

مجله پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، سال ۴، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، شماره پیاپی ۹

شاپای الکترونیکی: ۲۳۸۳-۲۴۹۵

شاپای چاپی: ۲۳۲۲-۲۴۱۵

<http://jrpp.um.ac.ir>

تحلیل نقش ویژگی‌های مهارتی مدیران محلی در توسعه روستایی (مطالعه موردی بخش مرکزی شهرستان ایلام)

قدیر فیروزنیا^۱ - رویا تیموریان^{۲*}

۱- استادیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- دانشجوی دکترای جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۰۵ صص ۸۳-۶۹ تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۰۱/۲۴

چکیده

هدف: شناخت نقش ویژگی‌های مهارتی مدیران محلی در توسعه روستایی و همچنین شناسایی راهکارهای ارتقای ویژگی‌های مهارتی مدیران محلی، هدف تحقیق حاضر می‌باشد.

روش: تحقیق حاضر از نوع کاربردی، توسعه‌ای و روش آن توصیفی^۰ تحلیلی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های موردنیاز از روش اسنادی و میدانی استفاده شده و ابزار گردآوری داده‌ها شامل فیش و پرسشنامه می‌باشد. قلمرو تحقیق بخش مرکزی شهرستان ایلام است که دارای دو دهستان میش خاص و ده پایین می‌باشد. در این پژوهش، پرسشنامه‌ای در قالب ۲۲ گویه در طیف لیکرت برای سنجش تأثیر ویژگی‌های مهارتی همچون (قدرت نفوذ و متقاعد کردن مردم و روابط عمومی قوی، توانایی انجام وظایف، قانون‌گرایی، تحصیلات دانشگاهی مرتبط، تجربه و اطلاعات، قدرت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، قدرت جذب منابع مالی، قدرت بیان، تعامل با سازمان‌های دولتی، ارائه گزارش به مردم روستا) طراحی گردید. طراحی گردید.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که از نظر اعضای جامعه نمونه اکثر مدیران روستایی، روستاهای مورد مطالعه از ویژگی‌های مهارتی لازم برای تصدی مسئولیت مدیریت روستای خود برخوردار بوده‌اند. از سوی دیگر یافته‌ها نشان داد که تمامی ویژگی‌های مورد بررسی در توسعه روستایی تأثیرگذار هستند. از نظر جامعه نمونه بین ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی و توسعه روستایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

محدودیتها/ راهبردها: با توجه به کوتاه بودن طول عمر مدیریت نوین روستایی در کشور، تحقیق و پروژه‌های که در این زمینه صورت گرفته است محدود بوده و در این منابع تنها به بررسی یکی از انواع مدیریت محلی پرداخته شده است و علاوه بر آن عدم حمایت نهادهای دولتی مربوطه از محدودیت‌های اساسی این تحقیق می‌باشند.

راهکارهای عملی: انتخاب افراد شایسته و توانا به‌عنوان مدیران روستا، برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش مهارت‌های اکتسابی موردنیاز مدیران محلی و همچنین در زمینه افزایش توانمندی مدیران روستایی، باید برنامه مدون و منسجمی با مشارکت کلیه سازمان‌های ذی‌ربط در زمینه توسعه روستایی، مردم و مدیران محلی تدوین شود.

کلیدواژه‌ها: شورای اسلامی روستا، مدیریت روستایی، توسعه روستایی، شهرستان ایلام

۱. مقدمه

۱.۱. طرح مسئله

یکی از ارکان اساسی توسعه و بهبود عملکرد سازمان، بنگاه و هر جامعه‌ای مدیریت است. مدیریت با سازمان‌دهی، هدایت و ایجاد هماهنگی بین بازیگران متعدد می‌تواند بستر ساز تحقق اهداف باشد. در جامعه روستایی نیز مدیریت می‌تواند نقش بسیار مؤثری در فرایند توسعه ایفا نماید. نکته‌ای که برخی از محققین بدان اذعان داشته‌اند، در فرآیند برنامه‌ریزی و توسعه روستایی، مدیریت جایگاه و نقش بسیار مهمی دارد. بدون مدیریت روستایی مشروع و کارآمد، اهداف توسعه روستایی تحقق نخواهد یافت (بدری و موسوی، ۱۳۸۸، ص. ۲). از این رو مدیریت مبتنی به جامعه محلی ابزاری است برای ظرفیت‌سازی و توانمندسازی جامعه محلی، بهبود مشارکت مردم، تقویت مسئولیت‌پذیری و ضمانت اجرایی پروژه‌ها، سازمان‌دهی نهادهای محلی و بهبود استفاده از سرمایه‌ها جهت تأثیرگذاری در فرایند توسعه، که باهدف پذیرش و رفع نیازهای جوامع روستایی برای توسعه اقتصادی - اجتماعی و حفاظت از منابع تولید مورد استفاده قرار می‌گیرد (رشیدپور، ۱۳۸۹، ص. ۳۲). این واقعیت که برنامه‌ریزی متمرکز برای دستیابی به توسعه در سطح محلی مؤثر و کافی نیست از سوی بسیاری کشورها پذیرفته شده است، البته این بدین معنی نیست که نقش دولت در امر توسعه و مدیریت نادیده انگاشته شود، بلکه با همکاری و تعاون مدیریتی بین نهادهای دولت، بازار و مردم می‌توان به یک توسعه پایدار دست یافت (افتخاری، قیداری و عینالی، ۱۳۸۶، ص. ۳). مدیریت روستایی از ارکان اصلی و جدا نشدنی توسعه روستایی می‌باشد زیرا در نبود مدیریت سازمان‌دهی شده در نواحی روستایی برنامه‌های توسعه نیز با مشکلات بی‌شماری روبه‌رو خواهد شد (بدری، ۱۳۹۰، ص. ۱۴۸). در طی مهروموم‌های اخیر تحولاتی در ماهیت و مفهوم مدیریت محلی به وجود آمده به‌گونه‌ای که از یک نهادی که «بیشتر وجه فنی و اجرایی دارد (آخوندی، برک‌پور، اسدی، بصیرت و طاهرخانی، ۱۳۸۷، ص. ۳۵)» به نهادی سیاست‌گذار و مجری تبدیل شده است. «مدیریت محلی به‌عنوان نهاد سیاست‌گذار و مجری برنامه‌های روستا نقش مهمی در کاهش نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی و ارتقا وضعیت توسعه دارد (ایمانی جاجرمی و فیروزآبادی ۱۳۸۶ ص. ۹۰). در طول مدت بیش از ۶۰ سال برنامه‌ریزی عمرانی در ایران، باوجود تحولات

سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، برداشت غالب از توسعه نزد برنامه‌ریزان کشور برگرفته از برنامه‌های رشد اقتصادی بوده است (استعلاجی، ۱۳۹۱، ص. ۲۴۰).

در مهروموم‌های اخیر یک تجدیدنظر عمده در تفکر توسعه صورت گرفته است و آن را از لحاظ اقتصادی صرف به چالش کشیده است و در حال حاضر موضوع مورد بحث در زمینه توسعه این است که آیا تمرکز اصلی استراتژی توسعه باید بر رشد اقتصادی قرار گیرد و یا رفع نابرابری‌های موجود (وازوانی، آیتال، پرادان و سروار، ۲۰۰۵، ص. ۲۴۷). امروزه منظور از توسعه روستایی ارتقای اقتصادی و اجتماعی زندگی مردم روستا، افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و رفع نیازها در دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت می‌باشد (سلوپی‌ر، ۱۹۹۷، ص. ۳۶).

با این نگاه به توسعه روستایی نقش مدیریت روستایی و ساماندهی آن از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و ضروری است که عوامل متعدد تأثیرگذار بر موفقیت و بهبود عملکرد مدیران محلی شناخته‌شده و زمینه برای ساماندهی و اصلاح آن‌ها فراهم شود. مدیران روستایی از طریق هدایت و رهبری محلی، آگاه‌سازی مردم، سرعت بخشی به کارها، مشورت با سازمان‌ها و ادارات محلی برای برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرای فعالیت‌های مربوط به توسعه نقش‌آفرینی می‌کنند. تلاش‌های انجام‌شده در حوزه مدیریت محلی، مبین رویکردی نوین است که می‌تواند به استفاده مؤثر و کارآمدتر منابع منجر شود (ماتینگلی، ۱۹۹۴، ص. ۷۶)؛ بنابراین مدیریت توسعه روستایی فرآیند چندجانبه‌ای است که شامل سه رکن مردم، دولت و نهادهای عمومی است. در این فرآیند مدیریت روستایی با مشارکت مردمی و از طریق تشکیلات و سازمان‌های روستایی، انواع طرح‌ها و برنامه‌های توسعه روستایی را تدوین و اجرا و تحت نظارت و ارزشیابی قرار می‌دهد (رضوانی، ۱۳۸۸، ص. ۲۱۱). اهدافی را که می‌توان برای مدیریت روستایی در نظر گرفت شامل: توانمندسازی و بهسازی محیط فیزیکی، هدایت و نظارت بر فرآیند عمران روستایی و ارتقای شرایط کار و زندگی مردم روستا است (دربان آستانه، ۱۳۸۴، ص. ۲۲-۱۴). اتکای مدیریت روستایی بر استفاده از ظرفیت‌های درونی جوامع محلی، اداره و کنترل دقیق مکان و بهره‌وری از منابع موجود می‌باشد (مهدوی، کریمی، ۱۳۹۱ ص. ۲). از این‌رو ضروری است تا عوامل تأثیرگذار بر عملکرد مدیران در ابعاد مختلف شناسایی در این فرایند عوامل متعدد فرهنگی - اجتماعی اقتصادی و

ادامه تعدادی از تحقیقاتی که مرتبط با مسئله تحقیق می‌باشد معرفی شده است:

تابا (۱۳۸۲) در تحقیقی تحت عنوان «نقش مدیریت روستایی در حوزه حفظ و احیاء منابع طبیعی» که با روش توصیفی انجام گرفته است، تأثیر ویژگی‌های مدیران روستایی را از جمله: میزان تحصیلات، فرهنگ و بومی بودن آن‌ها را در مدیریت، حفظ و احیاء منابع طبیعی بررسی نموده و به این نتیجه رسیده است که بومی بودن مدیران و داشتن فرهنگ متناظر با روستاییان و داشتن تحصیلات، آن‌ها را در انجام وظایفشان موفق می‌کند.

خسروی (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان «جایگاه آموزش در بهبود مدیریت توسعه روستایی مطالعه موردی دهیاری‌های شهرستان کوهدشت» به بررسی نقش آموزش و تحصیلات دهیاران پرداخت. نتیجه این تحقیق نشان داد مدیران آموزش دیده و باسواد دارای عملکرد بالاتر و موفق‌تر در مدیریت روستایی و توسعه روستایی می‌باشند.

۲. روش‌شناسی تحقیق

۲.۱. قلمرو جغرافیایی تحقیق

قلمرو تحقیق بخش مرکزی شهرستان ایلام است که دارای دو دهستان میش‌خاص و ده‌پابین می‌باشد. شهرستان ایلام، با مساحت ۱۹۵۹/۴ کیلومترمربع و ۳۳ درجه و ۱۲ دقیقه تا ۳۳ درجه و ۴۹ دقیقه عرض شمالی و ۴۵ درجه و ۴۴ دقیقه تا ۴۶ درجه و ۵۱ دقیقه طول شرقی با ارتفاع ۱۴۴۰ متر از سطح دریا از شمال به شهرستان ایوان، از جنوب به شهرستان مهران، از شرق و جنوب شرقی به شهرستان شیروان چرداول و دره شهر و از غرب به استان دباله عراق و شهرستان گیلانغرب محدود می‌شود.

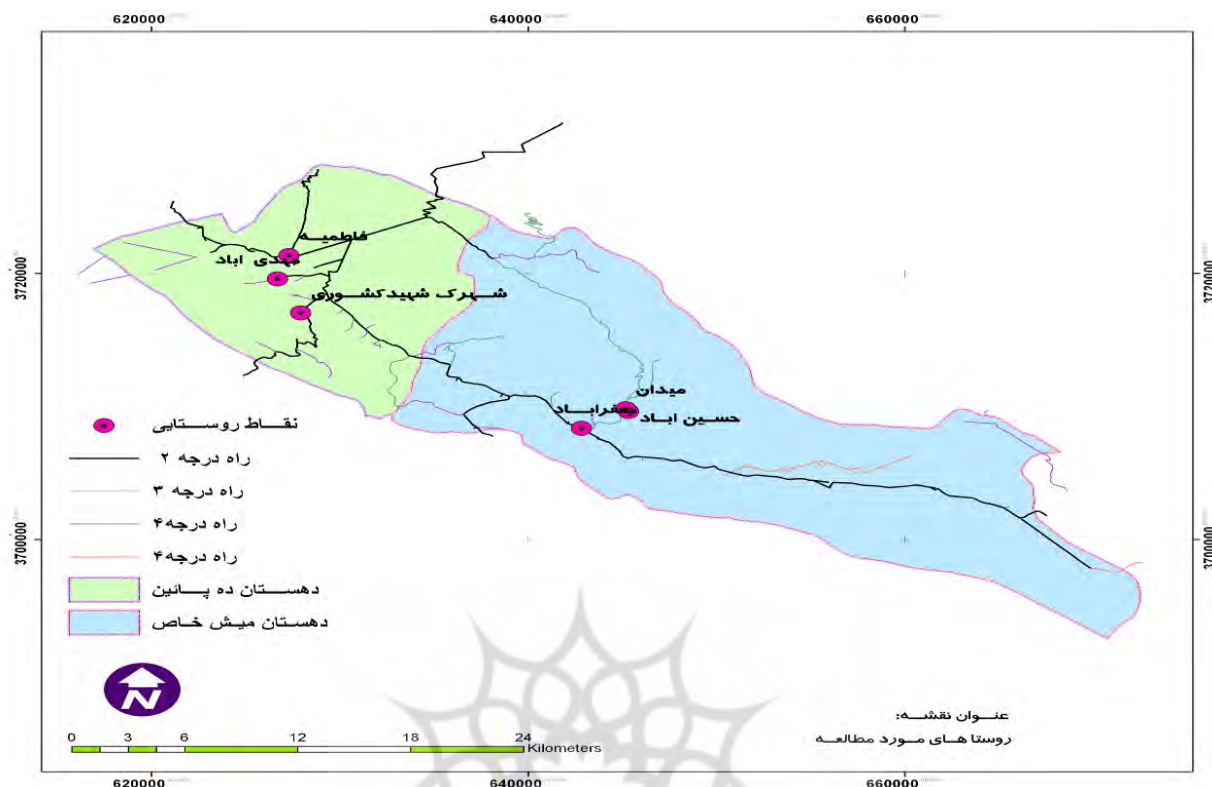
طبیعی و به‌ویژه ویژگی‌های فردی (اخلاقی، مهارتی) مدیران تأثیرگذار می‌باشد. از این‌رو مطالعه ابعاد مختلف مدیریت روستایی و شناخت زوایای متعدد آن ضروری است.

همان‌طور که اشاره شد عوامل متعددی در توفیق مدیریت روستایی و نقش‌آفرینی مدیران در فرآیند توسعه دخالت دارد، شناخت این عوامل می‌تواند بسترساز ساماندهی مدیریت روستایی باشد. با شناسایی عوامل مؤثر بر نقش‌آفرینی مدیریت روستایی و تقویت یا اصلاح این عوامل و رفع محدودیت‌ها می‌توان امیدوار بود که این نهاد عمومی بتواند نقش بیشتری در فرآیند توسعه ایفا نماید. به نظر می‌رسد که یکی از عوامل مؤثر بر نقش‌آفرینی مدیریت روستایی ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی است، بر این اساس در این پژوهش به مطالعه نقش ویژگی مهارتی مدیران روستایی در توسعه روستایی پرداخته می‌شود. اعضاء شورا و دهیار به‌عنوان مدیران روستا (در تحقیق حاضر) در صورت داشتن مهارت‌های لازم از جمله مهارت‌های ادراکی (تفکر استراتژیک، تفکر تحلیلی)، تصمیم‌گیری (حل مسئله، تفکر خلاق) مهارت‌های ارتباطی، تحصیلات دانشگاهی مرتبط، تخصص، قانون‌گرایی و مانند آن، می‌توانند چالش‌ها و تنگناهای که پیش روی مدیریت روستایی است را کاهش دهند. از این‌رو با شناخت میزان اثرگذاری این ویژگی‌ها زمینه لازم برای ارتقای ویژگی‌های فردی فراهم خواهد شد. بر این اساس این تحقیق برای ارائه پاسخ به پرسش زیر انجام پذیرفته است که ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی تا چه میزان بر نقش آن‌ها در توسعه روستایی اثرگذار است؟

متناظر با سؤال فوق فرضیه تحقیق که عبارت‌اند از «به نظر می‌رسد ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی بخش مرکزی شهرستان ایلام بر نقش آن‌ها در توسعه روستایی تأثیرگذار هست» مورد آزمون قرار گرفت.

۲.۱. پیشینه نظری تحقیق

مرور ادبیات تحقیق نشان داد که تحقیقات چندی در زمینه مدیریت روستایی به‌ویژه در دهه اخیر انجام گرفته است. عمده این تحقیقات یکی از ارکان مدیریت روستایی (شورای اسلامی و یا دهیاری) را هدف قرار داده است؛ و از نظر محتوایی نیز به تأثیر ویژگی‌های مهارتی و نقشی که می‌توانند در روند و پیشبرد توسعه روستا داشته باشند کمتر توجه شده است. در



شکل ۱- روستاهای مورد مطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

۲.۲. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی، توسعه‌ای و روش آن توصیفی - تحلیلی است. برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های موردنیاز از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده و ابزار گردآوری داده‌ها شامل فیش و پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه سرپرستان خانوار روستاهای مورد مطالعه می‌باشد. در این پژوهش پرسشنامه‌ای در قالب ۲۲ گویه در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (بسیار زیاد، زیاد، کم، خیلی کم و هیچ) طراحی گردید که توسط سرپرستان خانوار و اعضای شورای اسلامی روستا و دهیاران روستا به‌عنوان واحد تحلیل این مطالعه تکمیل گردید. به‌منظور تعیین پایایی، پرسشنامه در سه روستای مهدی‌آباد، جعفرآباد و شهید کشوری پیش‌آزمون شد و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده (۰/۹۶۸) نشان از پایایی پرسشنامه طراحی شده داشت.

جامعه آماری تحقیق، ۲۰۸۳ خانوار (۵۲۳۷ نفر) از ۶ روستای منتخب (فاطمیه، شهید کشوری، مهدی‌آباد از دهستان ده پایین و حسین‌آباد، جعفرآباد و میدان از دهستان میش خاص) که از میان ۱۸ روستای بخش مرکزی شهرستان ایلام (نقشه شماره ۱) بر اساس فاصله از شهر ایلام، تعداد خانوار،

وضعیت طبیعی روستا (دشتی، کوهستانی یا جنگلی) و نحوه مدیریت روستا (دارا بودن شورا و دهیاری) تعیین شده است. با توجه به واحد تحلیل که سرپرست خانوار و مدیران محلی است، از بین جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۵ نفر به‌عنوان جامعه نمونه انتخاب شده‌اند که شامل ۱۵ نفر از اعضای مدیریت روستا و ۳۴۰ نفر از مردم روستا می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه در بین روستاهای مورد مطالعه از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده استفاده شده است. در درون روستاها اعضای نمونه منتخب با استفاده از روش نمونه‌گیری اتفاقی ساده تعیین شدند.

با بهره‌گیری از مبانی نظری تحقیق برای مطالعه ویژگی مهارتی مدیران روستایی از مؤلفه‌هایی همچون: نفوذ و قدرت، توانایی انجام کار، قانون‌گرایی، تعامل با سازمان‌های دولتی، روابط عمومی قوی، تحصیلات دانشگاهی، تجربه و اطلاعات، قدرت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، قدرت جذب منابع مالی، قدرت بیان و ارائه گزارش به مردم روستا استفاده شده است. برای سنجش تأثیرگذاری ویژگی‌های مهارتی در توسعه روستایی، رابطه بین میزان برخورداری مدیران از این ویژگی‌ها و تأثیر این ویژگی‌ها در ارائه امکانات و خدماتی که جزء

با توجه به مسئله تحقیق، با کمک این نظریه مهارت‌های مدیران را برای جذب مشارکت و همکاری مردم و فرمان برداری آن‌ها از جمله: قدرت و توانایی متقاعد کردن مردم، قدرت ناشی از جاذبه و انتقال پیام، قدرت ناشی از تجربه و مهارت مدیران، قدرت مبتنی بر دوست داشتن و پذیرش افراد، قدرت مبتنی بر قانون، دانش تخصصی و مانند آن به دست آمد.

۲.۳. مدل رهبری اقتضایی: این مدل بیان می‌دارد که عملکرد هم به سیستم انگیزشی رهبر و هم به میزان کنترل و نفوذ وی بر وضعیت وابسته است. این نظریه با پژوهش‌های فیدلر تکامل یافت و متغیرهای سه‌گانه مدل اقتضایی عبارت‌اند از:

۱. جو گروه (روابط رهبر-عضو): در این عامل پرسشی که مطرح می‌شود این است که افراد، کارکنان، گروه و جامعه تا چه حد به سرپرستان و رهبران خود اعتقاد دارند و میزان وفاداری متقابل بین آن‌ها چقدر است؟

۲. ساختار کار: دومین عامل مهم در رهبری مبتنی بر موقعیت، ساختار وظیفه و نوع کار است. بدین معنی که اگر کاری از نظر ساختار در حد عالی باشد به گونه‌ای که عملیات به صورت دقیق، گام‌به‌گام و مرحله‌به‌مرحله انجام شود اعضای گروه، جامعه و سازمان دیدگاه یا نظری روشن از آنچه باید انجام دهد، خواهند داشت.

۳. قدرت ناشی از پست و مقام سازمانی: سومین عامل مهم در رهبری مبتنی بر موقعیت، قدرت سمت، مقام و پست سازمانی، قانونی و رسمی است. بر اساس سمت یا پست، اقتدار قانونی و مشروع مدیر و رهبر برای تنبیه و تشویق متغیر است افزون بر این، نوع و ماهیت سازمان‌ها نیز در رهبری و مدیریت مؤثر است (رضائیان، ۱۳۸۳، ص. ۳۹۳).

در نظریه اقتضایی به تجربه و مهارت‌های که اعضا جامعه و گروه به تدریج کسب می‌کنند توجه دارد. در این نظریه روابط رهبر-عضو، ساختار وظیفه و قدرت سمت مدیریت به عنوان عوامل مهم در رهبری و مدیریت مطرح شده است. باملاحظه این عوامل و تحقیقات پیشین (جدول شماره ۱)، ابزار سنجش موردنیاز برای انجام پژوهش به دست آمده است.

شاخص‌های توسعه^۴ می‌باشند، از آزمون همبستگی خی دو استفاده شده است.

۳. مبانی نظری تحقیق

از بین نظریه‌ها و دیدگاه‌های مطروحه در زمینه مدیریت، به نظر می‌رسد که دو نظریه «قدرت و نفوذ» و نظریه «اقتضایی» می‌تواند در تبیین نظری این تحقیق بکارگرفته شود.

۲.۳. مدل رهبری بر اساس قدرت و نفوذ: بر اساس این نظریه، یکی از عوامل مؤثر در رهبری اثربخش، قدرت و نفوذ است. در سال ۱۹۵۹ فرانک و راوین قدرت را به ۵ نوع تقسیم کردند و در سال ۱۹۹۱ این طبقه‌بندی توسط یوکل و فالب گسترش یافت و به ۸ نوع رسید و به دو گروه تقسیم شد. گروه نخست بر موقعیت و جایگاه افراد در درون سازمان، جامعه و گروه تأکید دارد و گروه دوم ویژگی‌های فردی را شامل می‌شود. انواع قدرت و ویژگی‌های آن در گروه نخست:

۱. قدرت مبتنی بر پاداش: منشأ قدرت توانایی است و برای کنترل و هدایت منابع سازمان‌دهی می‌شود و به تشویق از جمله پرداخت‌ها، جوایز و غیره توجه می‌شود.

۲. قدرت مبتنی بر اجبار و زور: قدرت برای کنترل ناشی از جریمه‌ها یا مجازات همانند توبیخ کتبی یا تعلیق است.

۳. قدرت مبتنی بر قانون: قدرت ناشی از قانون و موقعیت سازمان است و مدیر اقتدار خویش را از این طریق به دست می‌آورد.

۴. قدرت مبتنی بر اطلاعات: قدرت ناشی از دسترسی به اطلاعات و ارسال و انتقال اطلاعات در سازمان‌ها می‌باشد.

۵. قدرت مبتنی بر مرجع: قدرت مبتنی بر دوست داشتن و پذیرش افراد یا داشتن احترام در میان دیگران است. انواع قدرت و ویژگی‌های آن در گروه دوم عبارت‌اند از

۱. قدرت مبتنی بر تخصص: قدرت ناشی از دانش و تجربه و مهارت افراد در حوزه ویژه.

۲. قدرت مبتنی بر اقتناع: قدرت ناشی از توانایی برای اقناع و متقاعد کردن مردم در یک دوره و اقدام خاص برای تصمیم‌گیری.

۳. قدرت مبتنی بر فرهنگ: قدرت ناشی از جاذبه‌ها و انتقال یک پیام و مفهوم پویاست که مردم را برای همکاری و اقدام و تبادل اطلاعات برای دستیابی به هدف کنجکاو می‌کند.

(افتخاری، ۱۳۸۹، ص. ۴۶-۳۱)

جدول ۱ - عوامل تأثیرگذار بر نقش مدیران روستایی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

ابعاد		
محیطی اقتصادی	اجتماعی، فرهنگی	اداری، سیاسی
برطرف نمودن ضعف مالی حکومت‌های محلی (مقیم ۱۳۸۸). منابع مالی پایدار (ایمانی ۳۸۲) منابع درآمدی روستا، تعیین نوع فعالیت عمده روستا، تشکیل تعاونی در روستا (قدیری ۱۳۸۳)، کمبود و ضعف منابع مالی در تخصیص حقوق و مزایای ثابت مدیران محلی (بدری، موسوی ۱۳۸۸)، شناسایی مشکلات و تنگناهای روستا (رضوانی ۱۳۸۸)، توجه به اولویت‌ها و نیازهای مردم مطابق با استعداد مکان‌ها (افتخاری، قیداری، عینالی، ۱۳۸۶). عوامل محیط و امکانات فیزیکی (دنيس، مک کارفی ۲۰۰۵).	ویژگی‌های فردی (مانند سواد صلاحیت فنی). (افراخته ۱۳۸۸). تقویت روحیه تفاهم و همکاری (کلانتری ۱۳۸۶). آموزش نیروی انسانی (قدیری معصوم، ریاحی ۱۳۸۳)، جلب اعتماد و مشارکت روستاییان (نعمتی و بدری ۱۳۸۶)، توجه به نقش مردم و مشارکت جدی آن‌ها در تهیه و اجرای برنامه (مقیم ۱۳۸۴) شناخت ویژگی‌های اجتماعی شامل جمعیت، ترکیب سنی و جنسی (قدیری معصوم، ریاحی ۱۳۸۳). مهارت‌ها و آموزش‌های موردنیاز و ارزیابی عملکرد (دنيس، مک کارفی ۲۰۰۵).	هم‌راستایی برنامه‌های حکومت‌های محلی با برنامه‌های ملی (مقیم ۱۳۸۸). اعتقاد به تفویض قدرت و اختیار (افتخاری ۱۳۸۹) ارتباط مستمر و منظم با سازمان‌های دولتی (کلانتری ۱۳۸۶)، رعایت یکپارچگی مدیریت محلی (فیروز نیا ۱۳۸۶)، اجتناب از موازی کاری سازمان‌های ذی ربط (بدری، موسوی، ۱۳۸۸)، ارسال گزارش ماهانه، فعالیت‌های دهیاری به شورا، گزارش پیشرفت یا عدم پیشرفت طرح‌ها به شورا، همکاری با دستگاه‌های ذی‌ربط اجرای مصوبات (چوپچیان، کلانتری، شعبانعلی فمی ۱۳۸۶).

۴. یافته‌های تحقیق

۱.۴. ویژگی‌های فردی جامعه نمونه

سطح تحصیلات روستاییان دارد که این امر می‌تواند بر ظرفیت نیروی انسانی روستاهای مورد مطالعه بی‌افزاید.

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد به ترتیب مشاغل زراعت و باغداری با ۲۵/۹ درصد (۹۲) نفر، دامداری ۲۰/۳ درصد (۷۲) نفر) و مشاغل دولتی با ۱۰/۷ درصد (۳۸) نفر) کمترین جمعیت شاغل را به خود اختصاص داده است. خانه‌داری که مختص پاسخ‌دهندگان زن بوده است ۱۵/۳ درصد جمعیت جامعه نمونه را به خود اختصاص داده است و ۲۶/۷ درصد پاسخ‌دهندگان به دلیل نزدیک بودن روستاهای مورد مطالعه به شهر به کارهایی مانند: کارگر ساختمانی، رانندگی، دست‌فروشی و مانند آن مشغول می‌باشند.

همان‌طور که از جدول شماره (۲) مشخص می‌شود بیشترین تعداد جامعه نمونه در گروه سنی ۳۱-۴۵ سال قرار دارند که شامل ۱۴۵ نفر، معادل ۴۰/۸ درصد می‌باشد. از نظر وضعیت جنسی ۳۲/۱ درصد معادل ۱۱۴ نفر از جامعه نمونه را زن و ۶۷/۹ درصد معادل ۲۴۱ نفر را مردها تشکیل داده‌اند. سطح سواد ۲۵/۱ درصد جامعه نمونه (۸۹ نفر) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۲۶ نفر معادل ۳۵/۵ درصد زیر دیپلم و ۶۸ نفر معادل ۱۹/۲ درصد آن‌ها نیز فوق‌دیپلم و بالاتر و ۷۲ نفر معادل ۲۰/۳ درصد نیز بی‌سواد هستند (جدول شماره ۲). وجود تقریبی ۲۰ درصد بالاتر از فوق‌دیپلم نشان از بالا رفتن

جدول ۲- فراوانی سن، سطح سواد، اشتغال

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

گروه سنی	فراوانی	درصد	سطح سواد	فراوانی	درصد	نوع اشتغال	فراوانی	درصد
۲۰-۳۰	۱۰۴	۲۹/۷	بی‌سواد	۷۲	۲۰/۳	زراعت و باغداری	۹۲	۲۵/۹
۳۱-۴۵	۱۴۵	۴۰/۸	خواندن و نوشتن	۶۴	۱۸	دامداری	۷۲	۲۰/۳
۴۶-۶۰	۸۵	۲۳/۹	سیکل	۶۲	۱۷/۴	دولتی	۳۸	۱۰/۷
>۶۰	۲۱	۵/۹	دیپلم و بالاتر	۱۵۷	۴۴/۳	خانه‌دار	۵۵	۱۵/۳
جمع	۳۵۵	۱۰۰	جمع	۳۵۵	۱۰۰	جمع	۳۵۵	۷۳/۳

۲. ویژگی‌های مهارتی و نقش آفرینی آن بر توسعه**روستایی**

در ادامه تحقیق نظر اعضای جامعه نمونه در دو زمینه میزان برخورداری مدیریت روستایی از ویژگی‌های مهارتی و سپس میزان تأثیر هر یک از این مهارت‌ها بر توسعه روستایی به تفکیک ارائه شده است.

۱. قدرت نفوذ، متقاعد نمودن و روابط عمومی قوی

نتایج تحقیق نشان داد که ۶۴/۲ درصد (۲۲۹ نفر) از اعضای جامعه نمونه، میزان برخورداری مدیران روستای خود از این ویژگی را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند، ۲۵/۴ درصد (۸۸ نفر) این ویژگی را در مدیران روستای خود کم و ۷ درصد (۲۵ نفر) آن‌ها نیز خیلی کم ارزیابی کردند. ۵۲/۶ درصد (۱۸۷ نفر) از اعضای جامعه نمونه میزان تأثیر نفوذ و متقاعد کردن مردم را در توسعه روستایی زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند، ۲۹/۳ درصد (۱۰۴ نفر) تأثیر آن را کم و ۱۰/۱ درصد (۳۶ نفر) آن‌ها خیلی کم و ۷/۹ درصد (۲۸ نفر) میزان تأثیر آن را هیچ ابراز کردند. بدین ترتیب مشخص می‌شود که بیش از ۵۰ درصد اعضای جامعه نمونه بر برخورداری مدیران روستایشان از این ویژگی و تأثیرگذاری آن بر توسعه روستایی تأکید داشته‌اند. در همین زمینه از نظر ۷۳/۵ درصد (۲۶۲ نفر) پرسش‌شوندگان، مدیران روستای آنان به میزان زیاد و خیلی زیاد از روابط عمومی قوی برخوردار هستند، جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که ۷۰/۲ درصد (۲۵۴ نفر) پرسش‌شوندگان تأثیر روابط عمومی قوی را در توسعه زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند، ۱۸/۹ درصد (۶۷ نفر) اثر این ویژگی را کم و ۵/۹ درصد (۲۱ نفر) آن‌ها خیلی کم ۵/۱ درصد (۱۸ نفر) میزان اثرگذاری آن را هیچ ارزیابی کردند.

۲. توانایی انجام وظایف

۶۶/۶ درصد (۲۰۱ نفر) از جامعه نمونه معتقدند که مدیران روستای آنان به میزان زیاد و خیلی زیاد از توانایی لازم برای انجام وظایف مدیریت روستایی برخوردار هستند؛ و ۲۹/۶ درصد (۱۰۵ نفر) معتقدند که مدیران روستای آنان از توانایی کمی برخوردارند (جدول شماره ۵). ۶۴/۳ درصد (۲۲۸ نفر) از جامعه نمونه میزان اثرگذاری توانایی انجام وظایف را در توسعه روستایی زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند، ۱۸/۶ درصد (۶۶ نفر) اثر این ویژگی را در توسعه روستای خود کم و ۱۶/۹ درصد (۶۰ نفر) آن‌ها خیلی کم و ۸/۲ درصد (۲۹ نفر) میزان اثر آن را هیچ ابراز کردند.

۳. قانون‌گرایی

همان‌طور که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد ۷۲/۱ درصد (۲۵۶ نفر) پرسش‌شوندگان معتقدند که مدیران روستای آنان به میزان زیاد و خیلی زیاد از این ویژگی برخوردارند. ۶۸/۲ درصد (۲۴۲ نفر) پرسش‌شوندگان تأثیر این ویژگی مدیران را در توسعه روستا زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند (جدول شماره ۴). ۲۰/۸ درصد (۷۴ نفر) اثر قانون‌گرایی را در توسعه روستای خود کم و ۵/۶ درصد (۲۰ نفر) آن‌ها خیلی کم و ۴/۵ درصد (۱۹ نفر) میزان تأثیر آن را هیچ ارزیابی کرده‌اند.

۴. تحصیلات دانشگاهی مرتبط

۶۱/۴ درصد (۲۱۸ نفر) پرسش‌شوندگان میزان تحصیلات مرتبط را در مدیران محلی روستای خود کم و خیلی کم ارزیابی کردند و ۱۸/۹ درصد (۶۷ نفر) تحصیلات مرتبط با مدیریت روستایی را هیچ و ۱۵/۸ درصد (۵۶ نفر) آن را زیاد و ۳/۹ درصد (۱۴ نفر) باقی‌مانده میزان آن را خیلی زیاد دانستند. ۶۴/۲ درصد (۲۲۸ نفر) پرسش‌شوندگان تأثیر تحصیلات مرتبط را در توسعه روستایی کم و خیلی کم ارزیابی کردند و ۲۳/۱/۹ درصد (۸۲ نفر) اثر تحصیلات مرتبط با مدیریت را هیچ و ۴/۸ درصد (۱۷ نفر) آن را خیلی زیاد و ۷/۹ درصد (۲۸ نفر) باقی‌مانده میزان تأثیر آن را زیاد دانستند. در این خصوص می‌توان ادعان نمود که اعضای جامعه نمونه کار مدیریت روستایی را کار حرفه‌ای ندانسته و بر این اساس تحصیلات مرتبط با مدیریت برای آن‌ها چندان مهم نبوده و یا اهمیت آن برای گروه هدف چندان شناخته شده نیست. سطح سواد مدیران محلی (شش دهیار و نه نفر از اعضای شورای اسلامی) روستاهای مورد مطالعه که جزء حجم نمونه بودند مورد پرسش واقع گردید که ۸ نفر از آن‌ها دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر و ۷ نفر دیگر دارای تحصیلات دانشگاهی در مقاطع فوق‌دیپلم و کارشناسی بودند. این امر نیز می‌تواند بر روی نظر اعضای نمونه تأثیرگذار باشد.

۵. تجربه و اطلاعات

۵۶/۹ درصد (۲۰۲ نفر) جامعه نمونه معتقدند که مدیران روستای آنان از تجارب کافی برای مدیریت روستایی برخوردار هستند. جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که ۴۹ درصد (۱۷۴ نفر) جامعه نمونه اثر تجربه و اطلاعات مدیران محلی را در توسعه زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند، ۳۲/۴ درصد (۱۱۵ نفر) اثر این ویژگی را در توسعه روستایی کم و ۱۴/۶ درصد (۵۲ نفر) آن‌ها خیلی کم ۳/۹ درصد (۱۳ نفر) میزان تأثیر آن را هیچ ارزیابی

کردند. با وجود اینکه نسبت فراوانی از پاسخگویان تأثیر تجربه در مدیریت روستایی را زیاد اعلام نموده‌اند، اما این امر نشان می‌دهد که علاوه بر تجربه عوامل دیگری در مدیریت روستایی تأثیر دارند.

۶. قدرت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی

۵۸/۶ درصد (نفر ۲۰۸) جامعه نمونه قدرت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی مدیران روستای خود را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند. ۵۴/۴ درصد (نفر ۱۹۴) جامعه نمونه تأثیر قدرت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی مدیران را در توسعه روستایی زیاد و خیلی زیاد بیان نمودند، ۳۱/۸ درصد (نفر ۱۱۳) این تأثیر را کم و ۹ درصد (نفر ۳۲) آن‌ها میزان اثرگذاری را خیلی کم ۴/۵ درصد (نفر ۱۶) میزان تأثیر آن را هیچ ارزیابی کردند.

۷. قدرت جذب منابع مالی

به نظر می‌رسد که یکی از عوامل مؤثر بر مدیریت روستایی قدرت جذب منابع مالی توسط مدیران محلی است. ملاحظه نتایج این تحقیق نیز بر این گفتار صحت گذاشته است. ۵۴/۱ درصد (نفر ۱۸۷) جامعه نمونه قدرت جذب منابع مالی را در مدیران روستای خود زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند. ۵۱/۸ درصد (نفر ۲۱۸) جامعه نمونه تأثیر قدرت جذب منابع مالی را در توسعه روستایی زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند، ۲۹/۳ درصد (نفر ۸۵) اثر این ویژگی را کم و ۱۲/۱ درصد (نفر ۳۱) آن‌ها این تأثیر را خیلی کم ۶/۸ درصد (نفر ۲۱) میزان اثرگذاری آن را هیچ ارزیابی کردند.

۸. قدرت بیان

۹. تعامل با سازمان‌های دولتی

۷۴/۸ (نفر ۲۴۵) جامعه نمونه میزان تعامل اعضاء شورا و دهیار با سازمان‌های دیگر را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند، ۱۰/۴ درصد (نفر ۵۷) این ویژگی را در مدیران روستای خود کم و ۹/۹ درصد (نفر ۳۶) آن‌ها خیلی کم ۴/۵ درصد (نفر ۱۷) میزان آن را هیچ ارزیابی کردند. ۶۸/۷ درصد (نفر ۲۴۴) جامعه نمونه میزان اثرگذاری تعامل با سازمان‌های دیگر را در توسعه روستایی زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند، ۱۶/۳ درصد (نفر ۵۸) این اثر را در توسعه کم و ۱۰ درصد (نفر ۳۶) آن‌ها خیلی کم، ۴/۸ درصد (نفر ۱۷) میزان تأثیر آن را هیچ ارزیابی کردند.

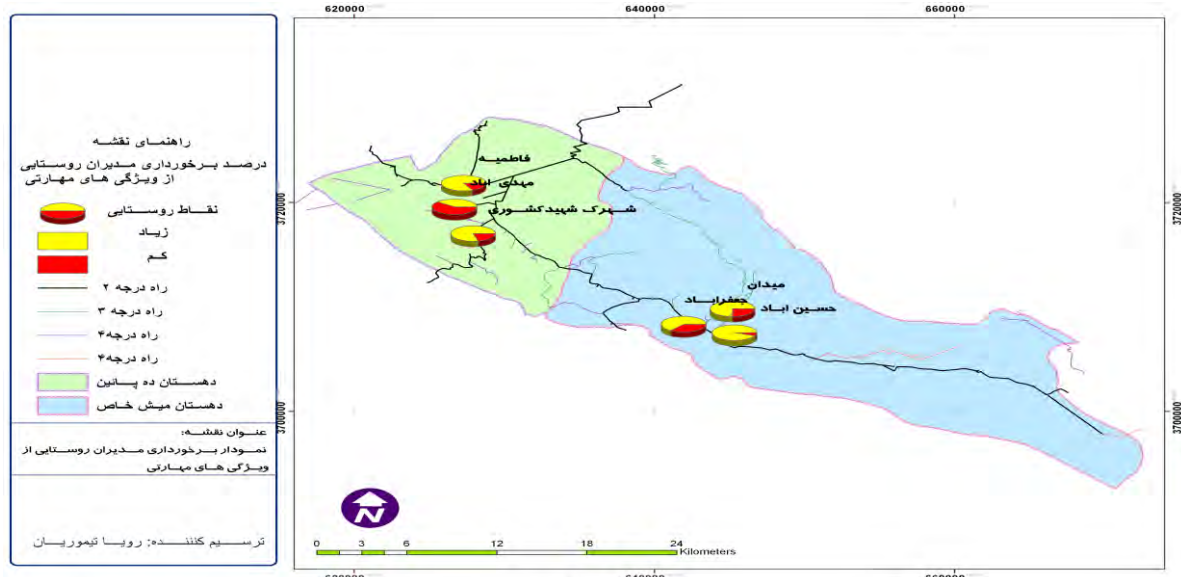
۱۰. ارائه گزارش به مردم روستا

همان‌طور که از جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود ۵۶/۶ درصد (نفر ۱۸۷) جامعه نمونه معتقدند که مدیران روستای آنان به میزان زیاد و خیلی زیاد به مردم گزارش ارائه می‌نمایند. ۵۳/۵ درصد (نفر ۱۹۰) جامعه نمونه تأثیر ارائه گزارش فعالیت به مردم روستا را در توسعه روستا زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کردند.

جدول شماره ۳. میزان برخورداری مدیران روستایی از ویژگی‌های مهارتی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

گروه‌ها	درصد						ضریب همبستگی کای دو
	بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	هیچ	انحراف معیار	
قدرت متقاعد کردن مردم	۲۲/۴	۴۰/۸	۲۵/۴	۷	۳/۴	۱/۰۵۷	۵۶/۳۹
توانایی لازم برای انجام وظایف	۱۲/۴	۴۴/۲	۲۹/۶	۹/۳	۴/۵	۰/۹۷۸	۶۷/۲۶
قانون‌گرایی	۲۵/۶	۴۶/۵	۱۷/۵	۷/۳	۳/۱	۰/۹۹	۳۴/۷۵
داشتن روابط عمومی قوی	۳۱/۸	۴۱/۷	۱۴/۱	۸/۲	۴/۲	۱/۰۷	۳۹/۹۳
تحصیلات دانشگاهی مرتبط	۳/۹	۱۵/۸	۳۲/۱	۲۹/۳	۱۸/۹	۱/۰۸	۲۷/۶۵
تجربه و اطلاعات	۱۸/۹	۳۸	۳۲/۱	۷/۳	۳/۷	۰/۹۹	۳۴/۴۳
قدرت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی	۲۰/۳	۳۸/۳	۲۸/۲	۱۰/۱	۳/۱	۱/۰۱	۳۳/۹۸
قدرت جذب منابع مالی	۲۰/۳	۳۳/۸	۳۱/۶	۸/۲	۶/۲	۱/۰۹	۳۴/۱۳
قدرت بیان	۲۶/۲	۴۱/۱	۲۰/۶	۷/۶	۴/۵	۱/۰۶	۳۰/۶۸
تعامل با سازمان‌های دولتی	۳۶/۲	۳۸/۶	۱۰/۴	۹/۹	۴/۵	۱/۱۲	۳۶/۴۳
ارائه گزارش فعالیت به مردم روستا	۲۰/۸	۳۵/۸	۲۴/۸	۱۲/۷	۵/۹	۱/۱۹	۳۴/۳۰



شکل ۲ - میزان برخورداری مدیران روستایی از ویژگی‌های مهارتی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

جدول ۴ - نقش ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی در توسعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

انحراف معیار	میانگین	درصد					گویه‌ها
		هیچ	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	
۱/۱۳	۳/۵۲	۷/۹	۱۰/۱	۲۹/۳	۳۷/۷	۱۴/۹	قدرت متقاعد کردن مردم
۱/۱	۳/۴۲	۸/۲	۱۶/۹	۱۸/۶	۴۶/۶	۹/۹	توانایی لازم برای انجام وظایف
۱/۱۱	۳/۳۲	۵/۴	۵/۶	۲۰/۸	۴۷/۹	۲۰/۳	قانون‌گرایی
۱/۰۲	۳/۷۲	۵/۱	۵/۹	۱۸/۹	۴۳/۷	۲۶/۵	داشتن روابط عمومی قوی
۱/۰۵	۳/۸۰	۳۵/۲	۲۹	۲۳/۱	۷/۹	۴/۸	تحصیلات دانشگاهی مرتبط
۱/۱۴	۲/۱۸	۳/۹	۱۴/۶	۳۲/۴	۳۲/۴	۱۶/۶	تجربه و اطلاعات
۱/۰۵	۳/۴۳	۴/۵	۹	۳۱/۸	۳۷/۷	۱۶/۹	قدرت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی
۱/۰۲	۳/۵۳	۶/۸	۱۲/۱	۲۹/۳	۳۵/۵	۱۶/۳	قدرت جذب منابع مالی
۱/۱	۳/۴۲	۵/۹	۸/۷	۲۳/۹	۳۷/۵	۲۳/۹	قدرت بیان
۱/۱۱	۳/۶۴	۴/۸	۱۰/۱	۱۶/۳	۳۵/۵	۳۳/۲	تعامل با سازمان‌های دولتی
۱/۱۴	۳/۸۲	۸/۵	۱۵/۸	۱۸/۹	۴۰/۳	۱۶/۶	برگزاری جلسات منظم با مردم روستا
۱/۱۸	۳/۴۰	۸/۵	۱۱/۳	۲۶/۸	۳۶/۹	۱۶/۶	ارائه گزارش فعالیت به مردم روستا

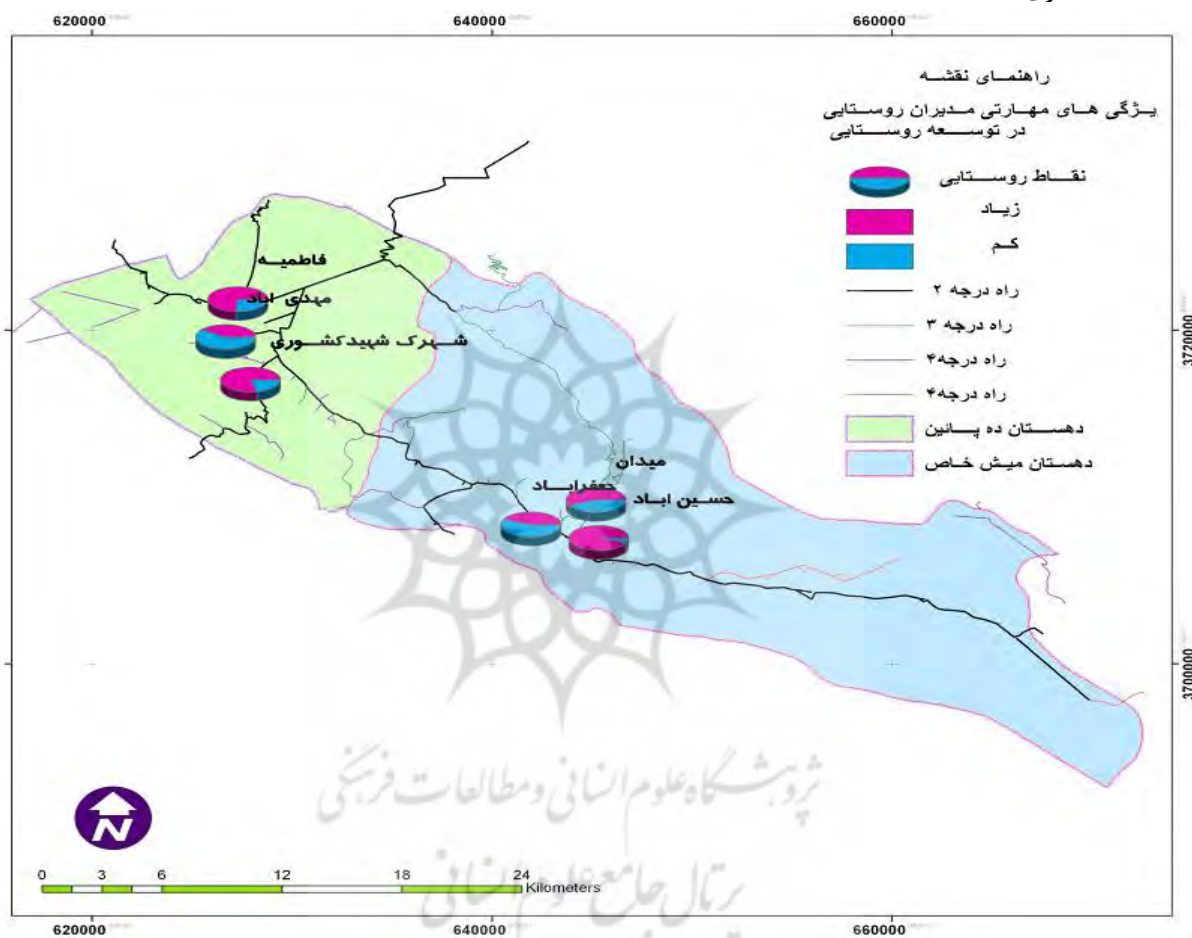
- اجتماعی و فرهنگی: ساخت مسجد، تأسیس مدرسه و کمک به حل اختلافات قبیله‌ای میان مردم روستا. نام‌گذاری کوچه و خیابان‌های روستا،
 - بهداشتی، درمانی: پی‌گیری تأسیس خانه بهداشت، جمع‌آوری زباله، دفن بهداشتی زباله، تعویض شبکه آب شرب.

نتایج تحقیق حاکی از آن می‌باشد که از سال ۱۳۸۵ به بعد در زمینه توسعه روستایی با تلاش مدیران محلی، در روستاهای مورد مطالعه خدمات و امکاناتی به شرح زیر در زمینه‌های مختلف ارائه شده است:

از میان ۱۵ نفر از مدیران روستا (۶ نفر دهیار، ۹ نفر عضو شورای روستا) که جزء جامعه نمونه بودند ۷ نفر معادل ۴۶/۷ درصد آن‌ها، نقش خود را در برخورداری روستا از امکانات موجود، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، ۴ نفر معادل ۲۶/۷ درصد نقش مجری و مابقی نقش ناظر و پیگیری را عنوان کردند

- اقتصادی: تأسیس کارگاه صنایع دستی (قالی‌بافی)، تشکیل تعاونی منابع طبیعی، ایجاد دال بتنی برای آبرسانی به مزارع کشاورزی.

- کالبدی: تأسیس ساختمان دهیاری، روشنایی معابر، جدول‌کشی، ساخت پل، شن‌ریزی جاده و راه‌های روستا، تعریض جاده اصلی و آسفالت آن، پی‌گیری تأسیس پست‌بانک و ایجاد جاده عشایری.



شکل ۳ - تأثیر ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی در توسعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

اسمی می‌باشند از آزمون کای دو استفاده شده است و با به‌کارگیری دستور **Camput** گویه‌ها ترکیب و تبدیل به یک متغیر شد. با توجه به سطح معناداری که در جدول زیر آمده است و میزان آن از ۰.۰۵٪ کمتر می‌باشد فرض تحقیق تأیید می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که از نظر جامعه نمونه بین ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی و توسعه روستایی رابطه معنی‌داری وجود دارد ولی میزان این رابطه ضعیف می‌باشد.

همانطوریکه قبلاً اشاره شد در این تحقیق این فرضیه «به نظر می‌رسد ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی بخش مرکزی شهرستان ایلام بر نقش آن‌ها در توسعه روستایی تأثیرگذار می‌باشد» مورد آزمون قرار گرفته است. برای نیل به این منظور میزان همبستگی میان برخورداری مدیران از ویژگی‌های مهارتی و نقش‌آفرینی این ویژگی‌ها در توسعه روستایی محاسبه گردید و از آنجا که متغیرهای تحقیق حاضر از نوع رتبه‌ای -

جدول ۵- فراوانی میزان برخورداری مدیران از ویژگی‌های مهارتی و فراوانی نقش این ویژگی‌ها در توسعه
مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

جمع کل	نقش ویژگی‌های مهارتی در توسعه روستایی					میزان برخورداری از ویژگی‌های مهارتی
	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	هیچ	
۹	۰	۰	۰	۰	۰	هیچ
۱۵	۱	۱	۳	۱۳	۴	خیلی کم
۱۵۷	۳	۵	۴۰	۴	۳	کم
۱۶۴	۱۳	۹۷	۳۳	۳	۱	زیاد
۱۰	۴۴	۶۰	۱۲	۰	۱	خیلی زیاد
۳۵۵	۶	۱۴۹	۱۷۴	۱۷	۹	جمع کل

جدول ۶ - آزمون کای اسکور

أخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۱۵۲۱	۴۷/۳۴۰۸	کای اسکور
۱/۰۰۰	۱۵۲۱	۴۱/۹۴۹	سطح احتمال
۰/۰۰۰	۱	۲۸/۱۵۸	همبستگی سطر به سطر
		۳۵۵	تعداد متغیر

۵- نتیجه‌گیری

مدیران محلی روستاهای حسین‌آباد، فاطمیه، کشوری، میدان و جعفرآباد از بیشترین میزان برخورداری می‌باشد (نقشه شماره ۲). از میان روستاهای مورد مطالعه، مدیران محلی روستای شهید کشوری توانسته‌اند در ابعاد مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و کالبدی خدمات و امکانات مناسبی در سطح روستا ارائه دهند و پس از آن به ترتیب روستاهای فاطمیه، میدان و جعفرآباد در رتبه‌های دوم و سوم و چهارم قرار می‌گیرند که شرح آن در جداول شماره ۷ آمده است. در نقشه شماره ۳ میزان تأثیرگذاری ویژگی‌های مهارتی مدیران روستا در توسعه از نظر مردم نمایش داده شده است.

با امتیاز گذاری برخورداری از خدمات اساسی در روستاهای مورد مطالعه در دو مقطع سال ۱۳۸۵ آغاز فعالیت مدیران قبلی روستایی تا زمان انجام تحقیق ۱۳۹۱ و محاسبه تفاوت امتیازهای برخورداری روستاها از خدمات اساسی نقش مدیران محلی در توسعه روستایی به صورت کمی مورد بررسی قرار گرفت. (هر چند که این خدمات صرفاً توسط مدیران محلی در روستاها باوجود نیامده و قطعاً عوامل و عناصر دیگری نقش‌آفرین بوده‌اند) نتایج تحقیق نشان داد که تعامل و روابط عمومی بالا، قدرت تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و قدرت جذب منابع مالی، قدرت متقاعد کردن مردم، مشورت با مردم روستا، ارائه گزارش از فعالیت‌های خود به مردم روستا به ترتیب

جدول ۷ - مقایسه امتیاز خدمات و امکانات ارائه شده در روستاهای مورد مطالعه در دو مقطع ۱۳۸۵ و ۱۳۹۱

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۱

نام روستا	عرصه	امتیاز کسب شده در سال‌های مورد نظر با توجه به سطح بندی خدمات روستایی		
		امتیاز کسب شده سال ۸۵	امتیاز کسب شده سال ۹۱	تفاوت امتیازات طی ۵ سال
شهید کشوری	بهداشتی - درمانی	۶	۱۵	+۹
	اداری - سیاسی	۷	۱۱	+۴
	آموزشی - فرهنگی	۱۳	۱۳	۰
	کالبدی	۱۲	۲۵	+۱۳
	اقتصادی	۱۰	۱۷	+۷
	جمع	۴۸	۸۱	+۳۳
مهدی آباد	بهداشتی - درمانی	۱۳	۱۳	+۳
	اداری - سیاسی	۷	۷	+۲
	آموزشی - فرهنگی	۱۱	۱۱	۰
	کالبدی	۱۲	۱۲	+۵
	اقتصادی	۹	۹	۰
	جمع	۵۲	۵۲	+۱۰
حسین آباد	بهداشتی - درمانی	۰	۳	+۳
	اداری - سیاسی	۳	۵	+۲
	آموزشی - فرهنگی	۷	۷	۰
	کالبدی	۷	۱۲	+۵
	جمع	۱۷	۲۷	+۱۰
جعفر آباد	بهداشتی - درمانی	۴	۷	+۳
	اداری - سیاسی	۵	۷	+۲
	آموزشی - فرهنگی	۵	۵	۰
	کالبدی	۷	۱۷	+۱۰
	اقتصادی	۷	۷	۰
	جمع	۲۸	۴۳	+۱۵
فاطمیه	بهداشتی - درمانی	۵	۱۳	+۸
	اداری - سیاسی	۳	۶	+۳
	آموزشی - فرهنگی	۳	۳	۰
	کالبدی	۱۰	۱۹	+۹
	اقتصادی	۴	۴	۰
	جمع	۲۵	۴۵	+۲۰
میدان	بهداشتی - درمانی	۴	۱۰	+۶
	اداری - سیاسی	۴	۶	+۲
	آموزشی - فرهنگی	۱۳	۱۳	۰
	کالبدی	۷	۱۵	+۸
	اقتصادی	۴	۴	۰
	جمع	۳۲	۴۸	+۱۶

لازمه عملکرد موفقیت‌آمیز مدیران در سطوح مختلف بنگاه، سازمان، جامعه روستایی و شهری برخورداری از ویژگی‌های خاصی است که برخی از آن‌ها اکتسابی و برخی ذاتی است. بدون شک مدیرانی می‌توانند سازمان تحت امر خود را به شیوه مطلوب‌تری به اهداف سازمانی رهنمون سازند که از این ویژگی‌ها برخوردار باشند. متناسب با سطوح سازمانی مدیریت و اهمیت حوزه مسئولیت و تصدی مدیر، اهمیت هر یک از ویژگی‌ها متفاوت خواهد بود. در حوزه مدیران محلی روستایی، مدیران روستایی باید از ویژگی‌های مهارتی خاص و موردنیاز خود برخوردار باشند تا بتوانند زمینه لازم برای تحقق توسعه روستایی را فراهم نمایند. در این اثر تلاش شد با مراجعه به اعضای جامعه نمونه میزان برخورداری مدیران روستای آن‌ها از این ویژگی‌ها مشخص شده و تأثیر هر کدام از این ویژگی‌ها بر میزان توسعه‌یافتگی روستاها مشخص شود.

نتایج تحقیق نشان داد که از نظر اعضای جامعه نمونه اکثر مدیران روستایی، روستاهای مورد مطالعه از ویژگی‌های مهارتی لازم برای تصدی مسئولیت مدیریت روستای خود برخوردار بوده‌اند. از سوی دیگر یافته‌ها حاکی از آن می‌باشد که تمامی ویژگی‌های مورد بررسی در توسعه روستایی تأثیرگذار هستند. ولی ذکر این نکته ضروری است که اعضای جامعه نمونه متناسب با سطح تحصیلات و میزان شناخت و نوع نگرش و شرایط روستا، میزان توان افراد داوطلب برای تصدی مسئولیت مدیریت روستایی و ارزش‌های حاکم در روستا، در خصوص مدیران روستای خود اظهار نظر نموده‌اند؛ و سطح توقع و انتظار آنان از مدیران روستا، متناسب با شرایط روستای خود آنان بوده که در مقایسه با روستاهای دیگر قطعاً متفاوت است.

نتایج این تحقیق مؤید نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقاتی است که قبلاً در این راستا انجام پذیرفته است از جمله چوبچیان در سال ۱۳۸۶، به این نتیجه دست یافت که سواد و سطح تحصیلات دهیاران، ارائه گزارش ماهانه فعالیت‌های دهیاری به شورا، گزارش پیشرفت یا عدم پیشرفت طرح‌ها به شورا، همکاری با دستگاه‌های ذی‌ربط، اجرای مصوبات و جذب مشارکت مردمی عوامل اثرگذار در بهبود عملکرد آنان می‌باشد، خسروی در بررسی‌های خود جایگاه آموزش را در نقش‌آفرینی مدیران محلی مهم برمی‌شمارد. بدری در سال ۱۳۸۸ دریافته مای خود ارتباط بین اعضای شورای اسلامی و دهیارها و همچنین برقراری ارتباط با سایر مراکز دولتی، مشورت با مردم روستا و اولویت بخشیدن به خواست آن‌ها، ارائه گزارش به مردم

روستا و برگزاری جلسات مداوم با مردم روستا را در نقش‌آفرینی مدیران محلی بسیار مؤثر می‌داند. با توجه به یافته‌های تحقیق نتایج کلی زیر را می‌توان از این اثر به دست آورد: نخست؛ اطلاع‌رسانی در خصوص اهمیت برخورداری از این ویژگی‌ها برای داوطلبین تصدی مسئولیت مدیریت روستایی. انجام این عمل باعث می‌شود افرادی که خود را واجد شرایط لازم می‌دانند کاندیدا شده و افراد فاقد این ویژگی‌ها کمتر در عرصه حضور یابند. نکته بعدی روستاییان با آگاهی از این ویژگی‌ها سعی خواهند نمود که در انتخاب خود برای انتخابات شورای اسلامی روستایی افراد دارای ویژگی‌های لازم را برگزینند. بدون شک با افزایش اطلاع‌رسانی در این زمینه اعضای شورای اسلامی که انتخاب فرد واجد شرایط برای تصدی مسئولیت دهیاری با آنان است بیشتر دقت نموده و افراد فاقد شرایط لازم را به بخشداری برای صدور حکم معرفی نمی‌کنند؛ زیرا اگر فرد فاقد شرایط لازم را معرفی نمایند باید در مقابل مردم پاسخگو باشند؛ و بدین ترتیب مقدمات نوعی شایسته‌سالاری در روستاها شکل خواهد گرفت.

نتیجه دوم این است که پس از تصدی مسئولیت مدیریت روستایی (شورای اسلامی و دهیاری) از سوی افراد جدید، سازمان‌های ذی‌ربط باید زمینه توانمندسازی و تقویت ویژگی‌های اکتسابی را از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی حضوری، غیرحضوری و آموزش ضمن خدمت و مانند آن فراهم نمایند.

سوم: به نظر می‌رسد که در زمینه افزایش توانمندی مدیران روستایی، باید برنامه مدون و منسجمی با مشارکت کلیه سازمان‌های ذی‌ربط در زمینه توسعه روستایی، مردم و مدیران محلی تدوین شده و سازوکار فعالیت، ارائه گزارش عملکرد و به‌طورکلی تعامل مدیران روستا با مردم و سازمان‌های دولتی و مردم نهاد از پیش‌اندیشه و تدوین شود.

چهارم: این عرصه همچنان نیازمند مطالعات جدیدی است که عمدتاً باید با شیوه برنامه‌ریزی مشارکتی و حضور خود روستاییان انجام پذیرد.

یادداشت‌ها

1- Vaswani, Aithal, Pradhan & Sridhar

2 - cleaver

3 - Mattingly

۴- امکانات آموزشی، امکانات بهداشتی و درمانی، امکانات تأسیساتی و زیربنایی، امکانات سیاسی و اداری، امکانات ارتباطی و اطلاع‌رسانی، خدمات اجتماعی و رفاهی.

- ۵- Dennis, E & Maccaffery, Jim
 ۶- خدمات سطح اول مانند راه آسفالت، مدرسه شبانه‌روزی و... خدمات سطح دوم مانند راه شوسه، دفن بهداشتی زباله، شرکت تعاونی و ... و خدمات سطح سه مانند آب آشامیدن، برق و... (سعیدی و...)
- ۱۳۸۷ (ص ۱۸۷). برای خدمات سطح اول امتیاز سه، خدمات سطح دوم امتیاز دو و برای خدمات سطح سوم، نیز یک امتیاز در نظر گرفته شد.

کتابنامه

۱. آخوندی، ع.ا.، برک‌پور، ن.، اسدی، ا.، بصیرت، م.، و طاهرخانی، ح.ا. (۱۳۸۷). آسیب‌شناسی مدل اداره، شهر در ایران. مجله پژوهش‌های جغرافیایی، ۴۰(۶۳)، ۱۵۶-۱۳۵.
۲. رکن‌الدین‌افتخاری، ع. ر. (۱۳۸۹). مدیریت توسعه روستایی (بنیان‌های نظری). چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
۳. رکن‌الدین‌افتخاری، ع. سجاسی قیداری، ح. و عینالی، ج. (۱۳۸۶). نگرشی نو به مدیریت روستایی با تأکید بر نهاده‌های تأثیرگذار. فصلنامه روستا و توسعه، ۱۰(۲)، ۱-۳۷.
۴. افراخته، ح. (۱۳۸۸). مدیریت روستایی با تأکید بر ایران، چاپ دوم، نشر گنج هنر.
۵. استعلاجی، ع. (۱۳۹۱). بررسی الگوی مدیریت روستایی در ایران با تأکید بر مدیریت محلی و مشارکتی دهیاری‌ها. فصلنامه علمی پژوهشی انجمن جغرافیایی ایران، ۱۰(۲۲)، ۲۵۸-۲۳۹.
۶. ایمانی جاجرمی، ح. و فیروزآبادی، س.ا. (۱۳۸۶). بررسی مدل‌های سنجش عملکرد مدیریت محلی با تأکید بر سازمان‌های مدیریت شهری و روستایی در ایران. فصلنامه علوم اجتماعی، ۱۵(۳۲)، ۹۰-۱۱۱.
۷. بدری، س.، ع. و موسوی، س. ع. (۱۳۸۸). مدیریت نوین روستایی: در جستجوی راهکاری مناسب برای توسعه دهیاری‌ها، چاپ اول، تهران: قلمستان هنر.
۸. بدری، ع. (۱۳۹۰). چالش‌های مدیریت روستایی در ایران و ارائه سیاست‌های راهبردی. فصلنامه ره نامه سیاست‌گذاری، ۲(۳)، ۱۷۹-۱۴۷.
۹. پاپلی یزدی، م. ح. و ابراهیمی، م.ا. (۱۳۸۶). نظریه‌های توسعه روستایی. چاپ سوم. تهران: انتشارات سمت.
۱۰. تابا، ب. (۱۳۸۲). نقش مدیریت روستایی در حوزه حفظ و احیاء منابع طبیعی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۱۱. چوپچیان، ش.؛ کلانتری، خ. و شعبانعلی فمی، ح. (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر عملکرد دهیاری‌ها استان گیلان. فصلنامه روستا و توسعه، ۱۰(۲)، ۱۰۸-۸۸.
۱۲. خسروی، ک. (۱۳۸۶). جایگاه آموزش در بهبود مدیریت توسعه روستایی شهرستان کوه دشت (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
۱۳. دربان آستانه، ع. (۱۳۸۴). جایگاه مدیریت روستایی در برنامه چهارم. فصلنامه آموزشی، اطلاع‌رسانی و ترویجی دهیاری‌ها، ۲(۱۵)، ۳۴-۲۵.
۱۴. رضائیان، ع. (۱۳۸۳). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. چاپ پنجم. تهران: انتشارات سمت.
۱۵. رضوانی، م.ر. (۱۳۸۳). مقدمه‌ای بر برنامه‌ریزی توسعه روستایی در ایران. چاپ چهارم، نشر قومس.
۱۶. رشید پور، ل. (۱۳۸۹). نقش مدیریت مبتنی بر جامعه محلی در فرآیند توسعه پایدار روستایی استان آذربایجان غربی. مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۳(۴)، ۳۱-۴۲.
۱۷. فیروزنیا، ق. (۱۳۸۶). تعامل مشترک شوراهای اسلامی روستایی و دهیار لازمه موفقیت مدیریت روستایی. ماهنامه علمی، آموزشی، ترویجی دهیاری‌ها، ۲(۲۴)، ۴۸-۳۹.
۱۸. قدیری معصوم، م. و ریاحی، و. (۱۳۸۳). بررسی محورها و چالش‌های مدیریت روستایی در ایران. مجله پژوهش‌های جغرافیایی، ۳۶(۵۰)، ۱۹۸-۱۷۷.
۱۹. مرکز آمار ایران. (۱۳۸۵) سرشماری عمومی نفوس و مسکن شهرستان ایلام. تهران: مرکز آمار ایران.

۲۰. مهدوی، د؛ و کریمی، ز (۱۳۹۱). تدوین الگوی مطلوب مدیریت نوین توسعه روستایی ایران. گاهنامه پژوهشی دانشگاه پیام نور استان چهارمحال و بختیاری. ۲(۶)، ۱-۱۵.
۲۱. مقیمی، س، م. (۱۳۸۸). اداره امور حکومت‌های محلی، مدیریت شوراها و شهرداری‌ها، تهران: انتشارات سمت.
۲۲. نعمتی، م. و بدری، س، ع (۱۳۸۶). ارزیابی نقش کارکردی نظام نوین مدیریت روستایی مقایسه تطبیقی دهیاری‌های فعال در روستاهای کوچک و بزرگ مطالعه موردی: استان گلستان. مجله پژوهش‌های جغرافیایی، ۳۹(۵۹)، ۱۷۶-۱۶۱.
23. Cleaver, K. (1997). *Rural development strategies, for poverty redaction and environmental production in sub- sahran Africa*. The world Bank Washington D.C.
24. Dennis, E., and Erdmann, D. (2005): *Improvement of job performance*, Retrieved April 15, 2002, from <http://www.trainoingrain.com/tda/2005/03/improvingperfo.html>
25. Maccaffery, Jim (2005): *Job performance*. Retrieved March 15, 2002, from http://www.studies_online.org.
26. Mattingly, M. (1994). The Meaning of urban management. *Cities*. 11(3), 201-205.
27. Vaswani, L. K., Aithal, R., Pradhan, D., & Sridhar, G. (2005). Rural marketing in the development paradigm. *International Journal of Rural Management*, 1(2), 245-262.



Analysis of the Characteristics of Skilled Local Managers in Rural Development (Case Study: Central District of Ilam County)

Ghadir Firouznia¹- Rouya Teymorian*²

1-Assistant prof., in Geography & Rural Planning, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2-Ph.D. Candidate in Geography & Rural Planning, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: 23 December 2013

Accepted: 14 May 2015

Abstract

Purpose: Understanding the characteristics of local management skills in rural development as well as identify ways to improve the characteristics of local management skills, purpose of this is study.

Methodology: Research method is analytical-descriptive. We used documentary and field method for collecting required information and data. Tools of gathering data were index card and questionnaire. Research domain is central region of Ilam city that includes two rural districts of Mishlkhas and Dehpaeen. In this research questionnaire includes 22 items in Likert range that evaluate the skill characteristics including influence, power and persuading people strong public relations the ability of conducting duties low-abiding related university education experience and information planning and decision making power, The power of attracting financial resources, interaction report to village people.

Findings: The results of research showed that most of rural managers of studied villages have had necessary skill characteristics for accepting management responsibility of their village. On the other hand the findings showed that all studied characteristics influence rural development. The results showed that there is a meaningful relationship between skill characteristics of rural managers and rural development but the extent of this relationship is weak.

Research Limitation: Considering the short life span of the new rural management, research and projects in this regard is limited and the resources to investigate only one of the local management as well as the lack of support relevant governmental agencies from the structural limitations of this are study.

Practical Implications: Selection of competent and capable as local managers, training courses to increase Acquired skills required local managers, as well as the capacity of rural managers to program and consistent with the participation of all relevant organizations in the field of rural development, people and local managers published.

Key words: Village Islamic council, rural management, rural development, Ilam County.

How to cite this article:

Firouznia, Gh. & Teymorian R. (2015). Analysis of the Characteristics of Skilled Local Managers in Rural Development Case Study: Central District of Ilam County). *Journal of Research & Rural Planning*, 4(9), 69-83.

URL <http://jrrp.um.ac.ir/index.php/RRP/article/view/30178>

ISSN: 2322-2514 eISSN: 2383-2495