

Research Paper

Analysis the Amount of Power and Interests of Talent Management System Stakeholders in Guilan Province Sport Based on Mendelow Matrix**M. Farshid², H. R. Goharrostami³, R. Ramezanejad⁴**

1. MSc. Student in Sport Events Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran.
2. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran (Corresponding Author)
3. MSc in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran.

Received: 2020/04/09

Accepted: 2020/09/02

Abstract

The present study aimed to analyze of the amount of power and interest of stakeholders of talent management system in Guilan province sport based on Mendelow matrix. This study was an applied, descriptive research conducted in field. The statistical population of the study included athletes, coaches, sports managers and specialists selected through the convenience sampling method. The study measurement tool was a researcher-made questionnaire that the amount of power and interests of stakeholders were determined in the talent detection system based on the five-point Likert scale and according to the Mendelow (1981) matrix, the score of 3.66 was selected as a third above the scale. The face and content validity of the questionnaires was confirmed by 10 sport management professors and the reliability was confirmed by Cronbach's alpha, which was 0.86 for power and 0.90 for interest. Also Friedman test was used for ranking the amount of stakeholders' power and interest in talent detection system of Guilan province sports. A total of 203 questionnaires were collected. The statistical analysis was performed using SPSS 16 software. The findings revealed that among the stakeholders, coaches had the highest power (4.28) and support staffs had the least power (2.95). Besides, sport managers had the most interests (4.14) and support staffs had the least interests (3.06). The Mendelow matrix also showed the position of power and the interests of each stakeholder. The results could be used for using communicative strategies and adaptive behaviors to find best responds to the antithetical and different demands in talent detection system of Guilan province sport.

Keywords: Sport Talent Identification, Stakeholder, Power, Interests, Stakeholders Management

1. Email: maryamfarshid96@gmail.com
2. Email: goharrostami@gmail.com
3. Email: rramzani@guilan.ac.ir



Extended Abstract

Background and Purpose

Talent management is one of the most important issues in human resource management over the world and is still one of the most acute issues in many organizations (1). In the overall view of talent management, stakeholders play an important role in this process. Understanding the exact nature of stakeholders' demands is a difficult issue that managers must accurately respond to in order to satisfy stakeholders. If stakeholders' demands are in line, management with simpler decisions and actions can meet their interests and demands and obtain their satisfaction. However, if the interests and demands of this group are in conflict with stakeholders (which is often the case), management has a difficult task to obtain the satisfaction of stakeholders (2). Therefore, the purpose of this study was to investigate the role of stakeholders in the talent detection system in sports in Guilan province based on the Mendelian matrix.

Materials and Methods

This study was an applied, descriptive research conducted in field. The statistical population included athletes, coaches, administrators, sports specialists and university professors in Guilan province. Samples participating in the study were selected by the convenience sampling and a total of 203 questionnaires were collected. The research questionnaire was a researcher-made questionnaire consisting of three parts: the first part included the demographic characteristics of the respondents; In the second part, based on a review of the research literature and experts' opinion, a list of all individuals and institutions that were part of the stakeholders of the talent detection system was identified and then respondents were asked to determine the power of stakeholders in gaining their interests in the talent system. In the next section, respondents identified the stakeholders' interests of the talent detection system. According to the Mendeleow matrix, stakeholders' power and interests were to be divided into two parts; Therefore, the number 3.66 has been selected based on the work done as a criterion for dividing the stakeholders with high and low power and interests. The desired matrix was determined accordingly. After preparing the questionnaire, in order to confirm the face and content validity, the initial questionnaire was prepared and provided to 10 university professors in sports management. Finally, the final questionnaire was prepared by applying corrective points of view. Then, after data collection, the reliability of the instrument was confirmed by Cronbach's alpha, which was 0.86 for the power sector and 0.90 for the interests sector. At last, descriptive statistics were used to organize the raw data and in the inferential statistics section, the Friedman test was used to rank the power and interests of stakeholders based



on the Mendeleow (1981) matrix. Data analysis was performed using SPSS 16 software.

Findings

The results showed that the first quarter of the matrix is related to stakeholders who are at a high level of power and interests. The power of coaches with average (4.28), parents (4.10), active elite athletes (4.04), sports delegations (3.92), clubs (3.90), sports federations (3.82), the General Office of Physical Education and Sports of the province (3.77), sports managers (3.71) were reported, showing that there is a significant difference between the power of the stakeholders of this quarter. Besides, the level of interests of stakeholders, that is, sports managers (4.14), active elite athletes (3.94), General Office of Physical Education and Sports of the province (3.91), sports delegations (3.90), sports federations (3.90) coaches (3.88), clubs (3.74), parents (3.73) showed that there is a significant difference between the interests of stakeholders. The second quarter of the matrix is related to stakeholders who are at a high level of low interest and power. The stakeholder power of the National Olympic Committee was reported with an average of 3.53 and Sports and Youth Administration of the cities with 3.53 which shows that there is no significant difference between the power of stakeholders. Regarding interests of the stakeholders, the National Olympic Committee and the Sports and Youth Administration of the cities were reported to be 3.70 and 3.72, respectively, which shows that there is no significant difference between the interests of the stakeholders. The third quarter of the matrix is for stakeholders with high levels of power and low interests. The power of stakeholders of veteran (3.86), family members (3.76) and media (3.66) reported that there is no significant difference between the stakeholder power of this quarter. Moreover, the interests of media stakeholders (3.55), veteran hero (3.47) and family members (3.38) were reported, which shows that there is a significant difference between the interests of stakeholders. The fourth quarter of the matrix is for stakeholders with low levels of power and interests. It involved veteran athletes (3.60), team technical staff (3.54), city education department (3.47), friends (3.43), schools (3.41), fans (3.33), team supervisors (3.33), provincial universities in the region (3.31), municipalities (2.96) and support staff (2.95), indicating that there is a significant difference between the power of stakeholders. Interests of stakeholders were reported team leaders (3.45), active athletes (3.40), city education department (3.39), team technical staff (3.38), fans (3.29), schools (3.28), friends (3.20), provincial universities in the region (3.20), municipalities (3.14), support



staff (3.06), which shows that there is a significant difference among the interests of stakeholders.

Conclusion

The aim of this study was to investigate the power and interests of the stakeholders of the talent management system in sports in Guilan province based on the Mendeleow matrix so that the province's sports managers can use specific answers for each of the stakeholders because the demands of each stakeholder on the talent system are different and sometimes conflicting. The more managers understand the power and interests of stakeholders, the more likely they are to address their demands. Moreover, stakeholders can have different effects on the achievement of sports managers based on the degree of power and interests. Therefore, as the results showed, coaches have the highest power and support staff have the least power in the talent identification system, and based on interests, sports managers have the highest interests and support staff have the least interests from the sports talent identification system of Guilan province.

Keywords: Sport Talent Detection, Stakeholder, Power, Interests, Stakeholders Management

References

1. Hossinpour, D, Manteghi, M, Malekmohamadi, S. Investigating the Role of Talent Management in Organization's Intellectual Capital Development: A Case Study of Iran's PANHA. *Innovation Management Journal*, (2015). 4(3): 97-118. (Persian).
2. Sayyadtalai, H, Hasanpoorghooroghchi, E. Managing the organizational stakeholders and how to obtain their satisfaction. *Tomorrow's Management*, (2007). 15(4): 23-27. (Persian).



واکاوی میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد در ورزش استان گیلان بر اساس ماتریس مندلو

مریم فرشید^۱، حمیدرضا گوهررستمی^۲، رحیم رضانی نژاد^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت رویدادهای ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

۲. استادیار مدیریت ورزشی (استاد راهنما)، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استاد مدیریت ورزشی (استاد مشاور)، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۱

چکیده

هدف از تحقیق واکاوی میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد در ورزش استان گیلان بر اساس ماتریس مندلو بود. این تحقیق کاربردی، توصیفی و به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل ورزشکاران، مربیان، مدیران و متخصصین ورزشی استان گیلان بود که نمونه‌های شرکت‌کننده به صورت در دسترس انتخاب شدند؛ در مجموع تعداد ۲۰۳ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزار اندازه‌گیری تحقیق پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که میزان قدرت و منافع ذینفعان را در سیستم استعدادیابی بر اساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت مشخص و مطابق با ماتریس مندلو (۱۹۸۱) تقسیم کرد که عدد ۳/۶۶ به عنوان یک سوم بالای مقیاس انتخاب گردید. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی رسید و پایایی با آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت که برای قدرت آلفا برابر با ۰/۸۶ و برای منافع برابر با ۰/۹۰ بدست آمد. همچنین از آزمون فریدمن برای رتبه بندی میزان قدرت و منافع ذینفعان در سیستم استعدادیابی ورزش استان گیلان استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss16 انجام شد. یافته‌ها نشان داد میان ذینفعان مربیان بیشترین قدرت (۴/۲۸) و کارکنان پشتیبانی کم‌ترین قدرت

1. Email: maryamfarshid96@gmail.com

2. Email: goharrostami@gmail.com

3. Email: rramzani@guilan.ac.ir



(۲/۹۵) را دارا هستند. همچنین مدیران ورزش بیشترین منافع (۴/۱۴) و کارکنان پشتیبانی کم‌ترین منافع (۳/۰۶) را دارند. همچنین ماتریس مندلو جایگاه قدرت و منافع هر یک از ذینفعان را نشان داد. از نتایج تحقیق می‌توان برای به کارگیری استراتژی‌های ارتباطی و رفتارهای سازگارانه به منظور پاسخ‌گویی به تقاضاهای مختلف و متضاد در سیستم استعدادیابی ورزش استان گیلان استفاده کرد.

واژگان کلیدی: استعدادیابی ورزشی، ذینفع، قدرت، منافع، مدیریت ذینفعان

مقدمه

ورزش و فعالیت‌های جسمانی به عنوان یک واقعیت اجتماعی، از زمان‌های بسیار دور در ساختار جوامع بشری وجود داشته‌اند و جزئی از زندگی روزمره انسان‌ها را تشکیل می‌دهد (وفایی مقدم و همکاران، ۲۰۱۹، ۴۴). رواج ورزش در تمامی بخش‌ها موجب افزایش نشاط اجتماعی و بهره‌وری ملی شده و ارتقای ورزش قهرمانی منجر به زبانه‌زدن نام ملت‌های پیروز در سطح جهان می‌گردد (پورکیانی و همکاران، ۲۰۱۷، ۵۶). می‌توان بیان کرد برای دستیابی به موفقیت در ورزش‌های رقابتی چندین عامل مهم وجود دارد که یکی از مهم‌ترین این عوامل استعداد ذاتی افراد است (قاسم‌زاده و همکاران، ۲۰۱۶، ۳۸). استعداد^۱ نوعی آمادگی طبیعی یا اکتسابی برای اجرای برخی از فعالیت‌ها تعریف شده است که هر استعداد در زمان خاصی بروز می‌کند و پیش‌بینی آن در مراحل اولیه دشوار است (جهان‌دیده، ۲۰۰۹، ۵۷). فرآیند غربال کردن و پیش‌گویی عملکرد، استعدادیابی^۲ نام دارد که با توجه به ویژگی‌های آن و بسته به عواملی مانند روش کار استعدادیابی و برنامه استعدادیابی می‌تواند بسیار پیچیده یا ساده انجام گیرد (باسره و همکاران، ۲۰۱۶، ۵۸). به طور یقین شناسایی استعداد، آشنایی با رشته‌های مختلف ورزشی و رویدادها، یک فرآیند پیچیده و چند بعدی است که به عبارتی فرآیندی است که شامل تعامل بین عوامل جسمانی، روانی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد. پژوهشگران در حیطه‌های مختلف از ورزش گرفته تا هنر و تعلیم و تربیت، همواره تلاش کردند تا به شیوه‌ای دست یابند تا بهترین‌ها را در حیطه تخصصی خود کشف کنند. فرآیند استعدادیابی و تأمین سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای مورد نیاز برای تعلیم و پرورش ورزشکاران نخبه برای شرکت در مسابقات منطقه‌ای، قاره‌ای و جهانی موضوعی است که نمی‌توان به آن بی‌توجه بود. با این حال، پیدا کردن مؤثرترین و پرکاربردترین روش استعدادیابی بسیار پیچیده می‌باشد و از مدت‌ها پیش دغدغه محققین بوده است (نظری و همکاران، ۲۰۱۶، ۲۰). در واقع استعدادیابی ورزشی فرآیند کشف قابلیت‌های بالقوه ورزشکاران و تعیین انطباق این قابلیت‌ها بر پارامترهای اساسی و مؤثر در رشته‌های ورزشی مختلف

1. Talent

2. Talent Identification



است. به عبارتی دیگر استعدادیابی ورزشی به معنای شناسایی و کشف آن دسته از قابلیت های بالقوه افراد است که قابلیت پروراندن داشته باشند (نوری و همکاران، ۲۰۱۹، ۳۸۸). همچنین استعدادیابی مدت مدیدی است که مورد توجه و علاقه‌ی پژوهشگران، مربیان، مدیران، هیئت‌ها و دولت‌ها قرار گرفته است (حاجی‌آقاپور، ۲۰۱۶، ۳). در این راستا چان^۱ (۲۰۱۲، ۵) در کشور هنگ کنگ به بررسی عوامل مؤثر بر توسعه‌ی استعداد ورزشکاران نخبه پرداخته است که نشان داده است مشاوره و رابطه‌ی نزدیک مربی با ورزشکار موجب ارتقای توسعه استعداد می‌شود. همچنین گوه‌رستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) به این نتیجه رسیدند که در میان ذینفعان وزارت ورزش، فدراسیون‌های ملی بیشترین منافع (۲۶/۴) و داوطلبان کمترین منافع (۲۱/۲) را از وزارت ورزش می‌برند. همچنین کمیته‌ی ملی المپیک بیشترین قدرت (۵۶/۳) و داوطلبان (۲۷/۲) کمترین قدرت را در به دست آوردن منافع خود از وزارت ورزش و جوانان دارند. کوته^۲ (۱۹۹۹، ۳۹۵) در تحقیقی با عنوان تأثیر خانواده بر پیشرفت استعداد در ورزش به این نتیجه رسید که هر چند والدین به طور مستقیم درگیر ارائه آموزش مختص به ورزش نیستند ولی آن‌ها در مجموعه‌ای از نقش‌ها که شرکت کودک خود را در ورزش تسهیل می‌کند، مشارکت دارند. همچنین در تحقیقی دیگر بروستد^۳ (۲۰۱۰، ۱) بیان می‌دارد که خانواده در ارتقای فعالیت بدنی چهار نقش ایفا می‌کند: اول اینکه معمولاً بچه‌ها، اولین دریافت‌ها و ارائه‌ها از فعالیت بدنی را از خانواده فرا می‌گیرند. دومین نقش مربوط به حامی بودن آن‌هاست. سومین نقش، نقش الگو بودن خانواده است و در نهایت، چهارمین نقش خانواده، استعدادیابی و شناخت قابلیت و توانایی کودکان در فعالیت بدنی است. لذا حسینی و همکاران (۲۰۱۳، ۱۵) بر خانواده‌ها به ویژه والدین به خاطر نفوذ اجتماعی چشمگیر بر فعالیت بدنی کودکان و نوجوانان تأکید دارند. همچنین چان (۲۰۱۲، ۵) تحقیقی که با عنوان عوامل مؤثر بر توسعه استعداد ورزشکاران نخبه در هنگ کنگ انجام داد مشخص گردید که خانواده‌ها ورزشکاران را از لحاظ روانی آماده می‌کنند با توجه به نتایج پژوهش، پشتیبانی مالی، عاطفی و عملی پدر و مادر جهت رشد و توسعه ورزشکاران برای رسیدن به موفقیت مهم است و تمامی آزمودنی‌ها اذعان داشتند که از جانب پدر و مادر حمایت عاطفی می‌شوند و همچنین همه‌ی شرکت کنندگان در تحقیق گزارش کردند که مشاوره ورزشی خاص و حمایت عاطفی از طرف مربیان برای توسعه استعداد و پیشرفت آن‌ها مهم بوده است. ایضاً تندنویس و قاسمی (۲۰۰۸،

1. Chan
2. Cote
3. Brustad



۱۷)، اقدسی و عبدوی (۲۰۱۱، ۲۳) و دی بوسچر^۱ و همکاران (۲۰۰۹، ۱۱۳) افزایش و ارتقای سطح دانش مربیان را از عوامل توسعه‌ی ورزش قهرمانی برشمردند. خسروی‌زاده و همکاران (۲۰۱۰، ۱۹) نیز نشان دادند که کمیته‌ی ملی المپیک با ضعف نداشتن برنامه‌ی حمایت از ورزشکاران و مربیان نخبه و تهدید فقدان سیستم مناسب گزینش، حفظ و ارتقای مربیان نخبه‌ی ورزش کشور و در مجموع با نداشتن برنامه‌ی جامع حمایت از ورزشکاران و مربیان نخبه مواجه است. هنری و همکاران (۲۰۱۳، ۱۲۷) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر نقش‌های اطلاع رسانی، مشارکت اجتماعی، آموزش و فرهنگ سازی رسانه‌های ورزشی در توسعه‌ی ورزش قهرمانی به این نتیجه رسیدند که رسانه‌های ورزشی در بعد استعدادیابی در ورزش قهرمانی نقش کم‌رنگی دارند و حامیان مالی و بخش‌های خصوصی به ندرت در ورزش قهرمانی سرمایه‌گذاری می‌کنند. از سویی دیگر آن‌ها نسبت به نوآوری در حوزه‌ی تخصصی خود، آگاه سازی مسئولان ورزشی و همچنین افزایش مطالعات و تحقیقات در زمینه‌ی ورزش قهرمانی کوتاهی کردند. از این رو مدیران و کارشناسان ورزشی معتقدند برای موفقیت در سطوح بین‌المللی داشتن سیستمی یکپارچه و سازمان یافته برای استعدادیابی و پرورش استعدادها امری ضروری می‌باشد. در واقع می‌توان گفت که مدیریت استعداد^۲ مفهوم جدیدی است که تعریفی جهان شمول برای آن وجود ندارد و بیان یک تعریف واحد و دقیق از آن، به دلیل کثرت نظرات و فرضیه‌های ارائه شده توسط نویسندگان خبره در سراسر جهان بسیار مشکل است. مدیریت استعداد به صورت کلی شامل برنامه‌ریزی و تقویت نیروهای با استعداد می‌باشد (گوهررستمی و همکاران، ۲۰۱۸، ۵۳). مدیریت استعداد، یکی از مهم‌ترین و ضروری‌ترین موضوع‌های مدیریت منابع انسانی در جهان است و هنوز هم یکی از حادث‌ترین مسائل در بسیاری از سازمان‌ها به شمار می‌رود (حسین‌پور و همکاران، ۲۰۱۵، ۹۹). به عبارتی دیگر مدیریت استعداد مستقیماً بعد از اینکه افراد دارای پتانسیل بالا به استخدام سازمان درآمده‌اند، آغاز شده و با نگهداری فرد در سازمان به عنوان عضوی از آن تداوم می‌یابد. مدیریت استعداد، اجرای استراتژی‌ها یا سیستم‌های طراحی شده یکپارچه برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی است (نیک‌پور، ۲۰۱۹، ۹۹). مدیریت استعداد به دو دلیل کلی اهمیت دارد: اول اینکه اجرای مدیریت استعداد مؤثر، باعث کشف و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادها می‌شود و دوم، اینکه کارکنان با استعداد برای پست‌های کلیدی آینده انتخاب می‌شوند. مدیریت استعداد، رویکرد جدیدی است که می‌تواند تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد کرده، نقاط ضعف و مشکلات رویکردهای سنتی را از میان بردارد، از این رو می‌توان آن را به منزله ابزاری مناسب، در کنار مدیریت

1. De Bosscher
2. Talent management

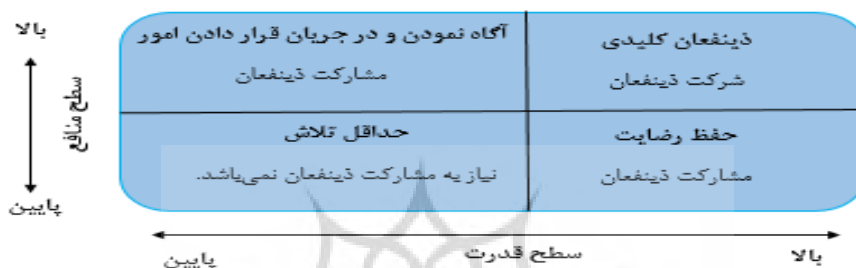


منابع انسانی سنتی در سازمان‌ها پیشنهاد کرد (صیادطلابی و حسن‌پور قروقچی، ۲۰۰۷، ۲۶). در نگاه کل نگر و سیستمی به مدیریت استعداد، ذینفعان^۱ به عنوان اجزای مهم در این فرآیند نقش دارند. درک ماهیت دقیق خواسته‌ها و ادعاهای ذینفعان مسئله دشواری می‌باشد که مدیران برای جلب رضایت ذینفعان، باید خواسته‌های آن‌ها را به طور دقیق درک کرده و پاسخ گویند. اگر خواسته‌های ذینفعان در یک راستا و مشترک باشد، مدیریت با تصمیمات و اقدامات ساده‌تری می‌تواند منافع و خواسته‌های گروه‌های ذینفع را تأمین کرده و رضایت آن‌ها را کسب کند ولی اگر منافع و خواسته‌های گروه‌های ذینفع متضاد باشد (که در اکثر مواقع اینچنین است) مدیریت برای کسب رضایت گروه‌های ذینفع کار دشواری پیش رو دارد. به عنوان مثال درحالی‌که سهامداران به دنبال کسب سود بیشتر هستند، مشتریان خواهان کاهش قیمت‌ها و افزایش کیفیت می‌باشند و یکی از اقداماتی که مدیریت در چنین مواردی باید انجام بدهد این است که در ابتدا به اولویت بندی گروه‌های ذینفع بر اساس میزان تأثیر و اهمیت آن‌ها پرداخته و پس از آن به ارضای آن‌ها طبق اولویت بپردازد. (صیادطلابی و حسن‌پور قروقچی، ۲۰۰۷، ۲۶). همچنین کن^۲ (۲۰۰۴، ۱۴۹) بیان کرده که مسئولیت تمامی ذینفعان بر عهده مدیران بالایی سازمان می‌باشد و مدیران باید مغایرت‌های غیر قابل انکار بین گروه‌های ذینفع را بدون علاقه به اینکه هزینه‌های یک گروه را در دیگری مصرف نماید، حل نمایند. در حقیقت مدیریت ذینفعان اشاره به فرآیندها و رفتارهایی دارد که به وسیله یک سازمان انجام می‌گیرد تا بتواند بر روابط خود با ذینفعان مختلف تأثیر بگذارد (گوهررستمی، ۲۰۱۲، ۳۲). ابزار مفید در مدیریت ذینفعان ماتریس قدرت/منافع است که با ارزیابی قدرت تأثیرگذاری بر سازمان و منافی که از سازمان دارند ذینفعان را به گروه‌های مختلف تقسیم می‌کنند. ماتریس منافع و قدرت ابزاری است که توسط مندلو^۳ (۱۹۸۱) لو و کوتون^۴ (۲۰۰۴) ارائه شده است و سازمان‌ها برای مدیریت ذینفعان خود و اجرای استراتژی مدیریتی مناسب برای گروه‌های ذینفع از آن استفاده می‌کنند (والتر و همکاران، ۲۰۰۹، ۳). در این ماتریس، ۴ گروه ذینفع تشخیص داده می‌شود و بر اساس این رویکرد، سازمان می‌فهمد کدام ذینفع مهم است و تعیین می‌کند آیا این ذینفعان از برنامه‌های اصلی سودمند خواهند شد یا اجرای برنامه‌ها را می‌توانند به تأخیر بیندازند. این ماتریس در شکل ۱ نشان داده شده است، تعیین

-
1. Stakeholders
 2. Kane
 3. Mendelow
 4. low and cowton



گروه‌های مختلف می‌تواند به سازمان‌ها کمک نماید تا بدانند چه نوع استراتژی لازم است اجرا شود. لذا سازمان‌ها جهت تداوم حیات، برای کسب منابع می‌بایست با محیط بیرونی و به طور ویژه با ذینفعان در تعامل باشند و میزان نیاز به منابع، معلول وابستگی میان سازمان‌ها و واحدهای بیرونی است. از این رو موفقیت در سازمان‌های دولتی بستگی به رضایت ذینفعان کلیدی دارد (گوهررستمی، ۲۰۱۲، ۱۰).



شکل ۱- ماتریس استراتژی مدیریت و نقشه ذینفعان برگرفته از مندلو (۱۹۸۱)

روش پژوهش

روش تحقیق با توجه به هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل ورزشکاران، مربیان، مدیران و متخصصین ورزشی دانشگاه‌های استان گیلان بود. نمونه‌های شرکت‌کننده در تحقیق به صورت در دسترس انتخاب شدند که ۳۰ پرسشنامه به صورت آنلاین در شبکه‌های مجازی و ۱۷۳ پرسشنامه به صورت حضوری تکمیل گردید که در مجموع تعداد ۲۰۳ پرسشنامه جمع‌آوری شد. پرسشنامه تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که از سه بخش تشکیل شده است: بخش اول شامل ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان بود؛ در بخش دوم بر اساس بررسی ادبیات تحقیق و نظر کارشناسان، فهرستی از تمام افراد و نهادهایی که جزء ذینفعان سیستم مدیریت استعداد بودند، شناسایی شد و سپس از پاسخ دهندگان خواسته شد میزان قدرت ذینفعان را در به دست آوردن منافع خود در سیستم استعدادیابی بر اساس طیف لیکرت (۱ کمترین و ۵ بیشترین) مشخص نمایند و در بخش بعدی پاسخ دهندگان، میزان منافع ذینفعان را از سیستم استعدادیابی ورزش در استان گیلان مشخص کردند. ضمناً از پاسخ دهندگان خواسته شد در صورت امکان اگر می‌توانند ذینفعی را به فهرست اضافه نمایند و میزان قدرت و منافع آن‌ها را نیز مشخص نمایند. بر اساس ماتریس مندلو باید میزان قدرت و منافع آن‌ها به دو قسمت تقسیم می‌شد؛ از این رو عدد ۳/۶۶ بر اساس کارهای انجام شده و نظر خبرگان به عنوان معیاری برای



تقسیم بندی ذینفعان دارای قدرت و منافع زیاد و کم انتخاب شده است. ماتریس مورد نظر بر این اساس مشخص شد. پس از تهیه و تدوین پرسشنامه، جهت تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه‌ی اولیه تنظیم و در اختیار ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را اعلام نمایند و در نهایت با اعمال نقطه نظرات اصلاحی به تهیه‌ی پرسشنامه نهایی اقدام گردید. سپس بعد از جمع آوری داده‌ها، پایایی ابزار از طریق آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت که آلفای کرونباخ برای بخش قدرت ۰/۸۶ و برای بخش منافع ۰/۹۰ شد. در نهایت، برای سازمان دادن، طبقه بندی و خلاصه کردن داده‌های خام از آمار توصیفی استفاده شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون فریدمن جهت رتبه بندی میزان قدرت و منافع ذینفعان بر اساس ماتریس مندلو (۱۹۸۱) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss 16 استفاده گردید.

نتایج

اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در تحقیق شامل سن، جنسیت، تحصیلات، نوع فعالیت در ورزش و سابقه فعالیت در ورزش در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱_ اطلاعات جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق

متغیرهای جمعیت شناختی	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
سن	زیر ۲۰ سال	۴۶	٪ ۲۲/۷
	۲۱-۳۰	۸۹	٪ ۴۳/۸
	۳۱-۴۰	۴۳	٪ ۲/۲۱
	۴۱-۵۰	۱۵	٪ ۷/۴
	۵۰ به بالا	۱۰	٪ ۴/۹
جنسیت	مرد	۱۱۶	٪ ۵۷/۱
	زن	۸۷	٪ ۴۲/۹
تحصیلات	دیپلم و پایین تر	۵۱	٪ ۲۵/۱
	لیسانس	۱۰۷	٪ ۲۵/۷
	فوق لیسانس و بالاتر	۴۵	٪ ۲۲/۲
نوع فعالیت در ورزش	ورزشکار	۱۱۵	٪ ۵۶/۷
	مربی	۷۴	٪ ۳۶/۵
	مدیر	۱۰	٪ ۴/۹
	متخصص ورزش	۴	٪ ۲



ادامه جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق

متغیرهای جمعیت شناختی	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه فعالیت در ورزش	زیر ۱۰ سال	۷۹	٪ ۳۸/۹
	۱۱-۲۰	۸۷	٪ ۴۲/۹
	۲۱-۳۰	۲۶	٪ ۱۲/۸
	۳۰ به بالا	۱۱	٪ ۵/۴

ابتدا جهت رتبه بندی میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد ورزش در استان گیلان از آزمون فریدمن استفاده گردید که در جدول شماره ۲ رتبه بندی قدرت ذینفعان ارائه شده است.

جدول شماره ۲- نتایج آزمون فریدمن قدرت ذینفعان بر مبنای میانگین رتبه

ذینفعان	میانگین	میانگین رتبه‌ای	کای اسکوار	درجه آزادی	سطح معناداری
مربیان	۴/۲۸	۱۶/۰۳			
ورزشکاران نخبه فعال	۴/۰۴	۱۴/۶۶			
والدین	۴/۱۰	۱۴/۴۵			
هیئت‌های ورزشی	۳/۹۲	۱۳/۷۵			
باشگاه یا تیم‌های ورزشی	۳/۹۰	۱۳/۷۲			
قهرمان پیشکسوت	۳/۸۶	۱۳/۴۸			
فدراسیون‌های ورزشی	۳/۸۲	۱۳/۴۴			
مدیران ورزش	۳/۷۷	۱۲/۸۹			
اداره کل ورزش استان	۳/۷۶	۱۲/۷۱			
اعضای خانواده	۳/۷۱	۱۲/۴۲			
رسانه و شبکه‌های اجتماعی	۳/۶۶	۱۲/۲۱			
کادر فنی تیم	۳/۵۴	۱۱/۸۵	۴۵۳/۸۴۲	۲۲	۰/۰۰۱
ورزشکاران پیشکسوت	۳/۶۰	۱۱/۷۰			
کمیته ملی المپیک	۳/۵۳	۱۱/۶۴			
اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها	۳/۵۴	۱۱/۴۲			
اداره آموزش و پرورش شهرستان‌ها	۳/۴۷	۱۱/۲۵			
مدارس	۳/۴۱	۱۰/۹۰			
دوستان	۳/۴۳	۱۰/۴۷			
هوداران و داوطلبان	۳/۳۳	۱۰/۲۰			
سرپرستان تیم	۳/۳۳	۱۰/۱۸			
دانشگاه‌های استان در منطقه	۳/۳۱	۹/۸۶			
شهرداری‌ها	۲/۹۶	۸/۴۴			
کارکنان پشتیبانی	۲/۹۵	۸/۳۳			



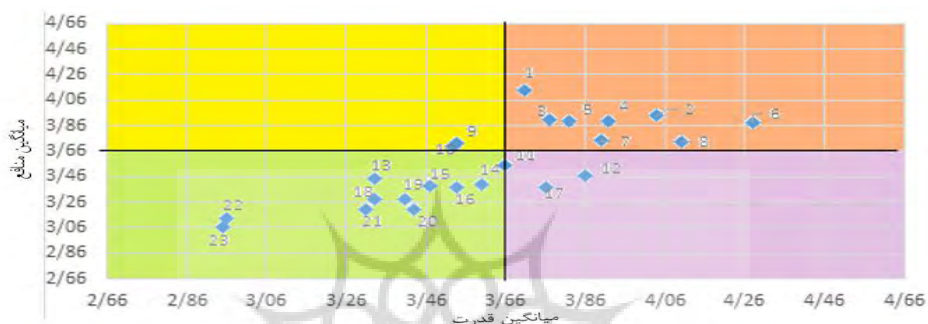
همچنین رتبه بندی منافع ذینفعان سیستم استعدادیابی ورزش در استان گیلان نیز با آزمون فریدمن انجام شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ نمایش داده شده است.

جدول شماره ۳_ نتایج آزمون فریدمن منافع ذینفعان بر مبنای میانگین رتبه

ذینفعان	میانگین	میانگین رتبه‌ای	کای اسکوار	درجه آزادی	سطح معناداری
اداره کل ورزش استان	۳/۹۱	۱۴/۳۹	۳۵۶.۹۳۶	۲۲	۰/۰۰۱
فدراسیون‌های ورزشی	۳/۹۰	۱۴/۳۲			
ورزشکاران نخبه فعال	۳/۹۴	۱۴/۲۶			
مدیران ورزش	۴/۱۴	۱۴/۰۱			
هیئت‌های ورزشی	۳/۹۰	۱۴			
مربیان	۳/۸۸	۱۳/۹۰			
باشگاه یا تیم‌های ورزشی	۳/۷۴	۱۳/۲۵			
اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها	۳/۷۲	۱۳/۰۷			
کمیته ملی المپیک	۳/۷۰	۱۳/۰۳			
والدین	۳/۷۳	۱۲/۷۶			
رسانه و شبکه‌های اجتماعی	۳/۵۵	۱۲/۲۸			
قهرمان پیشکسوت	۳/۴۷	۱۱/۶۰			
سرپرستان تیم	۳/۴۵	۱۱/۳۶			
اداره آموزش و پرورش شهرستان‌ها	۳/۳۹	۱۱/۱۸			
کادر فنی تیم	۳/۳۸	۱۱/۱۲			
ورزشکاران پیشکسوت	۳/۴۰	۱۱/۰۸			
اعضای خانواده	۳/۳۸	۱۰/۹۷			
مدارس	۳/۲۸	۱۰/۵۶			
هوداران و داوطلبان	۳/۲۹	۱۰/۳۵			
دانشگاه‌های استان در منطقه	۳/۲۰	۹/۹۴			
دوستان	۳/۲۰	۹/۶۵			
شهرداری‌ها	۳/۱۴	۹/۵۵			
کارکنان پشتیبانی	۳/۰۶	۹/۳۸			



پس از رتبه بندی میانگین‌ها توسط آزمون فریدمن به تعیین میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد در ورزش استان گیلان بر اساس ماتریس مندلو (۱۹۸۱) محاسبه شده است که در شکل شماره ۲ به نمایش در آمده است. و عدد ۳/۶۶ به عنوان یک سوم بالای مقیاس برای تقسیم بندی ذینفعان دارای قدرت و منافع زیاد انتخاب گردیده است و اعداد کوچکتر از آن به عنوان قدرت و منافع کم شناخته شده‌اند.



شکل شماره ۲_ ماتریس قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد سازگار شده بر اساس ماتریس مندلو

همچنین میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد ورزش در استان گیلان به چهار قسمت بازیگران کلیدی، آگاه نمودن ذینفعان، درگیری ذینفعان و حداقل تلاش تقسیم شده است که جدول شماره ۴ آن را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴_ توصیف میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد ورزش در استان گیلان

ذینفعان	ذینفعان	میزان قدرت	میزان منافع	نشانه در ماتریس
مدیران ورزش	۳/۷۱	۴/۱۴	۱	
ورزشکاران نخبه فعال	۴/۰۴	۳/۹۴	۲	
اداره کل ورزش استان	۳/۷۷	۳/۹۱	۳	
هیئت‌های ورزشی	۳/۹۲	۳/۹۰	۴	
فدراسیون‌های ورزشی	۳/۸۲	۳/۹۰	۵	بازیگران کلیدی
مربیان	۴/۲۸	۳/۸۸	۶	
باشگاه یا تیم‌های ورزشی	۳/۹۰	۳/۷۴	۷	
والدین	۴/۱۰	۳/۷۳	۸	
اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها	۳/۵۴	۳/۷۲	۹	آگاه نمودن
کمیته ملی المپیک	۳/۵۳	۳/۷۰	۱۰	ذینفعان



ادامه جدول شماره ۴_ توصیف میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد ورزش در استان گیلان

ذینفعان	ذینفعان	میزان قدرت	میزان منافع	نشانه‌گر در ماتریس
رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی	۳/۶۶	۳/۵۵	۱۱	
قهرمان پیشکسوت	درگیری ذینفعان	۳/۸۶	۳/۴۷	۱۲
اعضای خانواده	۳/۷۶	۳/۴۵	۱۷	
سرپرستان تیم	۳/۳۳	۳/۴۵	۱۳	
ورزشکاران پیشکسوت	۳/۶۰	۳/۴۰	۱۴	
اداره آموزش و پرورش شهرستان‌ها	۳/۴۷	۳/۳۹	۱۵	
کادر فنی تیم	۳/۵۴	۳/۳۸	۱۶	
هوداران و داوطلبان	۳/۳۳	۳/۲۹	۱۸	
مدارس	حدافل تلاش	۳/۴۱	۳/۲۸	۱۹
دوستان	۳/۴۳	۳/۲۰	۲۰	
دانشگاه‌های استان در منطقه	۳/۳۱	۳/۲۰	۲۱	
شهرداری‌ها	۲/۹۶	۳/۱۴	۲۲	
کارکنان پشتیبانی	۲/۹۵	۳/۰۶	۲۳	

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف تعیین ذینفعان و بررسی میزان قدرت و منافع آن‌ها در سیستم استعدادیابی ورزش استان گیلان بر اساس ماتریس مندلو انجام شد. اولین ربع از ماتریس مربوط به ذینفعانی می‌باشد که در سطح بالای قدرت و منافع قرار دارند. در این ربع میزان قدرت ذینفعان هشت عامل مربیان با میانگین (۴/۲۸)، والدین (۴/۱۰)، ورزشکاران نخبه فعال (۴/۰۴)، هیئت‌های ورزشی (۳/۹۲)، باشگاه یا تیم‌های ورزشی (۳/۹۰)، فدراسیون‌های ورزشی (۳/۸۲)، اداره کل ورزش استان (۳/۷۷)، مدیران ورزش (۳/۷۱) گزارش گردید که نشان می‌دهد بین میزان قدرت ذینفعان ربع اول تفاوت معنی داری وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات تندنویس و قاسمی (۲۰۰۸، ۱۷)، چان (۲۰۱۲، ۵) همخوانی دارند زیرا آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نقش مربیان در فرآیند استعدادیابی مهم می‌باشد و با نتایج تحقیقات، حسینی و همکاران (۲۰۱۳، ۱۵)، کوه (۱۹۹۹، ۳۹۵)، پروستد (۲۰۱۰، ۱)، چان (۲۰۱۲، ۵) از آن جهت که والدین به عنوان الگوی یا حامی فرزندانشان در زندگی، باعث موفقیت آن‌ها در فرآیند استعدادیابی می‌شوند، همخوانی دارد و با نتایج تحقیقات اقدسی و عبدوی (۲۰۱۱، ۲۳) از آن جهت که ورزشکاران نخبه فعال در فرآیند استعدادیابی نقش دارند، همخوانی دارند و با



نتایج تحقیقات اقدسی و عبدوی (۲۰۱۱، ۲۳) همخوانی دارد چون آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که نقش هیئت‌های ورزشی در فرآیند استعدادیابی ضروری می‌باشد و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) با عنوان گونه شناسی ذینفعان و مدیریت استراتژیک آن‌ها در سیستم ورزش کشور همخوانی ندارد زیرا در تحقیق آن‌ها هیئت‌های ورزشی در محدوده‌ی آگاه نمودن ذینفعان قرار دارد این در حالی می‌باشد که در تحقیق حاضر هیئت‌های ورزشی در محدوده‌ی بازیگران کلیدی قرار دارند و همچنین عدم همخوانی به دلیل مغایرت با جامعه آماری می‌باشد و با نتیجه تحقیق تندنویس و قاسمی (۲۰۰۸، ۱۷) هم‌راستا می‌باشد از آن جهت که به مهم بودن باشگاه‌ها در فرآیند استعدادیابی تأکید دارند و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) از آن جهت که فدراسیون‌های ورزشی در محدوده‌ی بازیگران کلیدی قرار دارند، هم‌راستا می‌باشد و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) همخوانی ندارد زیرا در این تحقیق ادارات در محدوده‌ی حداقل تلاش قرار دارند و عدم همخوانی به دلیل مغایرت با جامعه آماری می‌باشد، دلیل بالا گزارش شدن قدرت ذینفعان این می‌باشد که مربیان به عنوان تربیت‌کنندگان و هدایت‌گران ورزشکاران از زمانی که کودکان ورزش را شروع می‌کنند یعنی از سطح مبتدی تا زمانی که به سطح قهرمانی می‌رسند نقش بسیار مهمی در توسعه ورزش قهرمانی دارند و مربی به عنوان شخصی که ارتباط نزدیکی با ورزشکار دارد در موفقیت یا شکست ورزشکار در مسابقات نقش مهمی دارد، همچنین شخصی که ورزش را شروع می‌کند دارای پتانسیل ذاتی (استعداد) می‌باشد که اگر مربی بتواند پتانسیل ذاتی فرد را بالفعل کند و هم تکنیک و تاکتیک استراتژی مسابقه دادن را به صورت دقیق به ورزشکار یاد بدهد ورزشکار می‌تواند در بالاترین سطح قهرمانی یعنی کلاس جهانی و المپیک قرار بگیرد و اگر ورزشکار این استعداد را داشته باشد ولی مربی خوب نداشته باشد نمی‌تواند به آن سطح از قهرمانی برسد. خانواده به عنوان اولین نهاد اجتماعی که فرد را حمایت می‌کند، مهم می‌باشد و همچنین والدین مهم‌ترین الگوهای رفتاری به ویژه در سال‌های اول زندگی هستند به طوری که اگر والدین ورزشکار باشند باعث گرایش فرزندان به ورزش می‌شوند علاوه بر ورزشی بودن والدین، نگرش والدین به ورزش و وضعیت اقتصادی والدین از جمله عواملی می‌باشد که در گرایش فرزندان به ورزش مؤثرند و ورزشکاران نخبه فعال به عنوان برندهای انسانی در بین هواداران ورزشی محبوبیت دارند. هیئت‌های ورزشی مربوط به هر رشته با برنامه‌ریزی‌های هماهنگ و منظم و با در نظر گرفتن نیازها، اولویت‌ها و شرایط مربوط به رشته‌ی ورزشی خود به صورت پایه‌ای و حساب شده و علمی به فعالیت‌های استعدادیابی می‌پردازند. باشگاه‌ها پشتیبانی مطمئن برای ورزش قهرمانی کشورها محسوب می‌شوند و هرچه باشگاه‌ها از نظر منابع مالی، امکانات و تجهیزات ورزشی و نیروی انسانی غنی‌تر باشند، مقوله استعدادیابی در آن‌ها



بهرتر انجام خواهد شد. فدراسیون‌ها متولی هر ورزشی در کشور می‌باشند مسلماً ارتباطی که ورزشکاران تیم ملی با فدراسیون‌ها دارند شاید هیچ ارگان یا بخش دیگری با آن‌ها نداشته باشد و همچنین فدراسیون‌ها در کشف و شناسایی، انتخاب و توسعه استعداد نقش مهمی دارند. اداره کل ورزش استان زیر نظر وزارت ورزش و جوانان که عالی‌ترین مرجع رسیدگی به مسائل مربوط به ورزش جوانان در ایران می‌باشد که اهداف آن شامل پرورش نیروی جسمانی، توسعه و تعمیم ورزش، استفاده‌ی بهینه از استعداد و توانایی‌های نسل جوان می‌باشد. مدیران ورزشی در سالن‌های مختلفی از جمله مؤسسات دانشگاهی، لیگ‌های آماتور و حرفه‌ای، شرکت کالاهای ورزشی و حتی شرکت‌های بازاریابی ورزشی استخدام می‌شوند و فعالیت می‌کنند و همچنین مدیران وظایف مدیریتی را در چندین سطح مختلف انجام می‌دهند برای تیم‌های حرفه‌ای، مدیران ورزش با مربیان کار می‌کنند تا مطمئن شوند که هر ورزشکار از منابع آموزشی موردنیاز خود برخوردار است تا در موقعیت خود بهترین باشد. یک مدیر ورزشی همچنین می‌تواند به عنوان مدیر تسهیلات، نظارت بر تأسیسات ورزشی، استخدام کارکنان خدماتی، تدوین برنامه بازی‌ها فعالیت کند. همچنین در این ربع میزان منافع ذینفعان هشت عامل مدیران ورزش با میانگین (۴/۱۴)، ورزشکاران نخبه فعال (۳/۹۴)، اداره کل ورزش استان (۳/۹۱)، هیئت‌های ورزشی (۳/۹۰)، فدراسیون‌های ورزشی (۳/۹۰)، مربیان (۳/۸۸)، باشگاه یا تیم‌های ورزشی (۳/۷۴)، والدین (۳/۷۳) گزارش گردید که نشان می‌دهد بین میزان منافع ذینفعان ربع اول تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتیجه این تحقیق نتایج تحقیقات تندنویس و قاسمی (۲۰۰۸، ۱۷)، چان (۲۰۱۲، ۵)، همخوانی دارند زیرا آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نقش مربیان در فرآیند استعدادیابی مهم می‌باشد و با نتایج تحقیقات حسینی و همکاران (۲۰۱۳، ۱۵)، کوه (۱۹۹۹، ۳۹۵)، بروستد (۲۰۱۰، ۱)، چان (۲۰۱۲، ۵) از آن جهت که والدین به عنوان الگوی یا حامی فرزندانشان در زندگی هستند، باعث موفقیت آن‌ها در فرآیند استعدادیابی می‌شوند همخوانی دارد و با نتیجه تحقیقات اقدسی و عبدوی (۲۰۱۱، ۲۳) از آن جهت که ورزشکاران نخبه فعال در فرآیند استعدادیابی نقش دارند همخوانی دارند و با نتیجه تحقیقات اقدسی و عبدوی (۲۰۱۱، ۲۳) همخوانی دارد چون آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که نقش هیئت‌های ورزشی در فرآیند استعدادیابی ضروری می‌باشد و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) با عنوان گونه شناسی ذینفعان و مدیریت استراتژیک آن‌ها در سیستم ورزش کشور همخوانی ندارد زیرا در تحقیق آن‌ها هیئت‌های ورزشی در محدوده‌ی آگاه نمودن ذینفعان قرار دارد این در حالی می‌باشد که در تحقیق حاضر هیئت‌های ورزشی در محدوده‌ی بازیگران قرار دارند و هم چنین عدم همخوانی می‌تواند به دلیل مغایرت با جامعه آماری



باشد. همچنین با نتایج تحقیقات تندنویس و قاسمی (۲۰۰۸، ۱۷) هم‌راستا می‌باشد از آن جهت که به مهم بودن باشگاه‌ها در فرآیند استعدادیابی تأکید دارند و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) از آن جهت که فدراسیون‌های ورزشی در محدوده‌ی بازیگران کلیدی قرار دارند، هم‌راستا می‌باشد و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) همخوانی ندارد زیرا در این تحقیق ادارات در محدوده‌ی حداقل تلاش قرار دارند و عدم همخوانی می‌تواند به دلیل مغایرت با جامعه آماری باشد. دومین ربع از ماتریس مربوط به ذینفعانی می‌باشد که در سطح بالای منافع و سطح پایین قدرت قرار دارند. در این ربع میزان قدرت ذینفعان دو عامل کمیته ملی المپیک با میانگین ۳/۵۳ و اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها با میانگین ۳/۵۳ گزارش گردید که نشان می‌دهد بین میزان قدرت ذینفعان ربع دوم تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتیجه بدست آمده با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) همخوانی ندارد زیرا در آن تحقیق کمیته ملی المپیک در محدوده بازیگران کلیدی قرار گرفته بود و اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها به عنوان یک سازمان در محدوده حداقل تلاش قرار داشت. اختلاف موجود می‌تواند بر اساس ماهیت مختلف دو تحقیق بوجود آمده باشد زیرا گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) بر روی گونه شناسی ذینفعان و مدیریت استراتژیک آن‌ها در سیستم ورزش کشور به تحقیق پرداختند در حالی که این تحقیق بر روی ذینفعان سیستم استعدادیابی در ورزش استان گیلان تمرکز دارد. با توجه به پایین گزارش شدن قدرت این دو بخش از ورزش در امر استعدادیابی می‌توان گفت از آن جا که امر استعدادیابی در ورزش امری تخصصی است و در هر رشته ورزشی دارای اصول و قواعد خاصی می‌باشد، نهادهایی همچون کمیته ملی المپیک و ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌ها که متولی کل ورزش‌ها هستند، طبیعتاً نمی‌توانند دارای قدرت زیادی در امر تخصصی استعدادیابی در رشته‌های ورزشی داشته باشند و سایر بازیگران در این سیستم از آن‌ها دارای قدرت بیشتری هستند. از این رو عدم وجود اختلاف معنادار میان قدرت ذینفعان ربع دوم شامل کمیته ملی المپیک و اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها با توجه به وظیفه آن‌ها که به کل ورزش‌ها می‌پردازند و نه فقط ورزشی خاص منطقی به نظر می‌رسد. همچنین در این ربع میزان منافع ذینفعان دو عامل کمیته ملی المپیک با میانگین ۳/۷۰ و اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها با میانگین ۳/۷۲ گزارش گردید که نشان می‌دهد بین میزان منافع ذینفعان ربع دوم تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتیجه بدست آمده با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) همخوانی ندارد، زیرا در آن تحقیق کمیته ملی المپیک در محدوده بازیگران کلیدی قرار گرفته بود و اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها به عنوان یک سازمان در محدوده حداقل تلاش قرار داشت. اختلاف موجود می‌تواند حاصل تفاوت موضوعی دو تحقیق باشد زیرا گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) به مطالعه



گونه شناسی ذینفعان و مدیریت استراتژیک آن‌ها در سیستم ورزش کشور پرداختند اما این تحقیق بر روی ذینفعان سیستم استعدادیابی در ورزش استان گیلان تمرکز دارد. به نظر می‌رسد هر دو عامل کمیته ملی المپیک و اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها با توجه به رسالتشان نفع زیادی از سیستم استعدادیابی در ورزش می‌برند زیرا کشف، شکوفایی و تبدیل شدن به یک ورزشکار نخبه فرآیندی است که از طریق استعدادیابی حاصل می‌شود و کمیته ملی المپیک به عنوان نهاد رسمی ورزش نخبه در یک کشور از نتایج آن منتفع می‌شود به صورتی که فرد مستعد کشف شده در فرآیند استعدادیابی، پس از طی کردن مراحل شکوفایی و رسیدن به بلوغ ورزشی، قادر است در میادین ورزشی بین‌المللی همچون رقابت‌های المپیک و یا بازی‌های آسیایی موجب کسب مدال و افتخار گردد که این مهم مهر تأییدی بر عملکرد مثبت کمیته ملی المپیک یک کشور است و می‌تواند دلیلی بر این باشد که کمیته ملی المپیک از منافع بالایی در سیستم استعدادیابی ورزش بهره‌مند باشد. البته این ادعا را می‌توان پیرامون ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌ها نیز مطرح نمود زیرا با اینکه نخبه پروری در زمینه ورزش تنها وظیفه ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌ها نیست اما وجود یک ورزشکار نخبه یا المپین (ورزشکار دارای مدال المپیک) می‌تواند منافع فراوانی را برای آن شهرستان به همراه داشته باشد. به عنوان مثال فدراسیون توجه ویژه‌ای به آن شهرستان نموده و بودجه بیشتری را صرف استعدادیابی و قهرمان پروری در آن شهرستان صرف می‌نماید. از این رو عدم وجود اختلاف معنادار میان منافع ذینفعان ربع دوم شامل کمیته ملی المپیک و اداره ورزش و جوانان شهرستان‌ها می‌تواند در منفعت مشترک این دو نهاد از فرآیند استعدادیابی ورزشی باشد. ذینفعان این طبقه نیاز دارند که مدیران ورزش استراتژی مشارکت خاصی برای آگاه نمودن آن‌ها از مباحث و برنامه‌ها داشته باشد، در واقع می‌توان بیان کرد که از استراتژی آگاه‌سازی استفاده کند. سومین ربع از ماتریس مربوط به ذینفعانی می‌باشد که در سطح بالای قدرت و منافع کم قرار دارند. در این ربع میزان قدرت ذینفعان سه عامل قهرمان پیشکسوت با میانگین (۳/۸۶)، اعضای خانواده (۳/۷۶) رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی (۳/۶۶) گزارش گردید که نشان می‌دهد بین میزان قدرت ذینفعان ربع سوم تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتیجه تحقیق با نتایج تحقیقات اقدسی و عبدوی (۲۳، ۲۰۱۱)، همخوانی دارد به این دلیل که به مهم بودن نقش قهرمانان در فرآیند استعدادیابی تأکید دارند. همچنین با نتایج تحقیقات حسینی و همکاران (۱۵، ۲۰۱۳)، کوته (۳۹۵، ۱۹۹۹)، بروستد (۲۰۱۰، ۱)، چان (۵، ۲۰۱۲)، از آن جهت که اعضای خانواده به عنوان ذینفعی که دارای قدرت زیاد در فرآیند استعدادیابی می‌باشند همخوانی دارد و با نتایج تحقیقات خسروی‌زاده و همکاران (۱۹، ۲۰۱۰)، هنری و همکاران (۱۲۷، ۲۰۱۳)، از آن جهت که رسانه‌ها در توسعه ورزش



قهرمانی نقش دارند، همخوانی دارد و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) به این دلیل که رسانه‌ها در محدوده‌ی بازیگران کلیدی قرار دارند، همخوانی ندارد. اختلاف موجود می‌تواند بر اساس ماهیت مختلف دو تحقیق بوجود آمده باشد زیرا گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) بر روی گونه‌شناسی ذینفعان و مدیریت استراتژیک آن‌ها در سیستم ورزش کشور به تحقیق پرداختند در حالی که این تحقیق بر روی ذینفعان سیستم استعدادیابی در ورزش استان گیلان تمرکز دارد. با توجه به بالا گزارش شدن قدرت این ذینفعان می‌توان بیان کرد که پیشکسوتان ذخائر گرانبهای می‌باشند که استفاده از تجربیات آنان چراغ روشنی فراروی جوانان و مسئولان برای پیشرفت و توسعه ورزش قرار می‌دهد و همچنین در مورد رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی می‌توان گفت با توجه به دسترسی آسان همگان به رسانه و شبکه‌های اجتماعی و همچنین تبلیغات و آموزش رشته‌های ورزشی گوناگون از طریق آن‌ها باعث توسعه‌ی ورزش شده از این رو رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی دارای قدرت زیاد می‌باشند و اعضای خانواده (برادر، خواهر، همسر) از آن جهت که نزدیک‌ترین فرد به ورزشکار می‌باشد که می‌توانند با ایجاد انگیزه موجب موفقیت ورزشکار در صحنه‌های بین‌المللی شوند دارای این قدرت می‌باشند. همچنین در این ربع میزان منافع ذینفعان سه عامل رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی با میانگین (۳/۵۵)، قهرمان پیشکسوت (۳/۴۷) و اعضای خانواده (۳/۳۸) گزارش گردید که نشان می‌دهد بین میزان منافع ذینفعان ربع سوم تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتیجه تحقیق با نتایج تحقیقات اقدسی و عبدوی (۲۰۱۱، ۲۳) همخوانی دارد به این دلیل که به مهم بودن نقش قهرمانان در فرآیند استعدادیابی تأکید دارند. همچنین با نتایج تحقیقات حسینی و همکاران (۲۰۱۳، ۱۵)، کوه (۱۹۹۹، ۳۹۵)، بروستد (۲۰۱۰، ۱)، چان (۲۰۱۲، ۵) از آن جهت که اعضای خانواده در فرآیند استعدادیابی مهم می‌باشند، همخوانی دارد و با نتایج تحقیقات خسروی زاده و همکاران (۲۰۱۰، ۱۹)، هنری و همکاران (۲۰۱۳، ۱۲۷) از آن جهت که رسانه‌ها در توسعه ورزش قهرمانی نقش دارند، همخوانی دارد و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) به این دلیل که رسانه‌ها در محدوده‌ی بازیگران کلیدی قرار دارند، همخوانی ندارد. اختلاف موجود می‌تواند بر اساس ماهیت مختلف دو تحقیق بوجود آمده باشد زیرا گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) بر روی گونه‌شناسی ذینفعان و مدیریت استراتژیک آن‌ها در سیستم ورزش کشور به تحقیق پرداختند در حالی که این تحقیق بر روی ذینفعان سیستم استعدادیابی در ورزش استان گیلان تمرکز دارد. علت پایین گزارش شدن منافع ذینفعان ربع سوم این می‌باشد که هدف اصلی رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی تفریح و سرگرمی می‌باشد و در مورد اعضای خانواده هم با اینکه آن‌ها نزدیک‌ترین فرد به ورزشکار می‌باشند که می‌توانند با ایجاد انگیزه موجب موفقیت ورزشکار در صحنه‌های بین‌المللی شوند ولی چون دارای



منافعی در سیستم استعدادیابی ورزش قهرمانی نیستند به همین دلیل منافع آنان کم می‌باشد. چهارمین ربع از ماتریس مربوط به ذینفعانی می‌باشد که در سطح قدرت و منافع کم قرار دارند. بیشتر ذینفعان این پژوهش در این طبقه قرار گرفتند. در این ربع میزان قدرت ذینفعان ده عامل ورزشکاران پیشکسوت با میانگین (۳/۶۰)، کادر فنی تیم (۳/۵۴)، اداره آموزش و پرورش شهرستان‌ها (۳/۴۷)، دوستان (۳/۴۳)، مدارس (۳/۴۱)، هوداران و داوطلبان (۳/۳۳)، سرپرستان تیم (۳/۳۳)، دانشگاه‌های استان در منطقه (۳/۳۱)، شهرداری‌ها (۲/۹۶) و کارکنان پشتیبانی (۲/۹۵) گزارش گردید که نشان می‌دهد بین قدرت ذینفعان ربع چهارم تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق اقدسی و عبدوی (۲۰۱۱، ۲۳)، به این دلیل که ورزشکاران در فرآیند استعدادیابی تأثیر دارند، هم‌راستا می‌باشد و با نتیجه تحقیق نظری و همکاران (۲۰۱۶، ۲۰)، از آن جهت که آموزش و پرورش در فرآیند استعدادیابی نقش دارد، هم‌راستا می‌باشد و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) به این دلیل که آموزش و پرورش، داوطلبان ورزشی، شهرداری‌ها و کارکنان در محدوده‌ی حداقل تلاش قرار دارند، همخوانی دارد. دلیل پایین گزارش شدن قدرت ذینفعان ربع چهارم این می‌باشد که ورزشکاران پیشکسوت به دلیل برخی از مسائل نظیر کهولت سن که از ورزش فاصله می‌گیرند و مسئولان ورزشی هم فقط از آنان به عنوان الگوی دیگر ورزشکاران یاد می‌کنند. کادر فنی تیم (روانشناس ورزش، متخصص تغذیه ورزش، ماساژور) بیشتر به دلیل اینکه ورزشکاران را از جهت جسمی و روانی برای مسابقات ورزشی آماده می‌کنند و نقش کمتری در فرآیند استعدادیابی دارند و آموزش و پرورش شهرستان‌ها حتی اگر استعدادهای ورزشی هم شناسایی شوند، نمی‌تواند آن‌ها را پرورش دهد و دوستان با اینکه در گرایش هم‌سالان خود به ورزش نقش دارند ولی چون در فرآیند استعدادیابی (کشف و شناسایی، انتخاب و توسعه ورزش) درگیر نمی‌باشند و در مدارس هم به این دلیل که ساعات تربیت بدنی کم می‌باشد و برنامه منظم ورزشی و استعدادیابی در آن وجود ندارد و هوداران و داوطلبان در کشور جایگاهی را باید داشته باشند، ندارند و در موقعیت فعلی نقش کمی در توسعه‌ی ورزش بر عهده دارند. آن جایی که سرپرستان تیم وظیفه رزرو هتل، تهیه بلیط، ایجاد آرامش در مواقع حساس و از این دست امور را انجام می‌دهند و نقش کمی در فرآیند استعدادیابی دارند. دانشگاه‌های استان در منطقه نقش کمی در توسعه‌ی ورزش دارند. هدف شهرداری‌ها ساخت اماکن ورزشی برای پر کردن اوقات فراغت مردم می‌باشد. از آن جایی که کارکنان پشتیبانی وظیفه‌ی تهیه تقویم ورزشی سالیانه، درخواست وسایل ورزشی مورد نیاز تیم‌های مختلف، هماهنگی با مسئول سالن-های ورزشی در تدوین برنامه و از این قبیل را بر عهده دارند و نقش کمی در فرآیند استعدادیابی



دارند. همچنین در این ربع میزان منافع ذینفعان ده عامل سرپرستان تیم با میانگین (۳/۴۵)، ورزشکاران پیشکسوت (۳/۴۰)، اداره آموزش و پرورش شهرستان‌ها (۳/۳۹)، کادر فنی تیم (۳/۳۸)، هوداران و داوطلبان (۳/۲۹)، مدارس (۳/۲۸)، دوستان (۳/۲۰)، دانشگاه‌های استان در منطقه (۳/۲۰)، شهرداری‌ها (۳/۱۴)، کارکنان پشتیبانی (۳/۰۶) گزارش گردید که نشان می‌دهد بین میزان منافع ذینفعان ربع چهارم تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات اقدسی و عبدوی (۲۰۱۱، ۲۳) به این دلیل که ورزشکاران در فرآیند استعدادیابی تأثیر دارند، هم‌راستا می‌باشد. و با نتیجه تحقیق نظری و همکاران (۲۰۱۶، ۲۰) از آن جهت که آموزش و پرورش در فرآیند استعدادیابی نقش دارد، هم‌راستا می‌باشد و با نتیجه تحقیق گوهررستمی و همکاران (۲۰۱۴، ۱۵۱) به این دلیل که آموزش و پرورش، داوطلبان ورزشی، شهرداری‌ها و کارکنان در محدوده‌ی حداقل تلاش قرار دارند، همخوانی دارد. این تحقیق با هدف واکاوی میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد در ورزش استان گیلان بر اساس ماتریس مندلو انجام شد تا مدیران ورزش استان بتوانند بر اساس آن پاسخ‌های مشخصی برای هر یک از گروه‌های ذینفع به کار بگیرند به دلیل اینکه خواسته هر یک از ذینفعان از سیستم استعدادیابی متفاوت و گاهی در تضاد هم می‌باشد. هرچه درک مدیران از قدرت و منافع ذینفعان بیشتر باشد، احتمالاً بیشتر به تقاضاها و خواسته‌های آن‌ها رسیدگی می‌کنند. همچنین ذینفعان بر اساس قدرت و منافع می‌توانند تأثیرات متفاوتی در دستیابی مدیران ورزش به اهدافشان داشته باشند و بنابراین همانطور که نتایج نشان داد بر اساس میزان قدرت، مربیان بالاترین قدرت و کارکنان پشتیبانی کمترین قدرت را در سیستم استعدادیابی دارند و بر اساس منافع، مدیران ورزش بالاترین منافع و کارکنان پشتیبانی کمترین منافع را از سیستم استعدادیابی دارند.

References

1. Aqdasi, Mohammad Taqi, & Abdou, Fatima. (2011). Assessment of the state of championship sport of East Azerbaijan province and recommendations for its development. *Physiology Research and Management in Sport*, 4(4), 23-30. (Persian).
2. Brustad, R.J. (2010). The role of family in promoting physical activity. *President's Council on Physical Fitness and Sports Research Digest*, 10(3), 1-8
3. Basereh, Mohammad, Doosti, Morteza, & Farzan, Farzam. (2016). Codification Volleyball Talent Identification Model in Iran. *Sport Management Studies*, 8(37), 57-88. (Persian).
4. Pourkiani, Mohamad, Hamidi, Mehrzad, Goudarzi, Mahmoud, & Khabiri, Mohamad. (2017). Analysis of the impact of professional and championship sports on the development of sports, 42 (6), 55-72. (Persian).
5. Côté, Jean. (1999). The influence of the family in the development of talent in sport. *The sport psychologist*, 13(4), 395-417.



6. Chan, Oi-lan. (2012). Factors influencing talent development of elite athletes in Hong Kong. 1-130.
7. De Bosscher, Veerle, De Knop, Paul, Van Bottenburg, Maarten, Shibli, Simon, & Bingham, Jerry. (2009). Explaining international sporting success: An international comparison of elite sport systems and policies in six countries. *Sport management review*, 12(3), 113-136.
8. Ghasem Zadeh, Ebrahim, Razavi, Seyed Mohamad Hosein, & Amir Nezhad, Saeed. (2016). Investigation of the Talent Identification Factors and Talent Education Development on Track & Field's Athletes in Iran. *Research in Sport Management & Motor Behavior*, 5(10), 37-46. (Persian).
9. Goharrostami, Hamidreza. (2012). A model designing for providing of stakeholders' interests of ministry of sport and youth with emphasis on organizational legitimacy. (Phd), Tarbiat Modares. (Persian).
10. Goharrostami, Hamidreza, Koozechian, Hashem, Amiri, Mojtaba, & Honari, Habib. (2014). Typology of stakeholders and their strategic management in the country's sports system. *Sports Management Studies*, 2(2), 1-17. (Persian).
11. Goharrostami, Hamidreza, & Saeedi, Payam. (2018). *Designing a Talent Management Model in Guilan Province Medal Courses*. (Phd). (Persian).
12. Hajiaghapoor, Javad. (2016). *Analysis of the status of the development environment of the premier boys' juvenile talent*. (Master), Guilan. (Persian).
13. Honari, Habib, Ahmadi, Abdolhamid, & Moradi, Mehdi. (2013). To Examine the Effective Factors of Informing, Social Participation, Educational and Culture – Making Roles of Sport Media in Athletic Sport Development. *Journal of Sport Management*, 4(12), 127-145. (Persian).
14. Hosseini, Seyedeh Vahideh, Anoosheh, Monireh, Abbaszadeh, Abbas, & Ehsani, Mohammad. (2013). Female Adolescents' and Their Parents' Perception of Family Role in Forming Girls' Physical Activity Behavior. *Journal of Motor Learning and Movement*, 13 (5), 15-33. (Persian).
15. Hossinpour, Davood, Manteghi, Manouchehr, & Malekmohamadi, Sahar. (2015). Investigating the Role of Talent Management in Organization's Intellectual Capital Development: A Case Study of Iran's PANHA. *Innovation Management Journal*, 4(3), 97-118. (Persian).
16. Jahandideh, Mohammad Ali. (2009). talent-acquisition in sports. *Neshat Sport Publications*, 10(5), 57-66. (Persian).
17. Kane, Edward J. (2004). Continuing dangers of disinformation in corporate accounting reports *Review of Financial Economics*, 13(1-2), 149-164.
18. Khosravi Zadeh, Esfandiari, Hamidi, Mehrzad, Persian Yadollah, Jahangir, & Khabiri, Mohammad. (2010). Identifying the Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats of the National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran and its Challenges and Challenges. *Sport Management (Motion)*, 1 (1), 19-35. (Persian).
19. Mendelow, Aubrey L. (1981). *Environmental Scanning-The Impact of the Stakeholder Concept*. Paper presented at the ICIS. 407-418.



20. Nazari, Farhad, Yoosefi, Farhad, & Eydi, Hossein. (2016). Confirmatory Factor Analysis of Quality Assessment of Sports Talent Development System Questionnaire. *Sport Management Studies*, 7(33), 61-82. (Persian).
21. Nikpoor, Amin. (2019). The Impact of Talent Management on Entrepreneurial Behavior in Public Sector: The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Management Studies (Improvement)*, 26(86), 97-123. (Persian).
22. Noori, Mohammadhossein, & Sadeghi, Hydar. (2019). A Review of Sport Talent Identification Studies. *Journal of Sport Management*, 10(2), 400-387. (Persian).
23. Rezaeian, Ali, & Soltani, Farzaneh. (2010). Introducing a comprehensive and systematic model of talent management to improve the individual performance of oil industry employees. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 36 (16), 7-50. (Persian).
24. Sayyad talayi, Hasan, & Hasanpoor Ghooroghchi, Esmail. (2007). Managing the organizational stakeholders and how to obtain their satisfaction. *Tomorrow's Management*, 15(4), 23-27. (Persian).
25. Tondnevis, Fereydoon, & Qasemi, Mohammadi. (2008). Comparison of Athletes, Coaches, and Experts' Viewpoints on Strategies for Developing Gymnastics. *Olympic*. 4 (15), 17-29 (Persian).
26. Vafai Moghadam, Ali, Farzan, Farzam, Razavi, Mohamad Hossein, & Afshari,
27. Mostafa. (2019). Analysis of public sports development factors based on foundation data theory. 52 (6), 43-72. (Persian).
28. Walters, G., & Kitchin, P. (2009). Stakeholder management and sport facilities: A case study of the Emirates Stadium.

استناد به مقاله

فرشید، مریم؛ گوهررستمی، حمیدرضا؛ و رضانی‌نژاد، رحیم. (۱۴۰۱). واکاوی میزان قدرت و منافع ذینفعان سیستم مدیریت استعداد در ورزش استان گیلان بر اساس ماتریس مندلو. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۴(۷۶)، ۲۶-۱۰۳. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2020.8709.2969

Farshid, M., Goharrostami, H. R., & Ramezanejad, R. (2023). Analysis the Amount of Power and Interests of Talent Management System Stakeholders in Guilan Province Sport Based on Mendelow Matrix. *Sport Management Studies*, 14(76), 103-26. (in Persian). DOI: 10.22089/smrj.2020.8709.2969

