




Futurology of Human Resource Development in the Sports Tourism Industry

Seyedeh Sheida. Ronaghi¹, Akram Sadat. Hosseini Semnani^{2*}, Leila. Saffari³

- ¹ PhD student, Faculty of Physical Education, Department of Sports Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran
² Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Department of Sports Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran
³ Assistant Professor of Sports Management, Faculty of Physical Education, Department of Sports Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

* Corresponding author email address: akram_hooseini@yahoo.com

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Ronaghi, S. S., Hosseini Semnani, A. S., & Saffari, L. (2024). Futurology of Human Resource Development in the Sports Tourism Industry. *Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 3(1), 152-168.



© 2024 the authors. Published by KMAN Publication Inc. (KMANPUB), Ontario, Canada. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ABSTRACT

The aim of this research was to foresee the development of human resources in the sports tourism industry. This research is applied in terms of its goal and survey-based in terms of its method. The statistical population of this study consisted of faculty members, human resource managers in the field of sports tourism, and sports tourism experts, from which a purposive snowball sampling method resulted in a sample of 22 individuals. Data were collected through in-depth and semi-structured interviews. To this end, the researcher initially reviewed the literature and theoretical foundations related to the sports tourism industry. Subsequently, semi-structured interviews were conducted with experts to identify influencing factors (22 interviews were conducted until data saturation was achieved). For the analysis of mutual effects, a researcher-made matrix questionnaire based on qualitative findings was used, and for data processing, the Delphi technique was utilized in the first part of the study, while mutual effects analysis was employed in the second part using the Micmac software. Ultimately, variables such as government financial stability, political stability, and human resource growth were identified as influential variables. Government policy-making and demographic changes were also identified as influential variables. Multi-skilling, human resource estimation, employee selection and recruitment, continuous human resource evaluation, a healthy work-life balance, quality of employer-employee relationships, and compensation were identified as affected variables. Training programs and succession planning were identified as dual-faceted variables, and finally, security and human resource investment, infrastructural factors (spatial environment), organizational convergence, information technology, the legal environment of human resources, and human resource competence were identified as independent variables.

Keywords: Foresight, Human Resource Development, Sports Tourism Industry

Introduction

The sports tourism industry is a rapidly growing sector that significantly contributes to global economic development and cultural exchange (Coccia, 2018). As one of the largest and most profitable industries worldwide, many countries view tourism as a strategic tool for economic growth, employment generation, and infrastructure development (Mapjabil, 2015). However, the industry faces challenges related to traditional planning methods, which are increasingly ineffective in the face of rapid technological advancements and global shifts (Matthews, 2016). This study aims to address the gap in the literature by forecasting the development of human resources in the sports tourism industry. Given the dynamic nature of this industry, a strategic foresight approach is essential to anticipate future trends and prepare for emerging opportunities and challenges (Patnaik, 2019). The aim of this research was to foresee the development of human resources in the sports tourism industry.

Methods and Materials

This research is applied in nature and employs a survey-based methodology. The statistical population included faculty members, human resource managers in sports tourism, and sports tourism experts. Using purposive snowball sampling, a sample of 22 participants was selected. Data collection involved in-depth and semi-structured interviews, supplemented by a comprehensive review of the literature and theoretical foundations related to the sports tourism industry. The interviews were conducted until data saturation was reached, resulting in 22 detailed interviews. For data analysis, a researcher-made matrix questionnaire based on qualitative findings was used. The Delphi technique was employed in the first phase to identify key variables, while mutual effects analysis was conducted in the second phase using Micmac software.

Findings and Results

The analysis identified several influential variables affecting human resource development in the sports tourism industry. Key influential variables included government financial stability, political stability, and human resource growth. Additionally, government policy-making and demographic changes were highlighted as critical factors influencing the industry's trajectory. Affected variables identified through the research included multi-skilling, human resource estimation, employee selection and recruitment, continuous human resource evaluation, a healthy work-life balance, quality of employer-employee relationships, and compensation.

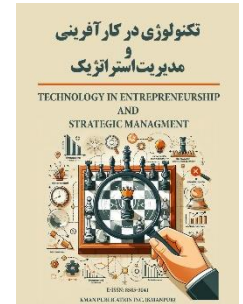
Dual-faceted variables, such as training programs and succession planning, were recognized for their dual impact on both influencing and being influenced by other factors. Independent variables identified included security and human resource investment, infrastructural factors (spatial environment), organizational convergence, information technology, the legal environment of human resources, and human resource competence. These findings underscore the multifaceted nature of human resource development in this industry and the interplay between various factors.

Conclusion

The study's findings highlight the critical role of strategic foresight in developing human resources in the sports tourism industry. Government policies and demographic changes emerged as significant drivers, underscoring the need for robust governmental support and strategic planning. The identification of key variables provides a comprehensive framework for stakeholders to enhance human resource practices within the industry. Emphasis on continuous evaluation, multi-skilling, and effective compensation strategies can significantly improve workforce quality and organizational performance (Golec, 2007).

Training programs and succession planning were identified as essential components for sustainable human resource development, ensuring that the industry can adapt to future challenges and opportunities. Moreover, the importance of security and investment in human resources was highlighted as a foundation for long-term industry stability and growth.

This research fills a critical gap in the literature by providing a detailed foresight analysis of human resource development in the sports tourism industry. The findings offer valuable insights for policymakers, industry leaders, and researchers to foster a resilient and adaptable workforce capable of driving the industry's future success.



آینده نگاری توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی

سیده شیدا رونقی^۱، اکرم السادات حسینی سمنانی^۲، لیلا صفاری^۳

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده تربیت بدنی، گروه علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
۲. استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، گروه علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، گروه علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: akram_hooseini@yahoo.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

رونقی، سیده شیدا، حسینی سمنانی، اکرم السادات، و صفاری، لیلا. (۱۴۰۳). آینده نگاری توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی. *تکنولوژی در کار آفرینی و مدیریت استراتژیک*، ۳(۱)، ۱۶۸-۱۵۲.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

هدف از پژوهش حاضر آینده نگاری توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر روش پیمایشی بود. جامعه آماری این تحقیق را اعضای هیات علمی، مدیران منابع انسانی در حیطه گردشگری ورزشی و خبرنگاران گردشگری ورزشی تشکیل دادند که نمونه گیری هدفمند به روش گلوله برفی تعداد ۲۲ نفر تشکیل دادند. جهت جمع آوری داده‌ها از مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختارمند استفاده شد. به همین منظور ابتدا محقق به بررسی ادبیات و مبانی نظری مرتبط با صنعت گردشگری ورزشی پرداخت. سپس مصاحبه، به طور نیمه ساختار یافته، با خبرنگاران جهت تعیین عوامل انجام گرفته است (۲۲ مصاحبه تا زمان اشباع داده‌ها انجام شد). برای تحلیل اثرات متقابل از پرسشنامه ماتریسی محقق ساخته براساس یافته‌های کیفی و برای پردازش داده‌ها در بخش اول مطالعه از تکنیک دلفی و در بخش دوم مطالعه از تحلیل اثرات متقابل با نرم افزار میکمک استفاده شد. در نهایت متغیرهای پایداری مالی دولت، ثبات سیاسی و رشد منابع انسانی به عنوان متغیرهای تاثیرگذار می‌باشند. متغیرهای سیاست گذاری دولت و تغییرات جمعیتی به عنوان متغیرهای تاثیرگذار می‌باشند. متغیرهای چند مهارتی، برآورد نیروی انسانی، گزینش و استخدام کارکنان، ارزیابی مداوم منابع انسانی، تعادل سالم در کار و زندگی، کیفیت روابط کارفرما-کارمند و جبران خدمات به عنوان متغیرهای تاثیرپذیر شناسایی شدند. متغیرهای برنامه آموزشی و جانشین پروری به عنوان متغیر دو وجهی و در نهایت متغیرهای امنیت و سرمایه گذاری منابع انسانی، عوامل زیرساختی (محیطی مکانی)، همگرایی سازمانی، فناوری اطلاعات، محیط قانونی منابع انسانی، شایستگی منابع انسانی به عنوان متغیرهای مستقل شناسایی شدند.

کلیدواژه‌گان: آینده نگاری، توسعه منابع انسانی، صنعت گردشگری ورزشی.

مقدمه

امروزه صنعت گردشگری در دنیا از منابع مهم درآمد و عوامل مؤثر بر تبادلات فرهنگی بین کشورهاست و در صنعت خدماتی جهان جایگاه ویژه‌ای دارد؛ از اینرو بسیاری از کشورها در رقابتی نزدیک و فشرده در پی افزایش بیش از پیش منافع و عواید خود از این فعالیت بین‌المللی اند (Coccia, 2018). گردشگری، یکی از بزرگترین و سودآورترین صنایع در جهان است و در بسیاری از کشورها از آن به‌مثابه راهبرد توسعه استفاده می‌شود. به طوری که بسیاری از کشورها صنعت گردشگری را منبع اصلی درآمد، اشتغال، رشد بخش خصوصی و توسعه ساختار زیربنایی می‌دانند. در قرن بیست و یکم، صنعت گردشگری به ابزاری اصلی برای ارتقای کیفیت زندگی و به یکی از نیروهای شکل دهنده جهان امروز تبدیل شده است (Mapjabil, 2015). گردشگری، یکی از صنایع رو به رشد در آینده خواهد بود و برخلاف بسیاری از صنایع دیگر که ممکن است متأثر از پیشرفت فناوری کاملاً تغییر ماهیت دهند، حتی به شکل موجود هم سهم بزرگتری در اقتصاد کشورها و شهرها دارد. بسیاری از برنامه ریزان و سیاستگذاران توسعه نیز از صنعت گردشگری به مثابه رکن اصلی توسعه پایدار یاد می‌کنند که با برنامه ریزی اصولی و مناسب و شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌ها، نقش مؤثری در توسعه مناطق و در نتیجه توسعه ملی و تنوع بخشی به اقتصاد ملی دارد (Elshaer, 2023). با روند کنونی توسعه پرشتاب صنعت گردشگری، روش‌های سنتی به کار گرفته شده به تدریج کارایی خود را از دست می‌دهد و در این عرصه موفقیت از آن کسی است که روش‌های نو و جاذبه‌های جدید را ارائه کند. یکی از نخستین گامها در برنامه ریزی برای توسعه گردشگری منطقه، شناخت کامل محیط‌زیست است؛ به گونه‌ای که ضمن شناسایی مناسبترین مکان‌ها برای توسعه گردشگری، پهنه‌های نامناسب یا در معرض خطر و نیازمند حفاظت یا احیا نیز مشخص شوند تا بدین ترتیب ضمن طرح ریزی برای ارائه بهترین و سودآورترین برنامه‌ها، اصول توسعه پایدار نیز رعایت شود. با توجه به لزوم تقویت و توسعه صنعت گردشگری برای دستیابی به اعتبار و جایگاه واقعی در سطح بین‌المللی، بایستی گونه‌های مختلف این صنعت را شناسایی کرد و به بخش‌های مهمتر توجه و ویژه‌ای داشت. یکی از گونه‌های رو به رشد و محبوب صنعت گردشگری که مردم دنیا بهره‌ی زیادی از آن برده اند، گردشگری ورزشی است که از پیوند میان گردشگری و ورزش به وجود آمده است. گردشگری ورزشی، سفری است که به صورت رسمی یا غیررسمی و برپایه تفریح یا تماشای ورزش صورت می‌گیرد و به یکی از راهبردهای مهم تجاری و اقتصادی به منظور کسب درآمد، ایجاد اشتغال و توسعه زیرساخت‌ها برای بیشتر کشورها تبدیل شده است (Mapjabil, 2015). الشعیر و همکاران (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که ارزش‌های سبز فردی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای مهمی در رابطه بین GHRMPs و عملکرد نوآورانه دارند (Elshaer, 2023). درسانا و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان مطالعه ادبیات توسعه منابع انسانی گردشگری اندونزی انجام دادند. یافته‌های این مطالعه حاکی از آن است که دولت اندونزی برنامه‌هایی را برای توسعه منابع انسانی در این صنعت انجام داده است که از جمله آن‌ها می‌توان به آموزش و کارگاه‌های آموزشی مناسب به آژانس‌های اعزامی اشاره کرد (Darsana, 2022). ماثوس (۲۰۱۶) نبود احترام در محیط کار باعث دلزدگی و افسردگی می‌شود و می‌تواند شرایط ماثوس روحی و روانی سازمان را به مخاطره اندازد. امروزه با افزایش تغییرات و دگرگونی‌ها، اتکا به روش‌های برنامه ریزی مبتنی بر پیش‌بینی، جوابگوی نیاز مدیریت‌های کلان کشور نبوده و سایه سنگین عدم قطعیت‌ها و ظهور رویدادهای ناپیوسته و شگفت‌انگیز، وضعیت را به گونه‌ای دگرگون کرد که پیش‌بینی آینده برای برنامه‌ریزان، امری مشکل به نظر می‌رسد (Matthews, 2016). عدم توانایی در پیش‌بینی دقیق آینده و همچنین پیچیدگی‌های ناشی از تغییرات روزافزون باعث شده تا محققان از قابلیت‌های دانش نوظهور آینده پژوهی بهره برده و آینده نگاری را وارد بطن فعالیت‌های برنامه ریزی و پیش‌بینی تحولات کنند (Patnaik, 2019). بررسی‌های محقق نشان می‌دهد که تحقیقی با عنوان تحقیق که بتواند آینده نگاری توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی مورد بررسی قرار دهد یافت نشد این امر موجب خلاء علمی شده است لذا برای رفع چنین خلاء علمی انجام تحقیق حاضر

ضرورت دارد. همچنین فقدان رویه مشخص مدیریتی و نداشتن برنامه منظم و منسجم و عدم آینده نگری جهت توسعه منابع انسانی گردشگری ورزشی باعث شده تا علیرغم پتانسیل‌های آن گام مثبتی در جهت توسعه آن برداشته نشود و قابلیت‌های آن، آنطور که باید مورد بهره برداری قرار نگیرد. لذا محقق سعی دارد به این سوال پاسخ بدهد که پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی کدامند؟

روش پژوهش

هدف تحقیق حاضر آینده نگاری توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی می‌باشد، بنابراین تحقیق حاضر، پژوهشی کاربردی است. پژوهش حاضر به دلیل کسب آگاهی و آینده نگاری توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را اعضای هیات علمی، مدیران منابع انسانی در حیطه گردشگری ورزشی و خبرگان گردشگری ورزشی تشکیل دادند و برای دسترسی به آنان از تحقیقگران و افراد آگاه در حوزه تحقیق (صنعت گردشگری) و سازمان‌های متولی از جمله وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی، فدراسیون ورزش‌های همگانی (کمیته گردشگری فدراسیون) مراجعه گردید. روش نمونه گیری در این پژوهش به صورت غیر احتمالی به صورت هدفمند به روش گلوله برفی بود. بر این اساس از یک گروه اولیه که بر اساس قضاوت ذهنی و هدفمند انتخاب شدند، خواسته شد تا متخصصان مربوطه را معرفی کنند. جهت جمع آوری داده‌های کیفی پژوهش از مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختارمند استفاده شد. به همین منظور ابتدا محقق به بررسی ادبیات و مبانی نظری مرتبط با صنعت ورزش پرداخت. سپس مصاحبه، به طور نیمه ساختار یافته، با خبرگان جهت تعیین عوامل انجام گرفته است. در ابتدا توضیحاتی در ارتباط با موضوع تحقیق ارائه شد و از آن‌ها خواسته شد تا نظر خود را در ارتباط با هر یک از عوامل عنوان کنند و چنانچه عوامل دیگر مد نظر آنان است، عنوان کنند. مصاحبه تا زمان اشباع داده‌ها ادامه یافت (۲۲ مصاحبه تا زمان اشباع داده‌ها انجام شد). از نظر اسپزیال، استرابرت و کارپنتر^۱ (۲۰۱۱) اشباع یعنی ادامه جمع آوری داده‌ها به تکرار جمع آوری داده‌های قبلی بینجامد و اطلاعات جدیدی به دست نیاید. از اینرو، تعداد مشارکت کنندگان قبل از مطالعه مشخص نمی‌شود و تصمیم‌گیری درباره مشارکت کننده بعدی به اطلاعات حاصل از مشارکت کننده‌های قبلی بستگی دارد و تا زمانی که عوامل جدیدی از مصاحبه‌ها استخراج شود و اطلاعات به دست آمده تکراری نباشد نمونه‌گیری ادامه می‌یابد. منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده از روش کدگذاری استفاده شد. در این تحقیق در مرحله اول محقق بعد از پیاده سازی مصاحبه‌ها به متن، کدگذاری باز را به صورت کدگذار مفاهیم کلیدی انجام داد. در نتیجه کد باز اولیه از ۲۲ مصاحبه انجام شده ۲۱۵ کد بدست آمد و پس از خلاصه سازی کدهای مشابه تعداد کدهای باز نهایی ۱۱۴ کد بدست آمد. در مرحله دوم کدگذاری محوری انجام شد. در این مرحله محقق به فرآیند ربط دهی مقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد پرداخت. لذا در این مرحله مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد حاصل از کدگذاری باز تدوین شده و سر جای خود قرار گرفت تا دانش فزاینده‌ای در مورد روابط ایجاد گردد. در این مرحله تمامی کدهای باز نهایی دوباره بازبینی و با ادبیات تحقیق مقایسه گردیده است. در مرحله سوم کدگذاری انتخابی ۱۹ عامل شناسایی شد. شناسایی و سپس براساس تکنیک دلفی مقولات استخراج شده وزن دهی شدند. بر همین اساس، پس از مشخص شدن شاخص‌ها و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر صنعت ورزش با تأکید بر اقتصاد، با استفاده از پرسشنامه‌های طراحی شده به صورت ماتریسی "دو در دو" مجدداً در بین نمونه آماری توزیع شد. در پردازش داده‌ها نیز از تکنیک دلفی و تحلیل اثرات متقاطع براساس نرم افزار میکمک^۲ برای تفهیم و تبیین پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی استفاده شد. روش میکمک برای انجام محاسبه‌های سنگین ماتریس اثرات متقاطع طراحی شده است. فرآیند این روش این‌گونه است که ابتدا متغیرها و مؤلفه‌های مهم در حوزه مورد نظر شناسایی و سپس در

1. Speziale, Streubert & Carpenter

2. MicMac

ماتریسی مانند تحلیل اثرات وارد می‌شود. آنگاه میزان ارتباط میان این متغیرها با حوزه مربوطه، از سوی خبرگان مشخص می‌گردد. متغیرهای موجود در سطرها بر متغیرهای موجود در ستون‌ها تأثیر می‌گذارند؛ به این ترتیب متغیرهای سطرها، تأثیرگذار و متغیرهای ستون‌ها، تأثیرپذیرند. میزان ارتباط، با اعداد بین صفر تا سه سنجیده می‌شود. عدد «صفر» به منزله «بدون تأثیر»، عدد «یک» به منزله «تأثیر ضعیف»، عدد «دو» به منزله «تأثیر متوسط» و در نهایت عدد «سه» به منزله «تأثیر زیاد» است. بنابراین، اگر تعداد متغیرهای شناسایی شده n باشد، یک ماتریس $n \times n$ به دست می‌آید که در آن تأثیرات متغیرها بر یکدیگر مشخص شده است. بر همین اساس برای تحلیل داده‌های در ابتدا با استفاده از روش دلفی عوامل اصلی، رتبه بندی شدند. در مرحله دوم، با طراحی پرسشنامه، داده‌های مربوط به ماتریس تأثیرات عوامل از همان خبرگان جمع آوری و در تحلیل استفاده شد. در این مرحله، دو نوع اثر مستقیم و غیرمستقیم از هم تفکیک شدند و آثار مستقیم از نتیجه تحلیل تأثیرات عوامل بر یکدیگر به دست آمد و آثار غیرمستقیم از طریق توان‌های ۲، ۳، ۴، و... عوامل محاسبه شدند.

یافته‌ها

پس از مرور ادبیات تحقیق و انجام مصاحبه با خبرگان در زمینه تحقیق ۱۹ عامل کلیدی شناسایی گردید. سپس این عوامل به منظور تعیین میزان اهمیت هر کدام به صورت پرسشنامه در اختیار مصاحبه شونده‌گان توزیع گردید.

جدول ۱

فهرست عوامل موثر بر صنعت ورزش با تاکید بر اقتصاد

سیاست گذاری دولت	عوامل زیرساختی (محیطی مکانی)	شبکه سازی و کار تیمی
محیط قانونی منابع انسانی	ارزیابی مداوم منابع انسانی	جانشین پروری
گزینش و استخدام کارکنان	جبران خدمات	تعادل سالم در کار و زندگی
برنامه ریزی آموزشی	مهارت منابع انسانی	کیفیت روابط کارفرما-کارمند
برآورد نیروی انسانی آینده	همگرایی سازمانی	
شایستگی منابع انسانی	فناوری اطلاعات	
امنیت و سرمایه گذاری منابع انسانی	تغییرات جمعیتی (تفاوت در نسل ها)	

پس از مشخص شدن فهرست عوامل موثر، برای شناسایی و رتبه بندی آنها، متغیرها وارد ماتریس تحلیل تاثیر متقابل شده و با تدوین پرسشنامه استاندارد تحلیل تاثیر متقابل در اختیار خبرگان قرار گرفتند. سپس میانگین پاسخ‌های جمع آوری شده برای ورود به نرم افزار میکمک به شرح زیر می‌باشد. پس از اینکه داده‌های پرسش نامه وارد نرم افزار شد. تأثیرات عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی به صورت مستقیم و غیر مستقیم محاسبه شد. در زیر ماتریس تأثیرات عوامل به صورت مستقیم و غیر مستقیم و امتیاز هر عامل در ستون و ردیف ماتریس نشان داده شده است.

همانگونه که در **جدول ۲** مشاهده می‌شود بر اساس تعداد متغیرها، ابعاد ماتریس ۱۹ بود. تعداد تکرارها را چهار بار در نظر گرفته شد و درجه پرشدگی ماتریس ۵۲/۱۶ درصد است که گویای ضریب بالایی است که دلیل آن تأثیر و ارتباط گسترده متغیرهای پژوهش است.

جدول ۲

داده‌های اولیه تحقیق

	1: سیاست دولت	2: محیط قانون	3: گزینش	4: برنامه	5: برآورد	6: حمایت	7: امنیت	8: آریسا	9: آریبا	10: اجیرا	11: بهل	12: همگ	13: اندور	14: تعبیر	15: شبکه	16: جانظو	17: تعادل	18: رو
1: سیاست دولت	0	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2: محیط قانون	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1
3: گزینش	0	0	0	1	1	2	0	0	2	0	3	0	0	0	0	1	0	0
4: برنامه	1	0	1	0	2	0	0	2	1	2	2	0	0	0	1	2	1	1
5: برآورد	0	0	3	2	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0
6: حمایت	0	0	2	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0
7: امنیت	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	2	2
8: زیرساختی	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	2	1	0	1	1	1
9: ارزیابی	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
10: جبران	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	1	1	1	1
11: مهارت	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0
12: همگرایی	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1
13: فناوری	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1
14: تعبیرات	2	1	2	3	1	0	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1
15: شبکه سازی	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	0	0	0	0	1	1
16: جانظین	1	0	3	1	2	2	0	0	1	0	2	1	0	0	1	0	1	1
17: تعادل	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1
18: روابط	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0

همان طوری که مطرح شد ۱۷ عامل مورد تحلیل قرار گرفتند. ابعاد ماتریس ۱۷×۱۷ بود. درجه پرشدگی ماتریس ۸۳.۰۴۴۹۸ درصد است که نشان می‌دهد که عوامل انتخاب شده تأثیر زیاد و پراکنده‌ای بر همدیگر داشته‌اند و در واقع سیستم از وضعیت ناپایداری برخوردار بوده است. از مجموع ۲۴۰ رابطه قابل ارزیابی در این ماتریس، ۴۹ رابطه عدد صفر بوده که این به این معنی است عوامل بر همدیگر تأثیر نداشته یا از همدیگر تأثیر نپذیرفته‌اند. از طرف دیگر ماتریس بر اساس شاخص‌های آماری با ۲ بار چرخش داده‌ای از مطلوبیت و بهینه‌شدگی ۱۰۰ درصد برخوردار بوده که حاکی از روایی بالای پرسشنامه و پاسخ‌های آن است.

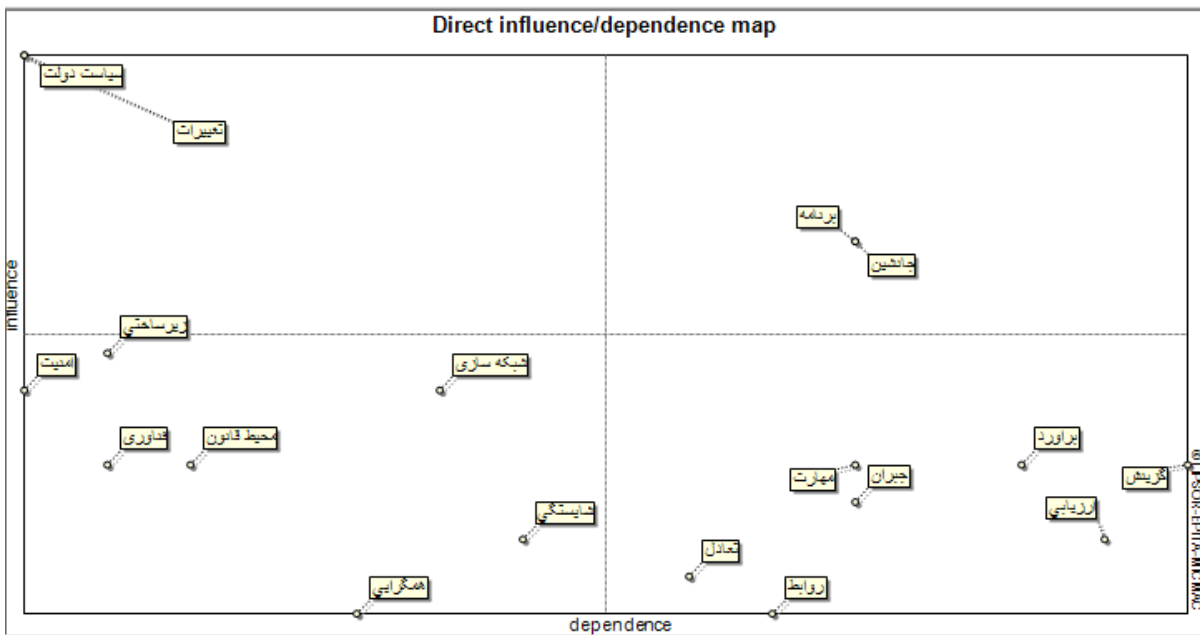
جدول ۳

تحلیل اولیه داده‌های ماتریس و تأثیرات متقاطع

مقدار	شاخص
۱۸×۱۸	ابعاد ماتریس
۲	تعداد تکرار
۱۵۵	تعداد صفرها
۱۳۸	تعداد یک
۲۶	تعداد دو
۵	تعداد سه
۱۶۹	جمع
۵۲.۰۴۴۹۸٪	درجه پرشدگی

در خروجی پروژه در نرم افزار میک مک، عوامل تأثیرگذار؛ وابسته؛ مستقل و دو وجهی (تأثیرگذار و تأثیرپذیر) به شرح شکل ۱ ارائه شده است.

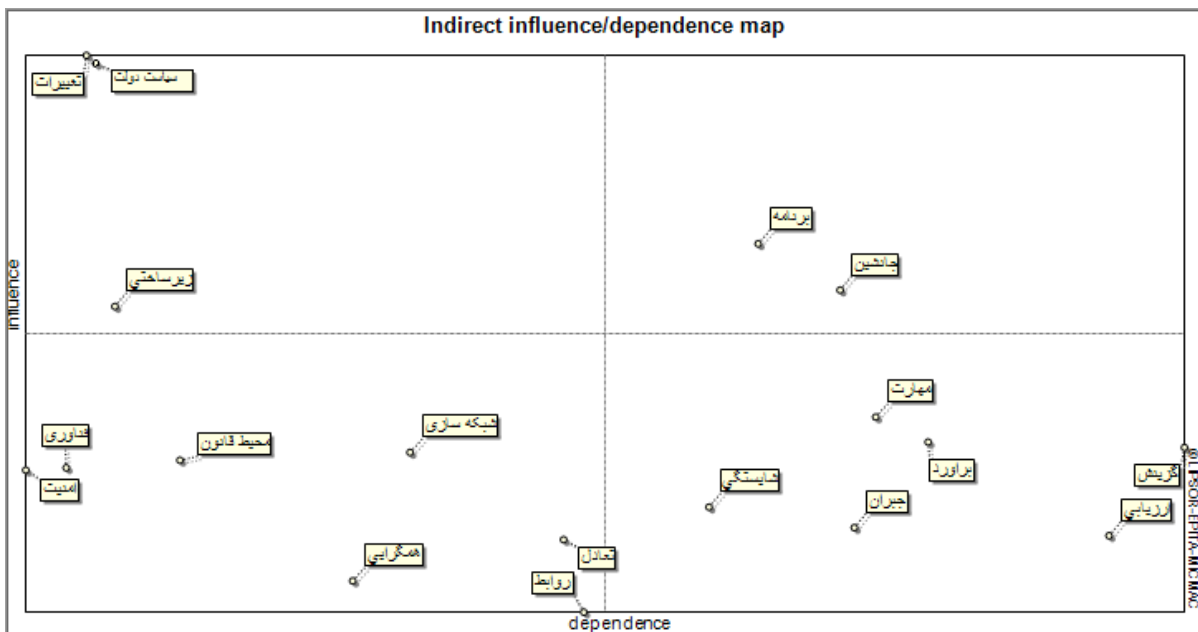
طرح تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مستقیم



متناسب با شکل ۱ متغیرهای سیاست گذاری دولت و تغییرات جمعیتی به عنوان متغیرهای تأثیرگذار می‌باشند. متغیرهای چند مهارتی، برآورد نیروی انسانی، گزینش و استخدام کارکنان، ارزیابی مداوم منابع انسانی، تعادل سالم در کار و زندگی، کیفیت روابط کارفرما-کارمند و جبران خدمات به عنوان متغیرهای تأثیرپذیر شناسایی شدند. متغیرهای برنامه آموزشی و جانشین پروری به عنوان متغیر دو وجهی و در نهایت متغیرهای امنیت و سرمایه گذاری منابع انسانی، عوامل زیرساختی (محیطی مکانی)، همگرایی سازمانی، فناوری اطلاعات، محیط قانونی منابع انسانی، شایستگی منابع انسانی به عنوان متغیرهای مستقل شناسایی شدند.

شکل ۲

طرح تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مستقیم متغیرها

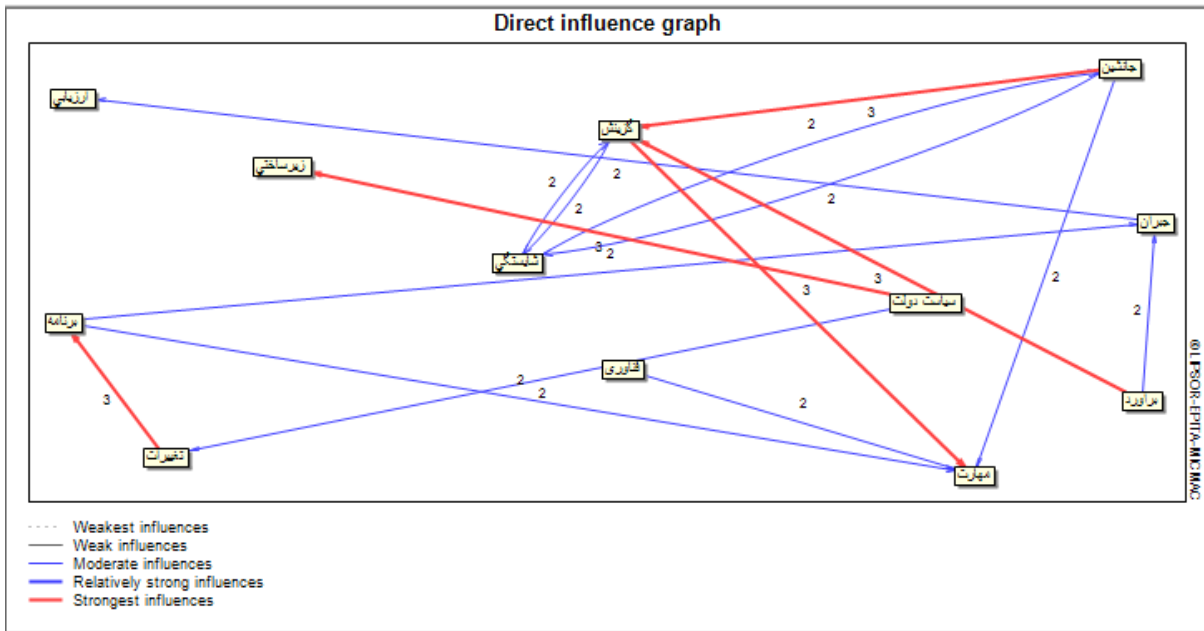


متناسب با شکل ۲ متغیرهای سیاست دولت، عوامل زیرساختی (محیطی مکانی)، و تغییرات جمعیتی به عنوان متغیرهای تأثیرگذار می‌باشند. متغیرهای چند مهارتی، برآورد نیروی انسانی، گزینش و استخدام کارکنان، ارزیابی مداوم منابع انسانی، جبران خدمات و شایستگی منابع انسانی به عنوان متغیرهای تأثیرپذیر شناسایی شدند. متغیرهای برنامه آموزشی و جانشین پروری به عنوان متغیر دو وجهی و در نهایت متغیرهای امنیت و سرمایه گذاری منابع انسانی، همگرایی سازمانی، فناوری اطلاعات، محیط قانونی منابع انسانی و شبکه سازی و کار تیمی به عنوان متغیرهای مستقل شناسایی شدند.

پس از مشخص کردن وضعیت هر یک از عوامل موثر، روابط این عوامل در نرم افزار میک مک مورد بررسی قرار گرفت که تأثیرات عوامل به صورت مستقیم و غیرمستقیم در اشکال زیر نشان داده شده است. چگونگی روابط عوامل موثر در پنج سطح تأثیرات بسیار ضعیف تا بسیار قوی؛ تأثیرات ضعیف تا بسیار قوی؛ تأثیرات نسبتاً قوی تا بسیار قوی؛ تأثیرات قوی تا بسیار قوی؛ تأثیرات بسیار قوی نمودار مربوط به سطح تأثیرات مستقیم عوامل از بسیار ضعیف تا بسیار قوی روابط بین متغیرها در خروجی نرم افزار میک مک در ادامه ارائه می‌گردد.

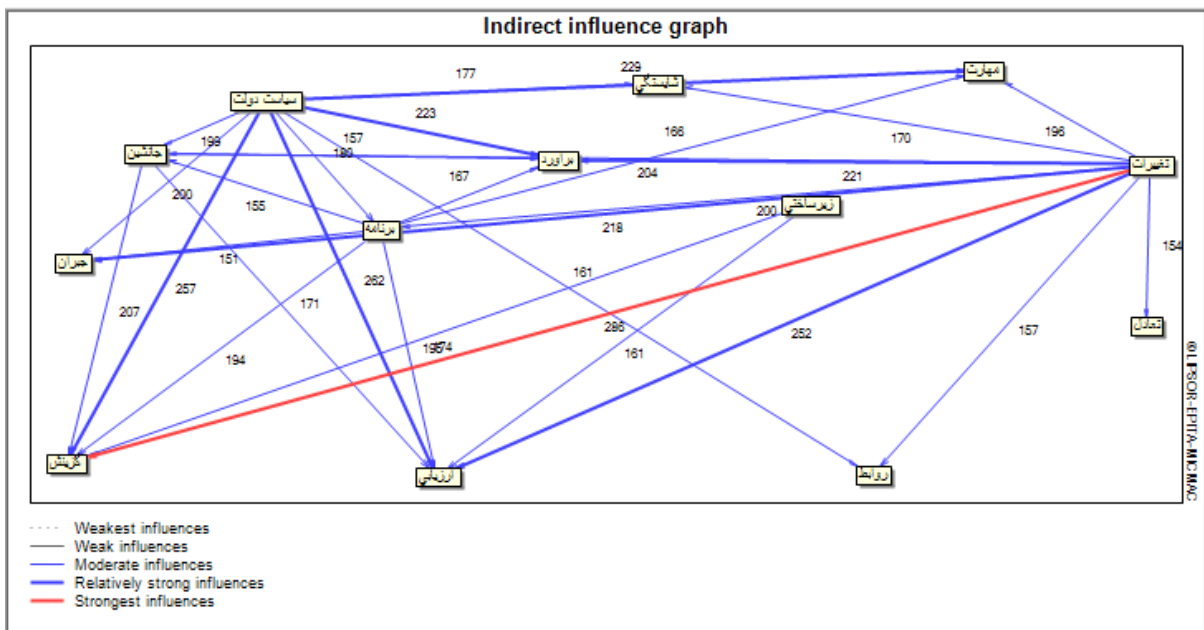
شکل ۳

نمودار تاثیرات مستقیم عوامل (تاثیرات بسیار ضعیف تا بسیار قوی)



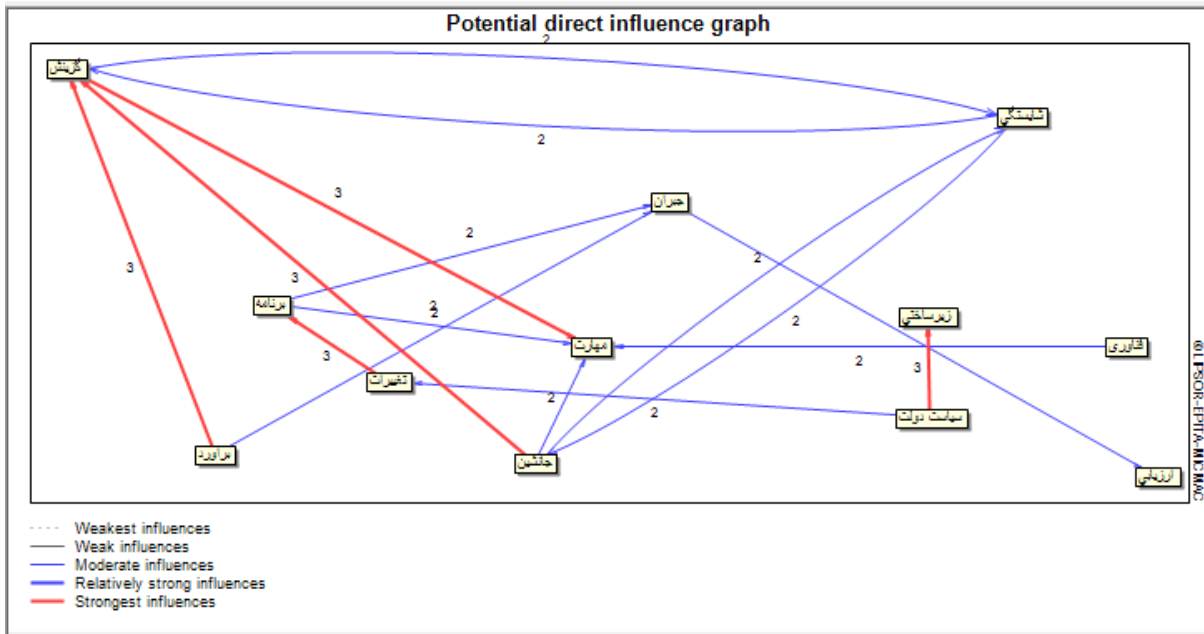
شکل ۴

نمودار تاثیرات غیر مستقیم (تاثیرات بسیار ضعیف تا بسیار قوی)



شکل ۵

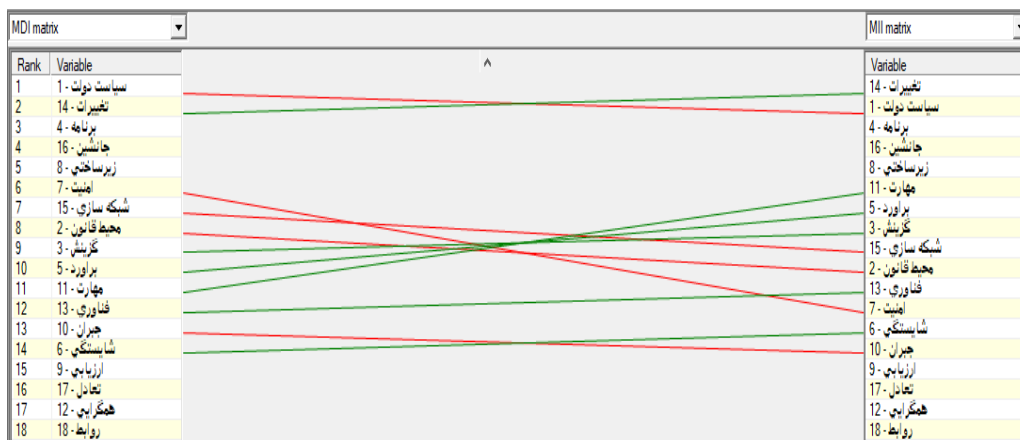
نمودار تاثیرات بالقوه مستقیم عوامل (تأثیرات بسیار ضعیف تا بسیار قوی)



بر اساس خروجی پروژه میک مک میزان تأثیرگذاری هر یک از ماتریس‌های مستقیم و غیرمستقیم بر اساس رتبه مشخص شده است. در بررسی تأثیرگذاری مستقیم متغیرهای صنعت ورزش با تأکید بر اقتصاد، متغیرهای سیاست گذاری رتبه اول؛ تغییرات جمعیتی دوم؛ برنامه آموزشی رتبه سوم و جانشین پروری در رتبه چهارم قرار گرفتند رتبه سایر متغیرها در ماتریس تأثیرگذاری مستقیم به ترتیب در شکل ۶ ارائه شده است.

شکل ۶

اولویت بندی متغیرهای تأثیرگذار



بحث و نتیجه گیری

سیاست‌های دولت به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. انباشت و بهسازی سرمایه انسانی نیازمند سیاست گذاری دولت است، اما هر دولتی این قدرت و توانایی را ندارد. نوع دولت و چگونگی شکل گیری آن متغیری تعیین کننده در کارایی و اثربخشی سیاستگذاری توسعه سرمایه انسانی است. گزینش و استخدام کارکنان به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. همراستا با نتایج این پژوهش، گلک و کاهیا (۲۰۰۶) معتقدند سازمان‌ها معمولاً مشکل زیادی در استخدام و نگهداری کارکنان خود دارند. افزایش رقابت جهانی و ادغام شرکت‌ها به این معناست که سازمان‌ها نمی‌توانند یک نظام انتخاب ضعیف برای کارمندان داشته باشند، زیرا یک سازمان موفق باید افراد صحیح را در زمان صحیح قرار داده و افراد را مناسب اهداف، فرهنگ و راهبردهای شغلی انتخاب کند (Golec, 2007). به عبارت دیگر، تعیین عوامل انتخاب، باید با در نظر گرفتن جهت راهبرد سازمان و فرهنگ آن باشد. بنابراین شاید بتوان عنوان کرد که چنانچه سازمانی از مزیت رقابتی جذب و تأمین منابع انسانی اثربخش و واجد صلاحیت برخوردار باشد و از استاندارد مشخصی تبعیت نماید، تالش میکند عالوهر مطالعه ماهیت و ویژگی‌های مورد نیاز هر شغل به گردآوری و گزارش اطلاعات کافی در مورد آن‌ها بپردازد و به رفع نارسائی‌ها و کاستی‌هایی که در کیفیت زندگی کاری کارکنان به وجود می‌آید، توجه کند. همچنین این رویکرد، برنامه ریزی دقیق و عمیقی درباره نحوه ورود و خروج منابع انسانی ارائه میدهد و از طریق فرایند کارمندیابی، شرایط الزم برای ایجاد بهبود در نحوه ورود کارجویان بالقوه را مهیا ساخته و تدابیر الزم برای انتخاب بهترین کارکنان را با تفکر و بینش راهبردی فراهم می‌سازد.

برنامه ریزی آموزشی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. آموزش حین شغل را میتوان نخستین شیوهای دانست که بشر برای تربیت نیروی انسانی ابداع کرد و البته هنوز نیز محبوبترین راهبرد در این زمینه محسوب می‌شود. در این نوع آموزش یک صنعتکار با تجربه در موقعیتهای عمدتاً یک به یک (استاد و شاگرد) نحوه انجام وظایف شغلی خاصی را به یک فرد تازه کار می‌آموزد. شاید بتوان علت مهم محبوبیت این شیوه تا عصر حاضر را سادگی آن دانست، چرا که سازمان صرفاً می‌بایست یک کارمند با تجربه خویش را مأمور کند تا نحوه انجام وظایف شغلی مشخصی را به کارمند جدید نشان دهد. آموزش، یک نوع سرمایه گذاری ضروری برای سازمان است. بدست آوردن رضایت کارکنان، به سرمایه گذاری در امر آموزش بر می‌گردد یعنی فعالیتهای آموزشی با کل فعالیتهای کسب و کار در ارتباط است. باید حمایت مدیران عالی سازمان را جهت آموزش بدست آورد و بدون حمایت آنان مهم نیست که چقدر برنامه آموزشی خوب انجام شده است و احتمال دارد که نتیجه مطلوبی نداشته باشد. لازم است به مدیران عالی توضیح داده شود که چطور آموزش برای سازمان و کارمندان آن مفید خواهد بود و چطور با اهداف کسب و کار در ارتباط است. هدف اساسی آموزش، کمک به سازمان جهت نیل به مقاصدش می‌باشد. آموزش بدنبال توسعه صلاحیت‌ها و شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد آن‌ها می‌باشد و فلسفه آموزش در یک سازمان بیانگر میزان اهمیت آموزش در سازمان است.

برآورد نیروی انسانی آینده به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. در این زمینه شاید بتوان عنوان کرد که برای پیش بینی نیاز سازمان به نیروی انسانی، معمولاً عوامل متعددی در نظر گرفته می‌شود. اما، مهمترین عامل، میزان تقاضایی است که در بازار برای تولیدات یا خدمات سازمان وجود دارد. بنابراین، برای محاسبه تعداد نیروی انسانی مورد نیاز سازمان نخست باید میزان تقاضا برای تولیدات یا خدمات سازمان برآورد گردد و سپس تعداد نیروهای لازم برای جوابگویی به این تقاضا تعیین شود. اگر نیروی انسانی برای انجام فعالیت‌ها به شیوه‌ای صحیح و اصولی انتخاب نشود، سبب بروز مشکل‌هایی مانند به کارگیری افراد بیش از تعداد مورد نیاز یا حتی به کارگیری افراد کمتر از تعداد مورد نیاز خواهد شد. نتیجه به کارگیری مازاد نیروی انسانی، افزایش هزینه‌هایی مانند پرداخته‌ای

حقوق و دستمزد غیرضروری و به کارگیری نیروی انسانی کمتر از تعداد موردنیاز، بروز مشکل‌هایی مانند کاهش تولید و از دست رفتن فرصت فروش کالا را رقم خواهد زد.

شایستگی منابع انسانی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. سازمان‌های ایرانی به مدل‌های شایستگی توجه چندانی ندارند و از نقش آن‌ها در تحقق اهداف خود، غافل هستند. زیرا این مدل‌ها و تأثیر آن‌ها را در ایجاد مزیت رقابتی نمی‌شناسند و قادر به اندازه‌گیری آن‌ها نیستند. لذا آشنایی مدیران و متخصصان منابع انسانی با مدل‌های شایستگی کارکنان و تأثیر آن‌ها بر عوامل سازمانی یقیناً در راه بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی و ابقاء سازمان آن‌ها مثمر ثمر خواهد بود. در رویکرد شایسته‌محور باید مأموریت، ارزش‌ها و اهداف استراتژیک سازمان به اجزاء کوچک تقسیم شود. شایستگی‌ها باید در راستای استراتژی و اهداف سازمان شده تا سازمان، نیازهای کنونی و موفقیت بلندمدت آینده خود را کسب نماید.

امنیت و سرمایه‌گذاری منابع انسانی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. زمانی که اصطلاح سرمایه‌انسانی برای اولین بار در تحلیل‌های سطح کسب و کار مطرح شد، این مفهوم در تحلیل تأثیر سرمایه‌گذاری و نرخ بازده افراد به طور گسترده‌ای به عنوان یک سازه سطح فردی به کار گرفته شد. این در حالی است که در مدل‌های رشد اقتصادی که در دهه ۱۹۵۰ توسط اقتصاددانان نئوکلاسیک نظیر روبرت سولو و تریور سوآن ارائه شده‌اند رشد اقتصادی فقط به میزان سرمایه و نیروی کار موجود در اقتصاد ربط داده شده است و متغیرهای غیراقتصادی نظیر کیفیت سرمایه انسانی و سلامت نیروی کار در آن‌ها نادیده گرفته شده‌اند. این تئوری‌ها ادعان داشتند که به علت قانون نزولی بودن بازگشت نسبت به مقیاس، با افزایش سرمایه رشد اقتصادی کاهش خواهد یافت و لذا باید به تکنولوژی به عنوان عامل تسریع‌کننده رشد توجه نمود. از این روست که در عصر حاضر، منابع انسانی دانشگر به عنوان مهمترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد شده است و اعتقاد سازمان‌ها نیز بر آن است که باید کارکنان را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرایندهای سازمانی دانست و باید در این رایتا امنیت کاری آن‌ها نیز تامین گردد.

عوامل زیرساختی (محیطی - مکانی) منابع انسانی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. همسو با نتایج پژوهش حاضر، پژوهش‌گران معتقدند برای اینکه افراد بتوانند از قابلیت‌های خود به شکل مطلوبی در جهت پیشبرد اهداف سازمان استفاده کنند، بایستی علاوه بر تأمین زیرساخت‌های لازم در سازمان، مورد حمایت مادی و معنوی قرار گیرند و نیازهایی مانند تأمین حقوق و مزایا، بی‌مه، خدمات رفاهی و... افراد مهیا شود. مکان مرکز عمل آگاهانه و ارادی انسان هاست و از این نظر، منبع مهم هویت فردی و جمعی است. این در حالی است که در روانشناسی محیطی وابستگی میان مکان و رفتار از مبحث مهم است. ارزیابی مداوم منابع انسانی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. حیات سازمانی در گرو عملکرد صحیح کارکنان است و می‌توان کارکنان را با مدیریت موثر عملکرد پرورش داد، نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد، و به سوی آرمان‌ها و اهداف سازمانی پیش برد (Mokhtarpour Asl, 2022). کارکنان و عملکردشان نقش اساسی در موفقیت هر سازمان ایفا میکنند، و مدیریت عملکرد کارکنان نیز یکی از مهمترین موضوعات در مدیریت سازمان است.

جبران خدمات منابع انسانی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. پاتنایک و سوار (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تحلیل انتشارات در زمینه مدیریت جبران خدمات از ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۷، عوامل محیطی و عوامل فردی را به عنوان ابعاد مؤثر بر جبران خدمات و پاداش معرفی کردند (Patnaik, 2019). همچنین کوکسیا و ایگور (۲۰۱۸) در مقاله‌ای تحت عنوان جبران خدمات و پاداش در بخش دولتی، هدف خود را پیشنهاد طبقه بندی جدیدی شامل رسمیت، محسوس بودن و قانونی بودن به منظور ایجاد یک مدل تفسیری در بخش عمومی عنوان کردند. آن‌ها در یک چارچوب تئوریک تا جایی که امکان داشت اقدام به واضح سازی و عمومیت

بخشیدن عناصر متعدد سیستم‌های جبران خدمات و پاداش در بخش عمومی به منظور بنا نهادن بنیانی برای توسعه بیشتر طبقه بندی‌ها و تئوری‌های پیچیده‌تر جهت کاربرد برای مدیران نمودند. جبران خدمات، ستاده و مزایایی است که کارمند به صورت پرداخت، دستمزد و پاداش‌های مشابه دریافت می‌کند مثال مابه ازای پولی که به منظور افزایش عملکرد پرداخت می‌گردد (Coccia, 2018). جبران خدمات بخشی از بده بستان‌های بین کارمند و کارفرما محسوب می‌شود که از قرارداد کارمند نشات می‌گیرد به طوری که چشم انداز پرداخت کارکنان یک نیاز ضروری زندگی است. پرداخت بابت کاری انجام می‌شود که افراد کارشان را به دیگری واگذار می‌کنند تا بجای آن‌ها انجام دهد. از دید کارمند پرداخت یکی از مهمترین بخش‌های جریان نقدی است. جبران خدمات اغلب با نصف جریان نقدی شرکت‌ها برابر است؛ اما در بخش خدمات، بیش از نیمی از آن است و این امر برای جذب کارمند و ایجاد انگیزه در او برای افزایش عملکرد اهمیت دارد.

مهارت منابع انسانی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. یکی از مهمترین ویژگی‌های انسان توانمند، داشتن دانش و مهارت است. مهارت شامل کلیه توانایی‌های ابتدایی لازم است که انجام کار را در شرایط تعیین شده عملی می‌سازد. و به طور عمده سه حوزه مهارت شامل مهارت فنی، مهارت انسانی و مهارت ادراکی برای مدیران و کارکنان در نظر گرفته می‌شود. بهره مندی نیروهای کلیدی از مهارت و تخصص در زمینه‌های گوناگون، مهمترین نیاز سازمان‌ها به حساب می‌آید. صنعت گردشگری ماهیتی خدماتی دارد و محصول اصلی آن تجربه‌ایست که گردشگر و میهمان از حضور در مقصد کسب می‌کند. بنابراین دانش و مهارت کارکنان و عرضه‌کنندگان صنعت نقش بسیار مهمی در کیفیت تجربه، ایجاد رضایت و در نهایت توسعه گردشگری در آن مقصد خواهد داشت.

همگرایی سازمانی منابع انسانی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. همسو با نتایج تحقیق پاتنایک و سوار (۲۰۱۹) بیان می‌کند که همگرایی منابع انسانی میان نظام‌های سازمانی موجب می‌شود تا فعالیت‌های کاری در مرزهای سازمان‌های مختلف درگیر یک زنجیره تامین، منسجم و یکپارچه گردد. در چنین حالتی، سازوکارهای هماهنگی در دستگاه‌های بین سازمانی، میان کارکنان رخ می‌دهد که مشتریان یکسانی دارند (Patnaik, 2019)؛ لذا برای دستیابی به درک مشترک و توافق درباره شیوه کار و همچنین اجتناب از اهداف متعارض، وظایف یکپارچه و منسجم می‌شود.

فناوری اطلاعات به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. با توسعه فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات در سطح جهان که جدیدترین خدمات فناورانه را در کشورهای پیشرفته به کلیه اقشار جامعه ارائه می‌نماید، این پدیده با سرعت بسیار نیز در کشورهای در حال توسعه به عنوان یک خواست و نیاز عمومی از سوی شهروندان به دولت‌ها و مسئولان مطرح شده است. تغییرات جمعیتی (تفاوت در نسل‌ها) به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. یکی از ویژگی‌های دوران گذار جمعیتی، مسأله تغییر ساختار سنی جمعیت و در نتیجه افزایش جمعیت در سن کار است. لازم به ذکر است که پنجره جمعیتی و بهره وری اقتصادی ناشی از آن همواره قطعی نیست و برای تحقق این فرصت نیاز به اتخاذ سیاست‌های مناسب در حیطه آموزش و بهداشت و انعطاف و توسعه در بازار کار و همچنین تشویق سرمایه گذاری و پس انداز است. اگر سیاست‌های مناسب در دوره طلایی جمعیتی اتخاذ نگردد ممکن است منجر به هدر رفتن سرمایه گذاری در بخش آموزش، افزایش بیکاری و بار اقتصادی غیرقابل تحمل بر بخش‌های تأمین اجتماعی و بیمه گردد.

شبکه سازی و کار تیمی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. برخی از محققان کار تیمی را مجموعه‌ای از فعالیت‌های مرتبط به هم تعریف کرده اند که شامل نظارت بر عملکرد، دریافت و دادن بازخورد، ارتباطات دوطرفه، تطبیق پذیری، انعطاف پذیری و هماهنگی فعالیت هاست.

جانشین پروری به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. یکی از اهداف این برنامه آن است که استعداد‌های موجود (کنونی) در سازمان را با استعداد‌های مورد نیاز (آینده) تطبیق دهد و به سازمان هنگامی که با چالش‌های عملیاتی و استراتژی مواجه می‌گردد، از طریق داشتن افراد مناسب در مکان و زمان مناسب برای انجام فعالیت‌های کارآمد و مناسب، کمک نماید.

تعادل سالم در کار و زندگی به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. تعادل کار و زندگی که جهت بهبود تجربه کارکنان از زمینه‌های کاری و غیر کاری به کار برده می‌شود با افزایش عملکرد سازمانی همراه است. کیفیت بالا و تعادل کار و زندگی باعث مشارکت و سهیم شدن بیشتر کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و کاهش تعارضات خانواده و کار کارکنان می‌شود که خود همین امر موجب می‌شود کارکنان از شغل خود رضایت داشته و از ایفای وظایف و مسئولیت‌های شغلی لذت ببرند.

کیفیت روابط کارفرما-کارمند به عنوان پیشران‌های توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری ورزشی شناسایی گردید. کار قسمت اعظم زندگی انسان‌ها را در بر گرفته و نماد ارزش‌های شخصی است، کار مظهر موقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی انسان است و موجب تبلور استعداد‌های درونی انسان است. از طرف دیگر توسعه جوامع و پیشرفت همه جانبه جوامع به نحوه و چگونگی انجام کار افراد آن جامعه بستگی دارد، به عبارت دیگر انباشت و بهره‌وری از سرمایه انسانی موتور اصلی توسعه همه جانبه جوامع علی‌الخصوص توسعه اقتصادی - اجتماعی و مهمترین عامل سطح توسعه کشورها است و با این که تصور می‌شد با پیش رفت فن آوری و به کارگیری نظام‌های خودکار، نقش نیروی انسانی کاهش یابد ولی اکنون ثابت گردیده که وابستگی و موفقیت این نظام‌ها به عامل انسانی انکار ناپذیر است، اما این اکسیر موفقیت و یا عامل اصلی توسعه، زمانی بهره‌وری الزم را دارد که در محیط و شرایط مناسب قرار گیرد. زیرا موفقیت آن مستلزم وجود روابط منطقی در محیط کار است.

به طور کلی می‌توان بیان کرد که از آنجا که برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی تحت تأثیر فناوری‌های نوآورانه است، در نتیجه نیاز به شناسایی روندها، تغییرات و تهدیدات احتمالی آینده و راهبردهای توسعه بیشتر از گذشته نمایان است؛ چون دولت‌ها و سازمان‌ها جهت بقا به آن نیاز دارند. از سوی دیگر برنامه‌ریزی مناسب در جذب، بهسازی، نگهداشت و استفاده‌ی اثربخش از منابع انسانی به عنوان مهمترین سرمایه راهبردی هر کشور و هر سازمان، مستلزم آینده‌نگاری راهبردی است تا مهارت‌های مورد نیاز مشاغل آینده، اولویت‌ها و مقاصد را پیشبینی کرده و زمینه را برای راهبردهای مناسب جهت خلق آینده‌های مطلوب فراهم نماید. در صورتیکه نیروها و روندهای کلیدی اثرگذار بر توسعه منابع انسانی تکامل پیدا کنند این زمینه فراهم می‌شود که تاکید بر متغیرهای چند مهارتی، برآورد نیروی انسانی، گزینش و استخدام کارکنان، ارزیابی مداوم منابع انسانی، جبران خدمات و شایستگی منابع انسانی به مراتب بیشتر شود.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Coccia, M., Igor, Benati. (2018). Rewards in public administration: a proposed classification. *Journal of Social and Administrative Sciences*, 5(2), 68-80. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3219109#paper-citations-widget
- Darsana, I. M., Sudjana, I Made. (2022). A literature study of Indonesian tourism human resources development in the era of society 5.0. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 2691-2700. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2014>
- Elshaer, I. A., Azazz, Alaa M. S, Fayyad, Sameh. (2023). Green Human Resources and Innovative Performance in Small- and Medium-Sized Tourism Enterprises: A Mediation Model Using PLS-SEM Data Analysis. *Mathematics*, 11(3), 711. <https://doi.org/10.3390/math11030711>
- Golec, A., Kahya, Esra. (2007). A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. *Computers & Industrial Engineering*, 52(1), 143-161. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2006.11.004>
- Mapjabil, J., Marzuki, Mazdi, Kumalah, Mohd Jirey, Tangavello, Logeswaran, Abidin, Mohammad Kadir Zainal. (2015). Sport as a tourism attraction in Malaysia: Potential and prospects. *Geografia*, 11(12), 23-31. <http://journalarticle.ukm.my/9553/1/3.geografia-si-nov15-jabilmapjabil-edam.pdf>
- Matthews, E. (2016). Respect for personhood in medical and psychiatric ethics. *Ethics, Medicine and Public Health*, 2(4), 490-498. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2016.10.007>
- Mokhtarpour Asl, H., Kameli, Mohammad-Javad. (2022). A Model for Evaluating the Sustainable Performance of Human Resources. *Management and Development Process*, 35(1), 81-115. <https://doi.org/10.52547/jmdp.35.1.81>
- Patnaik, P., Suar, Damodar. (2019). Analyses of Publications on Compensation Management From 2004 to 2017. *Compensation & Benefits Review*, 51(2), 55-76. <https://doi.org/10.1177/0886368719860673>