



Journal of
Sport Management and Development

Vol 13, Iss 2, Serial No 38
DOI: [10.22124/jsmd.2021.17301.2385](https://doi.org/10.22124/jsmd.2021.17301.2385)

Research Paper

Analysis of Badminton Human Resource Development in Iran

MohammadSadegh Vaghar^{*1}, Rahim Ramzeninejad², Mina Mallaei³,
SeyedBahador Zakizadeh⁴

Received: Aug 02, 2020

Accepted: Aug 15, 2021

Abstract

Objective: Human resource planning is the basis of development of sports whose prerequisites require proper knowledge of the status of human resources, so the aim of current study was to analysis the badminton human resources development situation in the provinces of Iran.

Methodology: The research method was descriptive-survey and in term of objective was practical and in term of data collection method was field study. The statistical population included badminton associations in the provinces of the country and the statistical sample was chosed in the form of total number. The research tools were a researcher-made questionnaire that evaluate the status of the three group of human resources in sport, consisting of “coaches”, “referees” and “athletes”. Content validity of the questionnaire was confirmed by the viewpoint of 13 experts. For analyzing data, descriptive, ranking and leveling methods were used in Excel, SPSS and GIS software.

Result: The findings showed that Indicators for referees, coaches and athletes have the highest impact on human resource development in the provinces, respectively. Also, about development of badminton human resources in the country, it was found that lower than 4% of provinces in the country being in level 1 or developed, about 8% being in level 2 or less developed, and about 88% of provinces being in level 3 or undeveloped.

Conclusion: In general, according to research results in different parts, it is important to adjustment and approval of the training and promotion of coaches, formulate targeted policies in elite sports, create a talent management structure for athletes and increasing the number of badminton referees in a balanced and symmetrical way in the provinces of the country.

keywords: Sport Development, Human Resource, Current Situation, Field of Badminton, Provincial Associations

1. PhD Student, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Guilan, Iran;

2. Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Guilan, Iran;

3. Assistant Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Guilan, Iran;

4. Assistant Professor, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

* Corresponding author's e-mail address: sadegh.vaghar@yahoo.com

Cite this article: Vaghar, M.S., Ramazaninejad, R., Mallaei, M., & Zakizadeh, S.B. (2024). Analysis of badminton human resource development in Iran. *Journal of Sport Management and Development*, 13 (38), 141-170.

DOI: <http://doi.org/10.22124/jsmd.2021.17301.2385>



Extended Abstract

Introduction and State of Problem

Sports development means providing opportunities for individuals and groups in society to participate and engage in various physical activities (Shilbury et al, 2008). Human resource development refers to the set of systems, methods, and actions implemented by organizations and management to improve efficiency, productivity, motivation, qualitative development, performance evaluation, job satisfaction, growth, creativity, effort, and overall organizational and human resource prosperity, considering the goals of both the organization and employees (Badriazarin et al, 2013). There is a significant need to understand the current state of badminton across the country to plan based on macro-level approaches and the existing status of human resources in this sport. Therefore, the primary objective of this study is to identify the dimensions and indicators influencing the level of human resource development across the provinces of Iran in badminton. The key research question is: What are the dimensions and indicators for measuring the development of human resources in badminton, and how do the provinces rank in different aspects?

Methodology

This research is descriptive-analytical in nature, applied in terms of purpose, and field-based in terms of data collection. The development indicators were identified through expert opinions, and key items for measuring these indicators were selected by the researcher. After confirming content and face validity, data from provincial badminton federations were collected using a researcher-developed instrument at the Badminton Federation Assembly. The collected data were then analyzed and classified into three main dimensions: coaches, athletes, and referees. The statistical population of the study included all provincial badminton federations in Iran, and the sample size was equal to the entire population. Among 31 provinces, 28 were found to have active and structured management with documented information and were therefore included in the study. Descriptive statistics were used to describe the geographical characteristics of the provinces. For data standardization, Excel 2013 was used. Indicator weighting, ranking, and classification were conducted using SPSS 23, while GIS software was used to visualize the development levels of the provinces.

Data Processing and Analysis

Initially, raw data were standardized based on the population size of each province to enable meaningful comparisons. The data from each province were

divided by its population to ensure comparability. Since the selected indicators had different measurement scales and units, it was not possible to directly combine them. To resolve these scale differences, the division-by-mean method was used, as it offers several advantages over other methods.

Once the scale differences were eliminated, the next critical step was determining the appropriate weight for each indicator. In this study, the McGranahan method was applied to assign weights to the indicators. After weighting the indicators in each dimension, the adjusted data were multiplied by the respective indicator weights, and the development score for each province was calculated accordingly. These scores were then sorted in descending order to determine the ranking of provinces in each dimension.

Next, using the McGranahan method, the overall development score for each province was calculated by multiplying the adjusted data by the assigned weights and summing them. Finally, the provinces were ranked based on their total development scores, and a final ranking was established (Kalantari, 2002). These computations were performed in Excel. After calculating the indicator weights, dimensions, and composite index, cluster analysis was employed to classify the provinces into development levels. To categorize the provinces, hierarchical cluster analysis using the K-Means method (Movahed et al) was performed in SPSS. Finally, to visually represent the three levels of human resource development in badminton across Iran, GIS software was used to map the results.

Results

Based on the hierarchical analysis, cluster analysis, and K-Means method, the results indicate:

- Coaches: Less than 4% of Iranian provinces are classified as developed, 14% as less developed, and 82% as underdeveloped.
- Athletes: Less than 4% of provinces are developed, less than 4% are less developed, and over 92% are underdeveloped.
- Referees: Less than 1% of provinces are developed, 37% are less developed, and about 60% are underdeveloped.

The provinces of Zanjan, Semnan, Tehran, and Gilan have relatively good conditions in the athlete dimension, while Razavi Khorasan, Ardabil, Kerman, and Ilam show weak performance in this aspect. In the referee dimension, Zanjan, Yazd, Qom, and Semnan have better conditions than other provinces, while Qazvin, Markazi, Tehran, and West Azerbaijan show weaker conditions.

In the overall ranking, Zanjan, Semnan, Yazd, Qom, Chaharmahal and

Bakhtiari, Sistan and Baluchestan, Tehran, Gilan, Kurdistan, and Alborz are the top 10 provinces in terms of badminton human resources. Generally, across all three dimensions, less than 4% of Iranian provinces are considered developed, less than 8% as less developed, and about 88% as underdeveloped.

Discussion and Conclusion

One of the most significant challenges in contemporary human resource management is establishing coordination, integration, and coherence among the subsystems of human resources, including planning and recruitment, testing and hiring, training and development, performance evaluation, compensation, employee relations, and health and safety. Additionally, ensuring alignment and synergy between the human resource system and other operational systems remains a critical issue (Hamzeloo et al, 2018).

Accordingly, this study aims to describe and analyze the current state of human resources in badminton in Iran to facilitate progress and improvement in this area within the future planning of the Badminton Federation of the Islamic Republic of Iran. Using the McGranahan method in the analysis of human resources in badminton, it was found that the indicators related to referees, coaches, and athletes have the highest impact, respectively, on the level of human resource development in different provinces.

Overall, the findings of the study in the three sectors of coaches, athletes, and referees indicate that the indicators related to men have a higher relative weight compared to women and thus exert a greater impact on the development of human resources. The disparity in this level of influence between male and female-related indicators is entirely consistent with the findings of Mallaei, Ramzaninejad, Yasoori, and Javadipour (2018). Furthermore, the findings suggest that the more symmetrical distribution and better development of human resources in the men's sector compared to women in the country is evident, which aligns with the findings of Ramzaninejad et al. (2018).

The current state of organizations requires employees to utilize various qualities and skills to achieve organizational goals. In general, the ultimate objective of developing human resource-related processes in an organization is to ensure its sustainability and enable adaptability to evolving methods and policies. In this regard, the Badminton Federation of the Islamic Republic of Iran should not be an exception. Recognizing the importance of human resource processes in the further development of this sport appears to be essential. Given that human resources are one of the most crucial and fundamental aspects of the development of any sport, descriptive and analytical studies of this nature

provide the foundation for the advancement of each discipline at the national level.

In summary, based on the research findings, the formulation and approval of a structured training and promotion system for coaches, the development of targeted policies for elite sports, the establishment of a talent management framework for athletes, and the balanced and proportional expansion of referees in the field of badminton across different provinces are of paramount importance.

Keywords: Sport Development, Human Resource, Current Situation, Badminton, Provincial Associations

References

- Shilbury, D., Sotiriadou, K., & Green, C. B. (2008). Sport development. Systems, policies and pathways: an introduction to the special issue. *Sport Management Review*, 11(3), 217–223.
- Badriazarin, Y., Talebiannia, H., & Salmani, A. (2013). Strategies in the Human Resources Development of Gymnastic Sport. *Journal of Sport Management*, 5(19), 81-92. [In Persian]
- Kalantari, K. (2002). Planning and Regional Development (Theories and Techniques). Tehran: Khoshbin. [In Persian]
- Movahed, A., Firuzi, M.A., & Roozbeh, H. (2011). Analysis of the Development of the Cities of Khuzestan Province by Using Factor and Cluster Analysis. *Journal of Research and Urban Planning*, 2(5), 43-56.
- Hamzelo, N., Kashaf, M., & Keshkar, S. (2018). Design of the regulatory communication model, managerial information systems and human resource efficiency of sports federations. *Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(2), 11-20. [In Persian]
- Mallaei, M., Ramezanejad, R., Yasoori, M., & Javadipour, M. (2018). Analysis of Procedure of Competitive Sport Development Inequity in Iran's Provinces. *Sport Management and Development*, 7(1), 29-49. [In Persian]



تحلیل توسعه‌یافتگی منابع انسانی رشته بدمینتون در ایران

محمدصادق وقار^{*}، رحیم رضانی نژاد^۱، مینا ملائی^۲، سیدبهداد زکی‌زاده^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۲

چکیده

هدف: برنامه‌ریزی منابع انسانی، اساس توسعه رشته‌های ورزشی می‌باشد که پیش نیاز آن نیازمند آگاهی و تحلیل درست از وضعیت موجود منابع انسانی است؛ لذا، هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت توسعه‌یافتگی منابع انسانی رشته بدمینتون در استان‌های کشور می‌باشد.

روش‌شناسی: این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی، از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها میدانی می‌باشد. جامعه آماری شامل هیأت‌های بدمینتون استان‌های کشور بود و نمونه آماری به صورت تمام شمار انتخاب گردید. ابزار پژوهش پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای بود که وضعیت سه گروه از منابع انسانی مهم (مربیان، داوران و ورزشکاران) در ورزش را اندازه‌گیری می‌کرد. روایی محتوایی پرسش‌نامه پس از اعمال پیشنهادها ۱۳ متخصص تأیید گردید. جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی، رتبه‌بندی و سطح‌بندی در محیط نرم افزارهای Excel، SPSS و GIS استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که شاخص‌های مربوط به داوران، مربیان و ورزشکاران به ترتیب بیشترین میزان تاثیرگذاری را در توسعه‌یافتگی منابع انسانی استان‌ها دارا می‌باشند. در خصوص منابع انسانی رشته بدمینتون در کشور نیز مشخص شد کمتر از ۴ درصد استان‌های ایران در سطح ۱ یا توسعه‌یافته، کمتر از ۸ درصد در سطح ۲ یا کمتر توسعه‌یافته و حدود ۸۸ درصد از استان‌ها در سطح ۳ یا توسعه نیافته بودند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش در بخش‌های مختلف تنظیم و تصویب نظامنامه آموزش و ارتقای مربیان، تدوین سیاست‌های هدفمند در ورزش نخبه و ایجاد ساختار مدیریت استعداد برای ورزشکاران و افزایش کمیت در داوران رشته بدمینتون به صورت متوازن و متقارن در استان‌های کشور از اهمیت بسیار زیادی برخوردار می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: توسعه ورزش، منابع انسانی، بدمینتون، هیأت‌های استانی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۴. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

*نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: sadegh.vaghar@yahoo.com

استناد: وقار، محمدصادق؛ رضانی‌نژاد، رحیم؛ ملائی، مینا و زکی‌زاده، سیدبهداد. (۱۴۰۳). تحلیل توسعه‌یافتگی منابع انسانی رشته بدمینتون در ایران. مدیریت و توسعه ورزش، ۲ (۳۸)، ۱۴۱-۱۷۰.

DOI: <http://doi.org/10.22124/jsmd.2021.17301.2385>

مقدمه

می‌شود. در نتیجه برای انجام هر کاری در فضای ورزش، درک آنچه توسعه ورزش نامیده می‌شود و چگونگی اجرای موفق و ارزیابی برنامه‌های توسعه ورزش کاملاً ضروری به نظر می‌رسد. فارغ‌التحصیلان مطالعات ورزشی و برنامه‌های مدیریت ورزشی به طور فزاینده‌ای به تخصص در زمینه توسعه ورزش نیاز دارند و در نتیجه توسعه ورزش در دانشگاه به بخش مهمی از ورزش و مدیریت ورزشی تبدیل شده است. در این فرآیند ابتدا باید ابعاد و شاخص‌های مربوط به خود پدیده ورزش شناسایی شود و کاملاً واضح و مشخص است که این ابعاد و شاخص‌ها در رشته‌های مختلف، در سطوح گوناگون و با توجه به نوع سازمان متولی ورزش متفاوت است. بنابراین ورزش در درون خود نیازمند گسترش، تکامل و توسعه می‌باشد و مطالعات این حوزه را می‌توان با عنوان توسعه ورزش طبقه‌بندی نمود (Sherry, Schulenkorf, & Phillips, 2016).

امروزه انسان، عامل پیشرفت و تحول در سازمان‌ها محسوب می‌شود، تا جایی که پایه توسعه اقتصادی و افزایش توان اقتصادی کشورها به استفاده و بکارگیری نیروی انسانی بستگی دارد (Chelladurai & Kerwin, 2018). منابع و به عبارت بهتر سرمایه انسانی به عنوان قلب سازمان، محور هر نوع برنامه فردی، اجتماعی و سازمانی می‌باشد. بنابراین توجه و برنامه‌ریزی در راستای توسعه منابع انسانی باید بیشتر از هر عامل دیگری مورد توجه مدیران سازمان‌های ورزشی نیز باشد (Ehsani & GHarekhani, 2007). منابع انسانی جزو دارایی‌های نامشهود است و میزان بهره‌وری آن بی‌شک نقش بسزایی در ایجاد ارزش سازمانی ایفا می‌کند (Firer & Williams, 2003).

توسعه ورزش در سطوح مختلف و در زمینه‌های مختلف اجتماعی اتفاق می‌افتد. این پیوستار از کودکان و نوجوانانی آغاز می‌شود که به ورزش و بازی در مدارس و باشگاه‌های ورزشی می‌پردازند و تا معرفی ورزشکاران حرفه‌ای ادامه می‌یابد که در حال تلاش برای بهبود سطح مهارت خود برای برنده شدن مدال در مسابقات قهرمانی جهان و بازی‌های المپیک هستند، توسعه ورزش به معنای ارائه فرصت برای افراد و گروه‌های مختلف در جامعه برای مشارکت و تعامل در انواع مختلف فعالیت‌های بدنی می‌باشد تا فعالیت خود را به سطح مورد نظر ارتقا دهند و به طور کلی می‌توان گفت توسعه ورزش یک فضای مهم برای همه ذینفعان ورزش است (Shilbury, Sotiriadou, & Green, 2008). از لحاظ تاریخی، اشکال اولیه توسعه ورزش^۱ به دنبال فعالیت بدنی هدفمند در جهت تامین منافع ارزش‌های اخلاقی شکل گرفتند. به عبارت بهتر، ورزش آماتوری و تربیتی جزو اهداف اولیه مشارکت ورزشی بود و در سطوح مختلف در نظر گرفتن ابعاد سلامت ورزش در اولویت ثانویه بود که از آن زمان تا کنون بسیار تغییر کرده است. با توجه به تغییرات ورزش در عصر جدید، توسعه ورزش به بخش قابل توجهی از آن تبدیل شده و در صنعت ورزش بین المللی در حال رشد است. در حال حاضر با توجه به جنبه‌های اساسی سازماندهی و نظارت ورزش، توسعه ورزش به معنای ایجاد مسیر برای مشارکت و توسعه استعداد ورزشی برای توسعه^۲ به معنای استفاده از ورزش به عنوان ابزاری برای دستیابی به نتایج فراتر از ورزش در سراسر جهان بکار برده

↳ Sport development
 ↳ Sport for development

داوطلبانی را نادیده گرفت که به ویژه در سازمان‌های ورزشی فعال هستند. اگرچه همه تحقیقات مذکور موضوعات مختلف شغلی این منابع انسانی را با رویکرد مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار داده اند، ولی هیچ یک با رویکرد توسعه‌ای یا برنامه‌ریزی نیروی انسانی و یا بر اساس آمایش سرزمینی به این موضوع توجه نکرده‌اند (Ramzaninezad, Loghmani, Mohsen, 2015).

درباره اهمیت موضوع منابع انسانی می‌توان ادعا کرد که هنوز جایگاه کلیدی و نقش راهبردی مدیریت منابع انسانی در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی، ایجاد تعهد و دل‌بستگی شغلی و تعالی عملکرد کارکنان برای بسیاری از دست‌اندرکاران اجرایی مشخص نشده و نیاز به داشتن سیاست‌های یکپارچه و هماهنگ منابع انسانی، به یک باور تبدیل نشده است. گواه این ادعا، سرمایه‌گذاری اندک و تلاشی است که از سوی سازمان‌ها برای طراحی و تدوین و بکارگیری برنامه‌های راهبردی مدیریت منابع انسانی انجام گرفته است. در این زمینه، وزارت ورزش و جوانان نیز تنها به فصل ششم سند راهبردی نظام جامع تربیت بدنی و ورزش کشور (۱۳۸۲) می‌توان اشاره کرد که طی سال‌های گذشته اجرای بسیاری از بخش‌های آن مورد کم توجهی و غفلت قرار گرفته است (Beigomi, Hamidi, Sajadi, & Honari, 2018). به همین دلیل، سازمان‌های مختلف برای ایجاد توسعه منابع انسانی^۱ به یک تحلیل شغلی روی می‌آورند تا ضمن انتخاب و جذب افراد شایسته (شایسته‌گزینی) بتوانند به

منابع انسانی اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شوند. منابع انسانی در ورزش شامل ورزشکاران، مربیان، داوران و سایر فعالان حوزه ورزش هستند که رکن اصلی ورزش قهرمانی را تشکیل می‌دهند. کیفیت، کمیت و توزیع این منابع تأثیر مستقیمی بر رشد و افت ورزش کشور دارند و ورزشکاران مهم‌ترین بخش از منابع انسانی در ورزش می‌باشند (Oakley & Green, 2001).

De Bosscher, De Knop, Van Bottenburg, Shibli, & Bingham, 2009 در مدل نه عاملی خود علاوه بر ورزشکاران، به اهمیت مربیان و به ویژه مربیان آموزش دیده در توسعه ورزش قهرمانی تأکید کرده اند. در این پژوهش نیز منبع انسانی مهم دیگری به نام داوران مورد توجه و بررسی قرار گرفت.

تحقیقات فراوانی درباره وضعیت شغلی هر کدام از این سه منبع مهم انسانی در ورزش انجام شده است. مثلاً در مورد مربیان بیشتر تحقیقات بر موضوعاتی مانند نگرش‌ها و شرایط شغلی مربیان، ارزیابی عملکرد، استرس و رضایت شغلی، آموزش مربیان و به ویژه سبک‌های رهبری مربیان متمرکز بوده است. در مورد داوران نیز محققان کوشیده‌اند استرس شغلی، ارزیابی عملکرد، ویژگی‌ها و نگرش‌های شغلی و به ویژه ابعاد روان‌شناختی این شغل را بررسی نمایند. بیشترین حجم تحقیقات بر شغل ورزشکاری متمرکز به عنوان ذینفع اصلی ورزش تأکید داشته‌اند، چون این منبع اولین تولیدکننده و اولین مصرف‌کننده ورزش می‌باشد. در همین راستا بیشتر تحقیقات روی انگیزش و استرس ورزشکاران، رضایت و تعهد شغلی و به ویژه مشکلات شغلی دوره قهرمانی و پس از قهرمانی انجام گرفته است. البته نباید نقش منبع انسانی مهم دیگر یعنی

¹ Human resource development

انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و گاه در رشد جوامع بشری، بر این نکته تأکید دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه نمی‌یابد، مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته است که از مقوله روابط انسانی آغاز شده است و تا به امروز نیز ادامه دارد. البته بعضی از آن‌ها به ایجاد روش‌ها، رویه‌ها، استانداردها و الگوهایی در راستای بهبود و توسعه منابع انسانی منجر شده است. در تحقیقات صورت گرفته، مدیریت راهبردی منابع انسانی به عنوان یگانه راه موفقیت سازمان‌ها در هزاره سوم ارائه شده است (Hoseini & Habibi, 2009). در رابطه با نیروی انسانی از آنجا که سازمان‌های متولی و ذینفع در ورزش همگی به دنبال افزایش بهره‌وری و کارایی و اثر بخشی هستند؛ از این رو توسعه نیروی انسانی و نیروی انسانی توسعه یافته نیز همواره در کانون توجه آن‌ها قرار دارد که در نتیجه توجه کردن به عوامل موثر در توسعه و بالندگی نیروی انسانی نیز از دغدغه‌های سازمان‌ها بشمار می‌آید (Chelladurai & Kerwin, 2018).

با شکل‌گیری فدراسیون جهانی بدمینتون^۲ در سال ۱۹۳۴ و برگزاری منظم مسابقات آسیایی، جهانی و همچنین سازمان‌دهی مستمر مسابقات بین‌المللی در درجه‌های مختلف در تمامی کشورهای جهان و حضور موفق در المپیک‌های مختلف می‌توان به اهمیت این رشته ورزشی در ترویج اهداف اخلاقی، آموزشی و ورزشی در سطوح ملی و بین‌المللی پی برد. یکی از سازمان‌های ملی و بین‌المللی فعال در ورزش

آموزش، تربیت و رشد منابع انسانی یا توانمندسازی (شایسته‌پروری) بردازند و در نهایت با حمایت از منابع سازمانی هوشمند دارای مزیت رقابتی یا ستارگان سازمان بتوانند فرهنگ شایسته‌سالاری را حفظ کنند. در نتیجه با ساخت فرهنگ جدیدی از منابع انسانی هم به کارایی و بهره‌وری سازمان کمک شود و هم به نفع افراد باشد. تحقق این موضوع به رویکردهای جدیدی برای تعامل در توسعه منابع انسانی نیاز دارد که اساس آن نیز همین تحلیل‌ها و بررسی‌های ساده از وضعیت موجود می‌باشد تا بهره‌وری و نیک‌زیستی^۱ مداوم در سازمان تحقق یابد (Rigby & Ryan, 2018).

توسعه منابع انسانی عبارت از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از طرف سازمان و مدیریت در جهت بهبود و افزایش کارایی، بهره‌وری، انگیزش، توسعه کیفی، ارزیابی عملکرد، رضایت شغلی، بالندگی، خلاقیت، تلاش و به طور کلی رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی، با توجه به اهداف سازمان و کارکنان، بکار گرفته می‌شود (Badriazarin, Talebiannia, & Salmani, 2013).

پژوهشگران و اندیشمندان، فرآیندهای مدیریت منابع انسانی را در چهار مولفه جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، بکارگیری و نگهداشت منابع انسانی خلاصه می‌کنند که این چهار مولفه هرکدام دارای زیر مولفه‌هایی هستند که رشد و توسعه در آن‌ها سبب رشد و توسعه سرمایه انسانی می‌گردد (Farrahi, Zarifmanesh, Faghiih, & Mazandarani, 2014). نتایج بسیاری از پژوهش‌ها درباره نقش و اهمیت نیروی

نیازمند وجود منابع انسانی تخصصی در این رشته است که همه این تغییرات سبب ایجاد ساختار متناسب با خود هستند و ساختار و تشکیلات در انتهای پیوستار میحث توسعه در بدمینتون کشور قرار می‌گیرد. توجه به این نکته ضروری است که ممکن است استان‌ها برای کسب موفقیت بر هر کدام از بخش‌ها متمرکز و متوقف شوند؛ اما توسعه یک پیوستار است و باید به‌صورت کامل و تا انتها دنبال شود تا به نتیجه‌ای مطلوب منجر شود که همان ایجاد تقارن و تداوم موفقیت بدمینتون در همه استان‌ها است (Vaghar, Ramzaninejad, Mallaeei, & Zakizadeh, 2019).

تحقیقات مختلفی در زمینه توسعه منابع انسانی در ورزش و مرتبط با زمینه تحقیق انجام شده است که در ادامه به مرور نتایج برخی از این تحقیقات می‌پردازیم. مثلا (Badriazarin et al., 2013) عوامل جذب، آموزش، ارتقا و پرورش، حفظ و نگهداری نیروی انسانی را در توسعه منابع انسانی ژیمناستیک تأثیرگذار دانسته‌اند. (Krsmanović, Branković, & Radšoević, 2014) به بررسی عوامل اصلی سرمایه انسانی در توسعه ورزش صربستان پرداختند که یافته‌های این تحقیق حاکی از نقش و اهمیت بالای سرمایه انسانی در توسعه ورزش بود و همچنین (Ramzaninejad, Yasuri, Javadipoor, & Malaeei, 2018) نشان دادند که نابرابری زیادی در استان‌ها در توسعه منابع انسانی فعال در ورزش قهرمانی وجود دارد، لذا لزوم توجه هرچه بیشتر به این منبع ارزشمند در توسعه ورزش قهرمانی کشور احساس می‌شود. یافته‌های توصیفی همین پژوهش نشان داد که بیشترین عدم تعادل و ناهمگنی در میان استان‌ها، در شاخص‌های نسبت ورزشکاران زن عضو تیم

فدراسیون بدمینتون جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. تربیت ورزشکاران ملی در جهت فتح قله‌های افتخار در آسیا و جهان با توجه به اینکه قدرت‌های برتر جهان در آسیا حضور دارند توجه و ضرورت این موضوع را بیشتر آشکار می‌کند. مساله اصلی این است که در کشور استعدادها چشمگیری در این رشته ورزشی وجود دارد، ولی متأسفانه تاکنون نتوانسته ایم جایگاه مناسبی در سطح آسیا و جهان دست پیدا کنیم (Bagheri, 2013).

به طور کلی، توسعه امری متداوم و فراگیر در همه ابعاد و موضوعی متوازن، متقارن، همه‌جانبه، چندوجهی و منسجم است (Abdolahi & Rad, 2008). از این رو، چرایی و چگونگی انتخاب و تمرکز بر ابعاد مختلف برای توسعه ورزش بدمینتون در کشور اهمیت بسزایی دارد. با این تفسیر، اگر از دید کسب موفقیت و نتیجه‌گرایی به ابعاد توسعه در بدمینتون استان‌ها توجه شود، به‌نظر می‌رسد که فدراسیون بدمینتون ابتدا باید به دنبال ساختارسازی و ساختارگرایی باشد تا به‌وسیله ساختارهای درست ایجاد و اصلاح‌شده در هر استان به‌عنوان یک بستر، به دنبال بالابردن کمیت و افزایش نیروی انسانی باکیفیت باشد و در ادامه، به برگزاری رویدادهای مختلف در زمینه بدمینتون بپردازد که در پایان همه این‌ها، نیاز به ایجاد زیرساخت و امکانات متناسب با این رشته احساس می‌شود. از سوی دیگر، نگرش توسعه‌ای به ابعاد مورد بررسی در این رشته نشان می‌دهد که برای ایجاد توازن و تناسب در بدمینتون کشور نیاز است تا زیرساخت و امکانات تخصصی این رشته در کشور افزایش یابند و به تبع آن، به بالارفتن پارامترهای مختلف در بعد رویداد و باشگاه‌داری منجر می‌شود. این موضوع نیز خود

تحت‌الشعاع خود قرار دهد. از این رو گسترش آگاهی نسبت به محیط قانونی و بهبود کارکردهای آن سبب می‌گردد تا استانداردها و شرایط ویژه‌ای بر فدراسیون‌های ورزشی به وجود آید. همچنین این محیط می‌تواند به خوبی مسیر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی را به واسطه تاثیرگذاری بر نیروهای انسانی و ایجاد شرایطی در جهت بهبود فعالیت‌ها و عملکرد آنان به وجود آورد. توسعه منابع انسانی، به معنای تولید فکر و ایده‌های خلاق توسط کارکنان سازمان می‌باشد. از آنجا که توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش نقش مهمی در شکوفایی استعدادها و ورزشی، بهبود سطح عملکرد و درآمد، افزایش دانش و مهارت، ظرفیت‌های عملکردی در ورزش، رشد اقتصادی و کاهش محرومیت‌های اجتماعی- فرهنگی دارد، توجه و شناسایی قابلیت‌های انسانی در ورزش و تعیین سطوح توسعه آن‌ها از اهمیت والایی برخوردار است. بنابراین توصیه می‌شود که برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش در سالهای اولیه کودکی، از طریق اتخاذ سیاست‌ها و تعیین ساختارهای مناسب و همچنین فراهم آوردن محیط‌ها و بسترهای مطلوب، استعدادها شناسایی و پرورش یابند (Norouzi, Ehsani, & Kozehchian, & Amiri, 2018).

با توجه به پتانسیل‌هایی که این رشته مفرح برای جذب اقشار مختلف جامعه دارد، در بررسی‌های به عمل آمده از سوی وزارت ورزش و جوانان این فدراسیون در زمره فدراسیون‌های پیشرو در کشور قرار ندارد. بنابراین نیاز به اطلاع از وضع موجود این رشته در سراسر کشور برای برنامه‌ریزی بر اساس رویکردهای کلانی که گزارش داده شد و با استفاده از این وضعیت موجود در منابع انسانی بدمینتون کشور کاملاً

ملی، تعداد ورزشکاران اعزامی به مسابقات بین‌المللی و نسبت عضویت زنان به مردان در کرسی‌های بین‌المللی وجود دارد که نشان دهنده ضعف برخی از استان‌ها و فاصله بسیار زیاد آن‌ها از سایر استان‌ها در مرادفات بین‌المللی ورزش و کم اهمیت بودن ورزش زنان در بعد قهرمانی است.

همچنین در رویکردی کلان تحقیقاتی نظیر (Beigomi, Hamidi, Sajadi, & Honari, 2018) با طراحی الگوی ساختاری سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان نشان دادند که از میان ابعاد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، بیشترین همبستگی معنی دار بین آموزش و ارتقا و اثربخشی سازمانی وجود داشت. همچنین وجود نقش مثبت و معنی‌دار سیاست‌های حفظ و نگهداشت کارکنان در عملکرد سازمانی و وجود سیاست‌های جبران خدمت به عنوان عامل پیش‌بینی کننده عملکرد سازمانی از دیگر نتایج این پژوهش می‌باشد. (Eydi, Karimi, & Mohammadi Askarabadi, 2019) نیز بیان کردند که افزایش مذاکره و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، تفویض اختیار بر اساس شایستگی‌های کارکنان، ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد دوسویه مدیر و کارکنان می‌تواند در اثربخشی سازمانی مؤثر باشد. (Hamzeloo, Kashef, & Keshkar, 2018) نشان دادند که فضای قانونی با ایجاد شرایط مناسب، می‌تواند مسیر را در جهت بهبود بهره‌وری منابع انسانی به وجود آورد. مدیران فدراسیون‌های ورزشی با شناسایی محیط قانونی خود، می‌تواند الزامات و رویه‌ها را در سازمان خود به خوبی شناسایی نمایند. محیط قانونی می‌تواند تمامی حوزه‌ها و ابعاد مدیریتی در فدراسیون‌های ورزشی را

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها میدانی می‌باشد. شاخص‌های توسعه‌یافتگی با استفاده از نظر کارشناسان و خبرگان ورزشی شناسایی و گویه‌ها در محورهای کلی برای سنجش این شاخص‌ها توسط محقق انتخاب شدند و پس از تایید روایی محتوا و صوری؛ داده‌های مربوط به هیات‌های استانی در هر یک از شاخص‌های منتخب با استفاده از یک ابزار محقق ساخته در مجمع فدراسیون بدمینتون جمع‌آوری و سپس برای تجزیه و تحلیل در سه بعد تعیین شدهٔ مربیان، ورزشکاران و داوران طبقه‌بندی شدند. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی هیات‌های بدمینتون استانی در کشور بودند و نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. از بین ۳۱ استان کشور ۲۸ استان به لحاظ مدیریتی فعال و سازمان‌یافته و همچنین دارای اطلاعات مستند بودند، مورد بررسی قرار گرفتند. در این پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی برای توصیف وضعیت متغیرهای جغرافیایی استان‌ها استفاده شد. برای استاندارد سازی از نرم افزار «اکسل» نسخه ۲۰۱۳، محاسبه وزن شاخص‌ها، رتبه‌بندی، سطح بندی از نرم‌افزار «اس.پی.اس.اس» نسخه ۲۳ و برای نمایش توسعه‌یافتگی استان‌ها از نرم‌افزار «جی.آی.اس» استفاده گردیده است.

در ابتدا با استفاده از میزان جمعیت استان داده‌های خام استاندارد شدند تا قابلیت تحلیل پیدا کرده و نسبت به استان‌های دیگر قابل مقایسه شوند. در این مرحله داده‌های هر استان بر جمعیت همان استان تقسیم شد تا در مراحل

محسوس است. از این رو در تحقیق حاضر با توجه به این نیاز و برای استفاده هر چه بیشتر از این پتانسیل‌ها سعی شده است تا تصویر کلی از وضعیت منابع انسانی این رشته در استان‌های کشور ترسیم شود.

همچنین پیشینهٔ تحقیقات موجود و اهمیت نیروی انسانی در تمامی مباحث توسعه نشان می‌دهد که برای تعیین موقعیت راهبردی در سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با ورزش، آگاهی از وضعیت منابع انسانی بسیار ضروری به نظر می‌رسد. از این رو در این پژوهش وضعیت توسعهٔ منابع انسانی در بدمینتون کشور با استفاده از روش‌های علمی به طور دقیق مورد ارزیابی قرار گرفت.

بر این اساس، اولین هدف این مطالعه، شناسایی ابعاد و شاخص‌های تأثیرگذار بر تعیین میزان توسعه‌یافتگی منابع انسانی استان‌های کشور در رشتهٔ بدمینتون است؛ از این رو، سؤال اساسی پژوهش این است که چه ابعاد و شاخص‌هایی را می‌توان برای اندازه‌گیری توسعه‌یافتگی منابع انسانی این رشته تعیین کرد و هر یک از استان‌های کشور از این لحاظ در ابعاد مختلف در چه وضعیتی قرار دارند؟ همچنین، تعیین ضرایب اثرگذاری نسبی هر کدام از این ابعاد اهمیت زیادی در توسعهٔ منابع انسانی این رشته دارند. با توجه به مبانی نظری و مرور پیشینه، سطح توسعه‌یافتگی منابع انسانی استان‌ها در سه بعد مربیان، داوران و ورزشکاران و همچنین، جایگاه آن‌ها در هر یک از این ابعاد مشخص شد که در شناسایی نقاط قوت و نقاط ضعف استان‌ها در ابعاد مختلف توسعهٔ منابع انسانی این رشته اهمیت ویژه‌ای دارد.

انجام می‌گیرد (Kalantari, 2002). این محاسبات در محیط نرم افزار «اکسل» انجام شد. پس از محاسبه وزن شاخص‌ها و ابعاد و شاخص ترکیبی و رتبه‌بندی استان‌ها برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی آن‌ها از تحلیل خوشه‌ای استفاده شد. در تحقیق حاضر برای سطح‌بندی استان‌ها با استفاده از تحلیل خوشه‌ای سلسله مراتبی، روش «کی مینز» (Movahed, Firuzi, & Roozbeh, 2011) در نرم‌افزار «اس.پی.اس.اس» به کار گرفته شد و در ادامه برای نمایش سه سطح توسعه‌یافتگی ابعاد منابع انسانی بدمینتون ایران در نقشه کشور از نرم‌افزار «جی.آی.اس» استفاده شد.

نتایج

در این بخش ابتدا در (جدول ۱) یافته‌های مهم به صورت توصیفی نمایش داده می‌شود و در ادامه یافته‌های توصیفی در سه بخش ورزشکاران، مربیان و داوران (جدول ۲، ۴ و ۶) بعد از اعمال روش‌هایی که معرفی شدند و محاسبه نمره نهایی توسعه‌یافتگی، نمایش داده شدند. همچنین میزان تأثیرگذاری ابعاد و شاخص‌های تعیین شده در (جدول ۳، ۵، ۷ و ۹) نمایش داده شدند و در ادامه توسعه‌یافتگی منابع انسانی بدمینتون در کشور بوسیله این سه بعد در (جدول ۸) محاسبه و در (شکل ۱) نمایش داده شد.

بعد مورد تجزیه تحلیل قرار گیرد. از آنجا که شاخص‌های مورد استفاده دارای مقیاس مشترکی نبودند و بعضی از آن‌ها واحدهای مختلفی داشتند، امکان ترکیب شاخص‌های مختلف با مقیاس‌های متفاوت وجود نداشت. برای رفع اختلاف مقیاس^۱ شاخص‌ها در این تحقیق از روش تقسیم بر میانگین^۲ استفاده شد که نسبت به روش‌های دیگر از مزایای بیشتری برخوردار است. پس از این که اختلاف مقیاس بین شاخص‌ها از بین رفت، مهم‌ترین موضوع تعیین وزن مناسب برای شاخص‌هاست. در این پژوهش از روش مک‌گراناهان^۳ برای تعیین وزن شاخص‌ها استفاده شده است. در مرحله بعد، پس از تعیین وزن شاخص‌ها از روش مک‌گراناهان در هر یک از ابعاد، داده‌های رفع اختلاف مقیاس شده در وزن هر شاخص ضرب شده و از جمع آن‌ها نمره توسعه‌یافتگی آن استان در بعد مورد نظر تشکیل می‌شود. سپس این نمرات به ترتیب از زیاد به کم برای استان‌ها مرتب شده و رتبه آن‌ها در هر یک از ابعاد تعیین می‌شود. در مرحله بعد با استفاده از نمرات توسعه‌یافتگی استان‌ها در سه بعد تعیین شده و با به‌کارگیری روش مک‌گراناهان وزن هر یک از شاخص‌ها و میزان تأثیرگذاری آن‌ها در توسعه‌یافتگی منابع انسانی محاسبه می‌شود. در ادامه همانند مراحل قبل داده‌ها در وزن‌های تعیین شده ضرب شده و برای هر استان با هم جمع می‌شوند و نمره توسعه‌یافتگی کلی هر استان را تشکیل می‌دهند و در نهایت استان‌ها بر اساس این نمرات مرتب شده و رتبه‌بندی نهایی

1. Kmeans

1. Elimination of scale bias
2. Division by mean
3. McGranahan method

جدول ۱: نمایش یافته‌های مهم منابع انسانی بدمینتون کشور به صورت توصیفی

نام استان	مربی مرد	مربی زن	مربی ملی و لیگی	ورزشکار ملی و لیگی مرد	ورزشکار ملی و لیگی زن	ورزشکار سازمان یافته	داوران مرد	داوران زن
مرکزی	۱۳	۱۰	۰	۳	۰	۵۰	۰	۰
اردبیل	۲۲	۲۰	۰	۰	۰	۷۰۰	۲۰	۱۰
اصفهان	۶۴	۶۳	۶	۱۰	۶	۱۸۰۰	۲۵	۲۵
ایلام	۸	۱۳	۱	۰	۰	۳۰	۱۵	۱۰
آذربایجان شرقی	۷۲	۵۴	۳	۳	۰	۸۷۰	۷۰	۵۰
آذربایجان غربی	۲۵	۲۵	۲	۵	۱۲	۷۰۰	۵	۱۰
البرز	۲۲	۴۵	۰	۳	۰	۳۷۸	۲۰	۳۰
بوشهر	۲۰	۱۰	۳	۸	۲	۵۰۰	۱۰	۱۶
تهران	۶۱۶	۹۲۷	۲۶	۶۲	۸۸	۳۰۰۰	۱۴	۲۰
چهارمحال و بختیاری	۴۷	۲۹	۳	۲	۴	۱۶۰	۱۱	۱۱
خراسان جنوبی	۲۲	۲۳	۲	۴	۰	۱۲۰۰	۲	۱
خراسان رضوی	۲۲	۱۳	۲	۴	۳	۱۳۵	۳۶	۲۳
خراسان شمالی	۴۳	۴۸	۰	۶	۰	۴۲۵	۳۵	۳۰
زنجان	۶۵	۵۸	۹	۴۰	۷	۲۰۰۰	۴۷	۳۷
سمنان	۱۴	۱۳	۵	۱۴	۲۵	۲۵۰	۳۰	۴۰
سیستان و بلوچستان	۳	۰	۱	۹	۰	۳۰	۳	۱
فارس	۶۰	۱۶	۳	۱۳	۲۱	۲۵۰۰	۲۱	۱۶
قزوین	۲۵	۲۷	۰	۰	۰	۸۵۳	۰	۰
قم	۶۷	۵۶	۵	۱۱	۱۰	۶۱۰	۱۰۲	۰
کردستان	۲۹	۲۵	۱	۱۲	۰	۲۴۵	۵	۲
کرمان	۴۸	۴۵	۳	۰	۰	۳۴۰	۳	۲
کهگیلویه و بویراحمد	۴۱	۵۶	۲	۸	۸	۲۰۰	۱۰	۱۵
گلستان	۱۸	۱۸	۲	۳۷	۰	۳۰۰	۷	۸
گیلان	۳۳	۳۷	۲	۱۹	۷	۸۷	۲۲	۳۲
مازندران	۶۰	۷۸	۵	۸	۸	۸۵۶	۲۷	۱۶
هرمزگان	۲۳	۲۵	۰	۱	۷	۵۰۰	۳۱	۵۰
همدان	۳۹	۷۸	۰	۲	۲	۱۳۰۰	۲	۲
یزد	۴۰	۶۶	۳	۱۲	۱	۹۵۰	۴۱	۱۶

شاخص‌هایی که در مراحل بعدی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند، ایجاد شود.

در جدول ۱، داده‌های خام برخی از شاخص‌های مهم این تحقیق نمایش داده شد تا دید کلی نسبت به تعداد و مقیاس

جدول ۲: توصیف وضعیت توسعه یافتگی بدمینتون استان‌ها در بخش مربیان

رتبه	نام استان	مربی ۳ زن	مربی ۲ زن	مربی ۱ بین المللی زن	مربی ۳ مرد	مربی ۲ مرد	مربی ۱ بین المللی مرد	مربی ملی	مربی لیگ	نمره توسعه یافتگی	سطح توسعه یافتگی
۱	زنجان	۰/۷۹	۰/۷۸	۱/۴۳	۰/۹۶	۱/۶۱	۲/۵۴	۲/۸۶	۲/۴۸	۱۳/۴۶	۱
۲	یزد	۰/۷	۲/۱۸	۱/۳۳	۰/۴۵	۲/۲۴	۱/۰۱	۰/۸۹	۰/۷۷	۹/۵۷	۲
۳	سمنان	۰/۲۴	۰/۴۷	۰/۷۲	۰/۲۹	۰/۶۱	۱/۰۹	۲/۸۷	۱/۸۶	۸/۱۵	۲
۴	قم	۰/۶۴	۰/۳۸	۱/۱۷	۰/۹۵	۰/۴۹	۱/۱۹	۰/۷۸	۱/۳۵	۶/۹۶	۲
۵	چهارمحال و بختیاری	۰/۴	۰/۷	۱/۰۷	۰/۸۲	۱/۳۵	۱/۲۲	۰	۱/۳۸	۶/۹۳	۲
۶	تهران	۱/۱۳	۰/۲۵	۰/۲۷	۰/۹۲	۰/۱۶	۰/۱۷	۰/۷۶	۰/۵۳	۴/۱۹	۳
۷	کهگیلویه و بویراحمد	۱/۲۸	۰/۲۳	۰	۱/۱۴	۰/۳	۰	۰	۱/۲۲	۴/۱۸	۳
۸	بوشهر	۰/۵	۰/۸۵	۱/۷۴	۰/۳۵	۰/۳۷	۰	۰	۰	۳/۸۱	۳
۹	ایلام	۰/۲۹	۰/۵۷	۰/۸۷	۰/۲۸	۰	۰	۱/۷۴	۰	۳/۷۵	۳
۱۰	خراسان جنوبی	۰/۴۳	۰/۶۵	۰	۰/۵۳	۰/۲۸	۰/۵	۰	۱/۱۴	۳/۵۲	۳
۱۱	خراسان شمالی	۰/۸۷	۰/۳۸	۰/۵۹	۰/۹۵	۰/۷۴	۰	۰	۰	۳/۵۲	۳
۱۲	البرز	۰/۰۶	۰/۶۱	۰/۹۳	۰/۰۸	۰/۷۸	۰/۷۱	۰	۰/۳۲	۳/۴۹	۳
۱۳	مازندران	۰/۳۷	۰/۲۵	۰/۱۵	۰/۲۸	۰/۴۵	۰/۹۳	۰/۳۱	۰/۵۳	۳/۲۸	۳
۱۴	اصفهان	۰/۱۶	۰/۳۲	۰/۳	۰/۲	۰/۳۳	۰/۴۵	۰/۵۹	۰/۲۶	۲/۶۱	۳
۱۵	گیلان	۰/۲	۰/۲	۰/۶	۰/۲۲	۰/۲۵	۰/۴۵	۰/۴	۰/۱۷	۲/۴۹	۳
۱۶	مرکزی	۰/۰۵	۰/۶۹	۰	۰/۰۷	۰/۸۹	۰/۵۴	۰	۰	۲/۲۴	۳
۱۷	قزوین	۰/۳۳	۰/۲۶	۰	۰/۳۲	۰/۳۳	۰/۹	۰	۰	۲/۱۵	۳
۱۸	کردستان	۰/۲۳	۰/۲۱	۰/۳۲	۰/۳۲	۰/۴	۰/۲۴	۰	۰/۲۷	۱/۹۸	۳
۱۹	فارس	۰/۰۲	۰/۲	۰/۳۱	۰/۱۹	۰/۴۴	۰/۴	۰/۲۱	۰/۱۸	۱/۹۵	۳
۲۰	کرمان	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۲۶	۰/۴	۰/۲۴	۰	۰/۴۱	۱/۹	۳
۲۱	همدان	۰/۳۸	۰/۲۹	۰	۰/۴۱	۰/۲۴	۰/۴۴	۰	۰	۱/۷۷	۳
۲۲	گلستان	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۲۷	۰/۱۶	۰/۲۳	۰/۲۱	۰	۰/۴۷	۱/۶۵	۳
۲۳	آذربایجان غربی	۰/۲۶	۰/۱	۰/۳۱	۰/۴۴	۰/۱۳	۰	۰	۰/۴	۱/۶۳	۳
۲۴	هرمزگان	۰/۱۹	۰/۴۷	۰	۰/۲۳	۰/۲۴	۰/۲۲	۰	۰	۱/۳۴	۳
۲۵	اردبیل	۰/۲۶	۰	۰	۰/۳۲	۰/۳۳	۰	۰	۰	۰/۹۲	۳
۲۶	آذربایجان شرقی	۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۱۳	۰/۰۸	۰/۲۷	۰	۰	۰/۳۳	۰/۸۹	۳
۲۷	خراسان رضوی	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۳	۰	۰/۱۴	۰/۷	۳
۲۸	سیستان و بلوچستان	۰	۰	۰	۰/۰۲	۰	۰	۰	۰/۱۶	۰/۱۸	۳

فعال زن و مرد تفاوت چندانی نیست اما در سطح بالا مشاهده می‌شود که مربیان مرد از شرایط بهتری برخوردارند، چون تعداد مربیان درجه ۱ و بین‌المللی مرد بیشتر می‌باشند. حدود ۲۵ درصد

به استناد اطلاعات استخراج شده از مسئولین استان‌ها حدود ۱۹۰۰ مربی زن و ۱۷۰۰ مربی مرد در رده‌های مختلف بدمینتون کشور به فعالیت می‌پردازند. به لحاظ کمیت بین مربیان

مختلف کشورهای کشور از استان‌ها مختلف درگیر بوده‌اند که پراکندگی آن‌ها در استان‌ها بسیار نامتقارن و ناهمگن می‌باشد.

از استان‌های کشور از مری سطح اول در بانوان و مردان برخوردار نیستند و فقط ۳۵ درصد از استان‌های کشور در تاریخ خود دارای مری با تجربه ملی بوده‌اند. تعداد ۶۵ مری در لیگ‌های

جدول ۳: ضرایب همبستگی و میزان تاثیرگذاری شاخص‌ها در بعد مریبان

وزن شاخص‌ها	مری لیگ	مری ملی	مری ۱ و بین المللی مرد	مری ۲ مرد	مری ۳ مرد	مری بین المللی زن	مری ۱ و بین المللی زن	مری ۲ زن	مری ۳ زن
۰/۳۶۴	۰/۴۲۳	۰/۲۱۶	۰/۱۷۱	۰/۲۷۶	۰/۹۱۲	۰/۲۷۰	۰/۲۸	۱	مری ۳ زن
۰/۴۱۲	۰/۲۷۳	۰/۲۹۵	۰/۴۱۷	۰/۸۱۸	۰/۱۷۳	۰/۶۳۰	۱	۰/۲۸۰	مری ۲ زن
۰/۴۵۵	۰/۴۱۷	۰/۴۸۱	۰/۴۸۶	۰/۵۸۶	۰/۳۱۳	۱	۰/۶۳۰	۰/۲۷۰	مری ۱ و بین المللی زن
۰/۴۰۳	۰/۵۷۱	۰/۲۳۷	۰/۳۱۵	۰/۳۰۳	۱	۰/۳۱۳	۰/۱۷۳	۰/۹۱۲	مری ۳ مرد
۰/۴۹۸	۰/۴۸۹	۰/۳۴۰	۰/۶۷۸	۱	۰/۳۰۳	۰/۵۸۶	۰/۸۱۸	۰/۲۷۶	مری ۲ مرد
۰/۴۹۱	۰/۷۵۱	۰/۶۱۸	۱	۰/۶۷۸	۰/۳۱۵	۰/۴۸۶	۰/۴۱۸	۰/۱۷۱	مری ۱ و بین المللی مرد
۰/۴۰۷	۰/۶۶۳	۱	۰/۶۱۸	۰/۳۴۰	۰/۲۳۷	۰/۴۸۱	۰/۲۹۵	۰/۲۱۶	مری ملی
۰/۵۱۳	۱	۰/۶۶۳	۰/۷۵۱	۰/۴۸۹	۰/۵۷۱	۰/۴۱۷	۰/۴۱۷	۰/۲۷۳	مری لیگ

میزان همبستگی با مقدار ۰/۹۱۲ بین مری درجه ۳ زن و مرد مشاهده شد. همچنین همبستگی بین مریبان درجه ۲ مرد و زن در استان‌ها ۰/۸۱۸ و مقدار همبستگی بین مریبان درجه ۱ مرد و زن ۰/۴۸۶ می‌باشد.

در قسمت مریبان کمترین میزان همبستگی با مقدار ۰/۱۷۱ بین مری درجه ۲ زن و مری درجه ۱ و بین المللی مرد، با مقدار ۰/۱۷۳ بین مریبان درجه ۳ مرد و درجه ۲ زن در یک استان دیده شد و بیشترین

جدول ۴: توصیف وضعیت توسعه یافتگی بدمینتون استان‌ها در بخش ورزشکاران

رتبه	نام استان	سابقه زن سوپرلیگ	بازیکن لیگی زن	بازیکن زن ملی	سابقه مرد سوپرلیگ	بازیکن لیگی مرد	بازیکن مرد ملی	بیمه شده ورزشی	نمره	سطح
۱	سمنان	۷/۸۴	۴/۱۴	۸/۸۵	۲/۶۷	۲/۳۷	۱/۳۲	۰/۲۵	۲۷/۴۳	۱
۲	زنجان	۲/۰۸	۱/۲۸	۰	۳/۵۴	۳/۹۳	۴/۳۸	۱/۳۵	۱۶/۵۷	۲
۳	تهران	۱/۲۵	۱/۰۷	۰/۷	۰/۵۶	۰/۵۴	۰/۳۵	۰/۱۶	۴/۶۳	۳
۴	گیلان	۱/۷۴	۰/۵۴	۰	۰/۷۴	۰/۲۷	۰/۹۲	۰/۰۲	۴/۲۳	۳
۵	یزد	۰	۰	۰/۵۵	۱/۳۲	۱/۳۴	۰/۴۱	۰/۵۹	۴/۲	۳
۶	کهگیلویه و بویراحمد	۰	۲/۱۷	۰	۰	۱/۵۵	۰	۰/۲	۳/۹۳	۳
۷	قم	۰	۱/۵	۰	۰/۵۸	۱/۰۷	۰/۳۶	۰/۳۴	۳/۸۴	۳
۸	البرز	۲/۰۳	۰/۶۴	۰/۶۹	۰	۰/۲۶	۰	۰/۱۸	۳/۸	۳
۹	گلستان	۰	۰	۰	۰/۴	۲/۷۴	۰	۰/۱۱	۳/۲۶	۳
۱۰	فارس	۰/۶۸	۰/۶۴	۰/۶۴	۰	۰/۲۹	۰/۲۹	۰/۳۷	۲/۹	۳
۱۱	کردستان	۰	۰	۰	۰/۴۷	۰/۷۸	۰/۸۷	۰/۱۱	۲/۲۲	۳
۱۲	اصفهان	۰	۰/۷۳	۰/۱۵	۰	۰	۰/۹۱	۰/۳۵	۲/۰۳	۳
۱۳	خراسان جنوبی	۰	۰	۰	۰	۰/۷۲	۰	۱/۱۱	۱/۸۳	۳
۱۴	مازندران	۰	۰/۴۷	۰	۰/۵۷	۰/۳۴	۰	۰/۱۹	۱/۵۶	۳
۱۵	بوشهر	۰	۰	۰	۰	۰	۱/۲	۰/۲۳	۱/۴۳	۳
۱۶	همدان	۰	۰/۱۱	۰/۳۶	۰	۰/۰۸	۰/۲۷	۰/۵۳	۱/۳۵	۳
۱۷	خراسان شمالی	۰	۰	۰	۰	۰/۹۶	۰	۰/۳۵	۱/۳۱	۳
۱۸	چهارمحال و بختیاری	۰	۰/۸۲	۰	۰	۰/۲۹	۰	۰/۱۲	۱/۲۳	۳
۱۹	هرمزگان	۰	۰/۷۶	۰	۰	۰/۰۸	۰	۰/۲	۱/۰۴	۳
۲۰	مرکزی	۰	۰	۰	۰	۰	۰/۹۷	۰/۰۳	۱	۳
۲۱	آذربایجان غربی	۰	۰	۰	۰/۱۲	۰	۰/۴۳	۰/۱۹	۰/۷۳	۳
۲۲	آذربایجان شرقی	۰	۰/۳۲	۰	۰	۰/۲۸	۰	۰/۰۹	۰/۶۹	۳
۲۳	سیستان و بلوچستان	۰	۰	۰	۰	۰/۳۵	۰/۳۳	۰/۰۱	۰/۶۹	۳
۲۴	قزوین	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰/۴۸	۰/۴۸	۳
۲۵	خراسان رضوی	۰	۰/۰۹	۰	۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۱۴	۰/۰۲	۰/۴۷	۳
۲۶	اردبیل	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰/۳۹	۰/۳۹	۳
۲۷	کرمان	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰/۰۸	۰/۰۸	۳
۲۸	ایلام	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰/۰۴	۰/۰۴	۳

بانوان و ۶۷ درصد از استان‌ها در کلیه لیگ‌های مردان در کشور دارای بازیکن بوده‌اند. تنها ۲۷ درصد از استان‌ها دارای بازیکن ملی در قسمت بانوان و ۵۰ درصد از استان‌ها دارای بازیکن ملی در قسمت مردان می‌باشند که این امر نیز مطلب فوق را تایید می‌کند.

تنها ۲۰ درصد از استان‌ها در تاریخ خود سابقه حضور در سوپر لیگ بدمینتون بانوان را داشته‌اند و این عدد برای مردان ۴۰ درصد می‌باشد که نشان از پراکندگی کم و توسعه کم مسابقات این رشته در سطح استان‌های کشور می‌باشد. به طور کلی ۴۴ درصد از استان‌ها در کلیه لیگ‌های

جدول ۵: ضرایب همبستگی و میزان تاثیرگذاری شاخص‌ها در بعد ورزشکاران

وزن شاخص‌ها	ورزشکار سازمان یافته	بازیکن مرد ملی	بازیکن لیگی مرد	سابقه سوپر لیگ مردان	بازیکن زن ملی	بازیکن لیگی زن	سابقه در سوپر لیگ زنان
۰/۰۹۲	۰/۳۹۰	۰/۴۵۳	۰/۶۷۹	۰/۹۲۲	۰/۸۱۲	۱	سابقه در سوپر لیگ زنان
۰/۰۷۸	۰/۲۸۳	۰/۵۱۲	۰/۵۸۶	۰/۷۷۸	۱	۰/۸۱۲	بازیکن لیگی زن
۰/۰۱۵	۰/۱۸۱	۰/۳۲۷	۰/۵۲۴	۱	۰/۷۷۸	۰/۹۲۲	بازیکن زن ملی
۰/۵۱۱	۰/۸۱۵	۰/۸۰۴	۱	۰/۵۲۴	۰/۵۸۶	۰/۶۷۹	سابقه سوپر لیگ مردان
۰/۵۱۰	۰/۶۲۱	۱	۰/۸۰۴	۰/۳۲۷	۰/۵۱۲	۰/۴۵۳	بازیکن لیگی مرد
۰/۵۳۲	۱	۰/۶۲۱	۰/۸۱۵	۰/۱۸۱	۰/۲۸۳	۰/۳۹۰	بازیکن مرد ملی
۰/۲۸۵	۰/۵۳۲	۰/۵۱۰	۰/۵۱۱	۰/۰۱۵	۰/۰۷۸	۰/۰۹۲	ورزشکار سازمان یافته

تأثیرگذاری با ۰/۲۵۸ متعلق به ورزشکار سازمان یافته است که این موضوع قابل توجیح نیست چرا که تعدد و کمیت بالای ورزشکار در یک استان باید تأثیر مستقیم بر توسعه یافتگی در سطوح مختلف داشته باشد. سابقه حضور در سوپر لیگ مردان با ۰/۶۵۳ بیشترین مقدار تاثیرگذاری را دارا می‌باشد.

در قسمت ورزشکاران کمترین مقادیر همبستگی با مقدار (۰/۰۱۵، ۰/۰۷۸، ۰/۰۹۲) بین ورزشکار سازمان یافته با (بازیکن ملی زن، بازیکن لیگی زن، سابقه در سوپر لیگ زنان) و بیشترین میزان همبستگی با مقدار ۰/۹۲۲ بین بازیکن ملی زن و سابقه در سوپر لیگ زنان مشاهده شد. در قسمت ورزشکاران کمترین مقدار

جدول ۶. توصیف وضعیت توسعه یافتگی بدمینتون استان‌ها در بخش داوران

رتبه	نام استان	داور C,B, زن	داور ملی و بین‌المللی زن	داور C,B, مرد	داور ملی و بین‌المللی مرد	نمره توسعه یافتگی	سطح توسعه یافتگی
۱	زنجان	۰/۵۳	۰/۰۳	۰/۷۵	۰/۵۹	۲/۸۹	۱
۲	یزد	۰/۲۲	۰/۳۲	۰/۵۴	۱/۶۳	۲/۷	۱
۳	قم	۰	۰	۱/۳۶	۰/۴۸	۱/۸۳	۲
۴	سمنان	۰/۹۴	۰	۰/۷۵	۰	۱/۶۸	۲
۵	خراسان شمالی	۰/۵۷	۰	۰/۷۱	۰	۱/۲۹	۲
۶	چهارمحال و بختیاری	۰/۱۷	۰/۳۸	۰/۱۹	۰/۳۳	۱/۰۷	۲
۷	هرمزگان	۰/۴۷	۰	۰/۳	۰/۱۷	۰/۹۳	۲
۸	گیلان	۰/۲	۰/۲۹	۰/۱۴	۰/۲۴	۰/۸۷	۲
۹	اصفهان	۰/۰۶	۰/۳۵	۰/۰۷	۰/۳	۰/۷۹	۲
۱۰	ایلام	۰/۲۸	۰	۰/۴۵	۰	۰/۷۴	۲
۱۱	بوشهر	۰/۴۳	۰	۰/۳	۰	۰/۷۳	۲
۱۲	کردستان	۰/۰۱	۰/۲۳	۰/۰۳	۰/۳۹	۰/۶۵	۲
۱۳	کهگیلویه و بویراحمد	۰/۳۵	۰	۰/۲۵	۰	۰/۵۹	۲
۱۴	سیستان و بلوچستان	۰	۰/۱۳	۰	۰/۳۳	۰/۴۶	۳
۱۵	خراسان رضوی	۰/۰۵	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۱۹	۰/۴۴	۳
۱۶	اردبیل	۰/۱۳	۰	۰/۲۸	۰	۰/۳۹	۳
۱۷	فارس	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۲۶	۳
۱۸	مازندران	۰/۰۸	۰	۰/۱۴	۰	۰/۲۲	۳
۱۹	آذربایجان شرقی	۰/۰۶	۰/۰۹	۰/۰۴	۰	۰/۲	۳
۲۰	گلستان	۰/۰۷	۰	۰/۰۷	۰	۰/۱۴	۳
۲۱	البرز	۰/۰۶	۰	۰/۰۳	۰	۰/۰۹	۳
۲۲	خراسان جنوبی	۰/۰۲	۰	۰/۰۵	۰	۰/۰۶	۳
۲۳	همدان	۰/۰۲	۰	۰/۰۲	۰	۰/۰۴	۳
۲۴	کرمان	۰/۰۱	۰	۰/۰۲	۰	۰/۰۲	۳
۲۵	قزوین	۰	۰	۰	۰	۰	۳
۲۶	مرکزی	۰	۰	۰	۰	-۰/۰۱	۳
۲۷	تهران	۰/۰۲	۰/۱۴	۰/۰۱	۰/۰۹	-۰/۲۳	۳
۲۸	آذربایجان غربی	۰/۲۵	۰	۰/۳۸	۰	-۰/۷	۳

داور مرد در بدمینتون کشور به فعالیت می‌پردازند. هم به لحاظ کمیت و هم از لحاظ

به استناد اطلاعات مستخرج از مسئولین هیات‌های استانی حدود ۵۰۰ داور زن و ۷۰۰

قسمت مردان کمی بهتر است، در قسمت مردان ۱۸ داور نخبه و تعداد ۳۳ داور با تجربه ملی و بین‌المللی وجود دارد. اما پراکندگی داوران در سطح استان‌های کشور نشان از توسعه نامتقارن این شاخص در سطح کشور می‌باشد.

کیفیت داوران مرد وضعیت بهتری نسبت به بانوان در کشور دارند. چرا که در قسمت بانوان فقط ۲ استان تهران و آذربایجان غربی (کمتر از ۸ درصد) از داورانی با تجربه بین‌المللی برخوردار هستند و ۵۴ درصد استان‌ها حتی داوری در سطح ملی و بین‌المللی ندارد. اما این آمار در

جدول ۷: ضرایب همبستگی و میزان تاثیرگذاری شاخص‌ها در بعد داوران

وزن شاخص‌ها	داور ملی و بین‌المللی مرد	داور ملی و بین‌المللی زن	داور ملی و بین‌المللی مرد	داور ملی و بین‌المللی زن
۰/۱۸۱	۰/۱۵۹	۰/۱۵۹	۰/۵۴۰	۰/۱۰
۰/۱۱۲	۰/۱۵۹	۰/۱۵۹	۰/۱۵۸	۰/۵۳۸
۰/۲۵۱	۰/۵۴۰	۰/۱۵۸	۱	۰/۳۳۴
۰/۱۷۲	۰/۱۰	۰/۵۳۸	۰/۳۳۴	۱

مشاهده شد. در قسمت داوران، داوران ملی و بین‌المللی زن با ۰/۱۱۲ کمترین تاثیر و داور درجه ۳ و ۲ مرد با ۰/۲۵۱ بیشترین تاثیر را در بحث توسعه منابع انسانی داوران دارا می‌باشند.

در قسمت داوران کمترین میزان همبستگی با مقدار ۰/۱ بین داور ملی و بین‌المللی مرد و داور درجه ۳ و ۲ زن و بیشترین میزان همبستگی با مقدار ۰/۵۳۸ بین داور ملی، بین‌المللی زن و مرد و همچنین با مقدار ۰/۵۴۰ بین داور درجه ۳ و ۲ مرد و زن

جدول ۸: ضرایب همبستگی و میزان تاثیرگذاری ابعاد منابع انسانی بدمینتون کشور

وزن شاخص‌ها	مربی	ورزشکار	داور
۰/۴۳۲	۱	۰/۱۸۸	۰/۶۷۵
۰/۳۶۲	۰/۱۸۸	۱	۰/۵۳۶
۰/۶۰۶	۰/۶۷۵	۰/۵۳۶	۱

شاخص‌های مربوط به داوران با ۰/۶۰۶، مربیان با ۰/۴۳۲ و ورزشکاران با ۰/۳۶۲ به ترتیب بیشترین میزان تاثیرگذاری را در توسعه‌یافتگی منابع انسانی استان‌ها دارا می‌باشند.

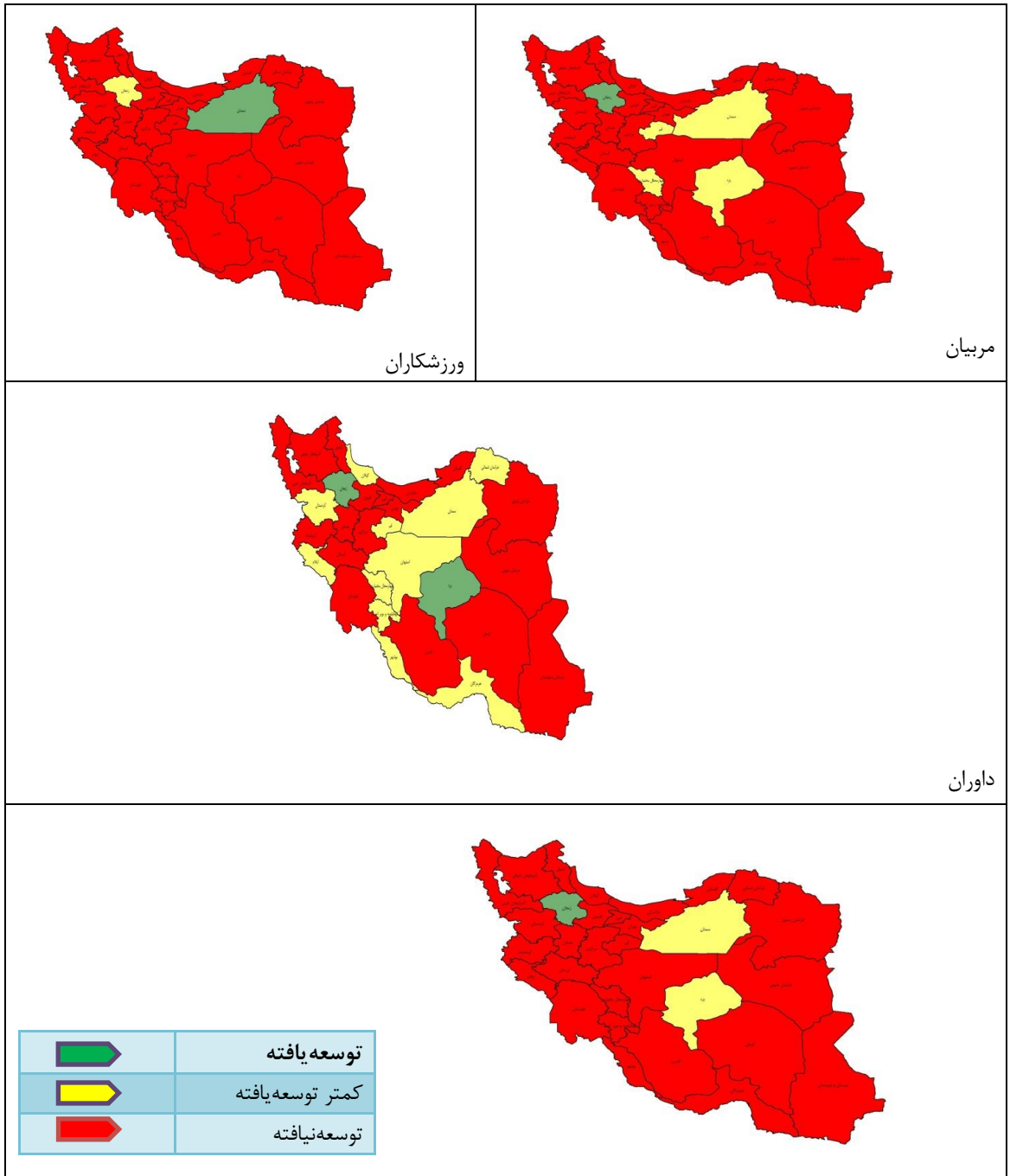
در بعد منابع انسانی مقدار همبستگی بین ورزشکار و مربی ۰/۱۸۸، بین داور و مربی ۰/۶۷۵، بین ورزشکار و داور ۰/۵۳۶ می‌باشد. با استفاده از روش مک گرانهان نشان داده شد که

جدول ۹: توسعه یافتگی بدمینتون استان‌ها در منابع انسانی

رتبه	نام استان	مربی	ورزشکار	داور	نمره توسعه یافتگی	سطح توسعه یافتگی
۱	زنجان	۵/۸۱	۶	۱/۷۵	۱۳/۵۶	۱
۲	سمنان	۰/۰۸	۹/۹۳	۱/۰۲	۱۱/۰۳	۲
۳	یزد	۴/۱۳	۱/۵۲	۱/۶۴	۷/۲۹	۲
۴	قم	۳/۰۱	۱/۳۹	۱/۱۱	۵/۵۱	۳
۵	چهارمحال و بختیاری	۲/۹۹	۰/۴۵	۰/۶۵	۴/۰۹	۳
۶	سیستان و بلوچستان	۳/۵۲	۰/۲۵	۰/۲۸	۴/۰۵	۳
۷	تهران	۱/۸۱	۱/۶۸	-۰/۱۴	۳/۳۵	۳
۸	گیلان	۱/۰۸	۱/۵۳	۰/۵۳	۳/۱۳	۳
۹	کردستان	۱/۸۱	۱/۸	۰/۳۹	۳	۳
۱۰	البرز	۱/۵۱	۱/۳۸	۰/۰۵	۲/۹۴	۳
۱۱	خراسان شمالی	۱/۵۲	۰/۴۷	۰/۷۸	۲/۷۸	۳
۱۲	بوشهر	۱/۶۵	۰/۵۲	۰/۴۴	۲/۶۱	۳
۱۳	کهگیلویه و بویر احمد	۰/۸۲	۱/۴۲	۰/۳۶	۲/۶	۳
۱۴	اصفهان	۱/۱۳	۰/۷۳	۰/۴۸	۲/۳۴	۳
۱۵	خراسان جنوبی	۱/۵۲	۰/۶۶	۰/۰۴	۲/۲۲	۳
۱۶	مازندران	۱/۴۲	۰/۵۶	۰/۱۳	۲/۱۲	۳
۱۷	ایلام	۱/۶۲	۰/۰۱	۰/۴۵	۲/۰۸	۳
۱۸	فارس	۰/۸۴	۱/۰۵	۰/۱۶	۲/۰۵	۳
۱۹	گلستان	۰/۷۱	۱/۱۸	۰/۰۸	۱/۹۸	۳
۲۰	هرمزگان	۰/۵۸	۰/۳۸	۰/۵۶	۱/۵۲	۳
۲۱	مرکزی	۰/۹۷	۰/۳۶	-۰/۰۱	۱/۳۲	۳
۲۲	همدان	۰/۷۶	۰/۴۹	۰/۰۲	۱/۲۸	۳
۲۳	قزوین	۰/۹۳	۰/۱۷	۰	۱/۱	۳
۲۴	کرمان	۰/۸۶	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۹	۳
۲۵	اردبیل	۰/۴	۰/۱۴	۰/۲۴	۰/۷۷	۳
۲۶	آذربایجان شرقی	۰/۳۸	۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۷۶	۳
۲۷	خراسان رضوی	۰/۳	۰/۱۷	۰/۲۷	۰/۷۴	۳
۲۸	آذربایجان غربی	۰/۷	۰/۲۶	-۰/۴۲	۰/۵۴	۳

آذربایجان شرقی، خراسان رضوی و سیستان و بلوچستان از وضعیت خوبی در این بخش برخوردار نیستند.

استان‌های زنجان، یزد، سمنان و قم در قسمت مربیان بهترین وضعیت را نسبت به سایر استان‌ها دارند و استان‌های اردبیل،



شکل ۱: جانمایی توسعه یافتگی منابع انسانی استان های کشور در رشته بدمینتون

بحث و نتیجه‌گیری

مهمترین چالشی که امروزه در مدیریت منابع انسانی مطرح است، چگونگی ایجاد هماهنگی، یکپارچگی و انسجام بین زیرسیستم‌های منابع انسانی مانند برنامه ریزی و کارمندیابی، آزمون و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، روابط با کارکنان و سلامت و ایمنی از یک سو و برقراری هماهنگی و انسجام بین سیستم منابع انسانی با سایر سیستم‌های عملیاتی آن از سوی دیگر می‌باشد (Hamzelo et al., 2018). از این رو در این تحقیق تلاش شده است وضع موجود منابع انسانی در بدمینتون کشور به نحوی توصیف و مورد تجزیه تحلیل قرار گیرد تا در برنامه‌ریزی‌های آتی فدراسیون بدمینتون ج.ا.ا بتوان به پیشرفت و ارتقا در این حوزه دست یافت. در منابع انسانی رشته بدمینتون با استفاده از روش مک گرانهان نشان داده شد که شاخص‌های مربوط به داوران، مربیان و ورزشکاران به ترتیب بیشترین میزان تأثیرگذاری را نسبت به هم بر میزان توسعه‌یافتگی استان‌ها در بعد منابع انسانی دارا می‌باشند.

بر اساس یافته‌ها می‌توان دریافت که در قسمت داوری فعالیت‌های مشترک بین زنان و مردان در استان‌ها شکل می‌گیرد و این امر سبب شده تا هر استانی که در داوری بخش مردان وضعیت بهتری داشته باشد در بخش بانوان نیز وضعیت مناسبی کسب کند و بالعکس. نکته دیگری که از این بخش استنباط می‌شود این است که داوری در درجه‌های پایین تر چه در قسمت مردان و چه در قسمت بانوان تاثیر بیشتری بر میزان توسعه-یافتگی استان‌ها در این بخش دارد و در نتیجه می‌توان دریافت در قسمت داوری بر خلاف مربیگری که بحث ارتقا اهمیت بیشتری داشت،

به طور کلی با توجه به یافته‌ها با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی، تحلیل خوشه‌ای و روش کی مینز در شکل (۱) نشان داده شد که در بعد مربیان کمتر از ۴ درصد از استان‌های ایران در سطح ۱ یا توسعه‌یافته، ۱۴ درصد از استان‌ها در سطح ۲ یا کمتر توسعه‌یافته و ۸۲ درصد از استان‌ها در سطح ۳ یا توسعه نیافته ارزیابی شدند. سمنان، زنجان، تهران و گیلان در بعد ورزشکاران از وضعیت نسبی خوبی برخوردارند و خراسان رضوی، اردبیل، کرمان و ایلام وضعیت خوبی در این بخش ندارند. در بعد ورزشکاران کمتر از ۴ درصد از استان‌های ایران در سطح ۱ یا توسعه‌یافته، کمتر از ۴ درصد از استان‌ها در سطح ۲ یا کمتر توسعه‌یافته و بیش از ۹۲ درصد از استان‌ها در سطح ۳ یا توسعه نیافته ارزیابی شدند. در بعد داوری زنجان، یزد، قم و سمنان وضعیت بهتری نسبت به سایر استان‌ها دارا می‌باشند و همچنین در این بعد استان‌های قزوین، مرکزی، تهران و آذربایجان غربی وضعیت خوبی ندارند. در بخش داوران کمتر از ۱ درصد از استان‌های ایران در سطح ۱ یا توسعه‌یافته، ۳۷ درصد از استان‌ها در سطح ۲ یا کمتر توسعه‌یافته و حدود ۶۰ درصد از استان‌ها در سطح ۳ یا توسعه نیافته ارزیابی شدند. در نتیجه این سه بخش به ترتیب استان‌های زنجان، سمنان، یزد، قم، چهارمحال و بختیاری، سیستان و بلوچستان، تهران، گیلان، کردستان و البرز ۱۰ استان برتر ایران در بحث منابع انسانی این رشته می‌باشند. به طور کلی و در نهایت در منابع انسانی رشته بدمینتون در کشور کمتر از ۴ درصد استان‌های ایران در سطح ۱ یا توسعه‌یافته، کمتر از ۸ درصد در سطح ۲ یا کمتر توسعه‌یافته و حدود ۸۸ درصد از استان‌ها در سطح ۳ یا توسعه نیافته ارزیابی شدند.

و ارتقا برای محاسبه دستمزد و پرداخت به منابع انسانی در سازمان اهمیت می‌یابد.

مشاهده شد که تعداد مربیان زن و مرد در استان‌ها در درجات پایین وابستگی زیادی به هم دارند یعنی هر چه تعداد مربی درجه سه مرد در یک استان زیادتر باشد مربی درجه سه خانم در آن استان افزایش می‌یابد و بالعکس که این امر نشان دهنده این موضوع است که سیاست‌های اولیه برای زنان و مردان در استان‌ها در این رده یکسان می‌باشد، اما هر چه این موضوع به رده‌های بالاتر منتقل می‌شود و موضوع ارتقا در مربی‌گری مطرح می‌شود این رابطه کم‌رنگ‌تر شده که می‌تواند ناشی از سیاست‌های فدراسیون در بحث ارتقا مربی‌گری باشد. در بخش مربیان کمترین تاثیرگذاری مربوط به مربی درجه سه زن و بیشترین تاثیرگذاری مربوط به مربیان لیگ (مرد و زن) می‌باشد. با توجه به یافته‌ها در بخش مربیان کمیت پایین تعداد مربیان درجه یک و بین‌المللی در قسمت مردان و زنان نشانه ضعف در این قسمت می‌باشد و عنایت به این امر که در میان همین کمیت پایین تعدادی از همین مربیان سطح بالا که به عنوان سرمایه‌های فدراسیون محسوب می‌شوند به دلیل مشکلات موجود قادر به فعالیت حرفه‌ای نمی‌باشند، ضرورت ارائه راهکار مناسب در خصوص بالا بردن این کمیت را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه فدراسیون تلاش‌های گسترده‌ای را در این راستا انجام داده است ولی نتایج مشهودی در این قسمت مشاهده نمی‌شود. برگزاری کلاس‌های ارتقا مربی‌گری با تاخیر چند ساله مواجه می‌شود که بهتر است در سطح گسترده‌تری برگزار شود چرا که مربیان بسیار زیاد با کارایی فراوان منتظر ارتقا به سطوح بالاتر

برگزاری کلاس‌های درجه ۳ و بالابردن کمیت تعداد داوران در درجه‌های پایین تر نقش مهمتری در توسعه استان‌ها در این رشته ایفا می‌کند. یکی از اشکالات روش‌های مبتنی بر داده و بخصوص روش مک گرانهان این است که ممکن است برخی نتایج بدست آمده در شرایط واقعی قابل توجیح نباشند. در نگاه اول طبق تحقیقات پیشین به نظر می‌رسد می‌بایست تاثیر مربیان و ورزشکاران از داوران در توسعه یافتگی ورزش بیشتر باشد به طوری که در اکثر آن‌ها مسائل مربوط به داوران مورد بررسی و تجزیه تحلیل قرار نگرفته‌اند (Oakley & Green, 2001)، (De Bosscher, De Knop, & van Bottenburg, Sotiriadou, Gowthorp, & De, 2009)، (Bosscher, 2014). اما بر خلاف این تحقیقات به دلیل پراکندگی ناهمگن و نامتقارن داوری بدمینتون در سطح کشور استانی‌هایی که در بدمینتون به لحاظ توسعه یافتگی منابع انسانی وضعیت بهتری دارند نیاز به داور سطح بالا در آن‌ها محسوس‌تر می‌باشد و این امر سبب می‌شود داوری میزان همبستگی بیشتر و در نتیجه وزن بیشتر و در نهایت تاثیرگذاری بیشتری در توسعه یافتگی منابع انسانی این رشته داشته باشد. محققان حوزه حقوق، دستمزد لیگ حرفه‌ای بیسبال را پیگیری کردند و تیم‌ها را در طول یک دهه مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها دریافتند که تیم برتر و تیمی که نتایج بهتری نسبت به تیم‌های دیگر بدست آورد، در آن حقوق بازیکنان با عملکرد فردی آن‌ها مطابقت داشت. به اعتقاد آن‌ها رویکرد پرداخت بر اساس عملکرد به جای پرداخت مساوی در میان بازیکنان و یا حقوق مطلق بسیار کارآمدتر و موثرتر می‌باشد (Hill, 2017). بر این اساس مبحث رتبه‌بندی

Bazazo,) (Sotiriadou et al., 2014)
 Bafadal, Alshatnawi, Jawabreh, &
 Huang, Lee,) (Alshawagfih, 2017
 Fazel Anvari,) (Wang, & Sun, 2017
 2017)، (Beigomi et al., 2018) درباره
 آموزش منابع انسانی از جهاتی هم‌راستا می‌باشد.
 یکی از نمودهای توسعه‌یافتگی این رشته در
 یک استان، تربیت بازیکن در سطح لیگ‌های
 کشور می‌باشد، اما این درصد از مشارکت برای
 بانوان بسیار پائین و همچنین برای مردان پائین
 به نظر می‌رسد زیرا عالی‌ترین سطح فنی در هر
 رشته باید در سطوح ملی به نمایش گذاشته شود
 و استان‌هایی که در سطح ملی فعالیت ندارند از
 نظر فنی از استان‌های دیگر عقب خواهند ماند.
 در سال‌های اخیر یکی از شاخص‌هایی که برای
 نشان دادن سطح گستردگی و توسعه یک ورزش
 در کشور مورد استفاده قرار می‌گیرد با توجه به
 اجباری شدن بیمه ورزشی شاخص تعداد بیمه
 شده ورزشی یا همان ورزشکار سازمان‌یافته
 می‌باشد. شاخص ورزشکار سازمان‌یافته در هر
 منطقه مفهوم مشارکت ورزشی^۱ را بیشتر از
 مفهوم ورزش همگانی^۲ مدنظر قرار می‌دهد. بر
 اساس آمار تهیه شده از هیات‌های استانی حدوداً
 ۲۱ هزار بیمه شده ورزشی سازمان‌یافته در سال
 تحقیق در بدمینتون کشور به فعالیت می‌پردازند
 که از مقایسه این شاخص با توجه به اعدادی
 مانند جمعیت و مساحت و یا جمعیت ورزشکار
 در هر استان می‌توان به نتایج جالبی درباره
 گستردگی و ترویج این رشته در سطح کشور
 دست یافت. اما این مقادیر در بخش مردان
 بیشتر از زنان بوده و وابستگی ورزش مردان در

جهت پیشرفت در عرصه‌های جهانی هستند.
 بدیهی است که در اکثر کشورهای توسعه‌یافته
 در بدمینتون این کلاس‌ها همه ساله برگزار
 می‌گردد. لازم به ذکر است که برای وجود نیروی
 انسانی متقاضی ارتقا، برگزاری کلاس‌های درجه
 سه و کارگاه‌های توجیهی ضروری به نظر
 می‌رسد که فدراسیون بدمینتون ج.ا.ا در این
 زمینه فعالیت‌های گسترده‌ای را همه ساله انجام
 می‌دهد. البته ممکن است یکی از دلایلی که
 تعداد متقاضی زیادی برای ارتقا به سطوح بالاتر
 در کشور وجود دارد همین تعدد برگزاری
 کلاس‌های درجه سه نسبت به سطوح بالاتر
 باشد. بدون داشتن دیدگاه روشنی از نیازها
 تلاش برای آموزش‌های سازمانی، اتلاف منابع
 ارزشمند سازمان است. آموزش افراد به ایجاد
 شایستگی در آن‌ها کمک می‌کند به شرطی که
 بر اساس نیاز واقعی آنان طراحی، نظارت و اجرا
 گردد (Deihim & Musavi, 2018).
 برنامه‌های عملیاتی متناظر با این مورد پیش
 بینی اعتبار جداگانه در فدراسیون بدمینتون
 برای کمیته آموزش و پژوهش، استفاده از افراد
 نخبه و علمی در کمیته آموزش و پژوهش جهت
 ارتقاء سطح مربیان، نظارت بر عملکرد دقیق
 مربیان و ایجاد فرآیند ارتقا بر اساس عملکرد
 می‌باشد. وجود اهمیت بهبود ساختار آموزش به
 مربیان بدمینتون کشور در این تحقیق با
 یافته‌های پژوهش‌های (Moradi et al., 2024)
 (Moradi et al., 2024) Mozafari, Elahi, Abasi, Ahadpur, &
) (Rezayi, 2012) (Rezayi, 2012)
 (Heyndels, & Westerbeek, 2014)
 (Heyndels, & Westerbeek, 2014)
 Brouwers, Sotiriadou, & De Bosscher,)
 Alidoust Ghahfarokhi, Sajjadi,) (Alidoust Ghahfarokhi, Sajjadi,)
 2015)، (Alidoust Ghahfarokhi, Sajjadi,)
 2014)، (Alidoust Ghahfarokhi, Sajjadi,)
 2014)، (Alidoust Ghahfarokhi, Sajjadi,)

1. sport participation
2. sport for all

که در سال‌های اخیر استان‌هایی مانند زنجان، سمنان و قم به عنوان پایگاه استعدادیابی بدمینتون در مناطق مختلف کشور از سوی فدراسیون بدمینتون ج.ا.ا انتخاب شده‌اند. سیاست‌های ورزش نخبه متفاوت و سیستم‌های گوناگون مدیریت استعداد در کشورهای مختلف وجود دارد و یافته‌های این بخش را می‌توان با تحقیقاتی که در این زمینه توسط (Ramzaninezhad, Hozhabri, Eidi,) (Reihani, & Askari, B, 2015), (De Bosscher, De Knop, & van Bottenburg, 2009), (Sotiriadou et al., 2014) انجام گرفته است از جنبه‌های مختلفی مقایسه کرد. (Zimmermann & Klein, 2018) در تحقیق خود نشان دادند که لیگ در ورزش‌های فردی عمدتاً در خدمت اهداف بزرگتر سازمان‌های متولی ورزش قرار می‌گیرند. آن‌ها سیستم رقابت فردی را به روش سودمند جهت می‌دهند، به این صورت که آن‌ها را قادر می‌سازد تا بهبود عملکرد ورزشی ورزشکاران را از طریق شرکت در مسابقات منظم (تیم) در سطوح عملکرد متمایز تضمین نماید و همچنین باشگاه‌ها را به عنوان مؤسسات آموزشی در جهت تقویت استعدادها و ورزشی تجهیز کند و در نهایت فرصت‌های خوبی را برای باشگاه‌ها و انجمن‌های ورزشی ملی در جهت ترویج ورزش در میان ورزشکاران، تماشاگران، حامیان مالی و رسانه‌ها ایجاد کند. بر این اساس با توجه به میزان همبستگی بالا بین سوابق استان‌ها در سوپر لیگ بانوان و تعداد بازیکن ملی زن می‌توان نتیجه گرفت حضور هر استان در سطح اول لیگ کشور باعث تربیت بازیکن در سطح ملی شده یا اینکه تک بازیکنان معرفی شده از هر استان باعث حضور فعال همان

هر استان به ورزشکاران سازمان‌یافته بیشتر از زنان است که نشان دهنده نظام‌مندی بیشتر ورزش مردان نسبت به زنان در بدمینتون کشور است. با توجه به این نتایج می‌توان دریافت، این که در بخش زنان یک استان صاحب بازیکن در رده ملی شود با میزان پراکندگی این رشته در سطح استان رابطه زیادی ندارد و بازیکن ملی زن به کمیت زنان بدمینتون‌نویست یک استان وابسته نیست بلکه ورزش زنان در کشور بیشتر وابسته به نخبه پروری و جرقه‌هایی است که کاملاً تصادفی می‌باشند. به همین صورت در دو بخش مردان و بانوان به ترتیب حضور در بالاترین سطح لیگ کشور، حضور در سایر لیگ‌های کشور و دارا بودن بازیکن ملی از اهمیت بیشتری در توسعه یافتگی منابع انسانی رشته بدمینتون در استان‌های ایران برخوردار است. بازیکن ملی کمترین اهمیت را در بحث توسعه یافتگی ورزشکاران بدمینتون باز یک استان دارا شد.

بررسی مسیرهای توسعه موجود و حرکت ورزشکاران به سمت عملکرد نخبه بسیار قابل توجه است که چگونه تخصص ورزشکاران را می‌توان به بهترین شکل توسعه داد (Coutinho, Mesquita, & Fonseca,) (Huxley, O'Connor, & Larkin,) (2016)؛ (2017). بیان این مطالب در بخش ورزشکاران، وجود سیستم خاص نخبه‌پروری در هر منطقه و نبود فرآیند صحیح مدیریت استعداد در استان‌های توسعه نیافته را نشان می‌دهد. در همین راستا وجود فرآیند منسجم استعدادیابی در استان‌هایی که از نظر توسعه یافتگی منابع انسانی در رشته بدمینتون وضعیت نسبتاً خوبی دارند موید نتیجه‌گیری فوق می‌باشد به طوری

کارکنان باید کیفیت‌ها و مهارت‌های مختلفی را در جهت تحقق اهداف سازمان به کار گیرند. به طور کلی هدف نهایی توسعه فرآیندهای مربوط به منابع انسانی در سازمان این است که سازمان را همیشه پا برجا نگه دارد تا روند انطباق‌پذیری با روش‌ها و سیاست‌ها در سازمان انجام پذیرد. بر این اساس، نباید فدراسیون بدمینتون ج.ا.ا را از این امر مستثنی کرد. ضرورت توجه به فرآیندهای مربوط به منابع انسانی در توسعه هر چه بیشتر این رشته کاملاً ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به این موضوع که منابع انسانی یکی از مهمترین و اساسی‌ترین ابعاد در توسعه هر رشته ورزشی محسوب می‌شود، تحقیقات توصیفی و تحلیلی از این دست زیربنای توسعه هر رشته در کشور را فراهم خواهد کرد. به طور کلی با توجه به نتایج تحقیق در بخش‌های مختلف تنظیم و تصویب نظام‌نامه آموزش و ارتقای مربیان، تدوین سیاست‌های هدفمند در ورزش نخبه و ایجاد ساختار مدیریت استعداد برای ورزشکاران و افزایش کمیت در داوران رشته بدمینتون به صورت متوازن و متقارن در استان‌های کشور از اهمیت بسیار زیادی برخوردار می‌باشند.

استان در سوپر لیگ کشور در بخش بانوان می‌شوند. اهمیت بالای حضور در سوپر لیگ و سایر لیگ‌های بدمینتون کشور در بحث توسعه‌یافتگی منابع انسانی، این نیاز را به وجود می‌آورد که تمهیدات ویژه‌ای از سوی فدراسیون بدمینتون ج.ا.ا برای حضور گسترده‌تر و پویاتر استان‌ها در لیگ‌های کشور اندیشیده شود. متأسفانه در سال‌های اخیر با تصمیمات نادرستی که در بخش‌های مختلف مانند نحوه واگذاری امتیاز، مقدار ورودی، فراهم کردن شرایط برای حضور بخش خصوصی و برگزاری لیگ به شیوه متمرکز از سوی فدراسیون گرفته شد شکوه و پویایی لیگ‌های کشور و به خصوص لیگ برتر بدمینتون کشور کم‌رنگ شده است. توسعه هر چه بیشتر در این بخش نیازمند تمرکز بیشتر فدراسیون بر لیگ‌های بدمینتون کشور می‌باشد. Cupples, O'Connor, & Cobley, 2018 نیز در راستای نتایج این تحقیق به اهمیت برگزاری لیگ در توسعه رشته‌های ورزشی اشاره دارند. به طور کلی از یافته‌های پژوهش در سه بخش مربیان، ورزشکاران و داوران می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های مربوط به مردان نسبت به بانوان از وزن نسبی بیشتری برخوردارند و تاثیر بیشتری در توسعه‌یافتگی منابع انسانی خواهند داشت. نابرابری این میزان تاثیرگذاری بین شاخص‌های مربوط به مردان و زنان با یافته‌های (Mallaei, Ramzaninejad, Yasoori, & Javadipour, 2018) کاملاً همسو می‌باشد. همچنین بر اساس یافته‌ها توزیع متقارن‌تر و توسعه بهتر منابع انسانی این رشته در قسمت مردان نسبت به بانوان در کشور کاملاً مشهود می‌باشد که با یافته‌های (Ramzaninejad et al., 2018) همسو می‌باشد. وضعیت سازمان‌های امروزی به گونه‌ای است که

References

- Abdolahi, M., & Rad, F. (2008). A study of the transition and structural barriers to political development in Iran (1304-1382). *Journal of Iranian Sociology*, 10(1), 29-63. [In Persian]
- Alidoust Ghahfarokhi, E., Sajjadi, S.N., Mahmoudi, A., & Sa'atchian, V. (2014). The Evaluation of Development Priorities and Strategies of Judo Championship in Iran. *Journal of Sport Management*, 6(2), 231-246. doi: 10.22059/jsm.2014.50464. [In Persian]
- Badriazarin, Y., Talebiannia, H., & Salmani, A. (2013). Strategies in the Human Resources Development of Gymnastic Sport. *Sport Management Studies*, 5(19), 81-92. [In Persian]
- Bagheri, Gh. (2013). *Strategic design of the Badminton federation of the Islamic Republic of Iran*. (Master's thesis), University of Tehran, Jolfa.
- Bazazo, I., Bafadal, I., Alshatnawi, E.A.R., Jawabreh, O., & Alshawagfih, K.F.A. (2017). The Effect of Adopting the International Standard (ISO 10015) in Training Programs on the Performance Quality of the Workers at the Jordanian Ministry of Tourism and Antiquities. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 6(3), 694-708.
- Beigomi, Z., Hamidi, M., Sajadi, S.N., & Honari, H. (2018). Modeling Effects of Human Resource Management Policies and their Outcomes on Organizational Performance in Ministry of Sport and Youth. *Human Resource Management in Sport Journal*, 5(2), 163-185. [In Persian]
- Beigomi, Z., Hamidi, M., Sajadi, S.N., & Honari, H. (2018). Designing the Structural Model of Human Resource Management Policies and Organizational Performance in Ministry of Sport and Youth. *Journal of Sport Management and Development*, 6(3), 50-69. doi: 10.22124/jsmd.2018.2845 [In Persian]
- Brouwers, Jessie, Sotiriadou, Popi, & De Bosscher, Veerle. (2015). Sport-specific policies and factors that influence international success: The case of tennis. *Sport Management Review*, 18(3), 343-358.
- Chelladurai, Pa, & Kerwin, Sh. (2018). *Human resource management in sport and recreation*: Human Kinetics.
- Coutinho, P., Mesquita, I., & Fonseca, A. M. (2016). Talent development in sport: A critical review of pathways to expert performance. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 11(2), 279-293.
- Cupples, B., O'Connor, D., & Cobley, S. (2018). Distinct trajectories of athlete development: A retrospective analysis of professional rugby league players. *Journal of Sports Sciences*, 36(22), 2558-2566.
- De Bosscher, Veerle, De Knop, Paul, & van Bottenburg, Maarten. (2009). An analysis of homogeneity and heterogeneity of elite sports systems in six nations. *International Journal of Sports Marketing & Sponsorship*, 10(2).
- De Bosscher, V., De Knop, P., Van Bottenburg, M., Shibli, S., & Bingham, J. (2009). Explaining international sporting success: An international comparison of elite sport systems and policies in six countries. *Sport Management Review*, 12(3), 113-136.
- Deihim, R., & Musavi, M (2018). Design and communication model to explain the role of ISO quality human resources training (case study). *Journal of Educational Leadership and Management*, 12(2), 59-73. [In Persian]
- Ehsani, M, ., & Gharekhani, h. (2007). Check the status of human resources in professional sports Country. *Physical Education and Sports Science*, 3, 15-22. [In Persian]
- Eydi, H., Karimi, J ., & Mohammadi Askarabadi, M. (2019). Effect of Human Resource Efficiency on Organizational Effectiveness; Mediating Role of Organizational Innovation. *Human Resource Management in Sport*, 6(2), 195-205. doi: 10.22044/shm.2019.7103.1759 [In Persian]

- Farrahi, A., Zarifmanesh, H., Faghih, H., & Mazandarani, R. (2014). Developing Human Capital Main Process Using Gap Analysis Technique. *Journal of Research in Human Resources Management*, 6(3), 115-138. [In Persian]
- Fazel Anvari, A. (2017). Providing the Applicable Model of Training Needs Assessment in Organizations. *Marketing and Branding Research*, 4, 322-335. [In Persian]
- Firer, S., & Mitchell, W. (2003). Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *Journal of intellectual capital*, 4(3), 348-360.
- Hamzeloo, N., Kashef, M., & Keshkar, S. (2018). Design of the regulatory communication model, managerial information systems and human resource efficiency of sports federations. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(2), 11-20. [In Persian]
- Hill, A. D. (2017). 10 years of data on baseball teams shows when pay transparency backfires. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2017/05/10-years-of-data-on-baseball-teams-shows-when-pay-transparency-backfires>.
- Hoseini, M., & Habibi, R. (2009). Strategic Human Resources Management, Strategy of sustainable competitive advantage. *Journal of the Rubber Industry*, 6, 73-82. [In Persian]
- Huang, Ping-Lung, Lee, Bruce CY, Wang, Chen-Song, & Sun, Chi-Te. (2017). Relative importance of the factors under the ISO-10015 quality management guidelines that influence the service quality of certification bodies. *Journal of Economics and Management*, 13(1), 105-137.
- Huxley, D. J., O'Connor, D., & Larkin, P. (2017). The pathway to the top: Key factors and influences in the development of Australian olympic and world championship track and field athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 12(2), 264-275.
- Kalantari, Kh. (2002). *Planning and Regional Development (Theories and Techniques)*. Tehran: Khoshbin. [In Persian]
- Krsmanović, S., Branković, M., & Radšoević, I. (2014). Human resources: Main factor in the development of sports. *Activities in Physical Education & Sport*, 4(1), 84-86.
- Mallaei, M., Ramzaninejad, R., Yasoori, M., & Javadipour, M. (2018). Analysis of Procedure of Competitive Sport Development Inequity in Iran's Provinces. *Journal of Sport Management and Development*, 7(1), 29-49. doi: 10.22124/jsmd.2018.3094
- Moradi, S., Sadeghi borujerdi, S., & Mahmoodian, A. (1402). Identifying and ranking the Barriers of Shooting Development in Iran. *Journal of sport management and development*. 12(4), 142169. doi:10.22124/jsmd.2022.19947. 2584 [In Persian]
- Movahed, A., Firuzi, M., & Roozbeh, H. (2011). Analysis of the Development of the Cities of Khuzestan Province by Using Factor and Cluster Analysis. *Journal of Research and Urban Planning*, 2(5), 43-56. [In Persian]
- Mozafari, S.A.A., Elahi, A., Abasi, Sh., Ahadpur, H., & Rezayi, Z. (2012). Strategies for the development of Iran's championship sports system. *Sports Management Studies*, 48, 13-32. [In Persian]
- Norouzi, R., Ehsani, M., Kozehchian, H., & Amiri, M. (2018). Designing a Model of Human Capability Development in Sport (by Grounded Theory). *Journal of Sport Management*, 10(1), 49-63. doi: 10.22059/jsm.2018.121424.1349 [In Persian]
- Oakley, Ben, & Green, Michael. (2001). The production of Olympic champions: International perspectives on elite sport development systems. *European Journal for Sports Management*, 83-105.

- Ramzaninejad, R., Yasuri, M., Javadipoor, M., & Malaei, M. (2018). Comparison and Analysis of the Development Level of Iran's Provinces Competetive Sport Area. *Sport Management Studies*, 10(48), 153-176. doi: 10.22089/smrj.2018.1119 [In Persian]
- Ramzaninezhad, R., Loghmani, M. (2015). *Human resource management in sport*. Rasht: University of guilan publisher. [In Persian]
- Ramzaninejad, R., Hozhabri, K., Eidi, H., Reihani, M., & Askari, B. (2015). *Elite sports management (experiences of successful countries)*. Amol: Permanent North Publisher. [In Persian]
- Rigby, C, Scott., & Ryan, Richard, M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133-147.
- Sherry, E., Schlenkorf, N., & Phillips, P.(2016). *Managing sport development: An international approach*: Routledge.
- Shilbury, D., Sotiriadou, K., & Green, C. B. (2008). Sport development. Systems, policies and pathways: an introduction to the special issue. *Sport Management Review*, 11(3), 217–223.
- Sotiriadou, P., Gowthorp, L., & De Bosscher, V. (2014). Elite sport culture and policy interrelationships: The case of Sprint Canoe in Australia. *Leisure Studies*, 33(6), 598-617.
- Truyens, Jasper, De Bosscher, Veerle, Heyndels, Bruno, & Westerbeeck, Hans. (2014). A resource-based perspective on countries' competitive advantage in elite athletics. *International journal of sport policy and politics*, 6(3), 459-489.
- Vaghar, M.S, Ramzaninejad, R, Mallaei, M., & Zakizadeh, S.B. (2019). The Investigation of Badminton Development Situation in Iran. *Sport Management Studies*. *Sport Management Studies*, 11(55), 15-36. doi: 10.22089/spj.2017.924 [In Persian]
- Zimmermann, T., & Marie-Luise K. (2018). The contribution of league systems in individual sports to the development of high-performance sport in Germany. *European Sport Management Quarterly*, 18(1), 47-72.