic management in sports organizations, Allameh Tabatabai University.1-15.(Persian)
- Ashuri, R., Goharrostami, H., Sadeghi, M. (2018). Analysis of quality dimensions and its effect on the satisfaction of stakeholders in the Iranian volleyball talent development system. *Sport Management and Development*, 8(1), 104-117. (Persian)
- Coutinho, P., Mesquita, I., Fonseca, A. M., & De Martin-Silva, L. (2014). "Patterns of sport participation in Portuguese volleyball players according to expertise level and gender". *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9(4), 579-592.
- Farahani, A., Abdavi Baftani, F (2013). Facilities and equipment of championship sports bases and its role in the development of the country's sports. *Movement Journal*. 29. 69-83. (Persian)
- Farshid, M., Goharrostami, H., Ramzaninejad, R. (2019). Analyzing the power and interests of the beneficiaries of the talent management system in Gilan province sports based on the Mendelow matrix. *Sports management studies*, (0),0 -0. (Persian)
- Gohar Rostami, H.R., Kuze Pian, H., Amiri, M., Henry, H. (2012). *Designing the model of providing resources for the beneficiaries of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran with an emphasis on organizational legitimacy*, doctoral thesis of Tarbiat Modares University.1-90. (Persian)
- Harrison, J. S., & Wicks, A. C. (2013). Stakeholder theory, value, and firm performance. *Business ethics quarterly*, 23(1), 97-124.
- Hosseinpour, M., Hashemi, gh (2015). *Examining the relationship between time management and effectiveness and productivity among the employees of the Sports and Youth Department of Fars Province*, Master's Thesis, Islamic Azad University.1-90. (Persian)
- Jahandideh, M.A., Hamidi, M., Zar, A (1392). *Identifying and prioritizing the needs of sports talents from the perspective of the Shiraz professional league athletes*, the second national sports talent search conference, Tehran, <https://civilica.com/doc/229959>. 1-16(Persian)
- Khazaei, A., Henry, H., Mahmoudi, A., Jafarpour Marzouni, S. (2019). Measuring the quality management system of Tehran Municipal Sports Organization based on the ISO 9000 model. *Sports Management Journal*, 12(3), 907-928(Persian)
- Koh, K. T., Morris Koh, L. S., Bloom, G. A., & Loughhead, T. M. (2020). Stakeholders' perceptions and recommendations of a high school leadership development programme for athletes in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 40(2), 197-211.
- Lorenz-Spreen P, Mønsted BM, Hövel P, Lehmann S. (2019) Accelerating dynamics of collective attention. *Nat Commun*. 2019.10(1):1759 10.1038.
- Maliki, N. (2010). *Planning and Time Management*, *Asoeh Magazine*: Number, 95.1-10(Persian)
- Martindale, R., Li, C., Andronikos, G., Jafari, M., & Badami, R. (2023). The Associations Between Talent Development Environments and Psychological Skills in Iranian Youth Athletes: A Variable and Person-Centered Approach. *International Sport Coaching Journal*, 1(aop), 1-9.
- Mehrgan, J (2014). The book of principles of volleyball coaching, published by the *Volleyball Federation*. 25-61(Persian)
- Memari, J., Hamidi, M., Seifi, T. (2012). Studying the program of training, evaluation and promotion of sports coaches of selected countries and making suggestions. *Scientific quarterly of applied research in sports management*, 2(1), 99-112. (Persian)
- Mirmohamedian Tutkele, S. (2019), *Determining the relationship between delegation of authority and time management skills in managers of sports and youth departments in Khuzestan province*, 6th National Conference on Modern Researches in Humanities and Social Studies of Iran, Tehran. 1-14. (Persian)
- Mussema, A., Tadesse, T., & Melkamu, Z. (2021). Program quality and developmental outcomes related to youth volleyball in Ethiopia: assessing relationships and variations. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1388-1405
- Nazari, F., Yousefi, B. and Eidi, H (2014). *Factor analysis of the quality assessment questionnaire of the sports talent development system*, <https://civilica.com/doc/765244>. 1-10(Persian)
- Nazari, F., Yousefi, B., Eidi, H. (2015). Comparing and determining the priority of the quality assessment factors of the sports talent development system from the perspective of the stakeholders. *Sport Management and Development*, 5(1), 19-35.
- Nouri, M. H. (2019). *The design of software for finding talent based on fuzzy logic in the field of volleyball, research in sports medicine and technology*, spring and summer 10th year, number 19, pages number: 1-10(Persian)
- Röger, U., Rütten, A., Heiko, Z., & Hill, R. (2018). Quality of talent development systems: results from an international study. *European Journal for Sport and Society*, 7(1), 7-19.
- Rostami, A., Sadeghi, M., Gohar, R (2017) Analysis of quality dimensions and its effect on the satisfaction of stakeholders in the Iranian volleyball talent development system, *Sports Management and Development Quarterly*, 8th year, number one.1-12