

بررسی مشارکت اجتماعی - اقتصادی شاغلان اداری ماندگار در روستاهای شهرستان هامون

محمودرضا میرلطفی* - استادیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه زابل
محمودعلی خسروی - کارشناس ارشد جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه زابل

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۲۹ پذیرش نهایی: ۱۳۹۳/۳/۷

چکیده

شاغلان اداری ماندگار در روستاها بخشی از نظام‌های جمعی شناسایی متقابل هستند که هویت جمعی قدیم و جدید را با عناصر مهم فرهنگی و نمادین بیان می‌کنند. آنها واسطه‌هایی هستند که نیازها و خواست‌های روستاییان را به محیط عمومی می‌آورند و زمینه‌های لازم را برای بیان مشکلات آنان فراهم می‌کنند. پژوهش حاضر با این دیدگاه به بررسی و تحلیل مشارکت اجتماعی - اقتصادی شاغلان اداری ماندگار و غیرماندگار در روستاهای شهرستان هامون با روش توصیفی - تحلیلی می‌پردازد. جامعه نمونه تحقیق شامل ۱۲۶ نفر شاغل اداری ماندگار و ۱۰۶ نفر شاغل اداری غیرماندگار از بخش تیمورآباد (انتخاب بخش به صورت تصافی ساده) به صورت تمام‌شماری انتخاب شد و جمع‌آوری داده‌ها از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و تکمیل پرسشنامه صورت گرفت. برای آزمون فرضیات از آزمون مان - ویتنی و فریدمن استفاده شد. یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیات تحقیق‌اند و نشان می‌دهند که ماندگاری شاغلان اداری در مشارکت اجتماعی و اقتصادی آنها در روستاها مؤثر است. از این رو چند مورد پیشنهاد می‌شود: ۱. در استخدام شاغلان اداری روستاها، تحصیل‌کرده‌های هر روستا در اولویت قرار گیرند؛ ۲. برای کارآفرینی شاغلان اداری ماندگار در روستاها، تسهیلات و پشتیبانی‌های مالی و نهادی لازم انجام شود؛ و ۳. در بررسی و شناخت نیازهای روستاها به منظور برنامه‌ریزی برای توسعه روستاها از ظرفیت‌های علمی و تجربی شاغلان اداری ماندگار در روستاها استفاده شود.

کلیدواژه‌ها: شاغلان اداری روستا، شهرستان هامون، ماندگاری، مشارکت اجتماعی - اقتصادی.

مقدمه

امروزه به دلیل نبود امکانات استقرار در سکونتگاه‌های روستایی و ممکن نبودن زندگی با کمترین رفاه، اغلب کارشناسان و متولیان بهداشت و درمان، فرهنگ و اجتماع، آموزش و پرورش و حتی کارشناسان و مهندسان کشاورزی نیز رغبتی به سکونت و اقامت دائم در روستاها ندارند. به دلیل وجود این مشکلات، سرمایه‌گذاری و مشارکت در تولید برای توسعه روستا جذب نمی‌شود و درمقابل، حتی زمین‌داران، دام‌داران و زارعان موفق و پردرآمد نیز وسوسه می‌شوند که برای زندگی بهتر و آرام‌تر و همراه با رفاه و موقعیت اجتماعی به فروش احشام، تراکتور و مزرعه اقدام کنند و به شهر بروند. در طرف دیگر این معادله، موضوع ماندگاری گروهی از روستاییان و مشخصاً شاغلان اداری است، که با وجود کمبود امکانات رفاهی و طوفان‌های گرد و غبار و ماسه حاضر به سکونت دائمی در روستاهای منطقه سیستان هستند. فراهم کردن زمینه‌های لازم برای فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی شاغلان اداری در محیط روستا، سبب ایجاد و افزایش حس تعهد در آنان می‌شود. چنین تغییری می‌تواند برای ترغیب آنان در شناخت بهتر محیط روستا، ادامه کار توأم با علاقه و انگیزه و تلاش بیشتر به منظور تحقق بخشیدن به اهداف توسعه روستا مؤثر باشد.

در سال‌های اخیر با مشخص شدن اقتصاد، محیط‌زیست و انسان به عنوان سه رکن اساسی در توسعه (صیدایی و دهقانی، ۱۳۸۹، ۲)، همه صاحب‌نظران توسعه - به‌ویژه توسعه روستایی - بر مشارکت مردمی روستاییان در طرح‌های توسعه روستایی بیش از گذشته پافشاری می‌کنند. این افراد توسعه روستایی را بدون مشارکت روستاییان دشوار و غیرممکن می‌دانند و معتقدند که هرگونه تغییری در روستا باید از روستاییان آغاز شود و همه مردم فعالانه در اجرای آن مشارکت داشته باشند. در این چارچوب، شاغلان اداری از یکسو نظام‌های جمعی شناسایی متقابل هستند که هویت‌های جمعی قدیم و جدید را با عناصر فرهنگی و نمادین بیان می‌کنند

و از سوی دیگر، واسطه‌هایی هستند که نیازها و خواست‌های کسانی را که صدای‌شان به گوش نمی‌رسد به محیط عمومی می‌آورند و زمینه‌های بیان مشکلات روستاییان را فراهم می‌کنند. در روستاهای شهرستان هامون به علت شرایط خاص طبیعی و انسانی، مانند کاهش میزان آب رودخانه هیرمند، طوفان‌های شن و ماسه، دوری از مراکز جمعیتی ایران، کاهش اشتغال و سطح پایین درآمد روستاییان، مهاجرت از گذشته مرسوم بوده است (ضیاءتوانا و همکاران، ۱۳۸۹، ۵۳)، بنابراین ماندگاری شاغلان اداری در محیط روستا می‌تواند منجر به مشارکت اجتماعی - اقتصادی آنها شود. با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به دنبال سنجش میزان مشارکت اجتماعی - اقتصادی شاغلان اداری در روستاهای شهرستان هامون، با روش توصیفی - تحلیلی برای اثبات فرضیات زیر است:

۱. بین سطح مشارکت اجتماعی افراد شاغل اداری ماندگار با غیرماندگار در روستاهای شهرستان هامون تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بین سطح مشارکت اقتصادی افراد شاغل اداری ماندگار با غیرماندگار در روستاهای شهرستان هامون تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. سطح فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی شاغلان اداری ماندگار در روستاهای شهرستان هامون اهمیت یکسانی ندارند.

پیشینه تحقیق

با مطالعه متون علمی در حوزه مشارکت اجتماعی - اقتصادی نیروهای انسانی (شاغلان اداری) در روستاها، که با موضوع تحقیق حاضر مرتبط‌اند، برخی تحلیل‌ها به‌عنوان پیشینه در اینجا بیان می‌شوند.

مطیعی لنگرودی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی راهبردهای مناسب ماندگاری جمعیت در سکونتگاه‌های روستایی دهستان سلوک شهرستان هشتروند را تبیین کردند. آنها معتقدند که

توسعه کارآفرینی و رویکرد مشارکتی در برنامه‌های توسعه روستایی، ضمن تقویت روحیه و بسط انگیزه، زمینه‌های امیدواری را در روستاها تقویت می‌کند و از این طریق پایه‌های ماندگاری در روستاها را تحکیم می‌بخشد.

میرلطفی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی علل ماندگاری جمعیت را در روستاهای آسیب‌پذیر از مخاطرات طبیعی شهرستان هیرمند بررسی کردند. آنها رضایت از شغل، داشتن املاک، وابستگی فامیلی و تعامل قومی را از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر ماندگاری روستاییان در این منطقه برشمردند.

لی^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی به نام «سرمایه انسانی و بهره‌وری برای تقویت و حمایت رشد اقتصادی کره جنوبی»، تجربه رشد کره جنوبی را ارزیابی کرد. در این مطالعه برای به دست آوردن رشد بهره‌وری کل از روش سولو استفاده شد. نتایج نشان داد که شکاف محصول به‌ازای هر کارگر بین کره جنوبی و ایالات متحد آمریکا بیشتر از سه دهه گذشته کاهش پیدا کرده و این رشد سریع به ذخیره سرمایه انسانی و فیزیکی نسبت داده شد.

هوانگ^۲ و همکارانش (۲۰۰۲) رشد جمعیت روستایی و نقش سرمایه انسانی و ساختار صنعتی و سیاست‌های دولتی را طی دوره ۱۹۵۰ تا ۱۹۹۰ در آمریکا مطالعه کردند. نتایج آنها نشان داد که سرمایه انسانی سبب افزایش درآمدهای روستایی می‌شود. به دلیل بالابودن نرخ رشد باروری جمعیت در نواحی روستایی، جمعیت بخش کشاورزی سریع‌تر رشد می‌یابد و در نتیجه جهت سرمایه انسانی به سمت نواحی شهری بیشتر می‌شود. درآمدهای زیاد کشاورزان می‌تواند منجر به کندشدن رشد جمعیت غیرکشاورزی شود.

1. Lee
2. Huang

مبانی نظری

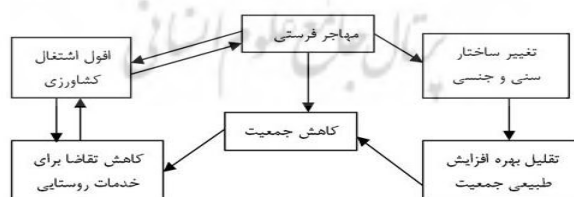
آینده توسعه روستایی، متکی بر ظرفیت‌های جوامع محلی با اداره و کنترل دقیق مکان و بهره‌وری منابع موجود است. مجموعه توسعه روستایی باید از طریق راهبردهای کارآمد با قدرت محلی و ابتکار در سازندگی و سیاست‌گذاری حساب‌شده همراه باشد تا به توسعه محلی، بروز ابتکارها، جمع‌گرایی و مشارکت دست یابد و قادر به بررسی مشکلات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی فضاها روستایی باشد (مطیعی لنگرودی و سخایی، ۱۳۸۸، ۱۱۷-۱۱۲). توسعه، حاصل رشد هماهنگ مثلث توسعه (دانش، روش و ابزار) است. سرمایه‌هایی که این سه ضلع را بسط می‌دهند عبارت‌اند از: سرمایه‌های مادی که ضلع ابزار را بسط می‌دهند، سرمایه‌های فکری که ضلع دانش را بسط می‌دهند، و سرمایه‌های سازمانی و نهادی که ضلع روش را بسط می‌دهند (بیابانی و هادیانفر، ۱۳۸۷، ۵۴). نظریه سرمایه انسانی در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ میلادی از سوی سولر، بکر و شولتز مطرح شد، که سرمایه‌گذاری در تولید و انباشت سرمایه انسانی را از جانب برنامه‌ریزان توسعه اقتصادی به‌دنبال داشت. نظریه سرمایه انسانی لوین بر ارتقای مهاجرت‌ها و کیفیت نیروی کار تأکید دارد، زیرا از این طریق بهره‌وری فرد و سازمان افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه مرز تمایز بین کشورهای توسعه‌یافته و درحال توسعه فعلی، رویکرد تربیت نیروی انسانی متفکر (صالحی، ۱۳۷۵، ۲۸) و مدیریت صحیح منابع انسانی (حسینی، ۱۳۸۱، ۲۶) در کشورهای توسعه‌یافته است (جدول ۱)، چنانچه کشورهای درحال توسعه بخواهند از فاصله‌شان با کشورهای توسعه‌یافته بکاهند و در میان‌مدت در وضعیت رقابت با آنها قرار گیرند، باید به‌طور جدی به برنامه‌ریزی برای توسعه منابع انسانی خود بیندیشند و سرمایه‌گذاری‌های فکری و مادی‌شان را در این حوزه متمرکز کنند (شریعت‌زاده و چیدری، ۱۳۸۳، ۶۶). دانش، اطلاعات، دارایی‌های معنوی، تخصص و صلاحیت‌های حرفه‌ای، ابزارهای تولید ثروت‌اند و جوامعی که این ابزارها را ندارند فقیر محسوب می‌شوند.

جدول ۱. ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه یافته

ردیف	نوع	شرح
۱	اجتماعی	توانایی برقراری ارتباط با دیگران، انجام کار گروهی و مشارکتی و روحیه همکاری با دیگران
۲	شخصیتی	وقت شناسی، مسئولیت پذیری، رعایت مقررات و عرف، وجدان کاری، انعطاف پذیری، نگاه مثبت به دیگران، شغل و سازگاری با محیط کار
۳	شناختی و ذهنی	مهارت در شناسایی و حل مسئله، یادگیری چگونه آموختن، نوآوری و درک روابط حاکم بر محیط کار
۴	عمومی و پایه	توانایی و مهارت در خواندن و نوشتن، حساب کردن و ریاضیات
۵	تجاری و کارآفرینانه	توانایی کارآفرینی، قدرت خلاقیت و ابتکار، سازگاری با شغل
۶	فنی و تخصص	آگاهی تخصصی و حرفه‌ای، توانایی به کارگیری دانش تخصصی و حرفه‌ای و مهارت‌های چندگانه فنی و تخصصی

منبع: شریعت‌زاده و چیدری، ۱۳۸۳، ۶۸

توانمندی امروز در گرو دارا بودن سرمایه دانشی و به کارگیری مجموعه ظرفیت‌های ذهنی خلاق است که به‌طور مؤثری توسعه و پیشرفت را ممکن می‌سازد (Jose et al., 2012, 1208) و ترکان و شهبازی، ۱۳۸۹، ۲۴۶). در جامعه روستایی شهرستان هامون، به‌علت شرایط خاص طبیعی، مهاجرت از دیرباز مرسوم بوده است، اما این رخداد در سال‌های اخیر بر اثر کاهش میزان آب رودخانه هیرمند - که تنها منبع تأمین‌کننده آب منطقه به‌شمار می‌رود - به یکی از مسائل حاد اجتماعی بدل شده است. مهاجرت جوانان و تحصیل‌کرده‌ها از روستا باعث کاهش رشد جمعیت، افزایش نسبت سالخوردگی و افزایش نسبت وابستگی در روستا می‌شود که دوران افول روستایی را به دنبال دارد (شکل ۱).



شکل ۱. مدل دوران افول روستا

منبع: قاسمی اردهانی، ۱۳۸۵، ۵۵

براساس نظریه جاذبه و دافعه لی، متخصصان و افراد تحصیل کرده بیشتر به علت جاذبه مهاجرت می‌کنند و غیرمتخصصان به دلیل دافعه (قاسمی اردبائی، ۱۳۸۵، ۵۹). در طرف دیگر این معادله، موضوع ماندگاری روستاییان و به طور مشخص شاغلان اداری مطرح است که با وجود کمبود امکانات رفاهی و طوفان‌های ماسه حاضر به سکونت دائمی در روستاهای منطقه هستند. فراهم کردن زمینه‌های لازم برای ماندگاری شاغلان اداری در محیط روستا، سبب ایجاد و افزایش حس تعهد در آنان می‌شود و در ترغیب ایشان به شناخت بهتر محیط روستا، ادامه کار توأم با علاقه و انگیزه و تلاش بیشتر به منظور تحقق بخشی به اهداف توسعه روستا مؤثر است. میل به ماندگاری در واقع احتمال ماندگاری با انگیزه کارکنان در عضویت یک سازمان و تمایل برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری است (Mueller, 1994, & Currivan, 2000, 497). میل به ماندگاری عامل پیش‌بینی‌کننده رفتار افراد برای ماندن در شغل، حرفه یا موقعیت است (Fishbine and Aizen, 1975).

در پژوهش حاضر منظور از ماندگاری، سکونت یک فرد شاغل اداری در روستا توأم با انگیزه برای مشارکت در طرح‌های توسعه روستایی است. شاغلان اداری ماندگار، افرادی هستند که در سازمان‌ها و نهادهای دولتی واقع در شهرها و روستاها اشتغال دارند و محل سکونت‌شان در روستاست. شاغلان اداری غیرماندگار، افراد شاغل در نهادها و سازمان‌های خدماتی روستا هستند که محل سکونت‌شان در شهرهاست. براساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، تمایل فرد برای انجام‌دادن رفتاری مشخص، تعیین‌کننده رفتار وی است. میل به ماندگاری شاغلان اداری (پوراشرف و طولانی، ۱۳۸۸، ۱۵۷)، عامل اصلی ارتباط میان آنان و محیط روستاست. امروزه توسعه روزافزون علم و دانش و لزوم بهره‌گیری از دیدگاه‌های متفاوت (Idalina Diac et al., 2013, 200) برای دستیابی به نگرشی سیستمی و جامع موجب شده است تا در جوامع گوناگون به موضوع مشارکت توجه ویژه شود.

فلسفه مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها با تأکید بر جنبه‌های انسانی و روانی شخصیت انسان بهتر آشکار می‌گردد. مشارکت، شنیدن صدای دیگران را آسان می‌سازد و احساس

مالکیت به وجود می‌آورد. مشارکت، در حاشیه نشستن و گوشه‌گیری را از میان برمی‌دارد، ناتوان را نیرومند می‌سازد و سرانجام فرهنگ سکوت را درهم می‌شکند و دل و ذهن را به زبان پیوند می‌دهد و احساس تازه‌ای از پذیرش و اهمیت وجود ایجاد می‌کند. مشارکت، درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی تلاش کنند و در مسئولیت کار شریک شوند. در این تعریف سه اندیشه مهم درگیر شدن، یاری‌دادن و مسئولیت، نهفته است (پورانوری و ملکی آوارسین، ۱۳۸۷، ۲۰۱). به‌طور کلی وجود الگوی نقش با ایده‌های متنوع در شعاع فعالیت و تعامل افراد با محیط پیرامون، در خانواده، فامیل، روستا و روستاهای همجوار، عامل بسیار مهمی در تشویق و تحریک افراد در گرایش به تفکر و رفتار در حیطه‌های خاص است (فاضل‌نیا، ۱۳۸۸، ۷). ریتزر در نظریه کنش موجه از دیدگاه رفتاری و روان‌شناختی به مشارکت نگاه می‌کند. مشارکت نوعی کنش اجتماعی به‌منزله رفتار انسانی است که همه افرادی که در توسعه مشارکت می‌کنند به آن روی می‌آورند و هرگاه افراد برای رفتارشان معنای ذهنی مشخصی قائل شوند کنش پدید می‌آید (ریتزر، ۱۳۸۷، ۱۰۵). با این دیدگاه افراد شاغل اداری ماندگار در روستاها به‌عنوان افراد مرجع با مشارکت اجتماعی و اقتصادی می‌توانند عامل اصلی مشارکت دیگر روستاییان برای توسعه اجتماعی و اقتصادی روستاها باشند.

روش‌شناسی تحقیق

محدوده مطالعه شده

شهرستان هامون از دو بخش محمدآباد و تیمورآباد با چهار دهستان (محمدآباد، تیمورآباد، لوتک و کوه‌خواجه) و تعداد ۱۷۹ آبادی با مساحت ۴۰۷۲ کیلومتر مربع تشکیل شده است (شکل ۲). بیشترین مساحت این شهرستان را در محدوده غربی و جنوب‌غربی، اراضی دریاچه‌ای و بیابانی تشکیل داده و به‌جز شمال منطقه، بقیه آن تقریباً خالی از سکنه است. آب‌وهوای حاکم بر منطقه از نوع آب‌وهوای خشک و بیابانی با ریزش‌های جوی اندک (حدود ۵۰ میلی‌متر) بادهای شدید (۱۲۰ روزه) (میرزاصطفی، ۱۳۸۷، ۷۲) و درجه حرارت بالاست، که

این عوامل، شرایط سخت زیست‌محیطی را در منطقه به‌وجود آورده‌اند (فاضل‌نیا و همکاران، ۱۳۹۰، ۸). منبع معیشت بخش اعظم جمعیت ساکن در شهرستان، فعالیت‌های کشاورزی است و آب هیرمند تنها منبع تأمین آب کشاورزی منطقه به‌شمار می‌آید.



شکل ۲. نقشه محدوده مطالعه‌شده

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱

روش تحقیق

پژوهش حاضر مبتنی بر اطلاعات حاصل از مشاهدات میدانی و مصاحبه با بخشی از جامعه آماری و دریافت اطلاعات از نهادها و سازمان‌های منطقه مطالعه‌شده است. پس از تعیین شاخص‌های تحقیق (جدول ۲) و تکمیل پرسشنامه از جامعه نمونه، روش توصیفی و تحلیلی به‌کار گرفته شد. جامعه آماری تحقیق را شاغلان اداری ماندگار و غیرماندگار روستاهای شهرستان هامون تشکیل می‌دهند. جامعه نمونه، شامل ۱۲۶ نفر شاغل اداری ماندگار و ۱۰۶ نفر شاغل اداری غیرماندگار به‌صورت تمام‌شماری از ۳۶ روستای بخش تیمورآباد این شهرستان (انتخاب بخش به‌صورت تصادفی ساده) انتخاب شدند. بررسی اعتبار پرسشنامه (سازگاری درونی) با استفاده از پیش‌آزمون (حافظنیا، ۱۳۸۹، ۱۸۶) و ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر اجتماعی ۰/۸۳۵ و برای متغیر اقتصادی ۰/۸۲۳ محاسبه شد، که اعتبار بالای پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۲. شاخص‌های مؤلفه اجتماعی و اقتصادی تحقیق، سال ۱۳۹۱

شاخص‌های اقتصادی	شاخص‌های اجتماعی
انجام فعالیت‌های کشاورزی؛ انجام فعالیت‌های دام‌داری؛ کمک به راه‌اندازی، تشکیل یا عضویت در تعاونی‌های اعتباری، مالی، تولید و توزیع روستایی؛ کمک به روستاییان برای دریافت تسهیلات و اعتبارات از بانک‌ها مانند تسهیل دریافت وام و ضمانت وام؛ تأمین و رفع نیازهای روزمره خانوارهای روستایی؛ تأمین بعضی از کالاهای ضروری از داخل محیط روستا؛ جذب سرمایه‌گذاری دولت و نهادها در روستا؛ قرض‌دادن پول به روستاییان؛ فعالیت برای دسترسی روستاییان به آب‌های سطح‌الارضی (کانال و رودخانه) و دسترسی روستاییان به آب‌های تحت‌الارضی (چاهک)؛ ارائه خدمات حمل‌ونقل به روستاییان؛ ایجاد و مدیریت مغازه در روستا؛ خرید تجهیزات و ادوات کشاورزی و عرضه خدمات به روستاییان	سوادآموزی روستاییان؛ اجرای برنامه برای پرکردن اوقات فراغت جوانان؛ مشارکت و همکاری در طرح‌های واکسیناسیون کودکان؛ مشارکت و همکاری در طرح‌های واکسیناسیون دام‌ها؛ عضویت در شورای حل اختلاف و حل و فصل دعوی روستاییان؛ بالابردن سطح دانش عمومی و آگاهی روستاییان؛ انتقال صحیح و به‌موقع مشکلات و نیازهای روستاییان به ادارات؛ مدیریت روستا (عضویت در شورا و دهیاری)؛ مدیریت دفع اصولی فاضلاب و زباله‌های روستا؛ تغییر تعصبات، باورها و سبک زندگی روستاییان؛ مشارکت در انتخابات و برگزاری انتخابات؛ تشویق و الگوبرداری روستاییان به استفاده از وسایل جدید زندگی؛ تشویق روستاییان به استفاده از علم و تکنولوژی در کشاورزی و دام‌داری؛ تشویق به سکونت جوانان در روستا؛ تشویق به مشارکت‌های نوین روستاییان در کارها با یکدیگر؛ برگزاری مسابقات ورزشی بومی و نوین در روستا؛ تقسیم و توزیع آب کشاورزی و لایروبی انهار و عضویت و انجام فعالیت‌های بسیج.

یافته‌های تحقیق

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، جامعه نمونه از ۳۶ روستا در دو دهستان کوه‌خواجه و تیمورآباد تشکیل شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که در دهستان کوه‌خواجه، روستاهای شیبانی و محمدصفر موقعیت مناسب‌تری نسبت به روستاهای اطرافشان دارند و روستای لطفاله نیز به دلیل بهره‌مندی از امکانات و تأسیسات زیربنایی، از دیگر روستاهای این دهستان پرجمعیت‌تر است. تعداد کم و پراکندگی روستاها و جمعیت اندک این دهستان، ناشی از طرح تجمیع روستاها در شهرک علی‌اکبر در سال ۱۳۷۰ به دلیل تخریب روستاها بر اثر سیلاب است. تغییر شهرک علی‌اکبر به نقطه شهری (مصوب ۱۳۹۰)، باعث تخریب و خالی از

سکنه‌شدن بیشتر این روستاها شد. روستای آزادی و لطفاله در این دهستان با توجه به نزدیکی‌شان به تنها ارتفاع دشت سیستان (کوه‌خواجه) شرایط بالقوه خوبی برای توسعه دارند و می‌توانند به کوهنوردان و گردشگران آثار باستانی کوه‌خواجه خدمات ارائه کنند. در دهستان تیمورآباد، روستاهای ده‌بلند، بالاشیخ و خدری به‌دلیل موقعیت مناسب‌شان نسبت به روستاهای اطراف، و روستای تیمورآباد به‌علت مرکز بخش‌بودن، امکانات و تأسیسات زیربنایی بیشتری دارند. زیارتگاه ابوالفضل در شهرک ابوالفضل شرایط بالقوه مناسبی را برای توسعه این روستا فراهم کرده، که متأسفانه به‌دلیل بی‌توجهی تاکنون به آن پرداخته نشده است.

جدول ۳. نام و جمعیت روستا با تعداد شاغلان اداری

دهستان	ردیف	روستا	جمعیت به نفر سال ۱۳۹۰	شاغلان اداری به نفر		
				فراوانی کل	درصد کل	درصد ماندگار
کوه‌خواجه	۱	شیبانی	۷۳	۳	۱/۳	۰/۸۶
	۲	لطفاله	۴۸۹	۲۹	۱۲/۵	۴/۳
	۳	محمدصفر	۲۲۸	۵	۲/۲	۱/۳
	۴	شاهنظر	۱۲۲	۳	۱/۳	۰/۴۳
	۵	محمداعظم	۵۹	۳	۱/۳	۰/۴۳
	۶	آزادی	۱۶۱	۶	۲/۶	۲/۶
	۷	جهان‌بخش	۳۳	۱	۰/۴	۰/۴۳
	۸	خراشادی	۲۶۵	۶	۳/۶	۲/۶
	۹	صیادان‌سفلی	۳۱۹	۶	۲/۶	۰/۸۶
تیمورآباد	۱۰	افضل‌آباد	۵۸۵	۳	۱/۳	۰/۴۳
	۱۱	دادی	۲۵۹	۸	۳/۴	۲/۲
	۱۲	شهرک موسی‌سالاری	۴۷۳	۵	۲/۲	۱/۳

ادامه جدول ۳. نام و جمعیت روستا با تعداد شاغلان اداری

دهستان	ردیف	روستا	جمعیت به نفر ۱۳۹۰	شاغلان اداری به نفر		
				فراوانی کل	درصد کل	درصد ماندگار به کل
	۱۳	موسی خمیری	۸۵	۴	۱/۷	۰/۴۳
	۱۴	بالاشیخ	۱۵۵	۷	۳	۳/۰۱
	۱۵	دهبلند	۲۵۲	۲۷	۱۱/۶	۴/۳
	۱۶	شهرک ابوالفضل	۳۸۱	۷	۳	۳/۰۱
	۱۷	گل محمد	۱۲۶	۴	۱/۷	۰/۴۳
	۱۸	شهرک سالاری	۳۰۸	۸	۳/۴	۱/۷۲
	۱۹	اسماعیل قنبر	۵۸۵	۵	۲/۲	۱/۷۲
	۲۰	تیمورآباد	۴۱۴	۲۰	۸/۶	۶/۵
	۲۱	شهرک سنچولی	۵۸۸	۱۲	۵/۲	۱/۳
	۲۲	اکبرآباد	۱۰۰	۷	۳	۲/۲
	۲۳	چلنگ	۹۹	۵	۲/۲	۰/۸۶
	۲۴	درویش علی	۱۳۶	۶	۲/۶	۱/۳
	۲۵	کرمی	۲۵۱	۶	۲/۶	۱/۷۲
	۲۶	ملاعلی	۴۰۵	۸	۳/۴	۲/۶
	۲۷	عوض	۸۹	۳	۱/۳	۰/۴۳
	۲۸	اسلامآباد	۹۵	۲	۰/۹	۰/۴۳
	۲۹	براهوئی	۵۱	۱	۰/۴	۰/۴۳
	۳۰	تیلر	۱۰۶	۳	۱/۳	۰/۴۳
	۳۱	جمالآباد	۷۶	۲	۰/۹	۰/۴۳
	۳۲	حسن عبدالله	۴۱	۴	۱/۷	۰/۸۶
	۳۳	حسین مشهدی	۳۵	۱	۰/۴	۰/۴۳
	۳۴	خدری	۱۹۶	۶	۲/۶	۰/۴۳
	۳۵	گرگ	۶۰	۳	۱/۳	۰/۴۳
	۳۶	علی صوفی	۱۶۶	۳	۱/۳	۰/۴۳
		جمع کل		۲۳۲	۱۰۰	۵۴/۳

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱

براساس یافته‌های تحقیق، تغییرات دامنه سنی پاسخ‌گویان، حداقل ۲۱ و حداکثر ۵۵ سال است. از نظر سازمان محل کار، آموزش و پرورش (مدرسه، اداره و مجتمع‌های آموزشی) و مراکز بهداشتی و درمانی (خانه بهداشت، مراکز بهداشتی و درمانی و بیمارستان) به ترتیب ۶۲/۲ درصد و ۱۳/۸ درصد بیشترین فراوانی شاغلان اداری را به خود اختصاص داده‌اند. ۵۵/۲ درصد پاسخ‌گویان، روستای محل کار یا سکونت‌شان را همان روستای محل تولدشان انتخاب کرده‌اند، که این رقم برای شاغلان اداری ماندگار ۷۱/۴ درصد و برای شاغلان اداری غیرماندگار ۳۵/۹ درصد است. ۱۲/۱ درصد پاسخ‌گویان، محل تولدشان در روستای دیگر و ۳۲/۷ درصد در شهر بوده است.

در فرضیه نخست تحقیق، به منظور بررسی تفاوت معنادار بین میزان مشارکت اجتماعی افراد شاغل اداری ماندگار با غیرماندگار در روستاهای شهرستان هامون، از آزمون مان-ویتنی استفاده شد. این آزمون مشخص می‌کند آیا بین میانگین دو جامعه تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، تفاوت معناداری میان میزان مشارکت شاغلان اداری ماندگار و غیرماندگار در توسعه اجتماعی روستاها وجود دارد. بنابراین فرض H_0 ، یعنی فرض برابری میزان مشارکت اجتماعی شاغلان اداری ماندگار با غیرماندگار در روستاها، رد و فرض مخالف (H_1)، یعنی تفاوت میزان مشارکت اجتماعی آنها در روستاها تأیید می‌شود و فرضیه نخست تحقیق به اثبات می‌رسد.

جدول ۴. آزمون مان - ویتنی مشارکت اجتماعی از نظر پاسخ‌گویان

	میانگین اجتماعی
Mann – Whitney (U)	۲۰
Wilcoxon w	۵۶۹۱
Z	-۱۳/۰۸۵
Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱

برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های بعد اجتماعی از ضریب تغییرات استفاده شد (جدول ۵).

جدول ۵. مقایسه میزان مشارکت شاغلان اداری در فعالیتهای اجتماعی روستا

شاغلان اداری								مؤلفه‌های اجتماعی
غیرماندگار				ماندگار				
رتبه	میانگین نمره	معیار انحراف	میانگین	رتبه	میانگین نمره	معیار انحراف	میانگین	
۶	۴۷/۷۵۸	۰/۵۵۴	۱/۱۶	۸	۳۲/۴۴۳	۱/۱۵۵	۳/۵۶	سوادآموزی روستاییان
۲	۳۰/۰۸۸	۰/۳۴۰	۱/۱۳	۱۱	۳۳/۸۶۵	۱/۱۰۴	۳/۲۶	اجرای برنامه اوقات فراغت جوانان
۱۷	۶۸/۹۸۹	۱/۳۶۶	۱/۹۸	۱۵	۳۶/۱۹۰	۱/۲۹۲	۳/۵۷	مشارکت در طرح‌های واکسیناسیون کودکان
۱	۲۷/۱۸۱	۰/۳۰۶	۱/۱۰	۱۶	۳۶/۹۳۱	۱/۳۰۰	۳/۵۲	مشارکت در طرح‌های واکسیناسیون دامها
۱۵	۶۵/۱۴۱	۰/۹۲۵	۱/۴۲	۱۴	۳۴/۷۲۲	۱/۳۱۶	۳/۷۹	عضویت در شورای حل اختلاف روستا
۱۲	۶۱/۲۶۹	۰/۷۷۲	۱/۲۶	۲	۲۳/۵۴۹	۰/۹۰۹	۳/۸۶	بالابردن سطح دانش عمومی روستاییان
۵	۴۵/۲۰۷	۰/۵۴۷	۱/۲۱	۶	۳۱/۵۶۷	۱/۱۰۸	۳/۵۱	انتقال نیازهای روستاییان به ادارات
۱۳	۶۱/۷۴۸	۰/۸۸۳	۱/۴۳	۱۷	۳۷/۲۹۰	۱/۳۷۶	۳/۶۹	مدیریت روستا (عضویت در شورا و دهیاری)
۷	۴۷/۷۵۹	۰/۵۵۴	۱/۱۶	۱۳	۳۴/۷۰۸	۱/۲۴۶	۳/۵۹	مدیریت دفع فاضلاب و زباله‌ها
۱۸	۷۰/۱۷۲	۱/۲۲۱	۱/۷۴	۷	۳۱/۷۶۴	۱/۱۳۴	۳/۵۷	تغییر باورها و سبک زندگی روستاییان
۱۰	۵۶/۳۲۰	۰/۷۰۴	۱/۲۵	۱۲	۳۴/۵۹۵	۱/۳۲۵	۳/۸۳	مشارکت در انتخابات و برگزاری انتخابات
۱۱	۵۸/۴۵۶	۰/۷۹۵	۱/۳۶	۴	۲۸/۶۲۹	۱/۰۰۲	۳/۵۰	تشویق روستاییان به استفاده از وسایل نوین
۹	۵۰/۰۷۸	۰/۶۴۶	۱/۲۹	۹	۳۳/۳۲۴	۱/۱۸۳	۳/۵۵	تشویق به استفاده از تکنولوژی در کشاورزی و دامداری
۱۴	۶۲/۵۱۶	۰/۸۱۳	۱/۲۸	۳	۲۷/۲۳۲	۱/۰۴۳	۳/۸۳	تشویق به سکونت جوانان در روستا
۳	۴۲/۳۸۹	۰/۴۷۹	۱/۱۳	۱	۲۱/۷۳۰	۰/۸۶۷	۳/۹۹	تشویق به مشارکتهای نوین روستاییان
۸	۴۹/۱۹۴	۰/۶۱۰	۱/۲۴	۱۰	۳۳/۸۲۲	۱/۱۷۷	۳/۴۸	مشارکت در توزیع آب و لایروبی انهار
۴	۴۳/۸۲۱	۰/۵۳۹	۱/۲۳	۱۸	۳۸/۱۸۲	۱/۲۶۰	۳/۳۰	برگزاری مسابقه‌های ورزشی بومی و نوین
۱۶	۶۶/۴۴۶	۱/۱۰۳	۱/۶۶	۵	۲۹/۹۲۰	۱/۱۲۲	۳/۷۵	عضویت و انجام فعالیتهای بسیج

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱

مقایسه مؤلفه‌های بعد اجتماعی میان شاغلان اداری ماندگار و غیرماندگار در روستاها نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تشویق به مشارکت‌های نوین روستاییان در کارها با یکدیگر (۲۱/۷۳۰)، بالا بردن سطح دانش عمومی و آگاهی روستاییان (۲۳/۵۴۹) و تشویق به سکونت جوانان در روستا (۲۷/۲۳۲) به ترتیب رتبه‌های یکم تا سوم را از نظر شاغلان اداری ماندگار در روستاها کسب کرده‌اند. از دیدگاه شاغلان اداری غیرماندگار در روستاها، مؤلفه‌های مشارکت و همکاری در طرح‌های واکسیناسیون دامها (۲۷/۸۱۸)، اجرای برنامه برای پرکردن اوقات فراغت جوانان روستایی (۳۰/۰۸۸) و تشویق به مشارکت‌های نوین روستاییان در کارها با یکدیگر (۴۲/۳۸۹)، به ترتیب در رتبه‌های یکم تا سوم اهمیت قرار دارند.

در فرضیه دوم تحقیق، به منظور بررسی تفاوت معنادار بین میزان مشارکت اقتصادی افراد شاغل اداری ماندگار با غیرماندگار در روستاهای شهرستان هامون، از آزمون مان-ویتنی استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، تفاوت معناداری میان تأثیر شاغلان اداری ماندگار و غیرماندگار بر توسعه اقتصادی روستاها وجود دارد. بدین ترتیب فرضیه H_0 ، یعنی فرض برابری میزان مشارکت اقتصادی شاغلان اداری ماندگار با غیرماندگار در روستاها رد و فرضیه مخالف (H_1)، یعنی تفاوت میزان مشارکت اقتصادی آنها در روستاها تأیید می‌شود و فرضیه دوم تحقیق به اثبات می‌رسد.

جدول ۶. آزمون مان-ویتنی مشارکت اقتصادی از نظر پاسخ‌گویان

	میانگین اقتصادی
Mann – Whitney (U)	۱۴۴/۵
Wilcoxon w	۵۸۱۵/۵
Z	-۱۲/۹۰۱
Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱

برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های بعد اقتصادی از ضریب تغییرات استفاده شد (جدول ۷).

جدول ۷. مقایسه میزان مشارکت شاغلان اداری در فعالیتهای اقتصادی روستا

مؤلفه‌های اقتصادی		شاغلان اداری					
		ماندگار			غیرماندگار		
رتبه	میانگین	معیار انحراف	رتبه	میانگین	معیار انحراف	رتبه	میانگین
۳/۳۹	۰/۱۹۳	۵/۶۹۳	۱	۱/۲۷	۰/۱۵۱۲	۴۰/۳۱۵	۶
۳/۳۶	۰/۹۸۳	۲۹/۲۵۶	۳	۱/۹۸	۱/۳۶۶	۶۸/۹۹۰	۱۲
۳/۱۷	۱/۲۰۷	۳۸/۰۷۶	۱۲	۱/۱۵	۰/۴۳۱	۳۷/۴۷۸	۵
۳/۱۸۳	۱/۰۴۳	۲۷/۲۳۲	۲	۱/۴۲	۰/۹۲۵	۶۵/۱۴۱	۱۱
۳/۵۷	۱/۲۹۲	۳۶/۱۹۰	۱۰	۱/۲۶	۰/۷۷۲	۶۱/۲۷۰	۱۰
۳/۵۶	۱/۱۲۴	۳۱/۸۵۴	۵	۱/۲۱	۰/۵۴۷	۴۵/۲۰۷	۸
۳/۲۱	۱/۱۲۸	۳۵/۱۴۰	۹	۱/۳۸	۰/۸۱۰	۵۸/۶۹۶	۹
۳/۲۶	۱/۱۰۴	۳۲/۸۶۵	۸	۱/۲۵	۰/۵۳۱	۴۲/۴۸	۷
۳/۵۵	۱/۱۵۵	۳۲/۵۳۵	۷	۱/۱۳	۰/۳۶۷	۳۲/۴۷۸	۳
۳/۱۷	۱/۱۷۸	۳۷/۱۶۱	۱۱	۱/۱۲	۰/۳۲۹	۲۹/۳۷۵	۲
۳/۳۴	۱/۰۴۴	۳۱/۲۵۷	۴	۱/۰۶	۰/۲۷۰	۲۵/۴۷۲	۱
۳/۳۲	۱/۰۷۸	۳۲/۴۷۰	۶	۱/۱۴	۰/۴۱۵	۳۶/۴۰۴	۴
۲/۹۹	۱/۱۹۶	۴۰	۱۳	۱/۳۵	۱/۱۰۴	۸۱/۷۷۸	۱۳

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱

مقایسه مؤلفه‌های بعد اقتصادی میان شاغلان اداری ماندگار و غیرماندگار در روستاها نشان می‌دهد که مؤلفه‌های انجام فعالیت‌های کشاورزی و دام‌داری (۵/۶۹۳)، خرید تجهیزات و ادوات کشاورزی و عرضه خدمات به روستاییان (۲۷/۲۳۲)، و سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های کشاورزی و دام‌داری (۲۹/۲۵۶)، به ترتیب اولویت‌های یکم تا سوم را به خود اختصاص دادند. از نظر شاغلان اداری غیرماندگار در روستاها، مؤلفه‌های پول قرض‌دادن به روستاییان (۲۵/۴۷۲)، جذب سرمایه‌گذاری دولت و نهادها در روستا (۲۹/۳۷۵)، و تأمین بعضی کالاهای مورد نیاز از داخل روستا (۳۲/۴۷۸)، به ترتیب رتبه‌های یکم تا سوم را کسب کردند.

امروزه به دلیل نبود سرمایه‌گذاری مطمئن و سودآور در فعالیت‌های کشاورزی و دام‌داری در روستاها، کمتر کسی حاضر به سرمایه‌گذاری و انتقال سرمایه به روستاها می‌شود. از طرفی روستاییان هم به دلیل درآمد اندک و نداشتن پس‌انداز مالی، توانایی و تمایل چندانی برای سرمایه‌گذاری در محیط روستا ندارند و شاغلان اداری ماندگار در روستاها می‌توانند این مشکل را تا حدودی برطرف کنند. از دیگر مشکلات روستاییان منطقه، نداشتن سند مالکیت رسمی برای اموال منقول و غیرمنقول و نبود اعتبار قانونی اسناد محلی برای وثیقه‌گذاری به منظور دریافت تسهیلات مالی و اعتباری از بانک‌هاست. در این زمینه نیز شاغلان اداری به دلیل اشتغال رسمی در ادارات و نهادهای دولتی می‌توانند این خلأ را تا حدودی برطرف کنند. هزینه خرید و تعمیر و نگهداری تجهیزات و ادوات کشاورزی زیاد است و پرداخت آن برای کشاورزان با توجه به میانگین کم مساحت اراضی تحت تملک‌شان، مقرون به صرفه و در حد توان نیست. شاغلان اداری با تملک این ادوات و عرضه خدمات به کشاورزان می‌توانند زمینه‌های فعالیت و کسب درآمد را برای روستاییان فراهم آورند.

در فرضیه سوم، با هدف بررسی تفاوت میزان فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی شاغلان اداری ماندگار جامعه نمونه در ۱۸ شاخص اجتماعی و ۱۳ شاخص اقتصادی با توجه به اولویت پاسخ، از آزمون فریدمن استفاده شد (جدول ۸). این آزمون مشخص می‌کند که آیا مؤلفه‌ای از نظر پاسخ‌گویان تأثیرگذارتر است یا همه آنها درجه اهمیت یکسانی دارند (کینیر و گری،

۱۳۸۱، ۲۶۱؛ سکاران، ۱۳۸۰، ۳۵۸). در پژوهش حاضر، مقدار آماره آزمون فریدمن برای متغیر اجتماعی ۹۶/۳۵۵ با سطح اختلاف ۱ درصد (نزدیک به صفر) و برای متغیر اقتصادی ۳۰/۵۵۳ با سطح معناداری ۹۵ درصد بوده است. بنابراین در سطح معناداری ۹۵ درصد، فرضیه برابری میزان اهمیت همه مؤلفه‌های اجتماعی و اقتصادی از دیدگاه پاسخ‌گویان رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که شاغلان اداری ماندگار با درجه‌های متفاوتی در مؤلفه‌های اجتماعی و اقتصادی آزمون‌شونده تأثیر می‌گذارند.

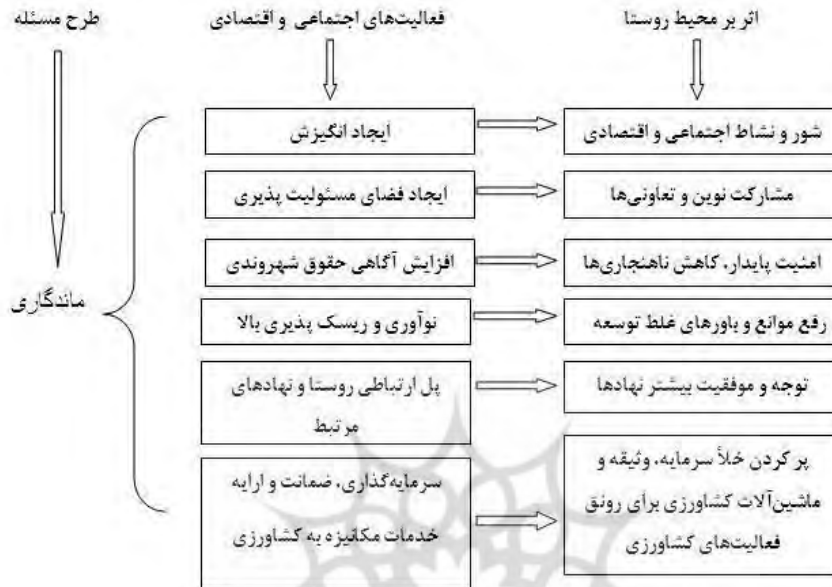
جدول ۸. آزمون فریدمن (مؤلفه‌های اجتماعی و اقتصادی) از نظر شاغلان اداری ماندگار در روستا

ابعاد	اجتماعی	اقتصادی
تعداد	۲۳۲	۲۳۲
آزمون Chi-Squar	۹۶/۳۵۵	۳۰/۵۵۳
درجه آزادی	۱۷	۱۲
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان می‌دهند که افراد شاغل اداری ماندگار در روستاها، به‌عنوان نخبگان جامعه روستایی، طی دهه‌های گذشته در عرصه‌های اجتماعی-اقتصادی، در مقایسه با شاغلان اداری غیرماندگار و سایر اقشار جامعه روستایی، فعالیت‌های چشمگیرتری داشتند. این افراد در سازمان‌های غیررسمی به اقتصاد یاری می‌رسانند، در فعالیت‌های اجتماعی-فرهنگی، سیاسی و مذهبی روستاها مشارکت می‌ورزند و زمینه‌های لازم را برای بیان مشکلات روستاییان فراهم می‌کنند (شکل ۳). با این حال، چنین نقشی اغلب از دید برنامه‌ریزان و پژوهشگران روستایی دور مانده است.



شکل ۳. نمودار تأثیر ماندگاری شاغلان اداری بر محیط روستا

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱

بنابراین ماندگاری شاغلان اداری در محیط روستا می‌تواند از عوامل مهم تأثیرگذار در پیشبرد طرح‌های توسعه روستایی باشد. با توجه به نتایج پژوهش انجام‌شده، در زمینه افزایش مشارکت اجتماعی- اقتصادی شاغلان اداری ماندگار در روستاهای شهرستان هامون می‌توان پیشنهادهایی را مطرح کرد.

- یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که شاغلان اداری‌ای که در روستای محل تولدشان اشتغال و سکونت دارند، ماندگاری‌شان بیشتر است بنابراین پیشنهاد می‌شود:

۱. در استخدام شاغلان اداری روستاها از تحصیل کرده‌های متولد همان روستا استفاده شود؛ و

۲. در استخدام، انتقال و انتخاب محل کار شاغلان اداری در روستای محل تولد، تسهیلات لازم در نظر گرفته شود.

• نتایج تحقیق حاکی از آن است که میزان مشارکت اجتماعی - اقتصادی شاغلان اداری ماندگار بیشتر از شاغلان اداری غیرماندگار در محیط روستاست؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود:

۱. تسهیلات لازم مانند اعطای وام و اعتبارات مالی با بهره کم برای تشویق به ماندگاری شاغلان اداری در محیط روستا فراهم شود؛ و

۲. علل ماندگاری شاغلان اداری در محیط روستا شناسایی و تقویت شوند تا سبب ماندگاری بیشتر شاغلان اداری شود.

• با توجه به فعالیت شاغلان اداری در پرکردن اوقات فراغت جوانان روستا پیشنهاد می‌شود:

۱. حمایت‌های مالی و نهادی برای ایجاد کانون‌های فرهنگی، هنری، علمی و ورزشی در روستاهایی که بیش از سایرین مرکزیت ارتباطی دارند، فراهم شود؛ و

۲. با توجه به هزینه مالی اندک رونق بازی‌های محلی، از شاغلان اداری برای ترغیب جوانان روستایی به منظور معرفی و گسترش این بازی‌ها برای غنی کردن اوقات فراغت‌شان استفاده شود.

• با توجه به دیدگاه مثبت مردم روستا به شاغلان اداری ماندگار در روستا پیشنهاد می‌شود:

۱. نهادها و مؤسسات دولتی و غیردولتی مرتبط با روستاها در تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه از سرمایه‌های انسانی و مادی شاغلان اداری ماندگار در روستاها برای پیشبرد بهتر اهداف توسعه روستاها استفاده کنند؛ و

۲. با توجه به درک بهتر مشکلات و نیازهای روستاییان از طرف شاغلان اداری ماندگار به‌عنوان ساکنان روستا، پژوهشگران و برنامه‌ریزان از ظرفیت‌های آنان در شناسایی و ارائه راه‌حل برای مشکلات روستاییان استفاده کنند.

منابع

- بیابانی، غلامحسین و هادیانفر، کمال، ۱۳۸۷، مهاجر سرمایه انسانی، شهروند جهانی، فصل‌نامه جمعیت، شماره ۶۶-۶۵، صص. ۴۹-۶۴.
- پوراشرف، یاسان‌الله و طولابی، زینت، ۱۳۸۸، رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان مورد: استان ایلام، فصل‌نامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۸، صص. ۱۷۶-۱۵۳.
- ترکان، اکبر و شهبازی، میثم، ۱۳۸۹، بررسی چگونگی جلب مشارکت بخش خصوصی در توسعه زیرساخت‌های حمل‌ونقل جاده‌ای؛ مسائل و راهکارها، فصل‌نامه راهبرد، سال ۱۹، شماره ۵۷، زمستان، صص. ۲۴۵-۲۷۶.
- حافظنیا، محمدرضا، ۱۳۸۹، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، چاپ هفدهم، انتشارات سمت.
- حسینی، نعمت‌اله، ۱۳۸۱، مقدمه‌ای بر تربیت نیروی انسانی برای توسعه پایدار، فصل‌نامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۲.

محمودرضا میرلطفی و محمودعلی خسروی — بررسی مشارکت اجتماعی - اقتصادی شاغلان اداری ماندگار در ...

ریتزر، جرج، ۱۳۸۷، نظریه جامعه‌شناسی در جهان معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، چاپ سیزدهم، انتشارات، تهران.

سکاران، اوما، ۱۳۸۰، روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائی و محمود شیرازی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

شریعت‌زاده، مهدی و چیدری، محمد، ۱۳۸۳، ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه‌یافته، رهیافت، شماره ۳۲، بهار و تابستان، صص. ۶۵-۷۰.

صیادی، اسکندر و دهقانی، امین، ۱۳۸۹، نقش مشارکت‌های مردمی در توسعه روستایی، با تاکید بر مشارکت سنتی و جدید؛ مطالعه موردی: بخش مرکزی شهرستان نورآباد ممسنی، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۱، شماره پیاپی ۳۷، شماره ۱، بهار، صص. ۱-۱۸.

ضیاءتوانا، محمدحسن؛ رحمانی‌فضلی، عبدالرضا؛ گنجی، محمدحسن و اصغری لقمجانی، صادق، ۱۳۸۹، بررسی تطبیقی اثرات کاهش آب هیرمند بر فعالیت‌های کشاورزی در روستاهای سیستان، پژوهش‌های جغرافیای انسانی، شماره ۷۱، صص. ۶۵ - ۴۹.

غلامحسین پورانوری، ثریا و ملکی آوارسین، صادق، ۱۳۸۷، بررسی رابطه مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه مراغه، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دوره اول، شماره ۱۷ و ۱۸، صص. ۱۹۹-۲۱۱.

فاضل‌نیا، غریب، ۱۳۸۸، تبیین نظریه الگوی نقش و اثر همسایگی در پیشبرد سیاست اصلاح الگوی مصرف در مناطق روستایی ایران، اولین همایش ملی اصلاح الگوی مصرف با محوریت منابع طبیعی، کشاورزی و دامپزشکی، دانشگاه زابل، ۱۲ تا ۱۴ اسفندماه، زابل.

فاضل‌نیا، غریب؛ کیانی، اکبر؛ خسروی، محمودعلی و بندانی، میثم، ۱۳۹۰، بررسی انطباق الگوی بومی توسعه کالبدی - فیزیکی روستای تمبکاء شهرستان زابل با جهت حرکت طوفان‌های شن و ماسه، فصل‌نامه مسکن و محیط روستا، سال ۳۰، شماره ۱۳۶، صص. ۱۶-۳.

قاسمی اردهائی، علی، ۱۳۸۵، بررسی علل مهاجرت روستاییان به شهرها در ایران با فرابرسی پایان‌نامه‌های تحصیلی در مقطع زمانی ۱۳۵۹-۱۳۸۳، فصل‌نامه روستا و توسعه، شماره ۹، صص. ۵۱-۸۰.

کینیر، آر، پل و کالین، ا.، گری، ۱۳۸۱، کتاب آموزشی **spss10**، مترجم اکبر فتوحی اردکانی، انتشارات شایگان، تهران.

مطیعی لنگرودی، سیدحسن و سخایی، فاطمه، ۱۳۸۸، مشارکت مردمی و توسعه‌یافتگی روستایی در دهستان سلگی شهرستان نهاوند، فصلنامه پژوهش‌های جغرافیای انسانی، دوره ۴۱، شماره ۷۰، صص. ۱۲۶-۱۱۱.

مطیعی لنگرودی، سیدحسن؛ رضوانی، محمدرضا؛ نوربخش، مرتضی و اکبریپور سراسکانرود، محمد، ۱۳۹۲، تبیین راهبرد مناسب بر ماندگاری جمعیت در سکونتگاه‌های روستایی (مطالعه موردی: دهستان سلوک شهرستان هشتروند)، فصلنامه مسکن و محیط روستا، شماره ۱۴۲، صص. ۹۶-۸۳.

میرزاصطفی، ناصر؛ خلیلی، داور؛ ناظم‌السادات، محمدجعفر و هادربادی، غلامرضا، ۱۳۸۷، پیش‌بینی ساعتی سرعت و جهت بادهای فرساینده با استفاده از داده‌های سه‌ساعته (مطالعه موردی: منطقه زابل)، فصل‌نامه تحقیقات مرتع و بیابان ایران، جلد ۱۵، شماره ۱، صص. ۸۵-۶۹.

میرلطفی، محمودرضا؛ خسروی، محمودعلی و بندانی، میثم، ۱۳۹۱، واکاوی علل ماندگاری جمعیت در روستاهای آسیب‌پذیر از مخاطرات طبیعی؛ مطالعه موردی: روستاهای شهرستان هیرمند، مجله آمایش جغرافیایی فضاء، سال دوم، شماره ۳، صص. ۱۱۰-۹۳.

Curri van D.B., 2000, **The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover**, Human Resource Management Review, Vol. 9, PP. 495-524.

Fishbine, M., Aizen, I., 1975, **Belife, Attitude, Intention and Behaviour, An Introduction to theory and Research**, Addison- Wesley, Massach usets.

Huang, M., Robert, D. and Simons, A., 2002, **Rural Labour Market: the case of china**, journal of Agricultural Economics, Vol. 23, PP. 117-127.

Idalina Dias S., Daniela C., Sérgio, M., 2013, **A Sustainability Framework for Redevelopment of Rural brownfields: stakeholder participation at SÃO DOMINGOS mine**, *Portugal Journal of Cleaner Production*, Vol. 57, PP. 200-208.

José M. D.P., Francisco J.G., Pablo V., Antonella R.A., 2012, Information as a Key Tool for Rural Development, 25 Years of Experience in Spain *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 46, PP. 1208-1212.

Lee, J.W., 2005, **Human Capital and Productivity for Korea's Sustained Economic Growth**, *Journal of Asian economic*, Vol. 16, PP. 664-687.

Mueller, C.W., 1994, **Employee Commitment: Resolving some issues**, *Work and occupations*, Vol. 19, PP. 211-236.

