



Shahid Bahonar
University of Kerman



Iranian E-Commerce Scientific
Association

Cultural Dimensions of Resistance on Sustainable Human Resources Through the Mediation of Leadership in the Global City of Resistance

Javid Sobhani Ogholbeyk^{lb*}

Sanjar Selajegheh^{lb**}

Ameneh Firouzabadi^{lb***}

Zahra Anjom Shoa^{lb****}

Shahin Sharfi^{lb*****}

Abstract

Objective: The purpose of the current research is the role of cultural dimensions of Islamic resistance discourse on sustainable human resource management with regard to the mediating role of intelligent leadership (Case study: Jahanshahr Resistat Kerman).

Method: Man is a unique resource in the organization that has the power to think, judge and make decisions and is the designer and implementer of organizational systems and processes. Human resources are all the people who currently participate in the organization's work and can potentially participate in the future. There are also those who have helped in the past. This particular resource, unlike other resources, has needs and wants and can react. It cannot be treated in the same way as raw materials, assets or energy sources are treated. It should be managed differently. The understanding of sustainable human resource management in this research follows the idea that the underlying idea is that human resources are strategically vital for the organization and management.

Results: Considering that all the activities of an organization depend on how to manage its resources, and human resources are the main core of all resources and the focus of attention of all managers, especially the human resources managers of the organization, therefore, this human resource should be considered as a valuable and irreplaceable factor. Instead, it should be managed in order to develop and strengthen. Several definitions of sustainability, organizational sustainability and sustainable human resource management have been presented. In technical terms, sustainability refers to the idea of "reproduction" and "self-maintenance" to ensure the long-term survival of the system. Sustainability of human resources will lead to sustainability of resources in an organization. In order to maintain its social legitimacy, the organization must use its existing and potential resources, and this is a sign of sustainable use of human resources. To reduce costs, some organizations have tried to reduce employees and reduce the workforce. Sacrifice.

Journal of Development and Capital, Vol. 9, No.2, 83-94

* Department of State Management of Organizational Behavior, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Email: javidsobhani1357@gmail.com

** **Corresponding Author**, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Email: s.salajeghe@iauk.ac.ir

*** Department of Social Sciences, Bardsir Branch, Islamic Azad University, Bardsir, Iran. **Email:** firoozabadiar8@gmail.com

**** Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. **Email:** z_anjomshoa@iauk.ac.ir

***** Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. **Email:** sh.sharafi@iauk.ac.ir

Submitted: 19 July 2023 **Revised:** 24 December 2023 **Accepted:** 27 December 2023 **Published:** 23 September 2024

Publisher: Faculty of Management & Economics, Shahid Bahonar University of Kerman.

DOI: [10.22103/jdc.2023.21897.1408](https://doi.org/10.22103/jdc.2023.21897.1408)

©The Author(s)



Abstract

Conclusion: This issue indicates the socially irresponsible use of organizational human resources. It can be interpreted both as a rare, valuable and irreplaceable factor to be developed and strengthened, and as a soulless production factor, with capital and physical resources to be exploited as much as possible and abandoned in Whenever it is not useful, it should be accompanied. Human power is considered as a valuable and irreplaceable factor for development, and this issue has increasingly become an important issue in management research in recent years. Manpower should be managed as a valuable and irreplaceable factor for development and strengthening. Several definitions of sustainability, organizational sustainability and sustainable human resource management have been presented. In technical terms, sustainability refers to the idea of "reproduction" and "self-maintenance" to ensure the long-term survival of the system. Most researchers in the field of human resource management believe that the capabilities and activities of human resource management can lead to high performance in an organization and this helps organizational stability in some issues such as competitive advantage, so that organizations Those who have positioned themselves correctly have superior competitive advantages over their competitors. Intelligent leadership in the organization must act in such a way that it can not only reduce the conflict between the goals of the individual, organization and society; Rather, it can develop the field of people's participation in setting goals, the field of voluntary action of employees, self-monitoring and finally learning, creativity and innovation in the organization. This is unlikely in the organization regardless of the aspects of the resistance discourse. . One of the most important and effective factors is establishing consensus, authority and improving the security factor of "Islamic resistance discourse" in various scenes, especially tourism. Based on this, the culture of resistance is considered one of the fundamental issues of tourism structure in Iran. The culture of the discourse of resistance can help Iran in the development of tourism and be a clear horizon for achieving economic growth in the country. In recent years, sustainable human resource management has increasingly become an important topic in management research. The purpose of these researches is to advance and collect conceptual and experimental researches as well as the opinions of experts in the concept of sustainability in the field of human resources, the design and development of human resources management systems, and the improvement of people's insight and the complexities and tensions between the dimensions of economic and social sustainability. And it is human. The current research method is descriptive-survey of correlation type. 141 samples have been selected. In this research, two library and field methods are used to collect data and information, and the data collection tool is a questionnaire. To analyze the data, spss software was used for descriptive statistics and pls software was used for confirmatory factor analysis. The results showed that professional ethics, service, humility and respect have an effect on field management and realism on intelligent leadership. It was also observed that intelligent leadership has an effect on sustainable human resource management.

Keywords: *Sustainable Human Resources Management, Cultural Dimensions, Islamic Resistance Discourse, Tourism Development.*

JEL Classification: O15, L83.

Paper Type: *Research Paper.*

Citation: Sobhani Ogholbeyk, S., Selajegheh, S., Firouzabadi, A., Anjom Shoa, Z., & Sharfi, Sh. (2024). Cultural dimensions of resistance on sustainable human resources through the mediation of leadership in the global city of resistance. *Journal of Development and Capital*, 9(2), 83-94 [In Persian].



انجمن علمی تجارت الکترونیکی ایران

مجله توسعه و سرمایه

شماره پانزدهم: ۲۰۰۸-۲۴۲۸ شماره الکترونیکی: ۲۴۴۵-۳۶۰۶

Homepage: <https://jdc.uk.ac.ir>



دانشگاه شهید باهنر کرمان

نقش ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی بر مدیریت منابع انسانی پایدار با توجه به نقش میانجی رهبری هوشمندانه در رشد صنعت گردشگری (مطالعه موردی: صنعت گردشگری جهان شهر مقاومت کرمان)

جاوید سبحانی اوغول بیک*^{1b}

سنجر سلاجقه**^{1b}

آمنه فیروزآبادی***^{1b}

زهرا انجم شعاع****^{1b}

شهین شرفی*****^{1b}

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر نقش ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی بر مدیریت منابع انسانی پایدار با توجه به نقش میانجی رهبری هوشمندانه در رشد صنعت گردشگری (مطالعه موردی: صنعت گردشگری جهان شهر مقاومت کرمان) است.

روش: روش تحقیق حاضر توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. تعداد ۱۴۱ نمونه انتخاب شده‌اند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. به منظور توصیف، تجزیه و تحلیل داده‌های مورد مطالعه از نرم‌افزار آماری SPSS و جهت تحلیل عامل تأییدی در مطالعه حاضر نیز از نرم‌افزار SmartPLS استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد ابعاد گفتمان مقاومت اسلامی شامل اخلاق حرفه‌ای، خدمت، تواضع و احترام، مدیریت میدانی و واقع بینی می‌شود بر رهبری هوشمند تأثیر معناداری و مثبتی دارند. از طرفی مشخص شد رهبری هوشمند نیز بر مدیریت منابع انسانی پایدار تأثیر معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: در اولویت قراردادن عوامل تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی در برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در صنعت گردشگری.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی پایدار، ابعاد فرهنگی، گفتمان مقاومت اسلامی، رشد گردشگری.

طبقه‌بندی JEL: O15، L83

نوع مقاله: پژوهشی.

استناد: سبحانی اوغول بیک، جاوید؛ سلاجقه، سنجر؛ فیروزآبادی، آمنه؛ انجم شعاع، زهرا و شرفی، شهین (۱۴۰۳). نقش ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی بر مدیریت منابع انسانی پایدار با توجه به نقش میانجی رهبری هوشمندانه در رشد صنعت گردشگری (مطالعه موردی: صنعت گردشگری جهان شهر مقاومت کرمان). *مجله توسعه و سرمایه*، ۹(۲)، ۸۳-۹۴.

مجله توسعه و سرمایه، دوره نهم، ش ۲، صص. ۸۳-۹۴.

* گروه مدیریت دولتی رفتار سازمانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. j.sobhani@iauk.ac.ir **رایانامه:**

** نویسنده مسئول، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. s.salajeghe@iauk.ac.ir **رایانامه:**

*** گروه علوم اجتماعی، واحد پردیس، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسیر، ایران. firoozabadiar8@gmail.com **رایانامه:**

**** گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. z_anjomshoaa@iauk.ac.ir **رایانامه:**

***** گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. sh.sharafi@iauk.ac.ir **رایانامه:**

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۲۸ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۶ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۷/۲

ناشر: دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

©The Author(s)

DOI: 10.22103/jdc.2023.21897.1408



مقدمه

انسان یک منبع منحصر به فرد در سازمان است که دارای قدرت تفکر، قضاوت و تصمیم‌گیری است و طراح و اجراکننده سیستم‌ها و فرایندهای سازمانی است (پورااحمدی و همکاران، ۱۴۰۰). منابع انسانی، همه افرادی هستند که در حال حاضر در انجام کارهای سازمان مشارکت داشته و به طور بالقوه می‌توانند در آینده مشارکت نمایند. همچنین کسانی هستند که در گذشته کمک نموده‌اند. این منبع خاص، مانند دیگر منابع نیست، نیازها و خواسته‌هایی دارد و می‌تواند واکنش نشان دهند. نمی‌توان به همان شیوه‌ای که با مواد اولیه، دارایی (اموال) یا منابع انرژی رفتار می‌شود، با آن رفتار نمود. باید به گونه‌ای متفاوت مدیریت شود. هم می‌توان به عنوان یک عامل کمیاب، ارزشمند و غیر قابل جایگزین جهت توسعه یافتن و تقویت شدن تفسیر گردد و هم به عنوان یک عامل تولید بی‌روح، با منابع سرمایه‌ای و فیزیکی جهت بهره‌برداری شدید تا سرحد ممکن و رها شدن در هر زمانی که مفید نباشد همراه گردد. درک مدیریت منابع انسانی پایدار در این پژوهش پیرو این موضوع است که ایده‌ی نهفته در ویرای آن، این است که منابع انسانی به طور استراتژیک از اهمیت حیاتی برای سازمان و مدیریت برخوردار است (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۹). با توجه به اینکه تمام فعالیتهای یک سازمان به چگونگی مدیریت منابع آن بستگی دارد و منابع انسانی هسته اصلی تمام منابع و کانون توجه همه مدیران به خصوص مدیران منابع انسانی سازمان محسوب می‌شود لذا باید این نیروی انسانی به عنوان یک عامل ارزشمند و غیر قابل جایگزین جهت توسعه یافتن و تقویت شدن، مدیریت شود. تعاریف متعددی از پایداری، پایداری سازمانی و مدیریت منابع انسانی پایدار ارائه شده است. در اصطلاحات فنی، پایداری اشاره به ایده‌ی «تولید مجدد» و «خودنگهداری» برای اطمینان از بقا طولانی مدت سیستم دارد (ایپنرت، ۲۰۱۴). پایداری منابع انسانی به پایداری منابع در یک سازمان منجر خواهد شد. برای حفظ مشروعیت اجتماعی خود، سازمان باید از منابع موجود و بالقوه خود استفاده کند و این نشانه‌ای از استفاده پایدار از منابع انسانی است، برای کاهش هزینه‌ها، برخی از سازمان‌ها تلاش کرده تا کارکنان را کاهش داده و نیروی کار را قربانی کنند. این مساله نشان‌دهنده استفاده اجتماعی غیرمسئولانه از منابع انسانی سازمانی است. اکثر محققین در زمینه مدیریت منابع انسانی معتقدند قابلیت‌ها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عملکرد بالا در یک سازمان منجر شود و این امر به پایداری سازمانی در برخی موضوعات مانند مزیت رقابتی کمک می‌کند، به طوری که سازمان‌ها که موقعیت خود را به درستی ایجاد کرده‌اند، مزایای رقابتی برتر را نسبت به رقبای دارند (کلبرت و کروسز، ۲۰۱۷). از طرف دیگر فرهنگ مقاومت و روحیه شهادت‌طلبی به مثابه یک مؤلفه قدرت نرم کشورهای مسلمان یاد کرد. مقاومت و شهادت در اندیشه سیاسی شیعه، عامل نجات بخش و یک هدف راهبردی تلقی می‌شود که خاستگاه آن اعتقادات و باورهای دینی مردم مسلمان است. حضور این دو عنصر در حیات سیاسی و اجتماعی مسلمانان، نقش برجسته‌ای در به وجود آوردن هویت دینی، فرهنگی و بومی مسلمانان داشته و در هر دوره‌ای که از آن غفلت شده، بیچارگی و ذلت را به دنبال داشته است. از سوی دیگر، دشمنان با دسیسه‌های مختلف به دنبال به چالش کشاندن مقاومت اسلامی در خاورمیانه هستند. در شرایط کنونی با پررنگ شدن بنیادگرایی سلفی در منطقه و یکسان‌انگاشته شدن بنیادگرایی با مقاومت اسلامی بیم آن می‌رود که توان و تجهیز قدرت‌های بزرگ و صاحب نفوذ در خاورمیانه و اتباع منطقه‌ای آنها زیر پرچم بنیادگرایی ستیزی و مبارزه با تروریسم، علیه مقاومت اسلامی به کار گرفته شود. چنانکه این پروژه چند سالی است در کنار و «شیعه‌هراسی» و «اسلام‌هراسی» آغاز شده است (ناظمی اردکانی و همکاران،

۱۳۹۷). سازمان‌ها و نوع رهبری این سازمان‌ها تحقق الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی نقش بسزایی در پیشرفت ایران اسلامی دارند و عملاً بدون مدیریت هوشمندانه و مردم محور امکان پذیر نیست و از نگاه مقام معظم رهبری، الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت باید به گونه ای تدوین شود که جامعه را به سمت جامعه ای متفکر سوق دهد (کاظمی، ۱۳۷۷). لذا رهبری هوشمند در سازمان باید به گونه ای عمل کند که نه تنها بتواند، تعارض بین اهداف فرد، سازمان و جامعه را کمرنگ نماید؛ بلکه بتواند زمینه مشارکت افراد را در تعیین اهداف، زمینه عمل داوطلبانه کارکنان، خودنظارتی و در نهایت یادگیری، خلاقیت و نوآوری را در سازمان توسعه دهد. این مهم در سازمان بدون توجه به جنبه های گفتمان مقاومت بعید به نظر می رسد. از منظری دیگر، رهبری و قدرت در دیدگاه ادیان الهی بویژه دین مبین اسلام و از نظر علوم اجتماعی دارای جایگاه و ارزش والایی می باشد. در نگرش حضرت علی (علیه السلام) قدرت، امانت الهی و رهبران ملزم به کارگیری آن برای حفظ مکتب هستند (بینش، ۱۳۸۵). فرهنگ با ابعاد مختلف زندگی انسان‌ها پیوند خورده و در زمینه‌های 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 صحنه‌های گوناگون به خصوص گردشگری است. بر این اساس فرهنگ مقاومت یکی از موضوعات بنیادین ساختار گردشگری در ایران محسوب می شود. صنعت گردشگری باعث توسعه اقتصادی، اشتغالزایی و کاهش بیکاری، رونق کسب و کار، کسب درآمد ارزی، توزیع ثروت، تبادل فرهنگی، کمک به توسعه صلح، تبلیغ و حفظ آثار فرهنگی و اجتماعی می شود. گردشگری یکی از گزینه‌های مناسب و مطرح برای خروج از مشکل اتکای بیش از حد به درآمدهای نفتی و حل مشکل اشتغال و توسعه اقتصادی است. گردشگری یکی از منابع تحصیل ارز و انتقال سرمایه و درآمد از منطقه‌ای به منطقه دیگر محسوب می شود که در مبادلات فرهنگی و رشد اجتماعی و تفاهم ملی، سهم عمده ای دارد بنابراین فرهنگ گفتمان مقاومت می تواند ایران را در توسعه گردشگری یاری نموده و افق روشنی جهت رسیدن به رشد اقتصادی در کشور باشد. بنابراین با عنایت به موارد فوق مساله اساسی که مطرح می شود این است که چگونه ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی بر مدیریت منابع انسانی پایدار با توجه به نقش میانجی رهبری هوشمندانه در رشد صنعت گردشگری (مطالعه موردی: صنعت گردشگری جهان شهر مقاومت کرمان) تأثیر دارند؟

مبانی نظری

صنعت گردشگری به عنوان یکی از مهم ترین و متنوع ترین صنایع در جهان محسوب می شود. بسیاری از کشورها از این صنعت پویا به عنوان منبع اصلی توسعه اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ساختارهای زیربنایی می دانند. طبق گزارش یونسکو در سال ۲۰۰۷، کشور ما جز پنج کشور برتر از نظر میراث فرهنگی و جز ده کشور اول در زمینه داشتن پتانسیل جذب گردشگر در جهان است. اما متأسفانه ایران با وجود داشتن جاذبه‌های گردشگری و جهانگردی بسیار، سهم قابل قبولی از محل این صنعت به خود اختصاص نداده است. بررسی مطالعات در این زمینه حاکی از وجود محدودیت‌ها و فرصت‌هایی در این صنعت می باشد (رسولزاده اقدام و همکاران، ۱۳۹۵). صنعت گردشگری از دو جهت دارای اهمیت بسزایی است؛ اول از نظر اقتصادی یک منبع تأمین ارز و درآمدزا به حساب می آید. دوم اینکه، موجب آشنایی ملت‌ها با دیگر فرهنگ‌ها، اقوام، نژاد، کیش و سرزمین‌ها می شود. رشد و توسعه صنعت گردشگری در کشور

ایران، یکی از راهکارهای دولت برای رهایی از تک محصولی بودن، بیش از پیش مورد توجه سیاستمداران و برنامه‌ریزان قرار گرفته است (غفاری و همکاران، ۱۳۸۱). در این صنعت هم سازمان‌های دولتی درگیر هستند و هم شرکت‌ها و افراد غیردولتی و خصوصی. سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری، متولی اصلی دولتی در این صنعت به شمار می‌رود. وظیفه این سازمان، حفظ منابع عمومی و میراث طبیعی، فرهنگی، تاریخی، ایجاد زیرساخت‌ها و تدوین سیاست‌ها و بخشنامه‌ها است. بخش غیر دولتی شامل دفاتر خدمات مسافرتی، هتل‌ها، شرکت‌های مسافربری، مؤسسات آموزشی و کارشناسان در این صنعت، هستند. گروه خصوصی درگیر در این صنعت، باید در چارچوب سیاست‌ها و قوانین تعیین شده توسط نهادهای دولتی، اقدام به فعالیت کنند (پوراحمد و همکاران، ۱۴۰۰). صنعت گردشگری و جهانگردی صنعتی؛ باعث رونق اشتغال و افزایش تولید ناخالص ملی و در نتیجه بهتر شدن شرایط زندگی می‌شود (دارت، ۲۰۲۰). فناوری و تکنولوژی در بسیاری از مشاغل جای نیروی انسانی را گرفته‌اند؛ اما در صنعت گردشگری، به دلیل ویژگی‌های به خصوص این صنعت، نمی‌توان به راحتی تکنولوژی را جایگزین افراد انسانی کرد؛ در واقع وظایف مربوط به هوش اجتماعی، مانند درک واکنش مردم در زمینه‌های اجتماعی و کمک و مراقبت از افراد، مسائلی نیست که بتوان توسط تکنولوژی به آن دست یافت (دارت، ۲۰۲۰).

صنعت گردشگری یک صنعت خدمات محور است که وجود نیروی انسانی مستعد بر پیشرفت آن بسیار مؤثر است (هسو، ۲۰۱۵). از این رو، مدیریت استعداد برای این صنعت بسیار حیاتی است، زیرا می‌تواند به افزایش عملکرد و افزایش قابلیت اطمینان و رقابت کمک کند (باقری و همکاران، ۲۰۲۰). همانطور مدیران و کارفرمایان این صنعت اذعان کرده‌اند، افراد با استعداد میتوانند باعث شوند که یک تجارت، خود را از رقبای متمایز کند و در نهایت به موفقیت برسد (دی آتونزو گرین، ۲۰۱۸) با توجه به فصلی بودن این صنعت، باثوم (۲۰۰۸) مدیریت استعداد را به عنوان ابزاری سازمانی میداند که در زمان مناسب بتواند به افراد مستعد دسترسی داشته باشد و انجام درست کارها را تضمین کند (باقری و همکاران، ۲۰۲۰). اهمیت داشتن کارمندان با استعداد و شایسته در صنعت گردشگری، برخی از شرکت‌های فعال در این صنعت را بر آن داشته که، برنامه‌های آموزشی خاصی برای پرورش استعداد تهیه کنند (سابوچا و کاراسی، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر می‌توان گفت موفقیت صنعت گردشگری، به کیفیت کارمندان بستگی دارد؛ یکی از چالش‌های اصلی مدیریت منابع انسانی در این صنعت، جذب و حفظ کارمندان با مهارت، با دانش و نگرش مناسب است. چندین روش برای استخدام، حفظ و ایجاد انگیزه در کارمندان توسط گروسکو و همکاران (۲۰۰۸) ارائه شده است که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود:

۱. ارائه فرصت‌های توسعه شغلی؛ ۲. فراهم آوردن فرصت‌های آموزش و توسعه و اطمینان از اینکه سازمان، آموزش را به عنوان یک سرمایه گذاری می‌داند نه هزینه؛ ۳. اطمینان از مدیران رده اول شایسته؛ ۴. در نظر گرفتن نقش‌های شغل، از جمله: افزایش شغل، غنی سازی شغل، چرخش شغل، رضایت شغلی و اشتغال زایی؛ ۵. در نظر گرفتن میزان دستمزد و پاداش‌های غیر مالی به طور منظم؛ ۶. مدیریت انتظار و توقع کارمندان (گروسکو و همکاران، ۲۰۰۸).

پیشینه تحقیق

گریتا و اسکورتیسکو (۲۰۲۳) به بررسی گردشگری مذهبی و توسعه پایدار اقتصاد در چارچوب جهانی شدن در منطقه شمال شرقی رومانی پرداختند. پژوهش حاضر نشان دادن اهمیت گردشگری مذهبی و تأثیر آن بر اقتصاد و فرهنگ اجتماعی است.

گردشگری مذهبی محیطی مقدس و معنوی را فراهم می‌کند که پتانسیل شکل‌دهی به وضعیت انگیزشی افرادی را دارد که در جستجوی مکان‌ها و مقاصد فرهنگی و مذهبی برای حمایت از رفاه معنوی خود هستند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که از طریق بهبود زیرساخت‌ها، ایجاد فضای کسب و کار مطلوب، ارتقاء یافته، توسعه امکانات اقامتی و بهبود خدمات، این منطقه می‌تواند به کیفیت زندگی بالاتر و توسعه پایدار دست یابد. **آلوان و همکاران (۲۰۲۱)** به بررسی مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر توسعه گردشگری پایدار پرداختند نتایج نشان داد رابطه بین مدیریت منابع انسانی و توسعه گردشگری پایدار مثبت است. کاربرد مشارکت کارکنان که بالاترین سطح را در توسعه گردشگری دارد ابعاد منابع انسانی تأثیر بسزایی در ترویج و دستیابی به توسعه گردشگری پایدار دارد. **محمود و همکاران (۲۰۲۱)** به بررسی رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در بخش هتلداری با نقش واسطه‌ای سرمایه انسانی پرداختند نتایج نشان داد رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه انسانی بر عملکرد هتلداری نقش مثبتی دارد. **گانه و دار (۲۰۲۰)** به بررسی نقش منابع انسانی در صنعت گردشگری پرداختند این مطالعه نشان داد ارتباط مثبت و منسجمی بین منابع انسانی و توسعه صنعت گردشگری وجود دارد. آنها ذکر کردند، تدوین استراتژی‌هایی برای مدیریت حرفه‌ای و توسعه منابع انسانی برای اداره گردشگری و سیاست‌گذاران مهم است. **قریب و همکاران (۲۰۲۰)** به بررسی مدیریت منابع انسانی در بخش گردشگری و نقش آن در آمادگی دانشجویان دپارتمان‌های گردشگری در هنرستان‌ها برای فعالیت در بخش گردشگری پرداختند مطالعه نشان داد آموزش و توسعه در بخش گردشگری نقش مثبتی دارند. استراتژی مدیریت کارکنان باید با استراتژی مدیریت منابع انسانی منطبق باشد. وجود آگاهی مسئولان از اهمیت گردشگری در حوزه اقتصادی و اجتماعی و نیروی انسانی مورد نیاز است. **کرونبرگ و همکاران (۲۰۱۸)** در مطالعه خود با عنوان «ارائه چشم اندازی در خصوص سهم اقتصادی صنعت گردشگری: رویکرد داده- ستانده کشور سوئد»، با استفاده از آمارهای سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۴ نشان دادند صنعت گردشگری می‌تواند از یکطرف سبب تقویت ارتباطات اقتصادی میان بخش‌های مختلف اقتصادی کشور شود و از سویی دیگر، از طریق درآمدزایی و ایجاد ارزش آفرینی صنایع مرتبط با صنعت گردشگری و اشتغالزایی در این صنعت توسعه اقتصادی این کشور را به همراه خواهد داشت. در نتیجه توجه به صنعت گردشگری برای کشور از اهمیت بسزایی در تولید و اشتغالزایی برخوردار است.

رنگریز و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان طراحی مدلی برای تبیین مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان‌های دولتی ایران (رویکرد جامعه شناختی) انجام دادند. نتایج، بخش کیفی نشان دهنده آن است که در شرایط عالی مؤلفه‌های فردی، گروهی و سازمانی و توجه به سازمان، در پدیده اصلی مشارکت، ارتباطات و پایبندی، شرایط مداخله‌گر، عوامل درون و برون سازمانی، در بستر حاکم ظرفیت‌سازی، تغییر سازمانی و برنامه ریزی و در ارتباط با اقدامات مدیریت منابع انسانی پایدار، طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی و پیامدها شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی بوده که شایسته محور و مهارت‌های مدیریت منابع انسانی موثر هستند. ضریب همبستگی و روایی تشخیصی برای بارهای عاملی متقاطع، روایی همگرا که بالاتر از ۱/۹۶ بوده ساختار مناسبی جهت اندازه‌گیری مدل فراهم کرده و شاخص‌های مد نظر با ضرایب قابل قبولی مدل را تأیید کرده است.

جوادچاوشی و غلامی (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار در محیط‌های صنعتی شرکت ملی حفاری ایران انجام دادند. سؤالات تحقیق به روش تحلیل سلسله مراتبی بررسی گردید. بدین

منظور با بهره گیری از رویکرد سلسله مراتبی، ابتدا با استفاده از این روش درخت سلسله مراتب تشکیل گردید، سپس به بررسی گزینه‌های مورد بررسی با توجه به معیارها پرداخته شد و پس از آن به بررسی معیارها بر مبنای تابع هدف پرداخته شد. نتایج و اولویت‌های عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار به ترتیب شامل شاخص‌های محیطی در رتبه اول ۰/۹۶۴ در رتبه دوم اولویت، شاخص‌های اقتصادی ۰/۳۰۷ و شاخص‌های اجتماعی ۰/۲۲۹ در رتبه سوم قرار دارد.

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.

روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش، شامل کارکنان حوزه‌های صنعت گردشگری جهان شهر مقاومت کرمان هستند که تعداد ۲۲۰ نفر است و برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که تعداد ۱۴۱ نمونه به دست آمد و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. همچنین پرسشنامه رهبری هوشمند که ابعاد آن شامل رهبری معنوی، رهبری جمعی، رهبری عقلایی، رهبری مشارکتی، رهبری هیجانی، نفوذ، آینده‌نگری در قالب طیف لیکرت و به صورت پنج گزینه‌ای گردآوری شد و با استفاده از معادلات ساختاری به تجزیه و تحلیل موضوع پرداخته شد. برای این منظور از نرم‌افزارهای آماری SPSS و SmartPLS استفاده شد. سطح معناداری نیز در مطالعه حاضر برابر با ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد در رابطه با جنسیت، ۸۳ درصد را پاسخگویان 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، ۱۲ درصد کاردانی، ۴۸ درصد لیسانس و ۴۰ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس هستند. به منظور آزمون فرضیات از روش تحلیل مسیر و آماره تی با کمک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. قبل از انجام تحلیل عاملی باید شاخص کفایت حجم نمونه یا شاخص کایزر-مایر-اولکین (KMO) محاسبه گردد و آستانه حذف متغیر ۰/۶ است که با توجه به جدول ۱ معیار کفایت یا شاخص کایزر-مایر-اولکین برابر با ۰/۷۹ بود که از حداقل آستانه ذکر شده بیشتر شده است.

جدول ۱. آزمون بارتلت و شاخص KMO به منظور بررسی کفایت حجم نمونه مورد مطالعه

شاخص KMO	۰/۷۹
آماره کای دو	۲۶۵۷/۱۰
آزمون بارتلت	۱۴۳
p-value	<0.001

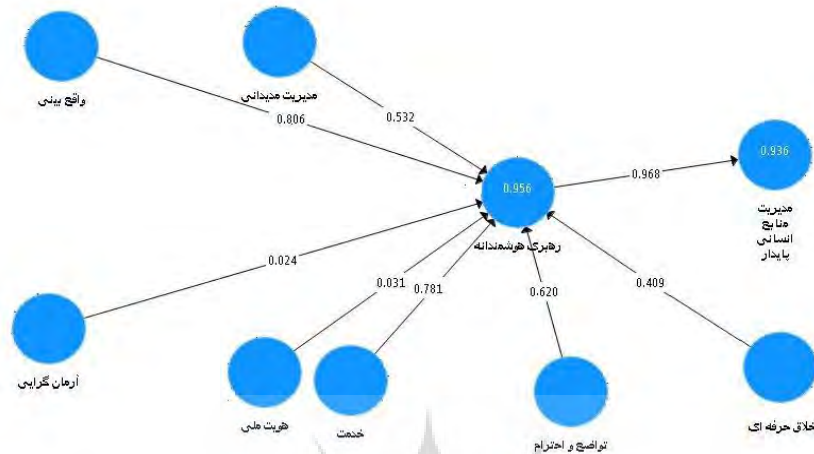
در مدل‌های PLS دو مدل آزمون می‌شوند اول مدل بیرونی که هم ارز مدل اندازه‌گیری است و دوم مدل درونی مشابه مدل ساختاری در مدل‌های معادلات ساختاری است. مدل بیرونی در برگیرنده روایی همگرا و واگرا، پایایی ترکیبی و بررسی بار عاملی گویه‌های مربوط به سازه‌های پژوهش است که نتایج نشان داد که مقدار بار عاملی بدست آمده برای سؤالات سه پرسشنامه مربوط به هریک از متغیرها بالاتر از ۰/۴ است که نتیجه گرفته شد سؤالات مورد استفاده برای متغیرهای پژوهش توانایی تبیین متغیرهای مورد نظر را دارند. در جدول ۲ مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگتر از ۰/۵ است که در این مطالعه روایی همگرا تأیید شد. مقدار پایایی مرکب (CR) در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگتر است بنابراین پایایی مرکب تأیید شده است همچنین مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۵ نشانگر پایایی قابل قبول است که با توجه به مقادیر ضریب آلفای کرونباخ در جدول ۲ پایایی مدل مورد تأیید است. پایایی اشتراکی: مقدار پایایی اشتراکی بالاتر از ۰/۵ قابل قبول است که مدل از پایایی اشتراکی برخوردار است.

جدول ۲. شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی اشتراکی، پایایی ترکیبی و AVE به منظور بررسی پایایی و روایی مدل بیرونی

متغیرها	ابعاد	آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
مدیریت منابع انسانی پایدار	ارتقا سلامت	۰/۹۳۸	۰/۹۴۱	۰/۹۴۸	۰/۶۶۹
	آموزش	۰/۸۹۳	۰/۹۲۷	۰/۹۲۱	۰/۶۴۱
	خودمسئولیتی	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	۰/۷۸۲	۰/۸۷۳	۰/۹۱۳	۰/۷۲۳
	آرمان‌گرایی	۰/۸۹۱	۰/۹۲۹	۰/۹۲۰	۰/۵۸۸
	اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۹۴	۰/۸۹۷	۰/۹۱۹	۰/۶۵۵
	تواضع و احترام	۰/۶۷۲	۰/۸۹۱	۰/۸۰۹	۰/۵۴۱
ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی	خدمت	۰/۸۸۶	۰/۸۹۲	۰/۹۱۳	۰/۶۳۸
	مدیریت میدانی	۰/۴۵۲	۰/۸۱۴	۰/۷۲۴	۰/۵۶۴
	هویت ملی	۰/۸۰۲	۰/۸۳۵	۰/۸۵۸	۰/۵۰۶
	واقع‌بینی	۰/۹۰۹	۰/۹۱۴	۰/۹۲۶	۰/۵۸۲
	رهبری معنوی	۰/۸۳۲	۰/۸۹۲	۰/۸۳۰	۰/۵۸۲
	رهبری جمعی	۰/۸۱۱	۰/۹۲۶	۰/۸۵۱	۰/۵۹۴
	رهبری عقلایی	۰/۷۱۰	۰/۸۲۷	۰/۸۶۲	۰/۵۸۹
	رهبری مشارکتی	۰/۶۲۷	۰/۹۳۸	۰/۷۲۵	۰/۵۳۱
	رهبری هیجانی	۰/۵۲۸	۰/۸۶۰	۰/۷۹۳	۰/۶۵۳
	نفوذ	۰/۵۰۱	۰/۹۷۸	۰/۸۲۷	۰/۶۱۶
آینده‌نگری	۰/۶۰۱	۰/۹۴۱	۰/۸۹۷	۰/۵۳۸	

جهت بررسی روایی واگرا از ماتریسی استفاده شد که توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ارائه شده است. مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در قطر اصلی این ماتریس قرار دارد و سایر خانه‌های ماتریس میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون است. که مشاهده شده مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر سازه) از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی بین هر سازه با

سازه دیگر) بیشتر شده و این مطلب نشان دهنده ی قابل قبول بودن روایی واگرای متغیرهاست. پس از آزمون مدل بیرونی لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای پژوهش است، ارائه شود که در ذیل نمایش داده شده است.



شکل ۱. نمودار تحلیل عاملی تأییدی به منظور نمایش ضرایب مسیر و مسیر ارتباطات بین متغیرهای مورد مطالعه

با توجه به اینکه در مطالعه حاضر به دنبال بررسی تأثیر هر یک از ابعاد فرهنگی گفتمان به صورت جداگانه بر روی رهبری هوشمندانه و به دنبال آن مدیریت منابع انسانی پایدار هستیم این نمودار (شکل ۱) به این صورت طراحی گردید. از طرفی با توجه به اینکه نتایج مرتبط با مدل بیرونی در جدول ۲ آورده شده است بنابراین به منظور پرهیز از تکرار نتایج و شلوغ شدن نمودار و به دنبال آن تنزل کیفیت نمودار، از رسم مسیرهای مرتبط با سؤالات هر گویه پرهیز شد. همانطور که مشخص است مقادیر روی هر یک از پیکان‌ها، ضرائب رگرسیونی مدل (ضریب مسیر) به منظور نمایش شدت ارتباط بین دو متغیر را نشان می دهد. مقادیر داخل دایره‌های آبی رنگ نیز مقادیر شاخص R^2 تعدیل شده به منظور نمایش برازندگی مناسب مدل است. علت اینکه تنها در دو دایره مقادیر این شاخص را داریم این است که این دو متغیر نقش متغیر وابسته و مستقل درونزا را ایفا می کنند، اما سایر متغیرها نقش متغیر مستقل برونزا را دارند و گزارش R^2 برای آن‌ها صحیح نیست. با توجه به مقادیر بالای این شاخص می توان اطمینان حاصل کرد که این مدل به خوبی به داده‌های مورد مطالعه برازش داده شده است، بنابراین بخش اعظمی از تغییرات متغیرهای مورد مطالعه توسط ابعاد مختلف فرهنگی گفتمان توجیه می شود.

جدول ۳. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای مورد مطالعه (اثرات مستقیم)

مسیر ساختاری	ضریب مسیر	آماره t	احتمال	p-value
آرمان گرایی ← رهبری هوشمند	۰/۰۲	۰/۳۷۵	۰/۹۳۶	۰/۹۳۶
اخلاق حرفه‌ای ← رهبری هوشمند	۰/۴۰۹	۹/۷۹	۰/۰۰۰	<۰/۰۰۱
تواضع و احترام ← رهبری هوشمند	۰/۶۲۰	۳/۸۰	۰/۰۰۰	<۰/۰۰۱
خدمت ← رهبری هوشمند	۰/۷۰۱	۴/۱۶	۰/۰۰۰	<۰/۰۰۱
مدیریت میدانی ← رهبری هوشمند	۰/۵۳۲	۱۰/۴۶	۰/۰۰۰	<۰/۰۰۱
هویت ملی ← رهبری هوشمند	۰/۰۳۱	۰/۳۹۵	۰/۹۲۹	<۰/۹۲۹
واقع بینی ← رهبری هوشمند	۰/۸۰۶	۵/۹۶	۰/۰۰۰	<۰/۰۰۱
رهبری هوشمند ← مدیریت منابع انسانی پایدار	۰/۹۶۸	۶/۷۰	۰/۰۰۰	<۰/۰۰۱

همانطور که در شکل ۱ و جدول ۳ نشان داده شده است بین آرمان گرایی و هویت با رهبری هوشمند در سطح اطمینان ۹۵ درصد، ارتباط معناداری وجود ندارد ($p > 0.05$). اما رابطه بین سایر ابعاد گفتمان با رهبری هوشمند، به لحاظ آماری معنادار است ($p < 0.001$). در نهایت نیز رابطه بین رهبری هوشمند و مدیریت منابع انسانی پایدار به لحاظ آماری معنادار است ($p < 0.001$). از طرفی با توجه به نتایج ضریب مسیر حاصل از این مدل می توان این چنین استدلال کرد ترتیب اهمیت و تأثیر گذاری هر یک از متغیرهای مورد مطالعه بر روی رهبری هوشمند به صورت زیر است:

واقع بینی (۰/۸۱)، خدمت (۰/۷۰)، تواضع و احترام (۰/۶۲)، مدیریت میدانی (۰/۵۳)، اخلاق حرفه‌ای (۰/۴۱).

نتیجه گیری

صنعت گردشگری با ویژگی‌های خاص خود، صنعتی پویا با آینده‌ای روشن تلقی می‌شود. سرمایه گذاری در این صنعت در تمام کشورهای دارای جاذبه‌های جهانگردی روبه افزایش است. امروزه جذب گردشگران خارجی به رقابتی فزاینده در بین نهادهای درگیر در صنعت گردشگری تبدیل شده است.

زیرا این صنعت نه تنها در پیشبرد اقتصاد ملی و درآمدهای ارزی نقش دارد بلکه صنعتی است پاکیزه و عاری از آلودگی و در عین حال ایجادکننده مشاغل جدید. اینکه امروزه مشاهده می‌شود که کشورهای صنعتی تمام نیرو و توان خود را در جهت جذب جهانگرد به کار می‌گیرند، مویده جایگاه این صنعت در اقتصاد است، عایدی حاصل از صنعت گردشگری و در عین حال امکان بهره‌برداری از آن در کوتاه‌مدت فراهم است. همچنین اشتغال‌زایی در این صنعت بالا بوده و نیروی انسانی مورد نیاز آن محتاج به آموزش بلندمدت نیست.

مقاومت فرهنگی پاسداری آگاهانه و منطقی از فرهنگ خودی و برخورد هوشیارانه و هوشمندانه با فرهنگ بیگانه استگفتمان فرهنگی مقاومت اسلامی غرب را نقد میکند و به وجوهی از مدرنیته چون آزادی و دموکراسی دل می‌بندد و از سوی دیگر، آزوده از سکولاریسم غربی و روی برگردانده از مادی گرایی و بی معنایی مدرنیته غربی، دل به معنویت و دین داری سنتی می‌بندد و میکوشد تا با تلفیق دین، توسعه، اخلاق و سیاست راهی به سوی جهانی نوین و سرشار از معنویت بگشاید. این مقاله تأثیر ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی بر مدیریت منابع انسانی پایدار با توجه به نقش میانجی رهبری هوشمندانه را با رویکرد PLS تحلیل و توضیح می‌دهد. گفتمان مقاومت اسلامی، مذهبی اجتماعی و آرمان گرا توام با ایدئولوژی را جست و جو میکند و افراد را آگاه‌تر می‌کند از این رو این گفتمان مسائل اجتماعی را با رویکردهای دینی در هم می آمیزد و میکوشد تا راه نوینی برای حل مسائل بگشاید وجود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان باعث می‌شود همه به هم احترام بگذارند و تلاش کنند تا اهداف سازمان تحقق یابد افراد باید تمام وظایف خود را بدانند و به آنها عمل کنند و از دخالت و اعمال نظر بیجا در وظایف سایر افراد پرهیزند. احترام و تواضع در کار، رفتار مطلوب و متقابلی است که باعث می‌شود احساس اعتبار و ارزشمندی به افراد دست دهد. وقتی که بدون در نظر گرفتن نقاط ضعف کارمندان و یا تفاوت‌هایی همچون، نژاد، رنگ، مذهب، ملیت، سن، سابقه شغلی و غیره به آنها توجه شود و ملاک، ارزش آفرینی و حسن اخلاق افراد باشد، یعنی آنها را محترم شمرده‌اید. در هر سازمانی همه پرسنل باید احساس کنند که کرامت و حرمتشان حفظ می‌شود و به نوعی، عضو بسیار مهم و تأثیر گذار آن مجموعه به حساب می‌آیند. احترام می‌تواند کارمندانی که بیش از انتظار عمل کرده‌اند را

متمایز کند، بویژه در خصوص کارهای فنی نشان می‌دهد که هر کارمند دارای نقاط قوت و استعداد منحصر به فردی است. احترام نیاز کارمند برای ارزش گذاری بعد از انجام درست کارها را برآورده می‌کند. استفاده از اعتبار برای موفقیت دیگران و عدم آگاهی از دستاوردهای کارمندان نشانه کمبود احترام در شرکت است. خدمت یعنی فردی است که در آن به فعالیت مشغول است. یعنی میل و اشتیاق آگاهانه برای فعالیت در سازمان است که افزایش خدمت که یکی از ابعاد فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی است بر رهبری هوشمند تأثیری مثبتی دارد. همچنین مشاهده شد که مدیریت میدانی نیز تأثیر بسزایی در رهبری هوشمند دارد یعنی تصمیم گیری درست، که یکی از کلیدی ترین الزامات مدیریت موفق است، با داشتن «اطلاعات و آمار درست» ممکن می‌شود. که مدیریت میدانی، امکان گردآوری، ذخیره و پردازش داده‌ها و تبدیل آن‌ها به اطلاعات و آمار واقعی را در اختیار افراد می‌گذارد. واقع بینی برای کارکنان باعث می‌شود که کارکنان به خوبی روشن و اطلاع رسانی شده باشند و سازمان همه وظایف و نکات را برای کارکنان مشخص کرده باشد بطوریکه کارکنان بتوانند از آن وظایف پیروی نمایند وجود واقع بینی باعث قدرتمند شدن رهبری هوشمند می‌شود. رهبری هوشمند یکی از رویکردهای است که از زاویه خلاق به رهبری و سازمان توجه می‌کند که تأثیر بالایی در مدیریت منابع انسانی پایدار دارد مدیریت و رهبری هوشمند، قدرت سازمان‌ها را برای مواجهه با مسائل موجود سازمان‌ها و حل بحران‌ها بالا می‌برد. رهبری هوشمند نیاز مدیران آینده است تا بتوانند با شرایط متغیر، سازمان خود را مدیریت نمایند. پیشنهاد می‌شود به جنبه‌ها و ابعاد رهبری هوشمند در سازمان‌ها توجه شود و برای تأثیر گذاری و نفوذ بر کارکنان از آن استفاده شود. توسعه دانش و گسترش سطح علمی کارکنان مد نظر قرار گیرد. این مهم از طریق تفکر رهبر در برگزاری دوره ضمن خدمت، بسترسازی برای ادامه تحصیل در مراکز آموزش عالی، شرکت در سازمان شبکه‌ها و مجاری در همایش‌های داخلی و خارجی و ... فراهم می‌شود.

پیشنهادها

پیشنهادها به دو بخش تقسیم می‌گردند؛ نخست پیشنهادهایی برای مدیران، کارشناسان و اهل دانش در صنعت گردشگری و مدیریت منابع انسانی ارائه شده و سپس پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی به علاقمندان در توسعه گردشگری ارائه می‌شود. 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 فعالیت‌های اقتصادی فرهنگی نیز در دستور کار قرار گیرد.

- 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 توسعه صنعت گردشگری را مورد بررسی قرار داده است، بر همین اساس؛ پیشنهاد می‌شود جنبه‌های اقتصادی، جامعه‌شناسی، روانشناسی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی نیز در قالب پژوهشی جامع یا جداگانه مورد مطالعه قرار گیرد.

- ارائه الگوی خطی مشی گذاری توسعه صنعت گردشگری بویژه گردشگری مذهبی جهان شهر مقاومت کرمان در سطح ملی مبتنی بر منابع انسانی پایدار و رهبری هوشمندانه نیز توصیه می‌شود.

- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable and measuring error. *Journal of High Technology, Management Research*, 18(1), 39-50 <https://www.jstor.org/stable/3151312>.
- Ganie, S.A., & Dar, M.M. (2020). Role of human resources in the tourism industry with special reference to Jammu and Kashmir. *Turizam*, 23, 68-78 <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1450-6661/2020/1450-66612002068G.pdf>.
- Ghaffari, H., & Moulai, M.A. (2012). Tourism industry in Iran: challenges and solutions. *Political Economic Information*, 185, 225-218 <https://www.sid.ir/paper/442653/fa> [In Persian].
- Ghareeb, A.R., Dabbagh, A.M., & Ghafi, H.I. (2020). Human resources management in the tourism sector and its role in preparing students of tourism departments in vocational schools to work within the tourism sector. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 16827-16839 <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8127>.
- Gruescu, R., Nanu, R., & Pirvu, G. (2008). Human resource management in the tourism industry. *Bulletin of University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine Cluj-Napoca*.
- Guriță, D., & Scortescu, F. (2023). Religious tourism and sustainable development of the economy in the context of globalization in the northeast area of Romania. *Sustainability*, 15(16), 12128 <https://doi.org/10.3390/su151612128>.
- Hsu, Y. (2015). The review of human resource strategies applying in hospitality industry in South California. *International Business Research*, 8(3), 133-140 DOI: 10.5539/ibr.v8n3p133.
- Javad Chavoshi, M., & Ghلامي, S. (2019). Identification and ranking of factors affecting sustainable human resource management in the industrial environments of Iran's national drilling company. *The Second International Conference on Innovation in Business Management and Economics*, Tehran <https://civilica.com/doc/1121077> [In Persian].
- Kazemi, S.A.A. (1998). Crisis of modern society. Tehran: Farhang Islam Publishing House [In Persian].
- Kiani, E., Rangriz, H., & Ahmadi, K. (2020). Designing a model for explaining sustainable human resource management in government organization Iran. *Social Science Quarterly*, 14(1), 70-100 https://jss.shoushtar.iau.ir/article_677896_Odd1cc966b6166ff2f91eb47591f7650.pdf [In Persian].
- Kronenberg, K., Fuchs, M., & Lexhagen, M. (2018). A multi-period perspective on tourism's economic contribution—a regional input-output analysis for Sweden. *Tourism Review*, 73(2), DOI: 10.1108/TR-03-2017-0044.
- Mahmoud, R., Al-Mkhadme, A.A., Alananzeh, O.A., & Masa'deh, R. (2021). Exploring the relationship between human resources management practices in the hospitality sector and service innovation in Jordan: The mediating role of human capital. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 35(2), 507-514 <http://gtg.webhost.uoradea.ro/PDF/GTG-2-2021/gtg.35231-678.pdf>.
- Nazemi Ardakani, M., & Khaledian, S.A. (2018). The cultural components of the islamic resistance discourse in the islamic world. *Political studies of Islamic world*, 7(2), 59-86 https://psiw.journals.ikiu.ac.ir/article_1460_3892b662724f2753636019d9eca42a42.pdf [In Persian].
- Pourahmad, A., Ayashi, A., Sabet Eghlidi, M., Ayashi, R., & Shahi, A. (2021). Learning policy in public policy of tourism by process approach. *Journal of Tourism Planning and Development*, 10(38), 165-197 https://tourismpd.journals.umz.ac.ir/article_3510_5d06a132b24e75e2d69f52109aea5741.pdf [In Persian].
- Pourahmadi, G., Irandoost, M., & Adhami, J. (2021). Designing a sustainable human resources management model using the Delphi method. *Health-Centered Lifestyle*, 5(2), 206-196 https://www.islamiilife.com/article_186854.html?lang=en [In Persian].
- Rasoulzadeh Aghdam, S., Mirmohammadtabar, S.A., Adlipour, S., & Zeynivand, Y. (2016). Opportunities and Limitations of Tourism Industry in Iran. *Sociological Studies*, 9(30), 63-80 https://jss.tabriz.iau.ir/article_525723_a7467ff771246a-8cc104c54563551a5d.pdf [In Persian].
- Sabuncu, K.U., & Karacay, G. (2016). Exploring professional competencies for talent management in hospitality and food sector in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235(24), 443-452 <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.055>.