



The role of sustainable human resources management based on the cultural dimensions of Islamic resistance discourse in the growth of tourism (Case study: World city of resistance; Kerman)

Javid Sobhani Ogholbeyk, Sanjar Selajegheh¹ , Ameneh Firouzabadi, Zahra Anjom Shuaa, Shahin Sharfi

¹- Ph.D Student of public administration, organizational behavior, Kerman branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

²- Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. Email: s.salajeghe@iauk.ac.ir

³- Department of Social Sciences, Bardsir Branch, Islamic Azad University, Bardsir, Iran.

⁴- Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

⁵- Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 15 May 2023

Revised: 01 July 2023

Accepted: 10 September 2023

Published online: 23 September 2023

Keywords:

sustainable human resources management,

Islamic resistance discourse,

Religious tourism,

Kerman city.

ABSTRACT

Introduction: Today, tourism is one of the leading sectors in the global economy and includes a huge source of income, job creation, cultural exchanges, etc. On the other hand; Tourism managers believe; Human resources and its management is an effective factor in success, therefore; The city of Kerman, having a vast historical background, is now one of the effective bases of the discourse of Islamic resistance and the burial place of General Martyr Soleimani; It can accommodate historical-religious tourists.

Data and Method: The method of this research is descriptive-survey of correlation type. In the qualitative part, the cultural dimensions of the discourse of Islamic resistance are known using the exploratory approach. The statistical population includes all managers, employees and tourism activists of Kerman city, which due to the high volume of the population using Cochran's formula and at the error level of 5. The number of statistical sample is estimated to be 384 people. SPSS software was used in the descriptive statistics section and PLS software was used for confirmatory factor analysis so that the data could be properly analyzed. MAXQDA software has also been used to achieve the cultural dimensions of the Islamic resistance discourse.

Results: The cultural dimensions of the discourse of Islamic resistance include; Idealism, professional ethics, humility and respect, service, field management, national identity and realism. also; Dimensions of sustainable human resource management include; Health promotion, education, self-responsibility, stakeholder perspective, performance management, competitive advantage and innovation.

Conclusion: There is a positive and significant relationship between the cultural aspects of the discourse of Islamic resistance and sustainable human resource management in the field of religious tourism, therefore; It is suggested that tourism managers use the obtained concepts to introduce Kerman as a world city of resistance and an exemplary model in religious tourism.

Cite this article: Sobhani Ogholbeyk, Javid., Selajegheh, Sanjar., Firouzabadi, Ameneh., Anjom Shuaa, Zahra., Sharfi, Shahin. (2023). The role of sustainable human resources management based on the cultural dimensions of Islamic resistance discourse in the growth of tourism (Case study: World city of resistance; Kerman). *Urban Social Geography*, 10 (2), 41-57. <http://doi.org/10.22103/JUSG.2023.2102>



© The Author(s).

Publisher: Shahid Bahonar University of Kerman.

DOI: <http://doi.org/10.22103/JUSG.2023.2102>

¹- **Corresponding Author:** Selajegheh, S., Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

✉ s.salajeghe@iauk.ac.ir ☎ (+98) 3433210043

Introduction

Today, tourism is one of the leading sectors in the global economy and is considered as a huge source of income, job creation, export, import, cultural exchanges, etc. Also, the development of the tourism industry due to its connection with various industries can be beneficial in moving the economic wheel of countries. In addition, due to the greater share of youth employment in this industry, countries with a young population and suffering from unemployment can benefit from the development of the tourism industry as a tool to solve the unemployment problem. In addition, the pollution created in the tourism industry is insignificant compared to many other productive sectors. On the other hand; The importance of human resource management in order to achieve a competitive advantage is an inner belief for all managers and has become a focus for research. One of the dominant approaches in gaining a competitive advantage for organizations is the resource-based approach. One of the main resources through which organizations try to gain a competitive advantage for themselves is human resources. The application of the resource-based approach in human resources in recent years has made experts propose new concepts. Accordingly; Tourism managers have a single opinion. Their view is on human resources and human resource management activities and strategies as an important factor to achieve success, accordingly; The city of Kerman, having a vast historical background, is now the birthplace of the martyrs of the Islamic Resistance Front and the grave of the martyred general Hajj Qassem Soleimani, and is one of the effective bases of the discourse of Islamic resistance and can welcome historical-religious tourists. With the aim of analyzing how to increase the growth of religious tourism in the city of Kerman, the present research has investigated the role of sustainable human resource management based on the cultural dimensions of the discourse of Islamic resistance in the growth of tourism.

Data and Method

The purpose of this research is practical and the method of this research is descriptive-survey. The researchers used library studies to collect primary data and tried to obtain accurate information by using a researcher-made questionnaire. Also, in the qualitative part, the cultural components of the discourse of Islamic resistance were gathered using the exploratory approach. The statistical population of the research includes all managers, employees and activists in the field of tourism in Kerman city, which due to the high volume of the population, using Cochran's formula and at the error level of 0.5, the number of statistical sample was estimated to be 384 people. SPSS software was used in the descriptive statistics section and PLS software was used for confirmatory factor analysis to analyze the data correctly. The main challenge facing the research is the lack of sufficient information about the cultural components of the discourse of Islamic resistance. Therefore, after reviewing the theoretical foundations and receiving the opinion of the experts, the researchers analyzed the data using MAXQDA software to discover the components of the discourse of Islamic resistance.

Results

The findings of the research can be defined mainly in two descriptive and quantitative parts; In the descriptive part, the demographic statistics showed that 83% of the respondents were men and 17% were women. Also in relation to age; 19% are between 25 and 35 years old, 37% are between 36 and 45 years old, 31% are between 46 and 55 years old and 13% of respondents are over 56 years old. In relation to the respondents' education, the highest frequency belongs to people with bachelor's education. In the second part; The findings of the research show that the cultural dimensions of the discourse of Islamic resistance include; Idealism, professional ethics, humility and respect, service, field management, national identity and realism. also; Dimensions of sustainable human resource management include; Health promotion, education, self-responsibility, stakeholder perspective, performance management, competitive advantage and innovation.

In order to check the significance of path coefficients, T-values were calculated for each path. The findings showed that the impact of service on sustainable human resource management is equal to 0.417

English Extended Abstract

and its t-statistic value is 7.246, which is greater than the critical value of 1.96. The impact of realism on sustainable human resource management was also found to be 0.629, the t-statistic value of which was equal to 10.635, which was greater than the critical value of 1.96. The effect of humility and respect on sustainable human resource management was 0.612, and its t-statistic value is 10.380 and significant. While the impact of idealism on sustainable human resource management was 0.617, its t-statistic value was 12.927 and it is significant. On the other hand, the impact of professional ethics on sustainable human resource management was 0.671 and its t-statistic value was 11.736, which is significant. The impact of field management on sustainable human resource management is 0.439 and the value of t statistic is 7.637, which is greater than the critical value of 1.96. Finally, the impact of national identity on sustainable human resource management was 0.129, and its t-statistic value was 3.492 and significant.

Conclusion

The results of the research showed that there is a positive and meaningful relationship between the cultural aspects of the discourse of Islamic resistance and sustainable human resource management in the field of religious tourism. Based on this, suggestions were given to the relevant tourism managers and experts of Kerman city and future researchers. Among the most important of these proposals is the application of the cultural aspects of Islamic resistance in the city of Kerman and its introduction as a model and global city of resistance in the religious tourism sector.

نقش مدیریت منابع انسانی پایدار مبتنی بر ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی در رشد گردشگری (مطالعه موردی: جهان شهر مقاومت، کرمان)

جاوید سبجانی اوغول بیک، سنجر سلاجقه^۱ ✉، آمنه فیروز آبادی، زهرا انجم شعاع، شهین شرفی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی رفتار سازمانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. رایانامه: s.salajeghe@iauk.ac.ir

۳- گروه علوم اجتماعی، واحد بردسیر، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسیر، ایران.

۴- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۵- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله: مقاله پژوهشی
مقدمه: امروزه گردشگری از بخش‌های پیشرو در اقتصاد جهانی است و منبع عظیمی از درآمدها، اشتغال زایی و... را در بر می‌گیرد. مدیران گردشگری معتقدند؛ منابع انسانی و مدیریت آن عاملی مؤثر در موفقیت است، کرمان به‌عنوان یکی از پایگاه‌های مؤثر گفتمان مقاومت اسلامی و مدفن شهید سلیمانی؛ می‌تواند پذیرای گردشگران تاریخی-مذهبی باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۵
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۴/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۹
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۰۱

داده و روش: روش پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. در بخش کیفی با رویکرد اکتشافی ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی شناخته می‌شوند. جامعه آماری شامل فعالان گردشگری کرمان است. با استفاده از فرمول کوکران و در سطح خطای ۵٪. تعداد نمونه آماری ۳۸۴ نفر برآورد شده است. از نرم‌افزار SPSS در بخش آمار توصیفی، از PLS جهت تحلیل عامل تاییدی و MAXQDA برای دستیابی به ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی استفاده شد.

یافته‌ها: ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی شامل؛ آرمان گرایی، اخلاق حرفه‌ای، تواضع و احترام، خدمت، مدیریت میدانی، هویت ملی و واقع‌بینی و ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار شامل؛ ارتقا سلامت، آموزش، خود مسئولیتی، دیدگاه ذینفعان، مدیریت عملکرد، مزیت رقابتی و نوآوری است.

نتیجه‌گیری: ارتباط مثبت و معنی دار میان ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی و مدیریت منابع انسانی پایدار در حوزه گردشگری مذهبی وجود دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران گردشگری کرمان را به عنوان جهان شهر مقاومت و الگویی نمونه در گردشگری مذهبی معرفی نمایند.

کلیدواژه‌ها:
 مدیریت منابع انسانی پایدار،
 گفتمان مقاومت اسلامی،
 گردشگری مذهبی،
 شهر کرمان.

استناد: سبجانی اوغول بیک، جاوید؛ سلاجقه، سنجر؛ فیروزآبادی، آمنه؛ انجم شعاع، زهرا؛ شرفی، شهین (۱۴۰۲). نقش مدیریت منابع انسانی پایدار مبتنی بر ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی در رشد گردشگری (مطالعه موردی: جهان شهر مقاومت، کرمان). *جغرافیای اجتماعی شهری*، ۱۰ (۲)، ۴۱-۵۷.

<http://doi.org/10.22103/JUSG.2023.2102>



© نویسنده‌گان.

ناشر: دانشگاه شهید باهنر کرمان.

DOI: <http://doi.org/10.22103/JUSG.2023.2102>

مقدمه

صنعت گردشگری در هزاره سوم به یکی از پر رونق ترین، جذاب ترین و اشتغالزا ترین صنایع جهان تبدیل شده است. رشد سریع گردشگری در دهه های اخیر، نقش قابل توجهی در تامین منابع مورد نیاز ارز و توسعه اقتصادی داشته و باعث توجه بیش از پیش کشورها به آن شده است. رونق گردشگری در هر منطقه تابع شرایط و ویژگی های ملی و منطقه ای شامل سیاست های دولت، عوامل اجتماعی و فرهنگی، جاذبه های طبیعی و تاریخی، کمیت و کیفیت خدمات ارائه شده به گردشگران می باشد (گارود و ورنل^۱، ۲۰۰۶ به نقل از ابراهیمی دهکردی: ۲). علاوه بر این، با توجه به سهم بیشتر اشتغال جوانان در این صنعت، کشورهای دارای جمعیت جوان و مبتلا به مشکل بیکاری، می توانند از توسعه صنعت گردشگری به عنوان ابزاری برای رفع معضل بیکاری بهره جویند. همچنین؛ آلودگی ایجاد شده در صنعت گردشگری در مقایسه با بسیاری از بخش های تولیدی دیگر ناچیز است. در نتیجه، بسیاری از کشورها استراتژی های توسعه خود را بر مبنای توسعه صنعت گردشگری تهیه و تدوین نموده اند و عایدی آنها از محل گردشگری، بزرگترین درآمد صادراتی آنها شناخته می شود که در برخی از آنها به بیش از یک چهارم تولید ناخالص داخلی بالغ شده است (یانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۰).

بنابراین، بررسی عوامل موثر بر توسعه صنعت گردشگری به مثابه نوعی صادرات نامرئی که نه تنها در افزایش درآمدهای مالیاتی، صادرات و رشد اقتصادی کشورها موثر است، بلکه موجب تعالی فرهنگی میزبانان و مهمانان نیز می گردد، از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است. از طرفی؛ فرهنگ با ابعاد مختلف زندگی انسان ها پیوند خورده و در زمینه های اقتصادی، سیاسی، امنیتی و غیره تعریف هایی از فرهنگ شده است. امام خمینی (ره) فرهنگ را کارخانه آدم سازی می داند. در نگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، فرهنگ از چنان اهمیتی برخوردار است که با سرنوشت اجتماعی ملت ها گره خورده است. یکی از مهم ترین و مؤثرترین عوامل برقراری وفاق، اقتدار و ارتقای ضریب امنیت «گفتمان مقاومت اسلامی» در صحنه های گوناگون به خصوص گردشگری است. بر این اساس فرهنگ مقاومت یکی از موضوعات بنیادین ساختار گردشگری در ایران محسوب می شود. فرهنگ گفتمان مقاومت می تواند ایران را در توسعه گردشگری یاری نموده و افق روشنی جهت رسیدن به رشد اقتصادی در کشور باشد (اسدی و رجبی، ۱۳۹۶). مطالعات نشان می دهد غفلت از جوامع محلی و نگرش آنها نسبت به گردشگری یک خلاء مهم در برنامه ریزی مقاصد گردشگری محسوب می شود. در حالی که توسعه، عملکرد موفق و پایداری بخش گردشگری در یک منطقه به حمایت فعال ساکنان محلی بستگی دارد (وزین و همکاران، ۱۴۰۱: ۶۷). از جمله افراد موثر در حوزه گردشگری هر استان می توان به مدیران و به طور ختص مدیران حوزه منابع انسانی اشاره کرد، درواقع؛ منابع انسانی و نحوه مدیریت آن، یکی از عوامل کلیدی موفقیت در صنعت گردشگری به مثابه عامل توسعه اقتصادی پایدار و افزایش فرصت های اشتغال، کسب درآمد و سود حاصل از عملیات گردشگری در هر منطقه یا شهر می باشد (محمدی نجف آبادی و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۶).

اهمیت مدیریت منابع انسانی به منظور دستیابی به مزیت رقابتی برای همه مدیران باوری باطنی و قلبی است و به محوری برای جریان تحقیقات مبدل شده است. یکی از رویکردهای غالب در کسب مزیت رقابتی برای سازمان ها، رویکرد مبتنی بر منبع است. به کارگیری رویکرد مبتنی بر منبع در منابع انسانی در سال های اخیر باعث شده است صاحب نظران مفاهیم جدیدی را مطرح کنند. (رسولی و ضماهنی، ۱۳۹۵). اخیرا محققان زیادی بر پایه رویکرد مبتنی بر منبع، مفهومی نوین با عنوان پایداری منابع انسانی را در حوزه منابع انسانی معرفی کردند. این مفهوم به دلیل افزایش تقاضای حوزه منابع انسانی به مشاغل حرفه ای و مدیریتی در محل کار مدرن و لزوم داشتن مهارت و شایستگی بالا و

1. Garrod&Wornell

2. Yang et al

توانایی خود مدیریتی، مورد استقبال روز افزون مدیران سازمان هایی که خواهان رقابت در عرصه جهانی اند، قرار گرفته است. اندیشمندان متعددی، پایداری را در مدیریت منابع انسانی ابزاری در نظر گرفته اند که به توسعه منابع انسانی، طراحی سیستم پاداش، پایداری در اهداف شرکت ها و استراتژی فرهنگ سازمانی، استخدام نیروی انسانی، امنیت شغلی، ارتقای سلامت، رهبری مشارکتی^۱، کارکنان با انگیزه و با مهارت بالا، مزیت رقابتی پایدار، اقتصاد بر ارزش افزوده، خود مسئولیتی و تعادل کار و زندگی منجر می شود (اینرت^۲، ۲۰۱۰).

با توجه به آنچه گفته شد؛ شهر کرمان با پیشینه تاریخی، فرهنگی و اجتماعی بسیار معتبر از یک طرف و از سوی دیگر وجود گلزار شهدای بین المللی و خصوصاً مزار سید الشهداء مقاومت در معاصر جهان اسلام؛ شهید حاج قاسم سلیمانی هر ساله پذیرای گردشگران مذهبی فراوانی است تا جایی که در رویکرد جدید رسانه ای، از کرمان به عنوان جهان شهر مقاومت یاد می شود، حال پژوهش گر با دغدغه ی حاصل از تجربه علمی و عملی خود به دنبال شناخت کامل تر گفتمان مقاومت اسلامی، مولفه های فرهنگی این گفتمان، ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار و در نهایت چگونگی بکارگیری مفاهیم یاد شده جهت رشد علمی گردشگری در حوزه مدیریتی کرمان است و مشخصاً این پرسش را دنبال می نماید که ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی کدامند و آیا نقشی در مدیریت منابع انسانی پایدار و رشد گردشگری شهر کرمان دارند؟

نقش مدیریت منابع انسانی پایدار مبنی بر ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی در رشد گردشگری (مطالعه موردی: جهان شهر مقاومت کرمان) چگونه است؟

پیشینه نظری

گردشگری مذهبی

گردشگری^۳ به عنوان بزرگترین صنعت در سراسر جهان شناخته شده است. شورای جهانی سفر و گردشگری^۴ خاطر نشان کرد که در سال ۲۰۲۰، گردشگری یک یازدهم از تعداد کل مشاغل در سطح جهان را ایجاد نموده و درآمد اقتصادی ۵/۵ درصد از تولید ناخالص داخلی جهانی را ایجاد کرده است (ژو و همکاران^۵، ۲۰۲۲). صنعت گردشگری اشکال مختلفی دارد؛ گردشگری مذهبی^۶ یکی از قدیمی ترین اشکال گردشگری است و نقش مهمی در تاریخ توسعه گردشگری دارد. گردشگری مذهبی شامل افرادی است که برای اهداف مذهبی یا معنوی سفر نموده و از اماکن مذهبی بازدید و یادار فعالیت هاو جشنواره های مذهبی شرکت می کنند. گردشگری مذهبی به الگوهای معاصر بازدید از مکان های با اهمیت مذهبی یا مکان های زیارتی که هدف بازدیدکنندگان برآوردن نیازهای مذهبی و نیازهای تفریحی است اشاره دارد می کنند (تسای^۷، ۲۰۲۱).

رشد گردشگری

صنعت گردشگری به عنوان یکی از بخشهای عمده اجتماعی و اقتصادی جهان شکل گرفته و در خلال نیمه دوم قرن بیستم حدود چهار تا پنج درصد افزایش یافته است. هم اکنون ترکیب گردشگری بین المللی و داخلی به عنوان بزرگترین

1. participative leadership

2. Inret

3. Tourism

4. World Travel & Tourism Council (WTTC)

5. Xu et al

6. Religious Tourism

7. Tsai

صنعت جهان، شناخته شده است گردشگر، کسی است که برای خشنودی خود و لذت بردن مسافرت می کند. این اصطلاح برای توصیف شخصی که به جایی مسافرت می کند و در مکانی دور از محیط معمولی خود برای بیش از یک شب اما کمتر از یک سال به منظور تفریح، تجارت یا مقاصد دیگر اقامت دارد، استفاده می شود (محللاتی، ۱۳۸۰) با توجه به انواع انگیزه ها، سلیقه ها و ذوقها نوع تقاضا متفاوت خواهد بود. علاوه بر عوامل درونی، مذهبی، سیاسی، فرهنگی، مساله تبلیغات، فصلی بودن، مقدار تعطیلات رسمی، اعیاد و مناسبت های ملی و مذهبی در ایجاد تقاضا موثر است. در زمستان تقاضا برای مناطق برف گیر برای استفاده از اسکی و در تابستان برای مناظر زیبا با توجه به تعطیلات بسیار زیاد است. اگر انگیزه گردشگری مسائل مذهبی باشد با درآمد و سطح قیمتها ارتباط کمتری دارد و اگر انگیزه گردشگری تفریح لذت و سرگرمی باشد با درآمد و سطح قیمت ها ارتباط تنگاتنگ دارد. مهمترین عوامل موثر در مقدار تقاضای گردشگری مساله امنیت در تمام ابعاد است (مطیعی، ۱۳۸۵).

مدیریت منابع انسانی و صنعت گردشگری

از آنجا که گردشگری یک فعالیت خدماتی است و کارکنان، آن را ارائه می کنند نقش کارکنان و منابع انسانی در این صنعت از اهمیت ویژه ای برخوردار است (شهواریان وهاشمی قینانی، ۱۳۹۹). همچنین پیشرفت مدیریت و توسعه منابع انسانی در صنعت گردشگری، به عنوان یک مساله دقیق برای خدمت مناسب تلقی میشود (الهروت ومحمد، ۲۰۱۴). محققان استدلال میکنند که مدیریت منابع انسانی اغلب به لحاظ یک محیط پیوسته متشکل از تمام شیوه های تحلیل و توصیف شغلی، استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش بررسی می شود (رنویک و دیگران، ۲۰۱۲؛ یونگ و دیگران، ۲۰۱۹). در بعضی مطالعات کارکرد کلی مدیریت منابع انسانی را به دو نوع تقسیم بندی نموده اند؛ که عبارت انداز: کارکردهای مدیریتی و کارکردهای عملیاتی. کارکردهای مدیریتی، شامل برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل است و کارکردهای عملیاتی نیز به فعالیتهایی نظیر استخدام، توسعه منابع انسانی، مدیریت جبران خدمات و روابط انسانی اشاره دارد (شهواریان وهاشمی قینانی، ۱۳۹۹). اما نقش مدیریت منابع انسانی بر توسعه گردشگری بطور خاص عبارتست از پیش بینی نیروی انسانی مورد نیاز در صنعت گردشگری، تعیین نیازهای آموزش شی و تدوین برنامه های مورد نیاز برای تعلیم و تربیت، شنا سایی مشکلات و نیازهای بخش گردشگری، دعوت از متخصصان برای ارائه برنامه، دعوت از کارشناسان گردشگری کشورهای فعال در این حوزه برای بررسی پتانسیل های گردشگری ایران و اعزام متخصصان گردشگری داخلی به این کشورها برای آشنایی با نظام گردشگری آنها (اشرافی بجستانی، ۱۳۹۳).

مدیریت منابع انسانی پایدار

ادبیات مدیریت پایداری به صورت راهبردی بر مشارکت افراد به عنوان یک عامل اساسی برای عملکرد پایدار اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی سازمان تمرکز میکند. اصل "مشارکت افراد" شامل نقش آفرینی، به رسمیت شناختن و توانمندسازی اعضا در رسیدن به اهداف سازمانی است (سازمان بین المللی استانداردسازی، ۲۰۱۵) مدیریت منابع انسانی پایدار: مفهوم پایداری که گاهی از آن به عنوان های " توسعه پایدار"، " پایداری شرکت ها" و " مسئولیت

1. Alharout & mohammad

2. Renwick et al

3. Jung and others

4. International Organization for Standardization

اجتماعی شرکت‌ها^۱ یاد می‌شود، در دو دهه گذشته به یکی از موضوعات پژوهشی مهم برای یکپارچه کردن مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان اتخاذ استراتژی مناسبی برای مدیریت منابع انسانی و شیوه‌هایی که دستیابی به اهداف مالی، اجتماعی و زیست محیطی را برای شرکت فراهم می‌کند، تعریف می‌شود (محلاتی، ۱۳۸۰).

مفهوم گفتمان

گفتمان به معنای فراگیر کردن و عمومیت بخشیدن به یک مفهوم، معرفت و اندیشه در بین مخاطبان است؛ به گونه‌ای که به سبب فضای فکری به وجود آمده، همه در آن فضا میاندايشند، پیرامون آن با یکدیگر حرف می‌زنند و تبادل گفتار و معنا می‌کنند، جهت می‌گیرند، به آن معتقد می‌شوند و طبق آن رفتار، و نسبت به آن مطالبه‌گری می‌کنند، و سبب تولد و توسعه دانش‌ها می‌شوند (شبدینی پاشاکی و همکاران، ۱۳۹۵).

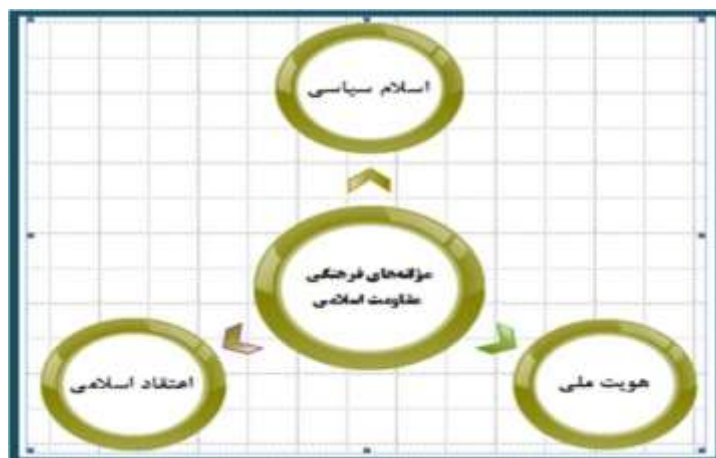
چگونگی شکل‌گیری گفتمان مقاومت اسلامی

درباره منشأ پیدایش مقاومت اسلامی در میان متفکران اختلاف نظر وجود دارد. برخی سید جمال الدین اسدآبادی را بنیانگذار بیداری اسلامی میدانند و آغاز مقاومت اسلامی را به وی منسوب میدارند و برخی دیگر انقلاب اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی (ره) را نقطه آغازین این جنبش میدانند. برای تبیین نحوه پیدایش گفتمان بیداری اسلامی، نظریه‌های مختلفی وجود دارد که میتوان آنها را در دو گروه «درونزا» و «برونزا» تقسیم کرد. بر اساس نظریه‌های برونزا تولد گفتمان بیداری اسلامی نه ناشی از نیازها و اجتهاد درونی، بلکه واکنش طبیعی مسلمانان در برابر گفتمان غربی و هژمون شدن آن گفتمان است. از سوی دیگر، نظریه‌های درونزا را میتوان نظریه‌هایی برشمرد که معتقدند گفتمان بیداری اسلامی اگرچه در غیریت و تضاد با گفتمان غربی خویش را معرفی کرده است (ناظمی اردکانی و خالدیان، ۱۳۹۷).

مؤلفه‌های فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی

یکی از مهمترین مفاهیم بیان شده نظریه لاکلا و موف^۱، دالها هستند که در ترکیب با یکدیگر و به واسطه جهت‌گیری در برابر گفتمان‌های رقیب، شاکله گفتمان را پایه‌ریزی میکنند. در میان دال‌های مختلف تشکیل دهنده هر گفتمان، برخی از دالها در مرکز قرار می‌گیرند و هسته اصلی گفتمان‌ها حول محور آن شکل می‌گیرد. دالهای مرکزی، دارای این خاصیت هستند که عمل مفصل بندی حول آنان صورت می‌گیرد. به همین سبب است که در تحلیل گفتمان، بررسی اینگونه از دالها اهمیت وافری دارد. «ایدئولوژی اسلام سیاسی، اعتقاد دینی و هویت ملی» دالهای مرکزی گفتمان مقاومت اسلامی هستند که گفتمان مقاومت اسلامی بر پایه آنها خود را تعریف میکند و خویشتن را از گفتمان‌های امپریالیسم غرب و بنیادگرایی سلفی متمایز می‌سازد (ناظمی اردکانی و خالدیان، ۱۳۹۷). شکل (۱) تصویری کامل از مؤلفه‌های فرهنگی گفتمان اسلامی را نشان می‌دهد.

1. Lacella and Moff



شکل ۱- مؤلفه‌های فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی

پیشینه عملی

ناظمی اردکانی و خالدیان (۱۳۹۷)، تحقیقی تحت عنوان «مؤلفه‌های فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی در جهان اسلام» انجام دادند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اعتقاد دینی، هویت ملی و ایدئولوژی اسلام سیاسی مهمترین مؤلفه‌های فرهنگی مقاومت اسلامی هستند که در ایجاد، تقویت و استمرار گفتمان مقاومت اسلامی در خاورمیانه و همچنین غلبه بر گفتمان‌های غربی و یا بنیادگرا نقش اساسی دارند و غفلت از هر کدام از این مؤلفه‌ها باعث خواهد شد تا گفتمان مقاومت اسلامی از سوی گفتمان‌های معاند به چالش کشیده شود. چاوشی و غلامی (۱۳۹۹)، تحقیقی تحت عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار در محیط‌های صنعتی شرکت ملی حفاری ایران» انجام دادند. در این پژوهش ابتدا درخت سلسله‌مراتب تشکیل شد، سپس به بررسی گزینه‌های مورد بررسی با توجه به معیارها پرداخته شد و پس از آن به بررسی معیارها بر مبنای تابع هدف پرداخته شده است. نتایج و اولویت‌های عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار به ترتیب شامل شاخص‌های محیطی در رتبه اول در رتبه دوم اولویت، شاخص‌های اقتصادی و شاخص‌های اجتماعی در رتبه سوم قرار گرفتند. وزین و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی تحت عنوان؛ تحلیل نگرش جامعه محلی نسبت به اثرات گردشگری در جهان شهر اصفهان را انجام دادند، یافته‌های حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که؛ از دیدگاه جامعه محلی در محله نقش جهان اثرات مثبت گردشگری بیش از منفی بوده و جامعه میزبان نسبت به گردشگری رضایت نسبی دارند. بیشترین تأثیر مثبت بر حوزه‌های زیباسازی فضای شهری و فرصت اشتغال و تأثیر منفی در حوزه ازدحام جمعیت ارزیابی شد. از تحلیل مصاحبه ۲۸ راهکار قابل عملیاتی در قالب ۷ مقوله شامل توسعه ظرفیت‌های شغلی، جذب سرمایه، برنامه ریزی مشارکتی، تقویت تعامل جامعه میزبان و مهمان، فرهنگسازی، تقویت امنیت شهری و تقویت زیرساخت‌های محله برای افزایش رضایتمندی جامعه محلی بدست آمده است. بنابراین نتایج گویای این مساله است که؛ تسری منافع حاصل از گردشگری به کل محله، هم باعث ایجاد رضایتمندی جامعه محلی نسبت به گردشگری خواهد شد و هم با ارائه خدمات مطلوبتر به جامعه مهمان در رضایتمندی نهایی گردشگران، نقش مؤثری خواهد داشت. پژوهان و فلاحی (۱۴۰۲)، در پژوهش خود به مفهوم پردازی الگوی توسعه گردشگری مذهبی با تأکید بر بقاع متبرکه در استان کرمانشاه پرداختند. جامعه آماری این تحقیق را کارشناسان و خبرنگاران حوزه گردشگری مذهبی در استان تشکیل می‌دهند. با استفاده از نظریه داده بنیاد به کشف مفهوم و طراحی الگوی توسعه گردشگری پرداخته شده است. نتایج تحلیل محتوای داده‌ها، طی سه رویه‌گذاری باز، محوری و انتخابی، به شناسایی ۷۱ مفهوم، ۱۴ مقوله فرعی و درنهایت ۶ مقوله اصلی منتج شد. درنهایت مدل پارادایمی توسعه گردشگری مذهبی ارائه شد که در آن توسعه گردشگری مذهبی به‌عنوان پدیده محوری متأثر از شرایط علی پژوهش انتخاب شد. شرایط زمینه‌ای

و مداخله گر به همراه پدیده محوری، راهبردهای توسعه گردشگری مذهبی را تشکیل دادند و پیامدهایی همچون توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی احصاء گردید. در پایان، براساس یافته های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی باهدف توسعه گردشگری مذهبی در استان کرمانشاه ارائه شده است.

بلاستاکوا و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در مفهوم توسعه پایدار سازمانی پرداختند و نشان دادند که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر افزایش رضایت و مشارکت کارکنان تاثیر دارد. در برخی موارد که صرفاً به قانون و چانه زنی صنفی اتکا داریم نشان از سطح پایین توسعه منابع انسانی است. همچنین؛ استفاده کامل از شیوه های مدیریت منابع انسانی در بهبود مراقبت های بهداشتی مطلوب است. و نتیجه نهایی اینکه؛ اجرای مدیریت منابع انسانی باعث افزایش کیفیت مراقبت های بهداشتی در حوزه منابع انسانی می شود اما نسبت به مسائل انگیزشی بررسی صورت نپذیرفته است. ژرخاریوا^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در مفهوم توسعه پایدار سازمانی پرداختند، این مطالعه بر لزوم تمرکز مدیریت منابع انسانی نه تنها بر نتایج فعالیت های عملیاتی، بلکه بر افزایش رقابت فردی کارکنان و تشدید همکاری و حمایت متقابل برای شکل گیری دانش شرکتی به دلیل توسعه دانشگاه های شرکتی و سیستم های یادگیری الکترونیکی تاکید دارد. نتایج نشان دهنده آن است که؛ استراتژی مدیریت منابع انسانی باید بر تجزیه اهداف در توسعه پایدار، ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب، توسعه مدل های کسب و کار مبتنی بر ارتباط مؤثر با مصرف کنندگان، انتخاب جدیدترین اشکال سازمان دهی تجاری و انجام کسب و کار متمرکز باشد. چن و همکاران^۳ (۲۰۲۲)، به طراحی و پیاده سازی سیستم مدیریت منابع انسانی پرداختند این مطالعه بر اساس آشنایی با فناوری های اصلی سیستم، الزامات سیستم مدیریت منابع انسانی را از جنبه های نقش سیستم، عملکرد سیستم، عدم کارکرد سیستم و ... مورد تحلیل قرار داده و فرآیند طراحی و پیاده سازی را تشریح نموده است. نتایج نشان می دهد که این سیستم نیازهای شرکت ها را برآورده می کند، رابط سیستم زیبا و آسان برای استفاده است، عملیات سریع و راحت است، و عملکردها کامل و قدرتمند هستند که برای بهبود سطح مدیریت منابع انسانی شرکت ها بسیار مساعد است و سود اقتصادی نسبتاً بالایی دارد.

داده ها و روش شناسی

روش تحقیق حاضر توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی مدیران، کارکنان و فعالان حوزه گردشگری شهر کرمان است که با توجه به حجم بالای جامعه با استفاده از فرمول کوکران و در سطح خطای ۵٪. تعداد نمونه آماری ۳۸۴ نفر برآورد شده است نمونه ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. در این پژوهش برای گردآوری داده ها و اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده می شود و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS جهت قسمت آمار توصیفی و از نرم افزار PLS جهت تحلیل عامل تاییدی استفاده شده است. همچنین در بخش کیفی و جهت استخراج مولفه های فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی، پس از مطالعات کتابخانه ای، از نظر خبرگان استفاده شده و متن مصاحبه با افراد صاحب نظر پس از کدگذاری، با نرم افزار MAXQDA مورد تحلیل قرار گرفته است. همچنین به منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامه های تحقیق ابتدا پرسشنامه های تحقیق از نظر روایی ظاهری و مفهومی توسط ۳۰ نفر از خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و سپس برای سنجش روایی محتوایی آن، از روش نسبت اعتبار محتوا یا CVR بهره گرفته شد. که روایی پرسش نامه (مدیریت منابع انسانی پایدار) برابر با (۰/۸۶) ، پرسش نامه (گفتمان مقاومت اسلامی) برابر با

1. Blštáková

2. Zhykharieva

3. Chen et al

۰/۸۷ محاسبه گردیده است. پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید قرار گرفته است. در واقع؛ ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت منابع انسانی پایدار برابر با (۰/۸۱) و برای پرسشنامه گفتمان مقاومت اسلامی برابر با ۰/۸۷ محاسبه شده است پس با توجه به مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، می توان استنباط نمود که ابزار پژوهش از پایایی نسبتاً مطلوبی برخوردار است.

در پایان لازم به ذکر است؛ مولفه های مرتبط با مدیریت منابع انسانی براساس مطالعه دیلک^۱، دوکوز ایلول^۲ (۲۰۲۰)، فری کوستر، لوک بند^۳ (۲۰۲۰) احصا شده و شامل ابعاد؛ آموزش، مزیت رقابتی، مدیریت عملکرد، نوآوری، دیدگاه ذینفعان، ارتقاء سلامت، خودمسئولیتی است.

قلمرو پژوهش

در مورد قلمرو جغرافیایی پژوهش باید گفت؛ استان کرمان در جنوب شرقی ایران واقع شده است. از شمال با استان های خراسان و یزد، از جنوب با استان هرمزگان، از شرق با سیستان و بلوچستان و از غرب با استان فارس همسایه است. مساحت این استان حدود ۱۷۵۰ کیلومترمربع است و بین ۵۵ درجه و ۲۵ دقیقه تا ۳۲ درجه عرض شمالی و ۲۶ درجه و ۵۳ دقیقه تا ۲۹ درجه و ۵۹ دقیقه طول شرقی از نصف النهار گرینویچ قرار گرفته است. کرمان بعد از استان خراسان دومین استان پهناور کشور است و حدود ۱۱ درصد از خاک ایران را در بر گرفته است. لازم به ذکر است استان کرمان با دارا بودن ۶۶۰ اثر گردشگری ثبت ملی و ۷ اثر ثبت جهانی یکی از جذاب ترین مناطق برای گردشگران ملی و بین المللی است. و اخیراً با شهادت شهید حاج قاسم سلیمانی و وجود مزار ایشان در شهر کرمان جاذبه ای مهم ملی و بین المللی در حوزه گردشگری مذهبی شکل گرفته است. شهر کرمان که جامعه آماری هدف را در بر می گیرد با مساحت ۲۴۰ کیلومتری و جمعیت حدوداً ۵۳۷۰۰۰ نفره^۴ در مرکز استان قرار دارد. شکل (۲) موقعیت دقیق شهر را به نمایش می گذارد.



شکل ۲- موقعیت جغرافیایی شهرستان کرمان در ایران و استان کرمان (ترسیم: نگارنده، ۱۴۰۱)

1. Dilck

2. Docoze illol

3. Fricaster & Lockbanda

۴ آمار جمعیتی مرتبط با آخرین سرشماری در سال ۱۳۹۵ بوده و هم اکنون طبق آمارهای غیر رسمی جمعیت شهر نزدیک به یک میلیون نفر می باشد.

یافته‌ها

به منظور کشف ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی با کدگذاری مصاحبه‌های انجام یافته خبرگان و سپس تحلیل انجام شده از طریق جدول (۱) به ۷ مولفه تثبیت شده دست یافتیم.

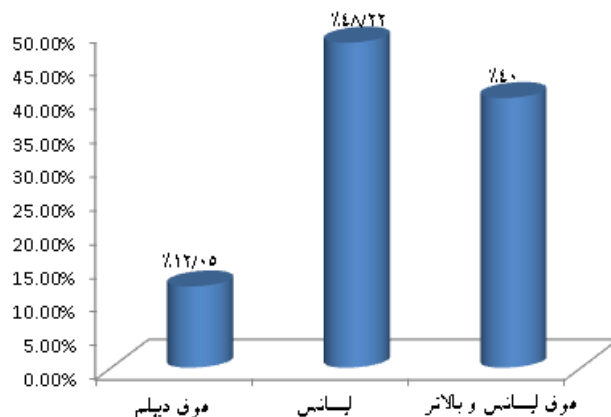
جدول ۱ - جدول نهایی ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی با استفاده از کدگذاری

کد	صفحه مصاحبه	مفهوم
هویت ملی	CDR_Volume 1_Issue 1_Pages 9-32	تقویت نظام جمهوری اسلامی و مرزهای تأثیرگذار فرهنگی انقلاب اسلامی / خود دارای هویت نیست، بلکه هویتش را از گفتمانی که در آن قرار گرفته است کسب میکند / از کرامت خود و اصالت شعارهایش صیانت کرده و اینک وارد دومین مرحله خودسازی شده.
واقع بینی	CDR_Volume 1_Issue 1_Pages 9-32	(اعم از یک پاره گفته، یک مفهوم، یک اثر) را تولید میکند نه آن چیزی که در اینجا و آنجا وجود دارد / گفتمان سازمان‌ها و نهادها را در برمیگیرد و آنها را مانند زبان تحلیل میکند؛ بنابراین، گفتمان تنها به معنای گزاره زبانی نیست.
آرمان گرایی	CDR_Volume 1_Issue 1_Pages 9-32	گفتمان یک منظومه معنایی است که واژه‌ها و نشانه‌های آن در کنار هم و در پیوند با یکدیگر مجموعه‌ای معنادار را می‌آفرینند / با هم جوش میخورند و یک نظام معنایی را شکل میدهند / تا تفاوتها را پنهان کنند و جامعه مورد نظر خویش را یک دست نشان دهند. / آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت است.
مدیریت میدانی	CDR_Volume 1_Issue 1_Pages 9-32 JSTMT_Volume 11_Issue 4_Pages 9-31	صندوق رأی در گفتمان لیبرال دموکراسی و حجاب در گفتمان اسلام سیاسی / جهان اسلام نظیر فلسطین، عراق، لبنان، یمن و سوریه / این صداقت و صراحت و اقتدار، این دامنه عمل جهانی و منطقه‌ای در کنار مظلومان جهان.
خدمت	JSTMT_Volume 11_Issue 4_Pages 9-31	درپیش گرفتن سیاست انقلابی گری و مقاومت در مواجهه با فرصتها و تهدیدها / تهدیدها، تحریم‌های ابرقدرتها و موانع داخلی موجب عقب ماندگی نشده چون همه در حال خدمت رسانی اند و تلاش / درپیش گرفتن نهضت نرم افزاری، افزایش رشد علمی و فناوری، مقابله با جنگ نرم و تهاجم فرهنگی.
اخلاق حرفه‌ای	JSTMT_Volume 11_Issue 4_Pages 9-31	امکان توانمندسازی حداکثری در عرصه‌های مختلف را فراهم می‌کند / به پا خیزید و دشمن بدخواه و کینه توز را که از جهاد علمی شما به شدت بیمناک است.

منبع: محاسبات نگارنده، ۱۴۰۱

حال که ابعاد فرهنگی شامل؛ هویت ملی، واقع بینی، آرمان گرایی، مدیریت میدانی، خدمت و اخلاق حرفه‌ای شناخته شد. در ادامه آمار توصیفی و سپس دیگر یافته‌ها تشریح می‌گردد.

نتایج مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که در رابطه با جنسیت، ۸۳ درصد پاسخگویان را مردان و ۱۷ درصد را زنان تشکیل می‌دهد. در رابطه با سن؛ ۱۹ درصد بین سن ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۷ درصد بین سن ۳۶ تا ۴۵ سال، ۳۱ درصد بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۱۳ درصد دارای سن بالای ۵۶ هستند. در رابطه با تحصیلات پاسخگویان نیز می‌توان به شکل (۳) اشاره کرد که بیشترین فراوانی متعلق به افرادی با تحصیلات دوره کارشناسی است.



شکل ۳- نمودار ستونی توزیع درصد فراوانی تحصیلات در میان پاسخگويان

جداول ۲ و ۳ به ترتیب نتایج روایی بار عاملی گویه های پرسشنامه های مدیریت منابع انسانی پایدار و ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی را نشان می دهند.

جدول ۲- نتایج روایی بار عاملی گویه های پرسشنامه مدیریت منابع انسانی پایدار

عامل	بار عاملی	t آماره	عامل	بار عاملی	t آماره
آموزش	۰/۷۱	۱۹/۰۵	دیدگاه ذینفعان	۰/۸۱	۲۴/۵۵
	۰/۹۲	۴۸/۴۹		۰/۸۵	۳۰/۴۱
	۰/۸۹	۴۳/۴۶		۰/۸۸	۴۵/۵۹
	۰/۹۱	۴۷/۷۷		۰/۸۰	۲۲/۴۴
	۰/۷۸	۱۹/۱۷		۰/۷۵	۱۴/۲۰
	۰/۸۴	۲/۹۱			
مزیت رقابتی	۰/۳۰	۳۳/۲۱	ارتقا سلامت	۰/۸۶	۴۱/۵۲
	۰/۷۹	۲۷/۶۴		۰/۸۷	۳۹/۳۷
	۰/۷۷	۲۰/۲۶		۰/۸۳	۳۳/۰۶
	۰/۸۹	۲۵/۷۲		۰/۸۰	۲۸/۴۰
	۰/۸۱	۴۴/۸۶		۰/۷۹	۲۰/۲۶
مدیریت عملکرد	۰/۸۰	۲۳/۰۵	خودمسئولیتی	۰/۸۵	۲۷/۹۳
	۰/۸۳	۲۸/۹۸		۰/۸۱	۲۹/۸۱
	۰/۷۰	۱۵/۲۲		۰/۷۳	۱۵/۸۹
	۰/۸۱	۲۸/۰۳		۰/۷۷	۱۸/۴۲
	۰/۷۸	۱۸/۸۰		۰/۸۸	۴۰/۶۸
نوآوری	۰/۸۱	۲۴/۳۸		۰/۹۱	۵۱/۰۹
	۰/۷۹	۲۳/۸۴		۰/۴۹	۵/۵۸
	۰/۷۸	۱۹/۵۴		۰/۸۲	۲۶/۸۹
	۰/۸۵	۲۵/۹۴		۰/۵۰	۴/۵۸
	۰/۸۴	۲۸/۶۷			
	۰/۸۲	۲۵/۱۱			
	۰/۸۶	۲۶/۶۲			

منبع: محاسبات نگارنده، ۱۴۰۱

جدول ۳- نتایج روایی بار عاملی گویه های پرسشنامه ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی

عامل	بار عاملی	t آماره	عامل	بار عاملی	t آماره
واقع بینی	۰/۸۵	۳۶/۳۶	خدمت	۰/۸۶	۳۳/۸۴
	۰/۷۴	۱۶/۳۱		۰/۸۳	۳۲/۶۳
	۰/۷۲	۱۸/۱۸		۰/۷۹	۲۰/۹۸
	۰/۷۸	۲۰/۶۵		۰/۷۵	۱۷/۱۳
	۰/۸۲	۳۳/۲۵		۰/۷۱	۱۴/۴۰
	۰/۸۱	۳۲/۱۵		۰/۸۱	۲۳/۲۴
واقع بینی	۰/۶۹	۱۴/۳۹	تواضع و احترام	۰/۳۹	۴/۴۶
	۰/۶۹	۱۲/۴۱		۰/۸۲	۲۵/۸۷
	۰/۷۹	۱۴/۹۵		۰/۸۵	۲۶/۸۹
	۰/۸۸	۳۹/۹۷		۰/۸۷	۳۱/۶۳
	۰/۷۷	۱۸/۶۷		۰/۳۸	۳/۶۶
	۰/۸۱	۳۰/۱۵		۰/۸۷	۴۴/۸۸
آرمان گرایی	۰/۸۲	۲۲/۷۳	اخلاق حرفه ای	۰/۸۵	۴۰
	۰/۳۴	۴/۴۶		۰/۷۲	۱۵/۴۹
	۰/۸۹	۴۲/۲۰		۰/۷۵	۱۹/۹۳
	۰/۷۷	۱۸/۳۰		۰/۸۴	۲۹/۴۳
	۰/۷۰	۱۳/۲۵		۰/۸۵	۳۹/۸۳
	۰/۸۲	۲۲/۳۰		۰/۸۰	۲۰/۴۲
هویت ملی	۰/۷۰	۱۹/۳۲	مدیریت میدانی	۰/۹۱	۵۷/۴۱
	۰/۶۹	۱۳/۶۴		۰/۷۹	۲۵/۳۲
	۰/۷۸	۲۶/۱۹		۰/۸۰	۲۳/۰۴
	۰/۷۳	۱۶/۸۸		۰/۳۷	۳/۴۷
	۰/۷۲	۱۴/۲۳			
	۰/۴۸	۶/۳۱			
	۰/۸۰	۲۸/۳۴			

منبع: محاسبات نگارنده، ۱۴۰۱

مدل بیرونی (اندازه‌گیری) براساس سه شاخص روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفته است. روایی همگرا با استفاده از معیار AVE محاسبه شده است و چنانچه بیشتر از ۰/۵ باشد مطلوب است. پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ نیز محاسبه شده است. پایایی ترکیبی ۱ (CR) در مدل‌های ساختاری معیار بهتر و معتبرتری نسبت به آلفای کرونباخ به شمار می‌رود، به دلیل اینکه در محاسبه آلفای کرونباخ در مورد هر سازه تمامی شاخص‌ها با اهمیت یکسان وارد محاسبات می‌شوند، ولی در محاسبه پایایی ترکیبی شاخص‌ها با بارهای عاملی بیشتر اهمیت بیشتری داشته و باعث می‌شود که مقادیر CR، شاخص‌ها با بار عاملی بیشتر اهمیت بیشتری داشته و باعث شود مقادیر CR سازه‌ها معیار واقعی‌تر و دقیق‌تری نسبت به آلفای کرونباخ باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری در جدول (۴) ارائه شده است.

1. Composite Reliability (CR)

جدول ۴- خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری

مدیریت منابع انسانی پایدار	آلفا کرونیباخ	rho_A	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
ارتقا سلامت	۰/۹۳۸	۰/۹۴۱	۰/۹۴۸	۰/۶۶۹
آموزش	۰/۸۹۳	۰/۹۲۷	۰/۹۲۱	۰/۶۴۱
خود مسئولیتی	۰/۷۸۵	۰/۸۷۳	۰/۸۵۵	۰/۵۵۸
دیدگاه ذینفعان	۰/۸۸۲	۰/۸۹۳	۰/۹۱۳	۰/۶۷۹
مدیریت عملکرد	۰/۹۰۲	۰/۹۰۵	۰/۹۲۳	۰/۶۳۱
مزیت رقابتی	۰/۸۳۷	۰/۸۳۸	۰/۸۹۲	۰/۶۷۴
نوآوری	۰/۸۷۲	۰/۸۷۳	۰/۹۱۳	۰/۷۲۳
ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی	آلفا کرونیباخ	rho_A	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
آرمان گرایی	۰/۸۹۱	۰/۹۲۹	۰/۹۲۰	۰/۵۸۸
اخلاق حرفه ای	۰/۸۹۴	۰/۸۹۷	۰/۹۱۹	۰/۶۵۵
تواضع و احترام	۰/۶۷۲	۰/۸۹۱	۰/۸۰۹	۰/۵۴۱
خدمت	۰/۸۸۶	۰/۸۹۲	۰/۹۱۳	۰/۶۳۸
مدیریت میدانی	۰/۴۵۲	۰/۸۱۴	۰/۷۲۴	۰/۵۶۴
هویت ملی	۰/۸۰۵	۰/۸۳۵	۰/۸۵۸	۰/۵۰۶
واقع بینی	۰/۹۰۹	۰/۹۱۴	۰/۹۲۶	۰/۵۸۲

منبع: محاسبات نگارنده، ۱۴۰۱

مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا تایید می‌شود. آلفای کرونیباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تایید است. روایی واگرا

برای تست روایی واگرا از آزمون فورنر و لارکر استفاده می‌شود. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند: روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. در PLS، بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد، مدل در صورتی روایی واگرایی قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). مقادیر مربوط با آزمون فورنل و لارکر^۱ در جدول (۵) و (۶) گزارش شده است که بیانگر اعتبار قوی مدل است.

جدول ۵- ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی

واقع بینی	هویت ملی	مدیریت میدانی	خدمت	تواضع و احترام	اخلاق حرفه ای	آرمان گرایی	مولفه ها
						۰/۹۳۹	آرمان گرایی
					۰/۹۱۰	۰/۹۰۵	اخلاق حرفه ای
				۰/۸۶۷	۰/۸۳۳	۰/۸۵۸	تواضع و احترام
			۰/۹۱۳	۰/۸۶۳	۰/۸۱۰	۰/۸۸۳	خدمت
		۰/۸۵۶	۰/۸۷۵	۰/۷۸۰	۰/۸۰۶	۰/۸۰۴	مدیریت میدانی

¹ Fornell-Larcker

هویت ملی_	۰/۷۷۳	۰/۸۰۳	۰/۷۳۶	۰/۷۹۹	۰/۷۵۱	۰/۸۹۷	
واقع بینی	۰/۷۲۳	۰/۷۳۰	۰/۷۳۳	۰/۷۸۸	۰/۷۱۳	۰/۷۱۲	۰/۷۶۳

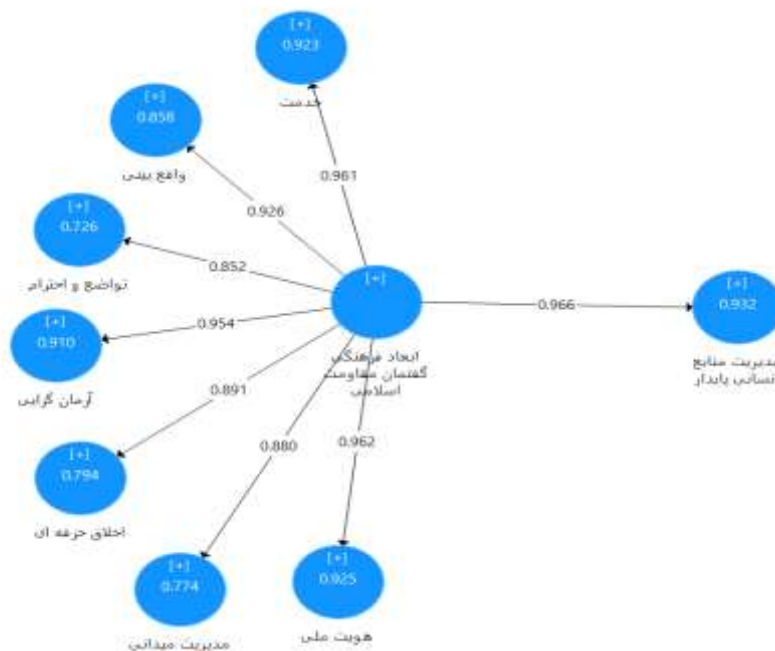
منبع: محاسبات نگارنده، ۱۴۰۱

جدول ۶- ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر مدیریت منابع انسانی پایدار

مولفه ها	ارتقا سلامت	آموزش	خود مسئولیتی	دیدگاه ذینفعان	مدیریت عملکرد	مزیت رقابتی	نوآوری
ارتقا سلامت	۰/۹۱۵						
آموزش	۰/۸۱۳	۰/۸۲۲					
خود مسئولیتی	۰/۸۱۸	۰/۸۰۰	۰/۷۴۷				
دیدگاه ذینفعان	۰/۶۷۹	۰/۸۰۰	۰/۷۳۶	۰/۸۲۴			
مدیریت عملکرد	۰/۶۵۷	۰/۷۳۲	۰/۶۷۲	۰/۶۱۰	۰/۸۴۸		
مزیت رقابتی	۰/۵۸۶	۰/۵۲۵	۰/۵۹۰	۰/۵۶۶	۰/۷۹۴	۰/۸۲۱	
نوآوری	۰/۵۵۵	۰/۴۵۵	۰/۴۷۰	۰/۵۵۶	۰/۷۱۶	۰/۶۵۰	۰/۸۵۰

منبع: محاسبات نگارنده، ۱۴۰۱

الگوی ساختاری ضرایب مدل در شکل شماره (۴) ارائه شده است، اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضرایب مسیر هستند.



شکل ۴- مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد

به منظور بررسی معناداری ضرایب مسیر، لازم است مقادیر T-value برای هر مسیر محاسبه شد. این مقادیر در جدول (۷) ارائه شده است. جدول (۷) نشان دهنده مقادیر T-value هستند. مقادیر بزرگتر و مساوی ۱/۹۶ به معنای وجود ارتباط معنادار بین دو متغیر میباشد.

جدول ۷- نتایج مدل معادلات ساختاری (اثر مستقیم)

احتمال	آماره t	ضریب مسیر	مسیر ساختاری
۰/۰۰۰	۷/۲۴	۰/۹۶	خدمت ← مدیریت منابع انسانی پایدار
۰/۰۰۰	۱۰/۶۳	۰/۹۲	واقع بینی ← مدیریت منابع انسانی پایدار
۰/۰۰۰	۱۰/۳۸	۰/۸۵	تواضع و احترام ← مدیریت منابع انسانی پایدار
۰/۰۰۰	۱۲/۹۲	۰/۹۵	آرمان گرایی ← مدیریت منابع انسانی پایدار
۰/۰۰۰	۱۱/۷۳	۰/۸۹	اخلاق حرفه ای ← مدیریت منابع انسانی پایدار
۰/۰۰۰	۷/۶۳	۰/۸۸	مدیریت میدانی ← مدیریت منابع انسانی پایدار
۰/۰۰۰	۳/۴۹	۰/۹۶	هویت ملی ← مدیریت منابع انسانی پایدار

منبع: محاسبات نگارنده، ۱۴۰۱

همانطور که در جدول (۷) نشان داده شده است، میزان تاثیر خدمت بر مدیریت منابع انسانی پایدار مقدار ۰/۴۱۷ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۷/۲۴۶ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. میزان تاثیر واقع بینی بر مدیریت منابع انسانی پایدار مقدار ۰/۶۲۹ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۱۰/۶۳۵ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. میزان تاثیر تواضع و احترام بر مدیریت منابع انسانی پایدار مقدار ۰/۶۱۲ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۱۰/۳۸۰ بدست آمده است که معنادار است. میزان تاثیر آرمان گرایی بر مدیریت منابع انسانی پایدار مقدار ۰/۶۱۷ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۱۲/۹۲۷ بدست آمده است که معنادار است. میزان تاثیر اخلاق حرفه ای بر مدیریت منابع انسانی پایدار مقدار ۰/۶۷۱ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۱۱/۷۳۶ بدست آمده است که معنادار است. میزان تاثیر مدیریت میدانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار مقدار ۰/۴۳۹ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۷/۶۳۷ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. میزان تاثیر هویت ملی بر مدیریت منابع انسانی پایدار مقدار ۰/۱۲۹ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۳/۴۹۲ بدست آمده است که معنادار است.

نتیجه گیری

نیک میدانیم که؛ پس از پیروزی انقلاب اسلامی و قدرت یابی اسلام سیاسی در ایران، گسترش حوزه گفتمان مقاومت اسلامی نه تنها از خلال مباحث سیاسی، بلکه از طریق دیگر فعالیت های فرهنگی و عمرانی نیز در دستور کار قرار گرفت. اگر در طول سالیان، گفتمان غرب کوشید تا با استعمار، حوزه نفوذ خود را در اقصی نقاط جهان گسترش دهد، گفتمان مقاومت اسلامی نیز کوشیده است تا دلایل خود را در جهان، به ویژه منطقه خاورمیانه فراگیر سازد. از جمله نمودهای این گفتمان را می توان در صنعت گردشگری و به طور خاص گردشگری مذهبی یافت. بر همین اساس؛ پژوهش حاضر با هدف کلی تعیین نقش مدیریت منابع انسانی پایدار مبتنی بر ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی در رشد گردشگری در جهان شهر مقاومت؛ یعنی کرمان و دنبال کردن اهداف ویژه ای از قبیل؛ شناسایی ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی، تاثیر این ابعاد بر ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار و... انجام یافت. تا با دستیابی به اهداف مد نظر، محقق بتواند در وهله نخست؛ ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی را به عنوان چراغ راهی مفید و علمی در اختیار مدیران، کارشناسان و علاقمندان حوزه مدیریت گردشگری مذهبی استان کرمان بگذارد و در مرحله بعد نتایج حاصل از تحقیق برای استفاده در دیگر شهرهای مذهبی با میزان گردشگر بالا به کار گرفته شود.

با توجه به یافته ها می توان گفت؛ تمامی ابعاد گفتمان مقاومت اسلامی شامل، خدمت، واقع بینی، تواضع و احترام، آرمان گرایی، اخلاق حرفه ای، مدیریت میدانی و هویت ملی در مدیریت پایدار منابع انسانی اهمیت ویژه ای دارند و

ارتباط معنی داری میان این ابعاد و هفت بعد مربوط به مدیریت منابع انسانی پایدار شامل؛ ارتقا سلامت، آموزش، خود مسئولیتی، دیدگاه ذینفعان، مدیریت عملکرد، مزیت رقابتی و نوآوری کشف شد. ضمن اینکه با توجه به نو بودن عنوان پژوهش نمی توان نتایج این تحقیق را با دیگر پژوهش های یاد شده در بخش پیشینه مورد مقایسه دقیقی قرار داد. پس محقق پیشنهاد می کند با بکارگیری صحیح ابعاد گفتمان مقاومت اسلامی توسط مدیریت منابع انسانی در حوزه گردشگری مذهبی می توان شهر کرمان را به عنوان جهان شهر مقاومت و الگوی نمونه گردشگری مذهبی معرفی کرد. چراکه بعد خدمت شامل اطلاع رسانی عمومی در قالب های موثر، شوق انگیز و زیباست که میتواند مدیریت منابع انسانی را گسترش دهد. همچنین آرمان گرایی انقلابی مبتنی بر منطق انقلاب اسلامی است که اولویت و ارجحیت به ارزش ها و آرمان های اسلامی و انقلابی می دهد، همچنین، واقع گرایی اسلامی، بر پایه منطق دولت و ملت ایران بوده و بیش از هر چیزی صلاحیت جمعی ملی را خواهان است و منافع فردی ذیل آن قرار خواهند گرفت. از طرفی تواضع و فروتنی یکی از صفات حسنه ای اخلاقی و به معنای آن است که انسان خود را نه تنها بالاتر از دیگران نبیند؛ بلکه دیگران را بهتر از خود بدان و به جایگاهی که در آن قرار داد راضی باشد و کاربرد آن در مدیریت منابع انسانی طبق نتایج تحقیق بسیار موثر است. اخلاق حرفه ای نیز با مجموعه ای از کنش ها و واکنش های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان ها و مجامع حرفه ای مقرر می شود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد. رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه که می تواند بر مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی داشته باشد. حال بکارگیری صحیح ابعاد بیان شده با حضور میدانی مدیران منابع انسانی می تواند تحولی نو را در رشد گردشگری مذهبی کرمان به دنبال داشته باشد.

پیشنهادها

پیشنهادها به دو بخش تقسیم می گردند؛ در بخش نخست؛ پیشنهادهایی برای مدیران، کارشناسان و اهل دانش در حوزه گردشگری و مدیریت منابع انسانی ارائه شده و بخش دوم پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی به علاقمندان حوزه گردشگری مذهبی ارائه می شود.

بخش اول:

- برای افزایش مدیریت منابع انسانی پایدار بهتر است؛ افزایش حوزه گفتمان مقاومت اسلامی نه تنها از خلال مباحث سیاسی، بلکه از طریق دیگر فعالیت های فرهنگی و عمرانی نیز در دستور کار قرار گیرد.
- پیگیری عقلانی مسئله وحدت حوزه و دانشگاه و توجه ویژه به کارآمدی فرهنگ و هویت اصیل اسلامی ایرانی مد نظر قرار گیرد.
- مدیریت جهادی نیازمند مبانی اصیل قرآنی و اسلامی است، بکارگیری ابعاد معرفی شده در این پژوهش در موفقیت مدیران خصوصاً در بخش گردشگری مذهبی راهگشاست.
- مردمی سازی گردشگری به طور خاص در حوزه مذهبی همراه با هدایت و حمایت علمی دولتمردان راهی کوتاه برای رشدی سریع است.

بخش دوم:

- این پژوهش صرفاً جنبه مدیریتی گردشگری مذهبی را مورد بررسی قرار داده است، بر همین اساس؛ پیشنهاد می شود جنبه های جامعه شناسی، روانشناسی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی نیز در قالب پژوهشی جامع یا جداگانه مورد مطالعه قرار گیرد.
- ارائه الگوی خطی مشی گذاری گردشگری مذهبی در سطح ملی مبتنی بر گفتمان مقاومت اسلامی نیز توصیه می شود.

منابع

- ابراهیمی دهکردی، امین. (۱۳۹۲). *نقش عوامل فرهنگی، مذهبی و اکوتوریستی در توسعه گردشگری ابرکوه*. نشریه جغرافیایی فضای گردشگری. ۳(۹)، ۱-۱۶.
- اسدی، حیدر؛ رجبی، هادی. (۱۳۹۶). *نقش فرهنگ مقاومت در امنیت جمهوری اسلامی*. فصلنامه سیاست، ۴(۱۶)، ۶۵-۹۱.
- اشرافی بجزستانی، سمانه. (۱۳۹۳). نقش مدیریت منابع انسانی در صنعت گردشگری. *اولین همایش بین المللی علمی راهبردی توسعه گردشگری جمهوری اسلامی ایران، چالش ها و چشم اندازها*.
- پژوهان، ایوب؛ فلاحی، مسلم. (۱۴۰۲). *مفهوم پردازی الگوی توسعه گردشگری مذهبی با تأکید بر بُقاع متبرکه (مطالعه موردی: استان کرمانشاه)*. فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری. مقالات آماده انتشار پاییز.
- چاووشی، مسعود؛ غلامی، سعید. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار در محیط های صنعتی شرکت ملی حفاری ایران. *دومین کنفرانس بین المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد*.
- داوری، علی، و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). *مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS* سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رسولی، رضا؛ ضماهنی، مجید. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت در بازار بورس تهران. *کنفرانس ملی مدیریت و کارآفرینی*، صفحات ۱۱۹-۱۴۴.
- شیدینی پاشاکی، محمد؛ سرافراز، محمود؛ کریمی خوشحال، علی. (۱۳۹۵). *گفتمان های دینی، تسبوه ها و ابزارها*، ق: زمزم هدایت.
- شهبازیان، سلاله؛ هاشمی قینانی، فیروزه. (۱۳۹۹). *چالش های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران*. فصلنامه مدیریت گردشگری ویژه نامه همه-گیری کووید ۱۹. شماره ۱۵، ۲۵۳-۲۱۷.
- محلای، صلاح الدین. (۱۳۸۰). *درآمدی بر جهانگردی*، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- محمدی نجف آبادی، عبدالمجید؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر؛ ابراهیم زاده دستجردی، رضا. (۱۴۰۰). *نشریه برنامه ریزی فضایی*، ۱۱(۲)، ۴۶-۶۸.
- مطیعی لنگرودی، حسن؛ ایمانی، بهرام. (۱۳۸۵). *نقش گردشگری در اقتصاد*. مجله علوم جغرافیایی، ۴(۶)، ۲۶-۴۵.
- ناظمی اردکانی، مهدی؛ خالدیان، صفرعلی. (۱۳۹۷). *مؤلفه های فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی در جهان اسلام*. مطالعات سیاسی جهان اسلام، ۷(۲)، ۵۹-۸۶.
- وزین، نرگس؛ مختاری هشی، حسین؛ طاهری، احمد. (۱۴۰۱). *تحلیل نگرش جامعه محلی نسبت به اثرات گردشگری (مطالعه موردی: محله نقش جهان شهر اصفهان)*. فصلنامه جغرافیای اجتماعی شهری، ۸(۲)، ۶۵-۸۵.
- Blšťáková, J., Palenčárova. J. (2021). *Human Resource Management in Healthcare*. SHS Web of Conferences 115, 03003. Current Problems of the Corporate Sector 2021.
- Chen, H., Cui, X. (2022). *Design and Implementation of Human Resource Management System Based on B/S Mode*. Procedia Computer Science Vol 208. PP442-449
- Ehnert, I. (2010). *sustainable human resource management: a conceotual and exploratory analysis from a paradox perspective*. (Contributions to management science). Physica, ISO 9001 .(2015). for Small – what to do, ISO.
- Heidelberg Al Hrou, S.A., Mohamed, B. (2014). *Human Resource Management Practice Tourism and Hotel Industry*. 4th International Conference on Tourism Research (4ICTR). Vol12.PP1-6

- Tsai, H. Y. M. (2021). *Exploring the motivation-based typology of religious tourists: A study of Welcome Royal Lord Festival*. Journal of Destination Marketing & Management, 21, 100623. 39.
- Xu, A., Wang, C., Tang, D., Ye, W. (2022). *Tourism circular economy: Identification and measurement of tourism industry ecologization*. Ecological Indicators, 144, 109476.
- Yang, C.H., Lin, H.L. Han, C.C.(2010). *Analysis of international tourist arrivals in china: The role of world Heritage sites*. Tourism Management. 31(60). PP 827-837.
- Zhykharieva, V, Vlasenko, O, Poznanska, I, Matviienko, M Sokolova, M.(2021). *The role of human resource management in the concept of sustainable enterprise E3S*. Web of Conferences 255(1):01024. DOI:10.1051/e3sconf/202125501024