



## تحلیل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی ایران

وحید شجاعی

گروه مدیریت ورزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱

### چکیده

**هدف:** تحقیق حاضر با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی ایران طراحی و اجرا شد. **روش‌شناسی:** تحقیق حاضر از نوع، تحقیقات توصیفی-تحلیلی است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی افراد خبره و آگاه در حوزه گردشگری ورزشی بودند از جمله برخی اساتید دانشگاهی، مدیران انجمن گردشگری ورزشی و برخی مدیران و افراد فعال در حوزه گردشگری ورزشی. با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا حد رسیدن به اشباع نظری در خصوص معرفی افراد آگاه در حوزه گردشگری ورزشی، تعداد ۵۷ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شد. ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه محقق‌ساخته جهت دسته‌بندی مؤلفه‌ها و ساختاردهی مؤلفه‌های شناسایی شده بود. جهت انجام تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و همچنین روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که در کل ۶ عامل (عوامل فرهنگی، قانونی، زیرساختی، مالی، فردی و محیطی-مکانی) ۷۸/۵۱ درصد از واریانس کل سؤالات را تشکیل دادند. نتایج همچنین نشان داد که عوامل فردی و عوامل محیطی-مکانی جزو عوامل مستقل کلیدی هستند که سبب تأثیرگذاری بر سایر عوامل است. **نتیجه‌گیری:** نتایج تحقیق حاضر مشخص کرد که در مسیر شکل‌گیری ثروت انسانی نیاز به گسترش و توسعه عوامل فردی و عوامل محیطی - مکانی است و شکل‌گیری ثروت انسانی منوط به توسعه عوامل فردی و عوامل محیطی - مکانی خواهد بود.

**واژه‌های کلیدی:** ثروت انسانی، عوامل فردی، عوامل محیطی-مکانی، گردشگری ورزشی.

## مقدمه

گردشگری به‌منزله گسترده‌ترین صنعت خدماتی دنیا، جایگاه ویژه‌ای در عرصه‌های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی به خود اختصاص داده است، به‌طوری‌که با ۲۰۰ میلیون شاغل (۵ درصد کل اشتغال دنیا) و گردش مالی سالانه در حدود ۵/۴ تریلیون دلار، به بزرگ‌ترین و متنوع‌ترین صنعت دنیا تبدیل شده است (موحد و کهزادی، ۱۳۸۹). در سال ۲۰۱۲ تقریباً ۱۴/۱ درصد از جمعیت جهان اقدام به گردشگری کردند. در واقع طبق آمار سازمان جهانی گردشگری ۱/۰۳۵ میلیارد گردشگر در سال ۲۰۱۲ وجود داشت که این مقدار در سال ۲۰۱۵ به ۱/۳۲ میلیارد گردشگر افزایش یافت. طبق پیش‌بینی‌ها، محتمل است تعداد گردشگران در سال ۲۰۲۰ به ۱/۶ میلیارد و در سال ۲۰۳۰ به ۱/۸ میلیارد گردشگر افزایش یابد (پرات و تولکاج<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). می‌توان گفت گردشگری توسعه‌ای است که در آن توازن، تعامل، حفظ ارزش‌ها، کیفیت اخلاقیات و اصول اقتصادی و مزیت‌های اقتصادی همه به همراه هم دیده شدند و کوشش می‌شود تا توسعه‌ای متعادل و همه‌جانبه جایگزین توسعه صرفاً اقتصادی شود (محسنی، ۱۳۸۸).

یکی از حوزه‌های مهم گردشگری، گردشگری ورزشی است. گردشگری ورزشی یکی از انواع گردشگری است که جهت دستیابی به اهداف گردشگری در هر جامعه‌ای نقش مهم و تأثیرگذاری را ایفا می‌کند. کارکردهای مهم ورزش در سطح جهان سبب شده است تا بتوان از آن جهت توسعه گردشگری در قالب گردشگری ورزشی بهره لازم را برد. در سال‌های گذشته گردشگری ورزشی بخش عمده‌ای از موفقیت جوامع در حوزه گردشگری را شامل شده است. این مسئله سبب شده است تا بسیاری از کشورها در جهت توسعه گردشگری ورزشی اقدامات لازم را انجام دهند. هیچ و لتو<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) اعلام کردند گردشگری ورزشی و بهره‌گیری از پتانسیل‌های آن یکی از اهداف مهم کشور ژاپن در برخی رویدادهای ورزشی آتی از جمله جام جهانی راگی ۲۰۱۹ ژاپن و المپیک ۲۰۲۰ توکیو است. واتانابی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸) نیز بیان کردند گردشگری ورزشی یکی از انواع مهم گردشگری است که سبب رشد و گسترش گردشگری در کشور مالزی می‌شود. تحقیقات هودک<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸) نیز مشخص کرد گردشگری ورزشی نقش مهمی در موفقیت و دستیابی به اهداف مدنظر از المپیک ۲۰۱۶ ریو را داشت. بلایس<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۸) نیز اشاره کردند که عدم بهره‌گیری مناسب کشور یونان از المپیک ۲۰۰۴ آتن در توسعه گردشگری ورزشی و ایجاد یک مقصد گردشگری ورزشی در سطح جهان، به‌عنوان یک تجربه مناسب می‌بایستی در سایر کشورها مورد استفاده قرار گیرد. در مسیر توسعه گردشگری ورزشی برخی مسائل اهمیت بیشتر و ضروری‌تری دارند. در این‌بین تحقیقات مختلفی اشاره کردند که ثروت انسانی به‌عنوان یک منبع مهم، نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود وضعیت گردشگری دارد (بائوم<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵؛ مادرا<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۷، لاسکانو<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). بائوم (۲۰۱۸) اشاره داشت که منابع انسانی نقش مهمی در جهت دستیابی به اهداف مدنظر در گردشگری دارند.

پیش از قرن نوزدهم، سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و صرف هزینه در مورد آموزش‌های ضمن خدمت از اهمیت چندانی برخوردار نبود. در قرن بیستم، آموزش، مهارت‌ها و دانش تبدیل به عوامل تعیین‌کننده کارایی ملل و افراد شد؛ به‌طوری‌که قرن بیستم را می‌توان «عصر سرمایه انسانی» نام‌گذاری کرد. به‌طور کلی می‌توان گفت که مهم‌ترین سرمایه شکل‌گرفته در اجتماع

1. Pratt and Tolkach,
2. Hinch and Ito
3. Watanabe
4. Hodeck
5. Belias
6. Baum
7. Madera
8. Lascano

برای توسعه، همانا سرمایه‌گذاری بر انسان‌هاست (مویرا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). تئوری سرمایه انسانی در ۱۹۶۰ به وسیله شولتز<sup>۲</sup> مطرح شد و بعدها در سال ۱۹۶۴ بکر<sup>۳</sup> آن را تعقیب کرد. از نظر وی سرمایه انسانی به دارایی‌های فردی اشاره می‌کند که می‌تواند ذاتی یا اکتسابی باشد و زمانی ایجاد می‌شود که مهارت‌ها و توانایی‌های یک فرد افزایش پیدا کند (ژانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). در واقع سرمایه انسانی مجموعه‌ای از دانش عمومی و حرفه‌ای کارکنان و توانایی‌های رهبری و حل مشکل و خطرپذیری است و نمایانگر ذخیره دانش یک سازمان است که در کارکنان آن، نمود پیدا می‌کند (موحد و کهزادی، ۱۳۸۹). سرمایه انسانی تحت عنوان دانش فردی، مهارت‌ها و توانایی‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسائل کسب‌وکار نیز تعریف شده است (مویرا، ۲۰۱۸). بهبود وضعیت منابع انسانی سبب ارتقا عملکرد می‌شود (بیگمی و همکاران، ۱۳۹۷). یک سیستم مدیریت منابع انسانی کارآمد و اثربخش، می‌تواند به‌مثابه یک دارایی، استراتژیک سازمانی در نظر گرفته شود (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵). سرمایه انسانی یک مسئله گسترده و جامع و دارای ابعاد مختلفی از جمله ثروت انسانی است. در مطالعات و تحقیقات مدیریت در جهان به‌ویژه در مدیریت منابع انسانی همواره بر نقش کلیدی کارکنان شایسته، با استعداد و توانمند در موفقیت سازمان‌ها تأکید شده است. بخش مهمی از سرمایه انسانی مربوط به حفظ کارکنان با استعداد در سازمان یعنی ایجاد ثروت انسانی است (گوتر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). بر اساس ارزیابی بانک جهانی که برای ۱۹۲ کشور صورت گرفته است چنین استنتاج شده است که سرمایه‌های تولیدی تنها ۱۶ درصد، سرمایه طبیعی ۲۰ درصد و سرمایه‌های انسانی بالغ بر ۶۴ درصد کل ثروت کشورهای پیشرفته را تشکیل می‌دهند. این نسبت‌ها در کشورهای مختلف، متفاوت است؛ به طوری که در کشورهای پیشرفته صنعتی سهم ثروت انسانی تا ۸۰ درصد نیز رسیده است (بلیاکلی و فری<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). در حالی که در کشورهای کمتر توسعه یافته نقش عامل انسانی کاهش پیدا کرده و سهم عمده را ثروت‌های طبیعی تشکیل داده است (ناکاجیما<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

ثروت انسانی به‌عنوان یکی از جنبه‌های مهم مدیریتی نقش مهمی در مسیر ارتقا و توسعه در جوامع دارد. ثروت انسانی به وجود منابع انسانی خیره در حوزه‌های مختلف اشاره دارد. ثروت انسانی در حوزه گردشگری سبب می‌شود تا بستر سرمایه فکری، عاطفی و اجتماعی در حوزه گردشگری ایجاد گردد (بالدوین<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷). از این رو نیازسنجی در مسیر توسعه و ایجاد ثروت انسانی در حوزه گردشگری به خوبی درک می‌شود (بانوم، ۲۰۰۷). ادوفبیری<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) اشاره داشت که توسعه منابع انسانی و شکل‌گیری ثروت انسانی یکی از نیازهای مهم گردشگری است. مویرا<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۸) و ژانگ<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۶) نیز اشاره داشتند که ثروت انسانی نقش مهمی در توسعه گردشگری دارد. با توجه به کارکردهای گردشگری ورزشی در جوامع، در برخی تحقیقات نیز به نقش منابع انسانی بر گردشگری ورزشی اشاره داشته‌اند (آدامز و پیکارز<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۵). با توجه به اهمیت ثروت انسانی در مباحث گردشگری ورزشی، اما برنامه‌ریزی در مسیر رشد و ترقی آن در کشور ایران عملاً انجام نگرفته است. در جهت عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری تحقیقات اندکی انجام گرفته است. مویرا (۲۰۱۸) اشاره داشت که برخی عوامل مدیریتی از جمله وجود آگاهی در خصوص ثروت انسانی در میان مدیران از جمله مسائل مهم در شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری است. ژانگ (۲۰۱۶) نیز

1. Sholtz
2. Beker
3. Moira
4. Zhang
5. Gutter
6. Bleakley and Ferrie
7. Nakajima
8. Baldwin
9. Adufebiri
10. Moira
11. Zhang
12. Adams and Piekarz

مشخص نمود که منابع مالی در مسیر ایجاد و شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری نقش مهمی را ایفا می‌نماید. از طرفی اوبی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵) اشاره داشتند که مشکلات مربوط به مهارت پایین منابع انسانی از جمله مسائل مهم در بهره‌گیری از منابع انسانی در گردشگری است. تحقیقات مک‌کابی و دیکمان<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نیز مشخص کرد که عدم وجود حمایت‌های قانونی در بهره‌گیری از منابع انسانی یکی از مشکلات موجود در مسیر ایجاد ثروت انسانی در گردشگری است. با توجه به انجام تحقیقات مختلف در خصوص شکل‌گیری ثروت انسانی در حوزه گردشگری خلأ تحقیقاتی ناشی از نبود تحقیقات جامع و همچنین نبود تحقیقات تخصصی در خصوص گردشگری ورزشی به‌خوبی قابل مشاهده است. با توجه به محیط متفاوت گردشگری ورزشی در هر جامعه‌ای، عدم تحقیقات تخصصی و جامع در خصوص ایجاد ثروت انسانی در گردشگری ورزشی سبب گردیده است تا برنامه‌ریزی مناسب در مسیر ثروت انسانی در گردشگری ورزشی در کشور ایجاد نگردد. این مسئله سبب گردیده است تا نتوان در مسیر بهبود گردشگری ورزشی از ویژگی‌ها و کارکردهای منابع انسانی بهره لازم را برد. با این توجه تحقیق حاضر با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی ایران، سعی در پاسخ به این سؤال دارد که عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی ایران چیست؟

### روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع، تحقیقات توصیفی- تحلیلی است که به‌صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی افراد خبره و آگاه در حوزه گردشگری ورزشی بود از جمله برخی اساتید دانشگاهی، مدیران انجمن گردشگری ورزشی و همچنین برخی مدیران و افراد فعال در حوزه گردشگری ورزشی. با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی تا حد رسیدن به اشباع نظری در خصوص معرفی افراد آگاه در حوزه گردشگری ورزشی، تعداد ۵۷ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق مشخص شد. لازم به ذکر است در فرایند تعیین نمونه تحقیق، برخی افراد نیز با تحقیق حاضر همکاری نکردند.

ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه محقق‌ساخته بود. پرسشنامه اول با هدف بررسی و مؤلفه‌بندی عوامل شناسایی شده طراحی شد. همچنین پرسشنامه دوم به‌منظور ساختاردهی به مؤلفه‌های شناسایی شده که خروجی پرسشنامه اول تحقیق است، طراحی گردید. بدین منظور پرسشنامه اول تحقیق دارای ۲۷ سؤال بود که سؤالات آن شامل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی بود. سؤالات این پرسشنامه بر اساس بررسی جامع منابع تخصصی و همچنین بررسی نظرات خبرگان در غالب روش دلفی شناسایی شده بود. بدین منظور ابتدا محقق با بررسی مبانی نظری تحقیق، به شناسایی برخی عوامل اقدام کرد. سپس این عوامل در غالب روش دلفی مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت. درنهایت پس از انجام این مراحل تعداد ۲۷ عامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی شناسایی و این عوامل در غالب پرسشنامه طراحی شد. سؤالات این پرسشنامه در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده بود. در روش دلفی تحقیق تعداد ۸ نفر از نمونه‌های تحقیق، مشارکت داشتند که آنان علاوه بر روش دلفی در بررسی روایی پرسشنامه‌های تحقیق نیز مشارکت و تمامی ۵۷ نمونه تحقیق، پرسشنامه اول تحقیق را تکمیل کردند. در ادامه تحقیق پس از انجام گام اول تحقیق و تحلیل پرسشنامه اول و شناسایی مؤلفه‌های تحقیق، پرسشنامه دوم طراحی شد. این پرسشنامه به مقایسه دوبه‌دو مؤلفه‌های شناسایی شده پرداخت. از میان ۵۷ نمونه تحقیق، تعداد ۳۲ نمونه در تکمیل پرسشنامه دوم تحقیق، با محقق همکاری کردند.

درنهایت عوامل شناسایی شده در قالب پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای، در جهت دسته‌بندی با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات ۷ تن از اساتید دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین در خصوص

1. Ooi

2. McCabe and Diekmann,

روایی محتوایی نیز با استفاده از فرم‌های روایی سنجی شاخص روایی محتوایی<sup>۱</sup> و ضریب نسبی روایی محتوا روایی<sup>۲</sup> مورد تأیید واقع شد. مقدار شاخص روایی محتوایی با توجه به تعداد اساتید (۷ نفر)، ۰/۹۹ و مقدار ضریب نسبی روایی محتوا روایی، ۰/۹۹ به دست آمد؛ بنابراین روایی محتوایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. همچنین روایی سازه پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی قرار گرفت. پایایی پرسشنامه اول تحقیق نیز با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ، میزان ۰/۸۱ مشخص شد. جهت انجام روش‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی از نرم‌افزار اسپاس و جهت بررسی و تحلیل روش مدل-ساز ساختاری تفسیری از نرم‌افزار میک‌مک<sup>۳</sup> استفاده شد.

## یافته‌ها

نتایج توصیفی تحقیق حاضر نشان داد که ۸۲ درصد نمونه تحقیق مردان و ۱۶ درصد را زنان تشکیل می‌دادند، گروه سنی ۴۰-۵۰ سال با فراوانی ۷۲ درصد بیشترین فراوانی را دارا بود. همچنین نتایج توصیفی تحقیق مشخص کرد سطح تحصیلات دکتری با حدود ۵۴ درصد بیشترین فراوانی را در میان نمونه‌های تحقیق شامل می‌شد. جهت استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، ابتدا برای بررسی کفایت حجم نمونه‌برداری از آزمون کفایت نمونه‌برداری کایسر-مایر-اولکین استفاده شد؛ میزان این آزمون ۰/۸۹۷ به دست آمد که نشان‌گر مناسب بودن میزان این آماره است. سپس برای اینکه مشخص شود همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که نتایج این آزمون در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد در کل ۶ عامل (عوامل فرهنگی، قانونی، زیرساختی، مالی، فردی و محیطی-مکانی) ۷۸/۵۱۴ درصد از واریانس کل سؤالات را در بر گرفت. جدول ۱ نتایج بار عاملی مربوط به هر گویه و دسته‌بندی عوامل را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

| گویه‌ها                                                                                       | فرهنگی | قانونی | مالی | فردی | زیرساختی | محیطی-مکانی |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|------|------|----------|-------------|
| بهبود فرهنگ حفظ نیروی انسانی خبره در حوزه گردشگری ورزشی                                       | ۰/۸۷۴  |        |      |      |          |             |
| گسترش فرهنگ تسهیم دانش در میان منابع انسانی فعال در گردشگری ورزشی                             | ۰/۸۱۷  |        |      |      |          |             |
| افزایش فرهنگ بهره‌گیری از نیروی انسانی جوان در کشور                                           | ۰/۷۵۹  |        |      |      |          |             |
| بهبود جانشین پروری در تمامی حوزه‌ها و عرصه‌های گردشگری                                        | ۰/۷۲۳  |        |      |      |          |             |
| بهبود فرهنگ تصمیم‌گیری مشارکتی سازمان‌ها و انجمن‌های فعال در حوزه گردشگری ورزشی               | ۰/۷۰۱  |        |      |      |          |             |
| افزایش آزادی عمل به منابع انسانی فعال در حوزه گردشگری ورزشی                                   | ۰/۶۵۸  |        |      |      |          |             |
| آموزش به مدیران در جهت اهمیت منابع انسانی در حوزه گردشگری ورزشی                               | ۰/۶۲۳  |        |      |      |          |             |
| توسعه فرهنگ خودنظارتی در میان منابع انسانی فعال در گردشگری ورزشی                              | ۰/۶۰۱  |        |      |      |          |             |
| افزایش حمایت‌های دولت در ارتباط با استخدام نیرو در حوزه گردشگری ورزشی                         | ۰/۸۶۳  |        |      |      |          |             |
| ایجاد قوانین حمایتی در مسیر گسترش منابع انسانی در کشور                                        | ۰/۸۲۳  |        |      |      |          |             |
| افزایش حمایت‌های دولت از بهبود وضعیت منابع انسانی در گردشگری ورزشی                            | ۰/۷۴۲  |        |      |      |          |             |
| اعمال قوانین حمایتی از خبرگان فعال در حوزه گردشگری ورزشی                                      | ۰/۷۲۱  |        |      |      |          |             |
| حمایت قانونی از رفتارها و فعالیت‌های خلاق و نوآوری در میان نیروهای فعال در حوزه گردشگری ورزشی | ۰/۶۳۹  |        |      |      |          |             |

1. CVI  
2. CVR  
3. MicMac

| گویه‌ها                                                                                | فرهنگی | قانونی | مالی  | فردی | زیرساختی | محیطی-مکانی |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|------|----------|-------------|
| بهبود منابع مالی در جذب و پرورش منابع انسانی                                           |        |        | ۰/۸۱۷ |      |          |             |
| ایجاد منابع مالی در جهت گسترش و توسعه انجمن‌ها و سازمان‌های فعال در حوزه گردشگری ورزشی |        |        | ۰/۷۵۴ |      |          |             |
| افزایش حمایت‌های مالی دولت در جهت کاهش هزینه‌های استفاده عموم از گردشگری ورزشی         |        |        | ۰/۶۳۹ |      |          |             |
| بهبود وضعیت معیشتی نیروی انسانی خبره در گردشگری ورزشی                                  |        |        | ۰/۵۷۴ |      |          |             |
| بهبود مهارت نیروی انسانی موجود در حوزه گردشگری ورزشی                                   |        |        | ۰/۸۳۹ |      |          |             |
| افزایش انگیزه منابع انسانی فعال در حوزه گردشگری ورزشی                                  |        |        | ۰/۷۹۳ |      |          |             |
| تحلیل و شناسایی پتانسیل‌های نیروی انسانی در دسترس در حوزه گردشگری ورزشی                |        |        | ۰/۶۹۷ |      |          |             |
| بهبود تجارب بین‌المللی نیروی انسانی فعال در گردشگری ورزشی به‌واسطه بازدیدهای میدانی    |        |        | ۰/۵۸۷ |      |          |             |
| افزایش بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات در بهره‌وری منابع انسانی                 |        |        | ۰/۷۹۸ |      |          |             |
| ایجاد ساختار مناسب در حوزه گردشگری ورزشی                                               |        |        | ۰/۶۳۰ |      |          |             |
| ایجاد جشنواره‌های معرفی نیروهای انسانی خبره در حوزه گردشگری ورزشی                      |        |        | ۰/۶۰۲ |      |          |             |
| بهره‌گیری از نیروی انسانی جوان و پرتانگیزه در پیشبرد برنامه‌های گردشگری ورزشی          |        |        | ۰/۸۰۰ |      |          |             |
| ایجاد مراکز فعال در جهت تقویت و بهبود وضعیت مهارتی منابع انسانی در حوزه گردشگری ورزشی  |        |        | ۰/۷۱۳ |      |          |             |
| بهبود نظارت در خصوص کارکردهای منابع انسانی در حوزه گردشگری ورزشی                       |        |        | ۰/۶۲۲ |      |          |             |

همان‌طور که نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد، تعداد ۶ عامل در مسیر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی وجود دارد. در این بین، بهبود فرهنگ حفظ نیروی انسانی خبره در حوزه گردشگری ورزشی با بار عاملی ۰/۸۷۴ مهم‌ترین گویه عوامل فرهنگی، افزایش حمایت‌های دولت در ارتباط با استخدام نیرو در حوزه گردشگری ورزشی با بار عاملی ۰/۸۶۳ مهم‌ترین گویه عوامل قانونی، بهبود منابع مالی در جذب و پرورش منابع انسانی با بار عاملی ۰/۸۱۷ مهم‌ترین گویه عوامل مالی، بهبود مهارت نیروی انسانی موجود در حوزه گردشگری ورزشی با بار عاملی ۰/۸۳۹ مهم‌ترین گویه عوامل فردی، افزایش بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات در بهره‌وری منابع انسانی با بار عاملی ۰/۷۹۸ مهم‌ترین گویه عوامل زیرساختی و نهایتاً بهره‌گیری از نیروی انسانی جوان و پرتانگیزه در پیشبرد برنامه‌های گردشگری ورزشی با بار عاملی ۰/۸۰۰ مهم‌ترین گویه عوامل محیطی-مکانی است. از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری در جهت ساختاردهی به عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی استفاده شد. در این تحقیق ۶ عامل شناسایی شده شامل عوامل فرهنگی، قانونی، مالی، فردی، زیرساختی و محیطی-مکانی به‌عنوان معیارها و عناصر مدنظر در مرحله اول روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه تحقیق در جهت انجام روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، از ایجاد ماتریس خود تعاملی ساختاری استفاده شد.

جدول ۲. ماتریس خودتعاملی ساختاری

| فشارها                      | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| عوامل فرهنگی (شماره ۱)      |   | O | X | A | X | A |
| عوامل قانونی (شماره ۲)      |   |   | X | X | X | A |
| عوامل مالی (شماره ۳)        |   |   |   | X | V | A |
| عوامل فردی (شماره ۴)        |   |   |   |   | V | O |
| عوامل زیرساختی (شماره ۵)    |   |   |   |   |   | O |
| عوامل محیطی-مکانی (شماره ۶) |   |   |   |   |   |   |

در ادامه تحقیق ماتریس دسترسی نهایی مطابق با روش مدل سازی ساختاری تفسیری به دست آمد. نتایج این ماتریس در جدول ۳ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۳- ماتریس دسترسی نهایی

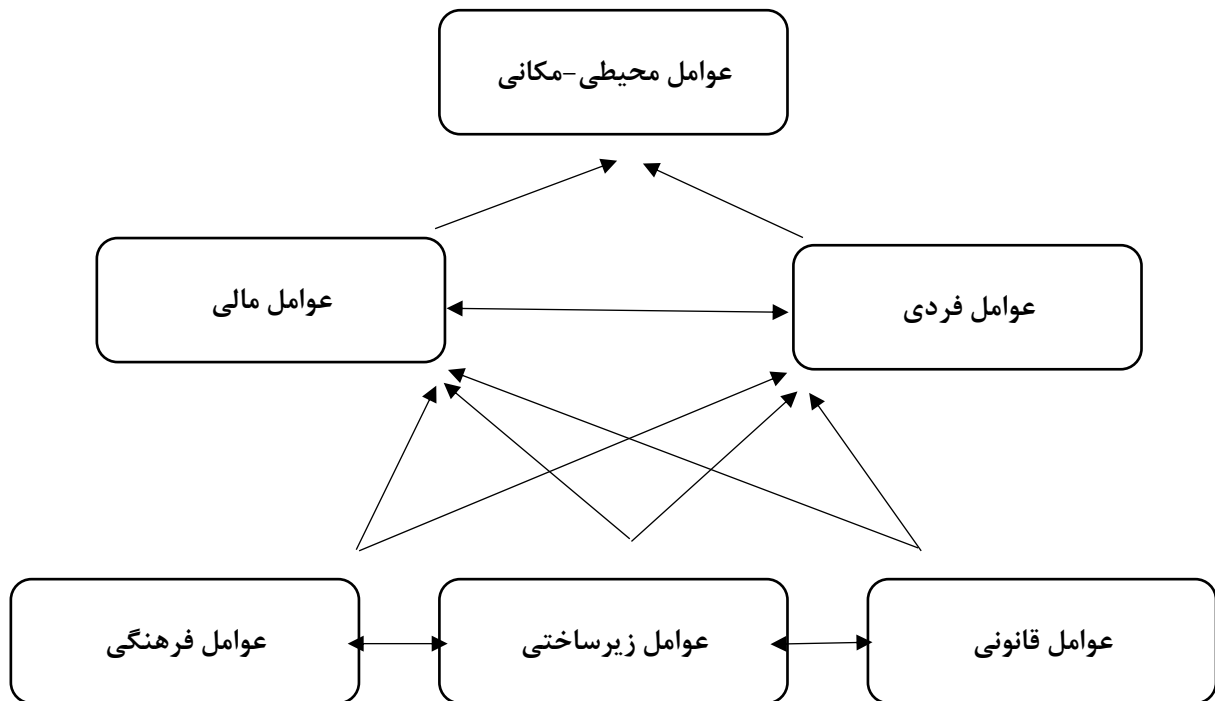
| فشارها  | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | نفوذ |
|---------|---|---|---|---|---|---|------|
| ۱       | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۳    |
| ۲       | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۴    |
| ۳       | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۵    |
| ۴       | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۵    |
| ۵       | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۳    |
| ۶       | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۴    |
| وابستگی | ۵ | ۵ | ۴ | ۳ | ۵ | ۱ |      |

جدول ۳ ماتریس نهایی را نشان می دهد. در این ماتریس علائم ۰ و ۱ پس از نوع روابط میان عوامل تبیین شد و پس از اصلاحات انجام شده بر اساس روش مدل سازی ساختاری تفسیری، برخی از این اعداد تغییر یافت که این مسئله با علامت \* مشخص شد. جدول ۴ سطح مربوط به هر یک از عوامل را نشان می دهد که سطح بندی های انجام شده بر اساس خروجی ها و ورودی های انجام شده است.

جدول ۴. تعیین سطح عوامل شناسایی شده

| مراحل     | فشارها            | ورودی     | خروجی     | مشترک   | سطح |
|-----------|-------------------|-----------|-----------|---------|-----|
| مرحله اول | عوامل فرهنگی      | ۱-۳-۵     | ۱-۳-۴-۵-۶ | ۱-۳-۵   | ۱   |
|           | عوامل قانونی      | ۲-۳-۴-۵   | ۲-۳-۴-۵-۶ | ۲-۳-۴-۵ | ۱   |
|           | عوامل مالی        | ۱-۲-۳-۴-۵ | ۱-۲-۳-۴-۶ | ۱-۲-۳-۴ |     |
|           | عوامل فردی        | ۱-۲-۳-۴-۵ | ۲-۳-۴     | ۲-۳-۴   |     |
|           | عوامل زیرساختی    | ۱-۲-۵     | ۱-۲-۳-۴-۵ | ۱-۲-۵   | ۱   |
| مرحله دوم | عوامل محیطی-مکانی | ۱-۲-۳-۶   | ۶         | ۶       |     |
|           | عوامل مالی        | ۳-۴       | ۳-۴-۶     | ۳-۴     | ۲   |
|           | عوامل فردی        | ۳-۴       | ۳-۴       | ۳-۴     | ۲   |
|           | عوامل محیطی-مکانی | ۳-۶       | ۶         | ۶       |     |
|           | عوامل محیطی-مکانی | ۶         | ۶         | ۶       | ۳   |

با توجه به نتایج جدول ۴ مشخص شد سه سطح کلی در تحقیق حاضر وجود دارد که این سطوح در قالب مدل در شکل ۱ به نمایش گذاشته است.

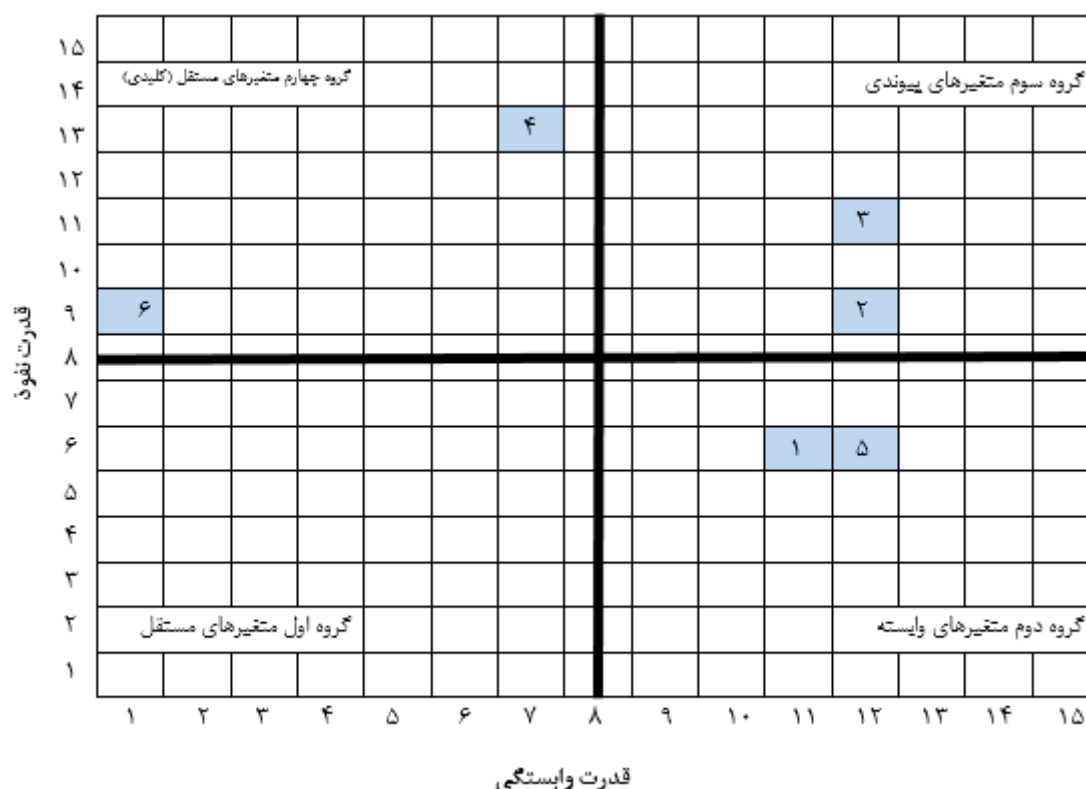


شکل ۱. مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی جمهوری اسلامی ایران

### تحلیل میک‌مک

در این مرحله با استفاده از نرم‌افزار میک‌مک نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر متغیرها مشخص خواهد شد و پس از تعیین قدرت نفوذ یا اثرگذاری و قدرت وابستگی عوامل، می‌توان تمامی عوامل شناسایی شده را در یکی از خوشه‌های چهارگانه روش ماتریس اثر متغیرها، در چهار گروه طبقه‌بندی کرد. اولین گروه شامل متغیرهای مستقل (خودمختار) می‌شود که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. این متغیرها تا حدودی از سایر متغیرها مجزا هستند و ارتباطات کمی دارند. گروه دوم متغیرهای وابسته هستند که از قدرت نفوذ ضعیف اما وابستگی بالایی برخوردارند. گروه سوم متغیرهای پیوندی هستند که از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردارند. در واقع هرگونه عملی بر روی این متغیرها باعث تغییر در سایر متغیرها می‌شود. گروه چهارم متغیرهای مستقل (کلیدی) را در برمی‌گیرد. این متغیرها دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی هستند. شکل شماره ۲، تحلیل میک‌مک در تحقیق حاضر را به نمایش گذاشته است.





شکل ۲. تحلیل میک مک

با توجه به شکل شماره ۲ مشخص شد عوامل فرهنگی و عوامل زیرساختی جزو عوامل وابسته‌اند که بیشتر از سوی سایر عوامل تأثیرپذیرند. نتایج همچنین نشان داد که عوامل قانونی و عوامل مالی، جزو عوامل پیوندی است. بدین معنا که هرگونه عملی روی این عوامل، سبب تغییر در سایر متغیرها می‌شود. نتایج همچنین نشان داد که عوامل فردی و عوامل محیطی-مکانی جزو عوامل مستقل کلیدی و سبب تأثیرگذاری بر سایر عوامل است. نتایج تحقیق همچنین نشان داد که از میان عوامل شناسایی شده، هیچ‌کدام جز متغیرهای مستقل خودمختار نیست.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود که ۶ عامل فرهنگی، قانونی، مالی، فردی، زیرساختی و محیطی-مکانی؛ باعث شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی می‌شود. همچنین عوامل فرهنگی و عوامل زیرساختی از جمله عوامل وابسته است که بیشتر از سوی سایر عوامل تأثیر می‌پذیرند. مویرا (۲۰۱۸) اشاره داشت که برخی ویژگی‌های زیرساختی از جمله بهبود وضعیت فناوری اطلاعات و ارتباطات سبب بهبود میزان مهارت منابع انسانی خواهد شد. تحقیقات هیچ و لتو (۲۰۱۸) نیز مشخص کرد بهبود وضعیت زیرساختی سازمان‌ها نقش مهمی در توانمندسازی منابع انسانی دارد. از طرفی اویی و همکاران (۲۰۱۵) اشاره داشتند که بهبود وضعیت زیرساختی متأثر از برخی ویژگی‌های دیگر در سازمان‌هاست. آنها اشاره داشتند که در مسیر بهبود وضعیت زیرساختی در جهت تقویت منابع انسانی نیاز به برخی عوامل دیگر از جمله عوامل مالی و اقتصادی است. بائوم (۲۰۱۸) نیز ضمن اشاره به اهمیت عوامل فرهنگی در ایجاد ثروت انسانی پی برد که تقویت بعد فرهنگی ایجاد ثروت انسانی، به واسطه برخی عوامل مدیریتی و مالی افزایش می‌یابد. عوامل فرهنگی و زیرساختی نقش مؤثری در شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی دارد. به علت تأثیرپذیری این عوامل در جهت بهبود وضعیت فرهنگی و زیرساختی در این حوزه نیاز به برخی عوامل دیگر از جمله عوامل مالی،

فردی، قانونی و محیطی-مکانی است. به نظر می‌رسد تأثیرپذیر بودن عوامل فرهنگی و زیرساختی سبب شده است تا در تقویت این عوامل در مسیر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی به برخی پیش‌نیازهای دیگر احساس نیاز شود. تحقیق حاضر نشان داد که عوامل قانونی، مالی، عوامل فردی و عوامل محیطی-مکانی از جمله عوامل ضروری و مهم است که نقش مهمی در شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی دارد. مک‌کابی و دیکمان (۲۰۱۵) اشاره داشتند که عوامل قانونی به علت ایجاد راهبردهای اساسی در سازمان‌ها نقش مهمی در مسیر ایجاد ثروت انسانی دارد. از این رو بهبود وضعیت مالی و قانونی در حوزه گردشگری ورزشی به خصوص در حوزه منابع انسانی سبب می‌شود تا بتوانیم اهداف و برنامه‌های مدنظر در حوزه ثروت انسانی را به خوبی اجرایی نماییم. در مسیر توسعه ثروت انسانی و بهبود وضعیت منابع انسانی در گردشگری ورزشی نیاز به ایجاد برخی استانداردها، دستورالعمل‌ها و قوانین حمایتی است که این مسئله سبب شده است تا عوامل قانونی نقش مهمی در مسیر ثروت انسانی در گردشگری ورزشی داشته باشد. به نظر می‌رسد در مسیر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی برخی مشکلات و معضلات مربوط به نیروی انسانی و همچنین موانعی ناشی از خلأ قانون‌گذاری جامع موجب شده است تا عوامل قانونی به‌عنوان یک عامل مهم در تحقیق حاضر مشخص شود. از این رو افزایش حمایت‌های دولت در ارتباط با استخدام نیرو در حوزه گردشگری ورزشی و بهبود قوانین حمایتی در مسیر گسترش منابع انسانی در گردشگری ورزشی می‌تواند به‌عنوان راهکارهای اجرایی مسیر رشد و ترقی ثروت انسانی در گردشگری ورزشی را فراهم نماید. این مسئله نشان‌دهنده این مهم است که دولت با افزایش قوانین حمایتی نقش مهمی در مسیر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی خواهد داشت.

ژانگ (۲۰۱۶) نیز ضمن اشاره به مسائل مالی و اقتصادی اشاره کرد بهبود وضعیت مالی و اقتصادی سبب می‌شود ضمن افزایش آموزش‌ها به منابع انسانی، ثروت انسانی نیز ایجاد شود. عوامل مالی و قانونی به علت تأثیرگذاری در ایجاد سیاست‌های ایجاد ثروت انسانی در گردشگری ورزشی موجب می‌شود برنامه‌ها و اهداف مدنظر در حوزه ثروت انسانی، گردشگری ورزشی را تحت شعاع قرار دهد. معضلات مالی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع توسعه نیروی انسانی مشخص است. این مسئله سبب شده است تا عوامل مالی به‌عنوان عاملی مهم جهت شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی مشخص شود. بهبود منابع مالی در جذب و پرورش منابع انسانی و ایجاد منابع مالی در جهت گسترش و توسعه انجمن‌ها و سازمان‌های فعال در حوزه گردشگری ورزشی به‌عنوان راهکارهایی اجرایی نقش مهمی در ارتقای وضعیت مالی در جهت شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی دارد. وجود منابع مالی در حوزه گردشگری ورزشی می‌تواند ضمن تقویت آموزش‌ها در جهت شکل‌گیری ثروت انسانی سبب می‌گردد تا منابع مالی مربوط به حوزه منابع انسانی در سایر حوزه‌های گردشگری صرف نشود و به‌نوعی عدالت توزیع منابع به شکل مناسب در حوزه گردشگری ایجاد شود.

در این بین نتایج تحلیل میک‌مک نشان داد که عوامل فردی و عوامل محیطی-مکانی نقش مهم‌تری و تأثیرگذارتری در شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی دارد. اویی و همکاران (۲۰۱۵) اشاره کردند برخی ویژگی‌های فردی از جمله مهارت‌های فنی منابع انسانی نقش مهمی در مسیر بهبود ثروت انسانی دارد. پژوهش‌های مویرا (۲۰۱۸) مشخص کرد در مسیر ایجاد ثروت انسانی، عوامل فردی به علت تأثیرگذاری عمیق نقش مهمی دارند. عوامل فردی به‌عنوان یکی از بایدهای ایجاد ثروت انسانی در حوزه گردشگری ورزشی سبب می‌شود تا به شکل کاملاً محسوس بر میزان شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی تأثیر مستقیمی داشته باشد. عوامل فردی از جمله مهارت‌های منابع انسانی به‌عنوان یکی از پیش‌شرط‌های مهم در شکل‌گیری ثروت انسانی در حوزه گردشگری ورزشی است. بهبود مهارت نیروی انسانی موجود در حوزه گردشگری ورزشی و افزایش انگیزه منابع انسانی فعال در حوزه گردشگری ورزشی به‌عنوان راهکارهای عملیاتی نقش مهمی در تقویت عوامل فردی و در نهایت شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی دارد. از این رو بهبود وضعیت فردی در حوزه گردشگری ورزشی به‌عنوان یک نیروی تأثیرگذار سبب می‌شود تا منابع انسانی ماهر و پرتوان در حوزه گردشگری ورزشی ایجاد شود. از طرفی عوامل فردی سبب می‌شود تا

پتانسیل‌های موجود در حوزه گردشگری ورزشی نیز مشخص شود و به‌نوعی قابلیت‌های مربوط به گردشگری ورزشی را مشخص نماید. از این‌رو عوامل فردی با ایجاد زیرساخت‌های انسانی در جهت تقویت ثروت انسانی باعث می‌شود منابع انسانی را جهت شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی آماده سازد.

آدامز و پیکارز (۲۰۱۵) نیز مشخص کردند بهبود وضعیت مکانی موجب می‌شود نیروی انسانی به‌واسطه افزایش انگیزه، توانمندی لازم را کسب کند. عوامل محیطی-مکانی با ایجاد فضای استاندارد جهت استفاده از منابع انسانی جوان و همچنین بهبود زیرساخت‌ها برای آموزش منابع انسانی باعث می‌شود وضعیت ثروت انسانی در گردشگری ورزشی ارتقا یابد. از طرفی عوامل محیطی-مکانی به علت ایجاد شرایط مناسب در گردشگری ورزشی در راستای شکل‌گیری ثروت انسانی موجب دسترس‌پذیر بودن اهداف متصور در حوزه گردشگری ورزشی خواهد بود. در این بین، بهره‌گیری از نیروی انسانی جوان و پیرانگیزه در پیشبرد برنامه‌های گردشگری ورزشی و ایجاد مراکز فعال جهت تقویت و بهبود وضعیت مهارتی منابع انسانی در حوزه گردشگری ورزشی به‌عنوان راهکارهای اجرایی، نقش مهمی در تقویت عوامل محیطی-مکانی در حوزه ثروت انسانی گردشگری ورزشی دارد. با توجه به این موضوع، انتظار می‌رود عوامل محیطی-مکانی با توجه به بهبود شرایط کلی شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی باعث شود سایر حیطه‌ها و حوزه‌های مربوط به شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی را تحت شعاع قرار دهد. به نظر می‌رسد اهمیت عوامل فردی و همچنین عوامل محیطی-مکانی و نفوذی که این عوامل بر شکل‌گیری سایر عوامل دارد سبب شده است این عوامل به‌عنوان عوامل کلیدی و مهم مشخص و معرفی شوند. از طرفی عوامل فردی و عوامل محیطی-مکانی باعث شکل‌گیری شرایطی در گردشگری ورزشی می‌شود که این مسئله دستیابی به برخی حوزه‌های درگیر در شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی را آسان‌تر می‌کند.

با توجه به اهمیت منابع انسانی در هر حوزه‌ای از جمله گردشگری ورزشی، ایجاد ثروت انسانی باعث پیشبرد فعالیت‌ها و برنامه‌های موجود در حوزه گردشگری ورزشی با سرعت و کیفیت بیشتری می‌شود. گردشگری ورزشی از جمله حوزه‌های تخصصی در گردشگری است که در جهت فعالیت نیاز مبرم و اساسی به ثروت انسانی مناسب دارد. بهبود ثروت انسانی در گردشگری ورزشی سبب ایجاد سرمایه مناسب در این حوزه می‌شود که این خود موجب تقویت برنامه‌های مدنظر در گردشگری ورزشی خواهد شد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر مشخص شد عوامل فردی و عوامل محیطی-مکانی نقش مهمی در مسیر ایجاد ثروت انسانی دارد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر به نظر می‌رسد بهبود وضعیت مهارتی نیروی انسانی فعال در حوزه گردشگری ورزشی و تطبیق مهارت‌های آنها با نیازهای روز جامعه باعث می‌شود بتوان مسیر شکل‌گیری ثروت انسانی را در گردشگری ورزشی فراهم کرد. از طرفی بهره‌گیری از نیروی انسانی جوان و پیرانگیزه موجود در کشور به‌واسطه شناسایی پتانسیل‌ها و استعدادهایشان و استفاده از آنها جهت اجرایی نمودن اهداف و برنامه‌های گردشگری ورزشی سبب می‌شود تا بتوان ثروت انسانی را به‌خوبی ایجاد کرد. ایجاد محیط مناسب در گردشگری ورزشی در جهت شناسایی و استفاده از قابلیت‌های منابع انسانی موجود باعث می‌شود تا بتوان ثروت انسانی را به شکل مناسب و عمیقی به‌وجود آورد.

## منابع

- بیگمی، زهرا؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، سید نصراله و هنری، حبیب. (۱۳۹۷). مدل تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۲)، ۱۶۳-۱۸۵.
- زارعی، قاسم؛ آجورلو، مصطفی و محمد کاظمی، رضا. (۱۳۹۵). ارائه استراتژی منابع انسانی تیم فوتبال تراکتورسازی تبریز با تمرکز بر استراتژی‌های جذب و حفظ مربیان و بازیکنان و اولویت‌بندی آن بر اساس دیدگاه هواداران. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۱)، ۱۷-۳۲.

- محسنی، رضاعلی. (۱۳۸۸). گردشگری پایدار در ایران: کارکردها، چالش‌ها و راهکارها. مجله فضای جغرافیایی، ۹(۸)، ۱۷۱-۱۴۹.
- موحد، علی و کهزادی، سالار. (۱۳۸۹). تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه گردشگری استان کردستان با استفاده از مدل SWOT، پژوهش و برنامه‌ریزی شهری، ۱(۹)، ۸۵-۱۰۲.
- Adams, A., & Piekarz, M. (2015). Sport events and human rights: positive promotion or negative erosion? *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 7(3), 220-236.
- Adu-Febiri, F. (2018). Globalization and Diversity in the Tourism Industry: A Human Factor Perspective. In *Globalization and the Human Factor* (pp. 83-95). Routledge.
- Baldwin, J. (2007). Understanding tourist beaches as eco-social landscapes: seeking sustainability through integration of human and non-human wealth production. *Études caribéennes*, 7, 40-45.
- Baum, T. (2015). Human resources in tourism: Still waiting for change? *Tourism Management*, 50, 204-212.
- Baum, T. (2018). Sustainable human resource management as a driver in tourism policy and planning: a serious sin of omission? *Journal of Sustainable Tourism*, 26(6), 873-889.
- Belias, D., Velissariou, E., Kyriakou, D., Vasiliadis, L., Aspridis, G., Mantas, C., ... & Koustelios, A. (2018). Greece as a sports tourism destination. In *Innovative Approaches to Tourism and Leisure*. Springer, Cham, 507-519.
- Bleakley, H., & Ferrie, J. (2016). Shocking behavior: Random wealth in antebellum Georgia and human capital across generations. *The quarterly journal of economics*, 131(3), 1455-1495.
- Gutter, M. S. (2000). Human wealth and financial asset ownership. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 11(2), 9-20.
- Hinch, T., & Ito, E. (2018). Sustainable sport tourism in Japan. *Tourism Planning & Development*, 15(1), 96-101.
- Hodeck, A., Eckert-Lindhammer, D., & dos Santos, L. C. F. (2018). Expectation and perceived experience of Rio 2016: The perspective of Latin American Stakeholders. In *9th INTERNATIONAL SPORT BUSINESS SYMPOSIUM*, 231-241.
- Lascano, M. E. C., Mesías, J. P. M., & Santamaría, J. R. N. (2016). Competences and evaluation of human resource performance in the tourism sector. The case of Ambato-Ecuador. *Revista Eniac Pesquisa*, 5(2), 111-128.
- McCabe, S., & Diekmann, A. (2015). The rights to tourism: reflections on social tourism and human rights. *Tourism Recreation Research*, 40(2), 194-204.
- Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. M. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism: A review of current literature and suggestions for the future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 48-67.
- Moira, A. (2018). Human Development Tourism: Utilizing Cultural Heritage to Create a Universal Culture. In *Innovative Approaches to Tourism and Leisure*. Springer, Cham. 35-49.
- Nakajima, M., Otsuka, K., & Yamano, T. (2018). Jobs Off the Farm: Wealth, Human Capital, and Social Group in Rural Eastern India. *The Journal of Development Studies*, 54(1), 111-132.

- Ooi, C. A., Hooy, C. W., & Som, A. P. M. (2015). Diversity in human and social capital: Empirical evidence from Asian tourism firms in corporate board composition. *Tourism Management*, 48, 139-153.
- Pratt, S., & Tolkach, D. (2018). The politics of tourism statistics. *International Journal of Tourism Research*, 20(3), 299-307.
- Watanabe, Y., Gilbert, C., Aman, M. S., & Zhang, J. (2018). Attracting international spectators to a sport event held in Asia: the case of Formula One Petronas Malaysia Grand Prix. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 19(2), 194-216.
- Zhang, W. B. (2016). Tourism and economic structural change with endogenous wealth and human capital and elastic labor supply. *Theoretical and Applied Economics*, 22(4), 103-126.
- 

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

---

شجاعی، وحید. (۱۳۹۸). تحلیل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی ایران. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۲۰۷-۲۲۰.

---



## Analysis of Factors Affecting Formation of Human Wealth in Sports Tourism of Iran

Vahid Shojaei

Department of Sports Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran

Received: 22 December 2018

Accepted: 10 June 2019

---

### Abstract

**Objective:** The purpose of this work was to determine the factors affecting the formation of human wealth in sport tourism of Iran.

**Methodology:** The present research work is a descriptive-analytical one, which was done on the field. The statistical population of the study consisted of all the knowledgeable and well-informed people in the field of sport tourism including some university professors and sports tourism managers as well as some directors and people who were active in the field of sport tourism. Using a snowball sampling method to reach the theoretical saturation in order to introduce the knowledgeable people into the field of sport tourism, 57 people were identified as the sample of the study. The research instrument consisted of two researcher-made questionnaires for categorizing the components and structuring the identified components. For analyzing the data of the present study, the exploratory factor analysis and interpretive structural modeling were used.

**Results:** The results of the exploratory factor analysis showed that in total, 6 factors (cultural, legal, infrastructural, financial, individual, and environment-spatial factors) contained a total of 78.51% of the total variance of questions. The results also showed that the individual factors and environmental factors were the key independent factors that affected the other factors.

**Conclusion:** The results of this study shows that the development of human resources requires the development of individual factors and environmental factors, and the formation of human wealth is due to the development of individual factors and environmental factors.

**Keywords:** Human wealth, Individual Factors, Environmental Factors, Sport Tourism.

---

### To cite this article:

Shojaei, V. (2019). Analysis of Factors Affecting Formation of Human Wealth in Sports Tourism of Iran. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(2), 207-220.

---

Corresponding Author: **Vahid Shojaei**

E - mail: shojaei.vahid@yahoo.com