مدیریت شهری
شماره ۲۹، بهار و تابستان ۱۳۹۱
No.29 Spring & Summer
۶۱-۸۰
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۳/۲۰ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۰/۱۱/۵

بررسی و تحلیل اثر بخشی آموزش بر توانمندسازی دهیاران

حسین رجب صلاحی - کارشناس ارشد شهرسازی، پردیس هنرهای زیبا، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
سید عارف موسوی * - کارشناس ارشد جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
یوسف جاهدی - کارشناس مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه پیام نور، واحد سقز، ایران.
صمد رسولی - کارشناس ارشد جغرافیا و برنامه ریزی شهری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده
اثر بخش بودن آموزش نقش مهم و پایداری بر ارتقاء سطح آگاهی علمی و شغلی دهیاران دارد بر همین اساس ارائه آموزش و برنامه‌های آموزشی اثربخش مستلزم تفکر جدید، مدل‌های جدید، رویکرد جدید و ابزار و مکانیزم‌های جدید است. تحقیق پیش روی پاسخ به این سوال اساسی است که آیا دوره‌های آموزش اجرا شده برای دهیاران کشور اثربخشی موثر و کارآمد را در میزان افزایش اطلاعات و تغییر نگرش‌ها و رفتار آنان و تحقق اهداف مورد نظر داشته است یا خیر. جامعه آماری این تحقیق شامل ۲۲ درصد از دهیاران کل کشور که ۴۱۰۰ دهیار است. روش مطالعه به جهت هدف از نوع مطالعات کاربردی است و از جهت روش گردآوری اطلاعات بصورت توصیفی به گردآوری داده‌ها می‌پردازد. از طرف دیگر مطالعه حاضر از نوع مطالعات ارزشیابی است چون برای ارزشیابی واکنش‌ها و دیدگاه‌های ذینفع به جمع‌آوری اطلاعات نیاز داریم که ریچارد ولف آن را اطلاعات مکمل می‌نامد. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد دوره‌های آموزشی دهیاران اثر بخشی موثر و قابل توجهی در ارتقاء سطح آگاهی آنان داشته و در پایان پیشنهادات کاربردی ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی: اثر بخشی، عملکرد آموزشی، دهیاران، سرفصل آموزشی، آموزش استان ها.

The Analysis of the Education Effectiveness on the Performance of Rural Managers (Dhyaran)

Abstract:
Education effectiveness has an important and permanent role on the improvement of the scientific and career awareness of rural managers. Accordingly, the availability and presentation of effective educational and training programs will require new thinking, new models, new approaches and new tools and mechanisms. This ongoing project is an answer to such fundamental questions as: have the finished educational workshops for rural managers resulted effectively to the increasing and improvement of their informational level and knowledge and consequently change their attitudes and behaviors? The statistical data of the research consist of 22% of the total rural managers (4100 Dehyar). The methodology of this project is an applied form because of its own object and also its data collecting includes descriptive method. On the other hand, the present study is a kind of value determining to because we need to gathering of information for evaluation of the responses and bbeneficiary attitudes, which it is called supplementing information by Richard Wolf. The results of this study show that the training courses for rural managers have had effective and considerable improvement on their knowledge. And in the end, the practical suggestions are presented.
Key words: effectiveness, educational performance, Rural managers (Dhyaran), educational topics, education for provinces.

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۰۲۱-۶۳۹۰۲۰۳۱، رایانامه: Arefmusavi@gmail.com

۱- مقدمه

«**آموزش**» نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود که چنانچه به درستی و شایستگی برنامه ریزی و اجرا شود، می‌تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه ای داشته باشد. ارائه آموزش و برنامه‌های آموزشی اثربخش مستلزم تفکر جدید، مدل‌های جدید، رویکرد جدید و ابزار و مکانیزم‌های جدید است. اهمیت این امر تا آنجاست که مطابق استانداردهای ایزو ۹۰۰۱ بایستی روشهای اجرایی برای مدیریت تحصیلات، آموزش و شایستگی کارکنان تعیین و مدون شده، به اجرا در آمده و نگهداری شود تا بدین وسیله توسعه نظام مندی در شایستگی افراد ایجاد شود. سازمان باید نیازهای آموزشی را شناسایی نموده، امکانات آموزشی را فراهم آورده و اثربخشی آن را ارزیابی نماید این امر تضمین می‌کند که کلیه فعالیت‌های تاثیرگذار برکیفیت محصول و خدمات، توسط افراد شایسته انجام می‌شود (قلیچ‌لی، ۱۳۸۶، ص ۱۵۴). از این رو، هر سازمان بایستی زمینه رشد و توسعه و دانش کارکنان خویش را فراهم کرده و بسترهای مناسبی را در این زمینه ایجادکند. این کار در ابتدا با برگزاری کلاس‌ها و جلسات توجیهی آشنایی با فرایندهای کاری سازمان برای کارکنان تازه استخدام آغاز می‌شود و در طول خدمت نیز با برگزاری منظم دوره‌های بازآموزی و کلاس‌های آموزشی، دانش و اطلاعات کارکنان روز آمد می‌شود تا آنها بتوانند با ترکیب اطلاعات و تجربیات کاری، دانش و توانمندیهای خود را ارتقا دهند. در این راستا توجه به امر آموزش در راستای افزایش توانمندی‌های کارکنان برای سازمان‌ها دارای اهمیت بسیاری می‌باشد.

۲- بیان مساله، ضرورت و اهداف

امروزه بر هیچ فردی نقش و اهمیت بالای آموزش پیچیده نیست به عبارت دیگر این اصل که آموزش در ارتقاء سطح دانش، توانمندیها و نگرش انسانها تاثیر بسزایی دارد، مورد توافق تمامی صاحب‌نظران و متخصصان امر آموزش می‌باشد؛ ولی مکانیزم و ساخت و کار ارائه آموزش و راهکارهایی که بتواند آموزش را به نحوی کارآمد و اثربخش ارائه نماید و در نهایت تاثیرات قابل ملاحظه‌ای را در رفتار و نگرش و مهارت‌ها توانمندیها ایجاد نماید و یادگیری سازمانی را افزایش دهد مطلب مهمی است که صاحب نظران امر آموزش همواره در حال بررسی و مطالعه آن می‌باشند (صدری و پاکدل، ۱۳۷۹). در این مطالعه یکی از دغدغه‌ها اساسی آموزشی پاسخ به این سوال اساسی است که **«آیا دوره‌های آموزش مکاتبه ای اثربخشی موثر و کارآمد را در میزان افزایش اطلاعات و تغییر نگرش‌ها و رفتار دهیاران و تحقق اهداف مورد نظر داشته است؟»**

حیات سازمانها تا حدود زیادی به دانش و مهارت‌های مختلف کارکنان بستگی دارد. هرچه این زمینه‌ها به موقع و بهتر باشد، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود (سام خانیان، ۱۳۸۴، ص ۱۳-۱۲) برخی از عواملی که آموزش کارکنان را ضروری می‌سازد عبارتند از:

- «**شتاب فزاینده علوم بشری در تمام زمینه ها**»؛
- «**پیچیدگی سازمانها به دلیل ماشینی شدن**»؛
- «**تغییر شکل یا جابجایی شغل**»؛
- «**روابط انسانی و مشکلات انسانی**»؛
- «**ارتقا و ترفیع کارکنان**»؛
- «**اصلاح عملکرد شغلی**»؛
- «**نیازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی**»؛ و
- «**کارکنان جدید الاستخدام و نیاز به افزایش بهره‌وری.**»

بنابراین نیاز به شناسایی وضعیت موجود آموزش و دوره‌های آموزشی دهیاران که مدیریت روستاهای کشور بعهده آنهاست به منظور بررسی و تحلیل میزان اثربخشی و تحقق اهداف آموزشی به شدت احساس می‌شود. همچنین اگر آموزش دیدگان نتوانند تجربیات و آموخته‌های خود را در محیط واقعی کار و فعالیت مورد استفاده قرار دهند مسلماً عیب و نقص متوجه آن سیستم هایی است که چنین محیطی را ساخته و از آن پشتیبانی می‌کنند. به همین دلیل بررسی و ارزشیابی اثربخشی از برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت دهیاران به عنوان مهم‌ترین دستاورد اهمیت و ضرورت دارد.

برای ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. میزان تحقق اهداف آموزشی، میزان تحقق هدفهای شغلی کارآموزان پس از گذرانیدن دوره‌های آموزشی بدین گونه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

تعیین میزان انطباق رفتارکارآموزان با انتظارهای مدیران و سرپرستان، تعیین میزان اجرای درست کار، تعیین میزان مهارتهای ایجاد شده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به هدف‌ها، تعیین میزان ارزش افزوده آموزش، تعیین میزان بهبود شاخص‌های موفقیت کسب وکار.

در حقیقت ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تا اندازای تعیین کنیم، آموزش‌های انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارتهای مورد نیاز سازمان بطور عملی و کاربردی شده است. در همین رابطه برخی از دلایل سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی را بدین‌گونه یادآور می‌شویم.

ـ وجود یک برنامه ارزیابی آموزشی در سازمان فرصتی را فراهم می‌آوردکه برخی معیارهای ذهنی به صورت عینی و مشخص‌تری مورد استفاده قرارگیرد. بدیهی است‌که ثبات اعتبار معیارهای عینی بیش از قضاوت‌های ذهنی است.

ـ الزامات ناشی از مقررات و آئین نامه‌های سازمانی نظام‌های مدیریت‌کیفیت، سازمانها را مقید می‌سازدکه به فعالیت‌های آموزشی و نتایج حاصل از آنها بی اعتنا نباشند و نتایج حاصل از آنها را مورد پیگیری قراردهند.

ـ جهت دارکردن برنامه‌های آموزشی سازمان با توجه به مشخص شدن نقاط قوت و ضعف آنها در ارزشیابی‌ها

ـ به حداقل رساندن هزینه‌های آموزشی

ـ تطبیق هرچه بیشتر نیازهای دانشی، مهارتی و رفتاری‌کارکنان با دوره‌های آموزشی موجود در سازمان.

بنابراین با توجه به موارد فوق و لزوم سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان شهرداری‌ها و دهیاریهای کشور و نقش برجسته ارزشیابی در نظام آموزشی غیرحضوری، سنجش میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی با استفاده از نتایج آزمون ضرورت انکار ناپذیر است. ارزیابی دوره‌های آموزشی و نتایج حاصله در جهت اصلاح شیوه‌ها و به‌کارگیری نتایج نظرسنجی‌ها از اهمیت و ضرورت بسزایی برخوردار است.

۳ـ تعریف متغیرها

۳-۱ـ تعاریف آموزش

الف ـ **«آموزش و بهسازی در سازمان»** عبارت است از اکتساب مهارتها، دانش و نگرش هایی‌که افراد را برای نیل به اهداف معین فردی و سازمانی‌اش در حال و آینده توانا سازد؛

ب ـ **«آموزش»** نوعی‌کوشش نظام‌مندکه هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگ و همسوکردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی‌که از افراد انتظار می‌رود؛

ج ـ آموزش مجموعه‌ای از فعالیت‌های هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح ریزی شده است‌که با هدف افزایش رفاه و اثربخشی فرد و سازمان بطور مداوم و نظام‌مند به بهبود و ارتقای سطح دانش، مهارتها و نگرش‌های معطوف به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می‌پردازد (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹، ص ۳۴).

۳-۲- «اثربخشی»: عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده بر اساس مولفه‌های واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج (کرک پاتریک، ۱۹۹۶)؛

۳-۳- «یادگیری و افزایش اطلاعات»: یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها تکنیک‌ها و حقایقی است‌که طی دوره آموزشی به شرکت‌کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن‌گردیده است و می‌توان از طریق آموزش‌های قبل، ضمن و بعد از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد (کرک پاتریک، ۱۹۹۶)؛

۳-۴- «دوره‌های آموزشی ضمن خدمت»: منظور از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت دوره‌هایی است‌که از طرف سازمان شهرداری‌ها و دهیاریهای کشور برای ارتقای سطح دانش نگرش و مهارت دهیاران برگزار می‌شود؛

۳-۵- «نیاز آموزشی»: به نیازهایی گفته می‌شودکه از طریق ارائه آموزش و شرکت در دوره‌های آموزشی قابل رفع است؛

۳-۶- «نیاز سنجی آموزشی»: به فرایند تشخیص و تعیین نیازهای آموزشی‌کارکنان یک سازمان و یا موسسه از طریق به‌کارگیری فنون و روش‌های شناخته شده نیازسنجی آموزشی می‌گویند؛

۳-۷- «هدف آموزشی»: به تغییراتی‌که انتظار می‌رود پس از پایان دوره آموزشی در طرز فکر، نگرش، رفتار و

عملکرد شرکت کنندگان صورت گیرد، هدف آموزشی می‌گویند؛

۳-۸- «**ارزشیابی آموزشی**»: به فرایند بررسی مقایسه نتایج و اثرات برنامه آموزشی با نتایجی که مورد انتظار بوده است، ارزشیابی آموزشی می‌گویند؛

۳-۹- «**آموزش غیر حضوری**»: نظام آموزش غیر حضوری به منظور توسعه و تعمیم آموزش‌های همه جانبه به عنوان مکمل روش‌های حضوری طراحی شده است. در آموزش غیرحضوری که به شکل خودآموز انجام می‌شود، به جای آن‌که فراگیران خود را با ضوابط انعطاف ناپذیر آموزش‌های حضوری هماهنگ سازند و در محدوده زمانی و مکانی معینی همچون کلاس درس حضور یابند، مواد و محتوای درسی همراه دستورالعمل‌های لازم در اختیار آنان قرار داده می‌شود تا فراگیران متناسب با ویژگی‌های شخصی و وضعیت شغلی به شیوه خودآموز از آموزش‌های مورد نیاز بهره‌مند گردند.

۴- ارزیابی دوره آموزشی

معمولاً سودمندی و اثربخشی دوره‌های آموزشی بر اساس چهار معیار اصلی، ارزیابی و سنجیده می‌شود که عبارتند از:

۱ــ «**رضایت کارآموزان از دوره**»: با کسانی که در دوره آموزشی شرکت داشته‌اند صحبت می‌گردد سوال می‌شود که تا چه‌اندازه از آن راضی هستند البته این نظر خواهی، تنها میزان رضایت افراد از دوره، را می‌سنجد؛ در حالی که رضایت از دوره، الزاماً به معنای موفق و موثر بودن آن در انتقال مفاهیم نیست، بنابراین تنها با چنین گفتگویی نمی‌توان بدرستی مشخص کرد که دوره آموزشی تا چه‌اندازه در نیل به اهداف سازمان موثر بوده است.

۲ــ «**میزان یادگیری بر اثر شرکت در دوره**»: با تدابیری که در برنامه آموزشی پیش بینی می‌گردد، میزان یادگیری بر اثر شرکت در دوره تعیین می‌شود، مثلا می‌توان دو گروه را انتخاب کرد و به یکی آموزش داد و به دیگر نداد. هرگونه تفاوتی از نظر مهارت و دانش جدید میان دو گروه، پس از خاتمه دوره، ناشی از آموزش است که به یکی از گروهها داده شده است. بدیهی است چنین روشی به خصوص برای ارزیابی آموزش مهارتهای فنی بسیار مناسب است.

۳ــ «**بررسی تغییر رفتار کارآموز**»: بعد از خاتمه دوره و پرداختن به کار معین می‌شود چه‌اندازه تغییر رفتاری که در کارآموز مشاهده می‌شود، براثر آموزشی بوده که به او داده شده است. طبیعتاً هراندازه که تغییر رفتار، بیشتر در جهت مطلوب باشد دوره آموزشی موفق‌تر ارزیابی می‌شود.

۴ــ «**بررسی نتایج**»: بعد از خاتمه دوره معین می‌شود تا چه‌اندازه آموزش کارکنان به نتایج مطلوبی چون کاهش ضایعات و شکایات، افزایش کیفیت بهترکار و تولید منجر گردیده است.

علیرغم اهمیت چنین ارزیابی‌هایی، شواهد و مدارک زیادی مبنی براینکه سازمانها نتایج حاصل از دوره‌های آموزشی را پیگیری و ارزیابی می‌کنند وجود ندارد. (سعادت، ۱۳۷۵، ص ۲۰۴ــ ۲۰۳).

۵- الگوهای ارزشیابی آموزشی

با آنکه فعالیت‌های زیادی تحت عنوان ارزشیابی انجام می‌شود، اما صاحب نظران ارزشیابی آموزشی در دیدگاه‌هایشان نسبت به اینکه ارزشیابی چیست و چگونه باید آن را انجام داد اختلاف نظر دارند. این اختلاف نظرها به ایجاد رویکردهای ارزشیابی آموزشی مختلفی انجامیده است و الگوهایی برای ارزشیابی پیشنهاد شده است اما هر الگو با الگوی دیگر متفاوت است و سردرگمی در حوزه ارزشیابی به وضوح دیده می‌شود. «**ورتن**»[1] و «**سندرز**»[2] (۱۹۸۷)، به نقل از سیف ۱۳۸۰) همه رویکردهای ارزشیابی را در شش دسته به شرح زیر قرار داده‌اند:

- «**رویکرد مبتنی بر هدف**»: در این رویکرد بر میزان تحقق اهداف کلی و هدفهای دقیق تاکید می‌شود چنان که سیف (۱۳۸۰) اشاره کرده؛ «**الگوی ارزشیابی تایلر**»[3]، «**پارادایم ارزشیابی متفسل و مایکل**»[4] **(۱۹۶۷)**، «**رویکرد ارزشیابی هاموند**»[5] **(۱۹۷۳)** و «**الگوی ارزشیابی پرووس**»[6] (۱۹۷۳) الگوهایی هستند که از رویکرد مبتنی بر هدف

1. warthen
2. Sanders
3. Tyler
4. Metfessel and miehael
5. Hammond
6. Provus

برخاسته‌اند.

- «**رویکرد مبتنی بر مدیریت**»: در این رویکرد بر تشخیص و تحقق بخشیدن به نیازهای اطلاعاتی مدیران تصمیم گیرنده تاکید می‌شود مخاطب الگوهای ارزشیابی مبتنی بر مدیریت همواره تصمیم گیرندگان آموزش و پرورش هستند چندین الگوی مشهور از این رویکرد برخاسته‌اند از جمله «الگوی ارزشیابی سیب» (Cipp) که بوسیله «استافل بیم و همکاران»[7]، (۱۹۷۱) پدید آمد؛ الگوی ارزشیابی یوسی ال ای (ucla) یا الگوی سی اس ای (cse)که بوسیله مرکز مطالعات ارزشیابی در دانشگاه کالیفرنیا ارائه شده است.

- «**رویکرد مبتنی بر مصرف کننده**»: در این رویکرد برکسب اطلاعات مربوط به نظر مصرف کننده درباره فراوده‌های کلی آموزش و انتخاب آنان تاکید می‌شود. «الگوی ارزشیابی اسکریون» و «الگوی ارزشیابی هدف آزاد» از رویکرد مبتنی بر نظر مصرف کننده برخاسته‌اند (برای آگاهی بیشتر رجوع کنید به سیف، ۱۳۸۰).

- «**رویکرد مبتنی بر نظر متخصصان**»: در این رویکرد بر کاربرد نظر و قضاوت متخصصان درباره کیفیت برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی تاکید می‌شود. «ورتن و سندرز» (۱۹۸۷) الگوهای برخاسته از این رویکرد را در چهار طبقه قرار داده‌اند: ۱ـ نظام‌های بررسی تخصصی رسمی، ۲ـ نظام‌های بررسی تخصصی غیررسمی، ۳ـ بررسی توسط جلسات میزگرد ویژه، ۴ـ بررسی توسط افراد ویژه.

- «**رویکرد مبتنی براختلاف نظر متخصصان**»: در این رویکرد توجه نظارت متنوع و اختلاف نظر متخصصان و ارزشیابان مورد تاکید قرار می‌گیرد، تاثیر تعصبات به حداقل ممکن تقلیل یابد.

- «**رویکرد طبیعت گرایانه و مبتنی بر مشارکت کنندگان**»: در این رویکرد به مشارکت افراد درگیر و گروه‌های ذینفع در تعیین ارزش‌ها و ملاکها، نیازها و داده‌های ارزشیابی اهمیت داده می‌شود. نمونه‌ای از الگوی برخاسته از این رویکرد، الگوی ارزشیابی سیمایی است که بوسیله «رابرت ای استیک»[8] (۱۹۶۷) معرفی شده است و در آن دو عمل یا دو روی ارزشیابی یعنی توصیف و داوری تاکید می‌شود. همچنین الگوهای ارزشیابی روشنگر، ارزشیابی دموکراتیک، ارزشیابی پاسخگو و ارزشیابی طبیعت‌گرایانه از رویکرد یاد شده برخاسته‌اند.

آنچه بیان شد همه الگوهای ارزشیابی را در بر نمی‌گیرد. در حوزه ارزشیابی آموزشی تنوع الگوها و دیدگاههای بسیار زیاد است و در اثر آن سرگمی در این حوزه به وفور دیده می‌شود. البته باید توجه داشت که مطالعات ارزشیابی براساس موقعیت و شرایط و نیز اهداف و مقاصد تصمیم گیرندگان طراحی و اجرا می‌شوند. گاهی هم علایق عاملان ارزشیابی و محدودیت‌های موجود به ارزشیابی‌ها جهت می‌دهند.

مطالعه حاضر براساس ماهیت موضوع ارزشیابی، علایق کارفرما و محدودیت‌های موجود طراحی شد. برای تدوین طرح ارزشیابی تا حدودی از چارچوب ارائه شده بوسیله ریچارد دولف و الگوی ارزشیابی کرک پاتریک در برخی سطوح استفاده شد که در اینجا بطور خلاصه معرفی می‌شوند.

۶ـ مواد و روش ها

روش مطالعه به جهت هدف از نوع مطالعات «کاربردی» است و از جهت روش گردآوری اطلاعات بصورت توصیفی به گردآوری داده‌ها می‌پردازد. از طرف دیگر، مطالعه حاضر از نوع مطالعات ارزشیابی است چون برای ارزشیابی واکنش‌ها و دیدگاه‌های ذینفع به جمع‌آوری اطلاعات نیاز داریم که ریچاردولف آن را اطلاعات مکمل می‌نامد. هدف از جمع آوری چنین اطلاعاتی دریافتن نظر گروههای ذینفع درباره برنامه است این اطلاعات می‌تواند در برآورد ارزش کلی یک برنامه و دوره آموزشی در حوزه گسترده‌تر نقش مهمی ایفا کند و حداقل می‌تواند به آگاهی بیشتر عامل ارزشیابی متولیان برنامه درباره‌ی چگونگی برنامه توسط گروه‌های مختلف منجر شود.

۶-۱- «**جامعه آماری**»: بر اساس آخرین اطلاعات وزارت

7. Stufflebeam
8. Stake

جدول ۱. آمار مجوزهای تأسیس دهیاری‌های کشور به تفکیک استانها در سال ۱۳۸۸؛ ماخذ: پژوهشکده مدیریت شهری و روستایی سازمان شهرداری‌های کشور، ۱۳۸۸

ردیف	استان	تعداد دهیاران	ردیف	استان	تعداد دهیاران	ردیف	استان	تعداد دهیاران
۱	آذربایجان شرقی	۱۰۲۸	۱۱	خراسان رضوی	۲۱۰۳	۲۱	کر مانشاه	۱۳۹۵
۲	آذربایجان غربی	۱۱۰۲	۱۲	خوزستان	۹۵۹	۲۲	کهگیلویه و بویراحمد	۲۴۰
۳	اردبیل	۴۳۵	۱۳	زنجان	۴۶۸	۲۳	گلستان	۸۴۵
۴	اصفهان	۷۳۳	۱۴	سمنان	۱۵۸	۲۴	گیلان	۱۳۴۴
۵	ایلام	۲۳۲	۱۵	سیستان و بلوچستان	۸۲۱	۲۵	لرستان	۸۸۱
۶	بوشهر	۲۲۷	۱۶	فارس	۱۲۷۲	۲۶	مازندران	۱۵۵۳
۷	تهران	۳۸۳	۱۷	قزوین	۳۵۴	۲۷	مرکزی	۵۴۷
۸	چهارمحال و بختیاری	۲۸۵	۱۸	قم	۸۴	۲۸	هرمزگان	۵۸۵
۹	خراسان جنوبی	۷۲۲	۱۹	کردستان	۴۵۷	۲۹	همدان	۶۲۸
۱۰	خراسان شمالی	۶۴۸	۲۰	کرمان	۱۴۶۲	۳۰	یزد	۳۸۴
جمع کل								**۲۲۳۳۵**

کشور در سال ۱۳۸۸ تعداد ۲۲۳۳۵ دهیاری دارای مجوز در سراسرکشور تشکیل شده است که به تفکیک استان‌ها به شرح جدول شماره ۱ می‌باشد.

جامعه آماری مطالعه حاضر را دهیاران سراسرکشور در سال ۱۳۸۸ تشکیل می‌دهد که تعداد آنها ۱۸۶۴۳ نفر می‌باشدکه بر اساس جدول زیر به تفکیک در استان‌های کشور به عنوان دهیار در دهیاری‌های دارای مجوز مشغول خدمت می‌باشند.

۶-۲- «نمونه آماری و روش نمونه گیری»: در این مطالعه نمونه آماری حدود ۲۲ درصد از جامعه را شامل می‌شود که تقریباً ۴۱۰۰ نفر بر آورد شده است. برای انتخاب نمونه آماری از «روش طبقه‌ای نسبی» استفاده شده است و به نسبت جمعیت آماری دهیاران هر استان تعداد

جدول ۲. آمار دهیارهای فعال سراسر کشور به تفکیک استان‌ها (۱۳۸۸)؛ ماخذ: پژوهشکده مدیریت شهری و روستایی سازمان شهرداری‌های کشور، ۱۳۸۸

ردیف	استان	تعداد دهیاران	ردیف	استان	تعداد دهیاران	ردیف	استان	تعداد دهیاران
۱	آذربایجان شرقی	۸۰۹	۱۱	خراسان رضوی	۰	۲۱	کرمانشاه	۱۳۳۶
۲	آذربایجان غربی	۱۰۲۳	۱۲	خوزستان	۹۳۴	۲۲	کهگیلویه و بویر احمد	۲۳۸
۳	اردبیل	۴۳۰	۱۳	زنجان	۴۶۴	۲۳	گلستان	۸۲۴
۴	اصفهان	۶۹۴	۱۴	سمنان	۱۵۷	۲۴	گیلان	۱۲۲۰
۵	ایلام	۲۱۴	۱۵	سیستان و بلوچستان	۸۰۶	۲۵	لرستان	۸۶۵
۶	بوشهر	۲۲۵	۱۶	فارس	۹۴۶	۲۶	مازندران	۱۴۷۹
۷	تهران	۲۵۳	۱۷	قزوین	۳۶۸	۲۷	مرکزی	۵۱۳
۸	چهارمحال و بختیاری	۲۶۸	۱۸	قم	۸۳	۲۸	هرمزگان	۵۶۹
۹	خراسان جنوبی	۶۱۶	۱۹	کردستان	۴۴۵	۲۹	همدان	۵۸۳
۱۰	خراسان شمالی	۶۵۶	۲۰	کرمان	۱۲۵۴	۳۰	یزد	۳۶۲
جمع کل								**۱۸٦٤۳**

پرسشنامه‌های پژوهشی تکمیل شده است. پس از پالایش و جدا نمودن پرسشنامه‌های ناقص و خدشه دار پرسشنامه‌های کامل و نهایی هر استان جهت تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرارگرفته است.

۶-۳- «ابزار و شیوه جمع‌آوری داده‌ها»: ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است‌که در قالب ۲۰ سوال طراحی شده است که وضعیت جمعیت شناختی و ارزیابی وضعیت موجود فرایندهای آموزشی، و روند مدیریتی سازمانی و اداری دهیاران را مورد سنجش و بررسی قرار می‌دهد.

۶-۴- «شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها»: برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از آمار توصیفی استفاده شده است. برای توصیف مورد بررسی و تعیین ویژگی های توصیفی از شاخص‌های آمار توصیفی، جداول، درصد، نمودارها استفاده شده است و اطلاعات بصورت طبقه بندی شده و مقایسه ای تلخیص و ارائه شده است. بطور میانگین حدود ۱۴ درصد از جامعه آماری در پاسخ به سوالات پرسشنامه ابراز نظر نداشته‌اند و یا به عبارتی به سوالات پاسخ نداده‌اندکه در تجزیه و تحلیل یافته‌ها این میزان دخالت نیافته و بی تاثیر تلقی شده است.

۷- بحث و بیان یافته ها

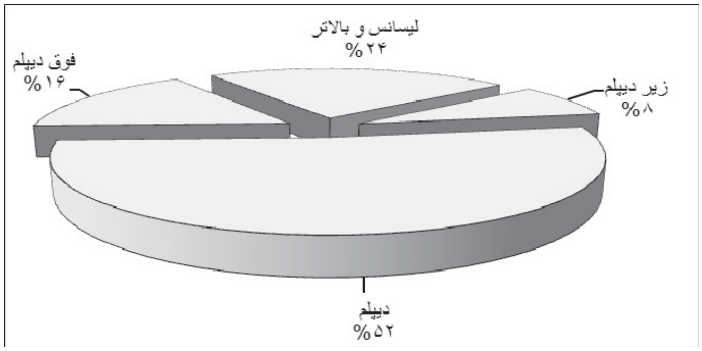
خلاصه یافته‌ها و نتایج عملکرد نهایی بصورت تلخیص و طبقه بندی شده بشرح زیر ارائه می‌گردد؛ بطور میانگین حدود ۱۴ درصد از جامعه آماری در پاسخ به سوالات پرسشنامه ابراز نظر نداشته‌اند و به سوالات پاسخ نداده‌اندکه در تجزیه و تحلیل یافته‌ها این میزان دخالت نیافته و بی‌تأثیر تلقی شده است.

۷-۱- سطح تحصیلات دهیاران

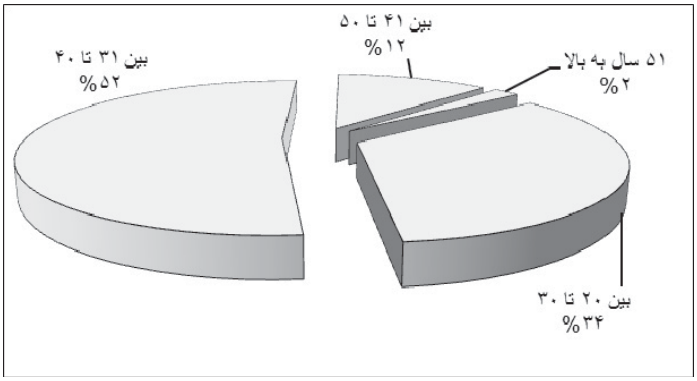
داده‌های آماری نشان می‌دهد از تعداد ۴۲۶۲ نفر دهیار پاسخگو ۸ درصد دارای مدارک تحصیلی کمتر از دیپلم ۵۲ درصد دیپلم، ۱۶ درصد فوق دیپلم و ۲۴ درصد لیسانس و بالاتر هستند. بیشترین سطح تحصیلات دهیاران با بیش از ۵۰ درصد، دیپلم می‌باشد. به عبارتی دیگر بیش از یک دوم دهیاران کشور مدرک تحصیلی دیپلم دارند. تنها استانی که دهیار با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم ندارد استان کهکیلویه و بویراحمد می‌باشد.

۷-۲- سن دهیاران

بر اساس داده‌های آماری از ۴۲۶۷ نفر دهیار ۳۴ درصد (بین ۲۰ تا ۳۰ سال) ۵۲ درصد (بین ۳۱ تا ۴۰ سال) ۱۲ درصد (بین ۴۱ تا ۵۰ سال) و دو درصد (۵۱ سال به بالا) سن دارند. با این ترکیب سنی بیشتر دهیاران شاغل به خدمت درکشور بین (۳۱ تا ۴۰سال) هستند؛ به عبارت دیگر نصف دهیاران در این محدوده سنی قرار دارند. جوان‌ترین دهیاران به ترتیب در استان‌های سیستان و بلوچستان، سمنان، اردبیل و زنجان، و مسن‌ترین آنها به ترتیب در استان‌های یزد، تهران، سمنان، فارس و لرستان خدمت می‌کنند.



نمودار ۱. سطح تحصیلات دهیاران به درصد



نمودار ۲. سن دهیاران به درصد

۷-۳- سوابق کاری

داده‌های آماری در ارتباط با سوابق کاری از تعداد ۴۲۱۴ نفر دهیار پاسخگو به این سؤال نشان می‌دهد که ۳۰ درصد (۱ تا ۲ سال) ۴۴ درصد (بین ۳ تا ۵ سال) ۲۴ درصد (۶ تا ۹ سال) ۲ درصد (۹ سال به بالا) تجربه دارند. به عبارت دیگر حدودکمتر از نصف دهیاران کشور سوابق کاری کمتر از ۶ سال دارند. تعداد ۵۰۹ نفر به این سؤال پاسخ نداده‌اند. کم سابقه‌ترین دهیاران به ترتیب در استانهای هرمزگان، تهران، گیلان، لرستان و سمنان و پرسابقه‌ترین دهیاران به ترتیب شامل استان‌های کرمانشاه، سمنان، ایلام و خراسان رضوی است.

۷-۴- ارتباط دهیار با شورا

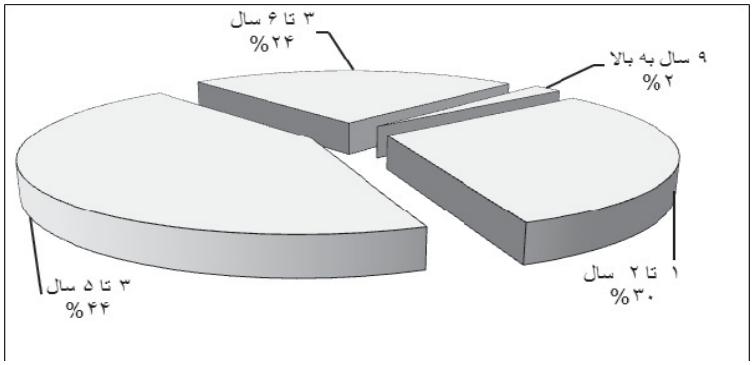
از تعداد ۴۲۲۰ نفر دهیار پاسخگو به این سؤال ارتباط خود با شورای اسلامی‌روستا را با ۲ درصد در حد ضعیف ۹ درصد در حد متوسط ۴۰ درصد خوب و ۴۹ درصد عالی بیان داشته‌اند. دهیاران استانهای یزد، کهکیلویه و بویر احمد، کرمان بالاترین ارتباط با شورای اسلامی و استان خوزستان کمترین ارتباط را داشته است. تعداد ۵۰۳ نفر به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

۷-۵- میزان آشنایی با قوانین و مقررات دهیاری‌ها

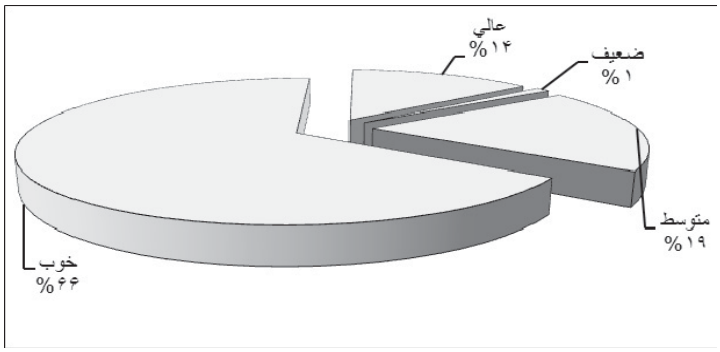
داده‌های آماری نشان می‌دهد که از تعداد ۴۱۷۴ نفر دهیار، میزان آشنایی با قوانین و مقررات دهیاری‌ها را با یک درصد ضعیف ۱۹ درصد متوسط، ۶۶ درصد خوب و ۱۴ درصد عالی تأیید می‌کنند. تعداد ۵۴۹ نفر به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

استان‌های ایلام، سیستان و بلوچستان، گلستان و فارس، یزد، کهکیلویه و بویراحمد به ترتیب در رتبه‌های بالاتری قرار دارند. همچنین استان‌های لرستان، قم، اصفهان و مرکزی، تهران، زنجان و گیلان باکمتر از ۳۰درصد آشنایی خود با قوانین و مقررات را تأیید نموده‌اند.

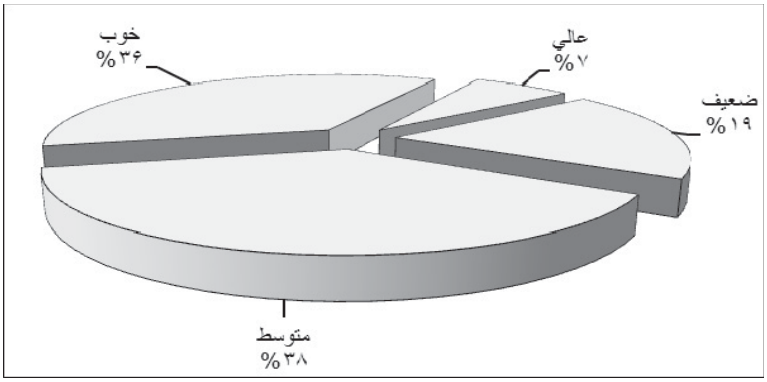
دو فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۲۹ بهار و تابستان ۱۳۹۱
No.29 Spring & Summer



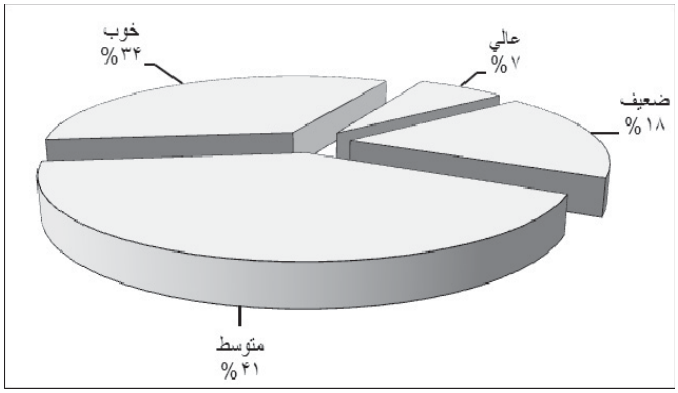
نمودار ۳. سوابق کاری دهیاران به درصد



نمودار ۵. میزان آشنایی دهیاران با قوانین و مقررات دهیاری به درصد



نمودار ۶. میزان آشنایی شورا با وظایف دهیار به درصد

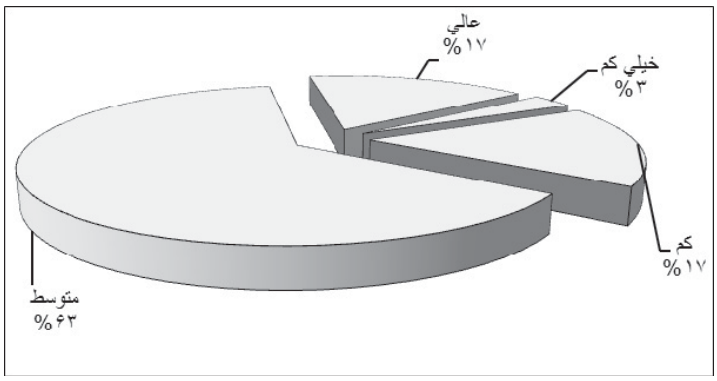


نمودار ۷. میزان مشارکت مردم در امور روستا به درصد

۷-۶- میزان آشنایی شورا با وظایف دهیار

از تعداد ۴۱۸۰ نفر دهیار میزان آشنایی شوراهای اسلامی با وظایف و اختیارات دهیار را با ۱۹درصد ضعیف، ۳۸ درصد متوسط، ۳۶ درصد خوب و ۷ درصد عالی بیان می‌کنند. تعداد ۵۴۳ نفر به این سوال پاسخ نداده‌اند.

استان‌های مازندران، سیستان و بلوچستان، کرمان، ایلام، بوشهر، فارس و گلستان با بیش از ۵۰ درصد به ترتیب در رتبه‌های بهتری قرار دارند. کمترین درصد میزان آشنایی با ۲۲ درصد به استان اصفهان مربوط می‌شود.



نمودار ۸. میزان آشنایی دهیاران با سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور به درصد

۷-۷- میزان مشارکت مردم در امور روستا

داده‌های آماری نشان می‌دهدکه از تعداد ۴۱۷۶ نفر دهیار میزان مشارکت مردم در امور روستا را با ۱۸ درصد ضعیف، ۴۱ درصد متوسط، ۳۴ درصد خوب و ۷ درصد در سطح عالی تأیید می‌کنند. تعداد ۵۴۷ نفر به این سؤال پاسخ نداده است.

استان یزد، گلستان، بوشهر و قم، مازندران، سیستان و بلوچستان به ترتیب با بیش از پنجاه درصد در رتبه‌های بالاتری قرار دارند. استان کهکیلویه و بویراحمد با ۲۵ درصدکمترین میزان مشارکت مردم در امور روستاها را دارد.

۷-۸- میزان آشنایی با سازمان‌شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور

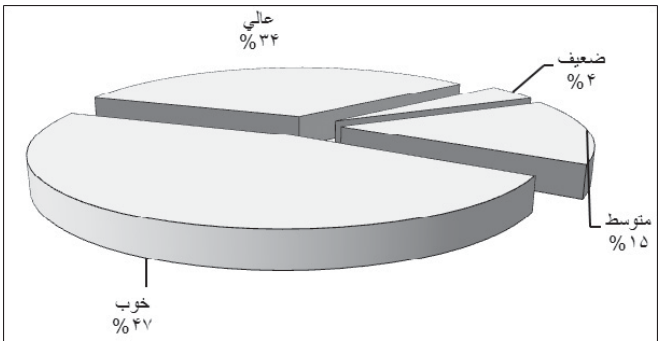
پاسخ تعداد ۴۱۶۶ نفر از دهیاران نمونه آماری نشان می‌دهد که میزان آشنایی با سازمان‌شهرداری‌ها و دهیاری‌های‌کشور با ۳ درصد خیلی‌کم و ۱۷ درصدکم و ۶۳ درصد متوسط و ۱۷ درصد در سطح عالی تأیید می‌شود. تعداد ۵۵۷ نفر به این سؤال پاسخ نداده‌است.

استان‌های‌کهکیلویه و بویراحمد، سیستان و بلوچستان، اردبیل و ایلام و کرمان و گلستان، کرمانشاه و لرستان، آذربایجان شرقی و همدان به ترتیب با بالاتر از ۸۰ درصد متوسط در رتبه‌های بالاتری نسبت به سایر استان‌ها قرار گرفته‌است. کمترین میزان آشنایی در این گویه با ۶۰ درصد مربوط به استان اصفهان می‌باشد.

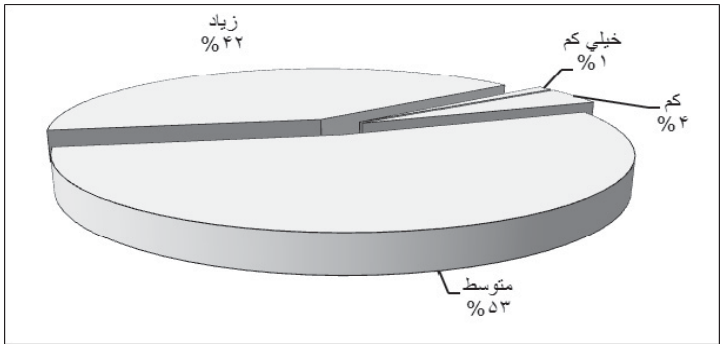
۷-۹- میزان همکاری بخشداری با دهیاری

تعداد ۴۱۵۳ نفر از دهیاران پاسخگو با ۴ درصد در حد ضعیف ۱۵ درصد متوسط و ۴۷ درصد خوب و ۳۴ درصد عالی میزان همکاری بخشداری با دهیاران را تأیید می‌کنند. تعداد ۵۷۰ نفر به این سؤال پاسخ نداده است.

استانهای ایلام، سیستان و بلوچستان، کهکیلویه و بویراحمد، گلستان وکرمان با بالاتر از ۸۶ درصد در سطح مطلوب در رتبه‌های بالاتری قرار دارند. استانهای



نمودار ۹. میزان همکاری بخشداری با دهیاری به درصد



نمودار ۱۰. میزان موفقیت دهیار در مدیریت روستا به درصد

اصفهان، تهران و قم در سطح ضعیف در این شاخص قرار دارند.

۷-۱۰- میزان موفقیت دهیار در مدیریت روستا

بر اساس داده‌های آماری تعداد ۴۱۳۴ نفر دهیار موفقیت خود را در مدیریت روستا در حد ۱ درصد خیلی‌کم ۴ درصد کم، ۵۳ درصد متوسط و ۴۲ درصد درحد زیاد ارزیابی کرده‌اند. تعداد ۵۸۹ نفر به این سوال پاسخ نداده‌اند.

استانهای سمنان و کهکیلویه و بویراحمد (۱۰۰ درصد) خوزستان، کرمان، ایلام و لرستان، آذربایجان شرقی و اردبیل و کردستان، خراسان رضوی، سیستان و بلوچستان، فارس، گلستان، همدان، یزد به ترتیب رتبه‌های بالاتر از میانگین کشوری (۹۵ درصد) در میزان موفقیت در مدیریت روستا را دارند.

۷-۱۱- میزان شرکت در دوره‌های آموزشی

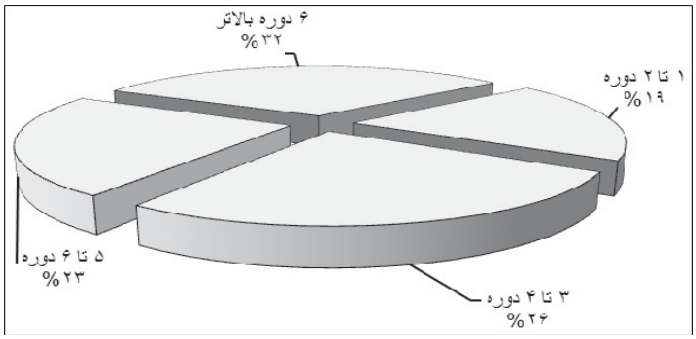
داده‌های آماری نشان می‌دهد که از تعداد ۴۰۸۳ نفر دهیار ۱۹ درصد (۱ تا ۲ دوره) ۲۶ درصد (۳ تا ۴ دوره) ۲۳ درصد (۵ تا ۶ دوره) و ۳۲ درصد (بالاتر از ۶ دوره) آموزشی شرکت کرده‌اند. ۶۴۰ نفر به این سوال پاسخ نداده است. استانهای آذربایجان غربی، قم، مازندران، خراسان رضوی، اصفهان، کردستان، همدان با بیش از ۳۵ درصد به ترتیب در بالاتر از ۶ دوره آموزشی وضعیت بهتری دارند.

استانهای تهران، کرمان، هرمزگان، سمنان، ایلام به ترتیب کمترین دوره‌های بالاتر از ۶ دوره آموزشی را در کارنامه‌دهیاران خود دارند.

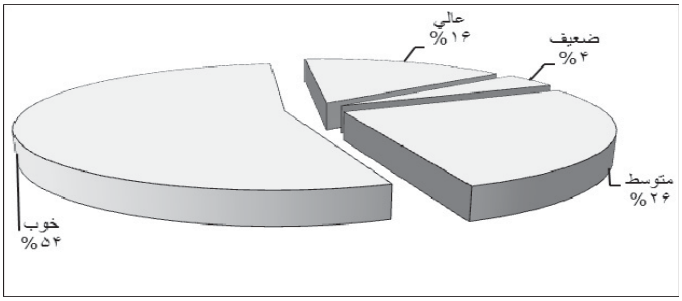
۷-۱۲- میزان جوابگو بودن دوره‌های آموزشی در راستای نیازهای شغلی

تعداد ۴۰۱۸ نفر از دهیاران نمونه آماری، دوره‌های آموزشی برگزار شده را در حد ۴ درصد ضعیف، ۲۶ درصد متوسط، ۵۴ درصد خوب و ۱۶ درصد درسطح عالی در جوابگویی به نیازهای آموزشی کارآمد و موثر دانسته‌اند در ضمن ۷۰۵ نفر به این سؤال نظر و پاسخ ارائه نکرده‌اند.

استان‌های گلستان، سیستان و بلوچستان، یزد، ایلام، آذربایجان شرقی به ترتیب با بیش از ۷۵ درصد نظرات



نمودار ۱۱. میزان شرکت دهیاران در دوره‌های آموزشی به درصد



نمودار ۱۲. میزان جوابگو بودن دوره‌های آموزشی در راستای نیازهای شغلی دهیاران به درصد

مثبت‌تر و بیشتر از سایر استانها به دوره‌های آموزشی در جهت جوابگویی به نیاز آموزشی بیان داشته‌اند.
همچنین استانهای قم، سمنان، لرستان، تهران، زنجان و بوشهر، آذربایجان غربی، اردبیل گیلان باکمتر از ۱۲ درصد تأثیر این شاخص را تأیید نموده‌اند.

۷-۱۳- اهمیت دورهای مختلف آموزشی

داده‌های آماری نشان می‌دهد که تعداد ۴۰۱۸ نفر با ۳۷ درصد نظر مثبت دوره‌های کارگاهی، ۵۰ درصد سفرهای آموزشی، ۸ درصد آموزش مکاتبه‌ای و ۵ درصد آموزش از طریق رادیو و تلویزیون را به عنوان مناسب‌ترین روش برای آموزش تأیید نموده‌اند. ضمن اینکه تعداد ۶۸۷ نفر به این سؤال پاسخ نداده‌اند.
استان‌های یزد، همدان، مرکزی، کرمان، هرمزگان با بیش از ۶۰ درصد به ترتیب بالاترین نظر را برای آموزش دهیاران از طریق سفرهای آموزشی ارائه کرده‌اند و همچنین استان‌های گلستان، کردستان، گیلان و فارس با بیش از ۴۲ درصد دوره‌های آموزشی کارگاهی را مناسب‌ترین روش برای آموزش دهیاران انتخاب کرده‌اند.

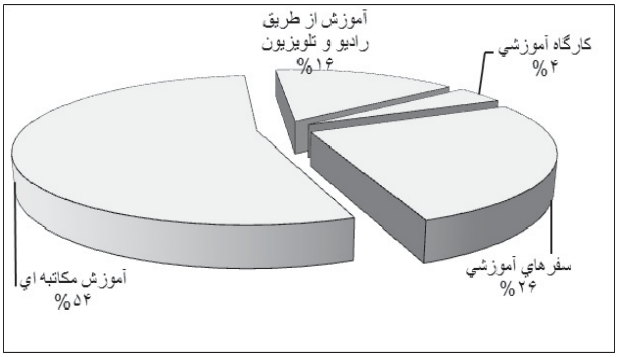
می‌توان چنین استنباط و نتیجه گرفت که تلفیق آموزش‌های کارگاهی و سفرهای آموزشی که در مجموع ۸۷ درصد از نظرات مثبت دهیاران استانهای کشور را به همراه دارد می‌تواند روش مناسب آموزش دهیاران باشد.

۷-۱۴- اولویت اهمیت اجرای دوره‌های آموزشی

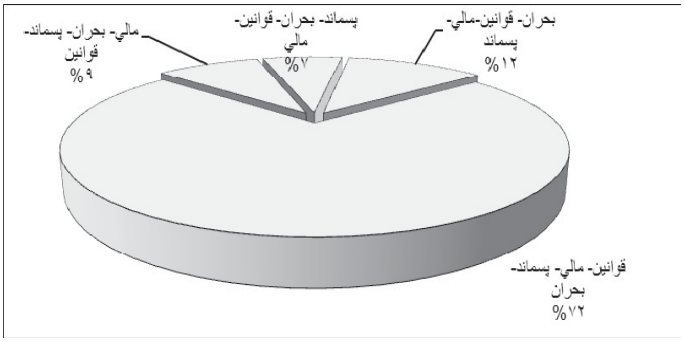
بنابه نظر و اعتقاد ۳۹۸۱ نفر از دهیاران کشور به ترتیب دوره‌های (قوانین دهیاریها امور مالی، مدیریت پسماند، مدیریت بحران) با ۷۲ درصد نظر موافق به عنوان اولین اولویت جهت برگزاری دوره‌های آموزشی مورد تأیید است ۷۴۲ نفر نسبت به این سؤال بی‌نظر بوده‌اند.
استان‌های سمنان، لرستان، قم و گلستان، آذربایجان شرقی، کرمانشاه، اصفهان، خوزستان در سطح بالاتر از ۷۰ درصد به این اولویت نسبت به سایر استانها نظر مساعد دارند.

۷-۱۵- اولویت اهمیت اجرای دوره‌های آموزشی

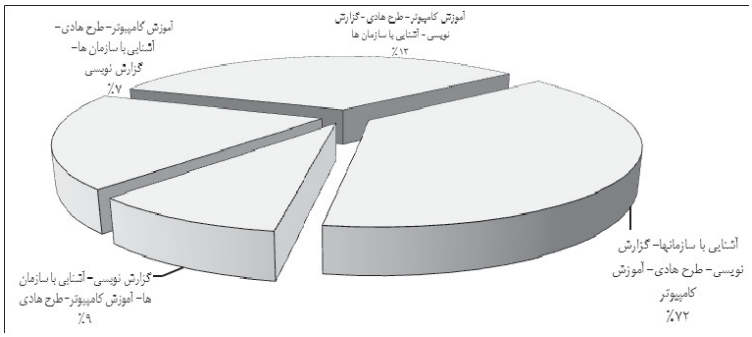
بنا به نظر و اعتقاد ۳۹۰۶ نفر از دهیاران کشور دوره‌های **(آشنایی با سازمان، گزارش نویسی، طرح هادی، آموزش**



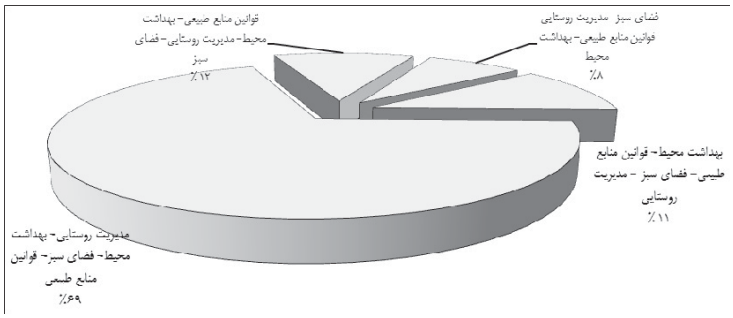
نمودار ۱۳. اهمیت دوره‌های آموزشی به درصد



نمودار ۱۴. اولویت اهمیت دوره‌های آموزشی به درصد



نمودار ۱۵. اولویت اهمیت دوره‌های آموزشی به درصد



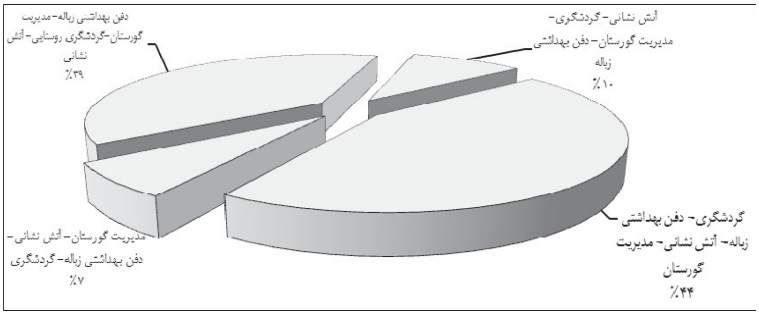
نمودار ۱۶. اولویت اهمیت دوره‌های آموزشی به درصد

کامپیوتر) با ۳۸ درصد نظر موافق و دوره‌های **(طرح هادی، آموزش کامپیوتر، گزارش نویسی، آشنایی با سازمانها)** با ۳۴ درصد نظر مثبت به ترتیب اهمیت اولویت جهت برگزاری دوره‌های آموزشی تأیید شده است. ضمن اینکه ۸۱۷ نفر نسبت به این سؤال بی‌نظر بوده‌اند.

استانهای یزد، خراسان رضوی، خراسان شمالی، مازندران، خوزستان و سمنان، آذربایجان غربی با بیش از ۴۲ درصد و بقیه استانها با بیش از ۳۰ درصد اولویت این گروه در دوره‌های آموزشی را تأیید می‌کنند.

۷-۱۶- اولویت اهمیت اجرای دوره‌های آموزشی

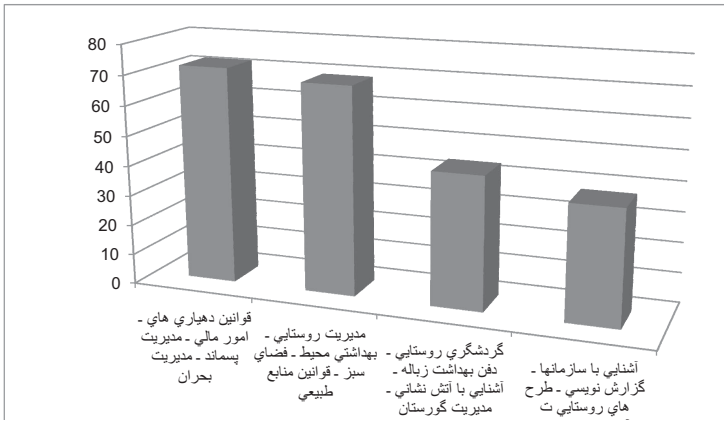
به نظر تعداد ۳۸۹۰ نفر از دهیاران کشور دوره‌های آموزشی **(مدیریت روستایی، بهداشت محیط، فضای سبز، قوانین منابع طبیعی)** به ترتیب با ۶۹ درصد نظر موافق به عنوان اولویت برای برگزاری دوره آموزش تأیید می‌شود. در ضمن ۸۳۳ نفر به این سؤال پاسخ نداده‌اند.



نمودار ۱۷. اولویت اهمیت دوره‌های آموزشی به درصد

جدول شماره ۳. اولویت بندی دوره‌های آموزشی طبق نظر دهیاران (۱۳۸۸)؛ ماخذ: پژوهشکده مدیریت شهری و روستایی سازمان شهرداری‌های کشور، ۱۳۸۸

اولویت	عناوین دوره‌ها	درصد نظرات
۱	قوانین دهیاری، امور مالی، مدیریت پسماند، مدیریت بحران	۷۲
۲	مدیریت روستایی، بهداشت محیط، فضای سبز، قوانین منابع طبیعی	۶۹
۳	گردشگری روستایی، دفن بهداشتی زباله، آشنایی با آتش نشانی، مدیریت گورستان	۴۴
۴	آشنایی با سازمانها، گزارش نویسی، طرح هادی روستایی، آموزش کامپیوتر	۳۸



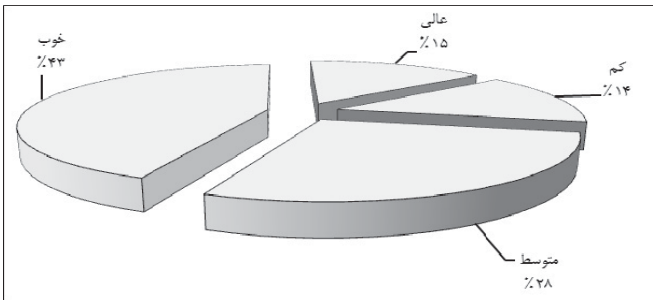
نمودار ۱۸. درصد اهمیت عناوین اولویت دوره‌های آموزشی از نظر دهیاران

استان‌های گلستان، کهکیلویه و بویراحمد، اصفهان، آذربایجان غربی و قم، خراسان رضوی با بیش از ۷۰ درصد و بقیه استان‌ها با بیش از ۶۰ درصد اولویت برگزاری و اهمیت دوره را تأیید می‌کنند.

۷-۱۷- اولویت اهمیت اجرای دوره‌های آموزشی

به اعتقاد و نظر تعداد ۳۸۴۵ نفر از دهیاران کشور دوره‌های آموزشی **(گردشگری روستایی دفن بهداشتی زباله، آشنایی با آتش نشانی، مدیریت گورستان)** با ۴۴ درصد نظر موافق به عنوان اولویت برای برگزاری تأیید شده است. تعداد ۸۷۸ نفر به این سوال پاسخ نداده‌اند.

استان‌های اصفهان، ایلام و تهران و خوزستان، خراسان شمالی، گیلان، خراسان رضوی به ترتیب با بیش از ۵۰ درصد بیشترین نظر موافق را دارند.



نمودار ۱۹. زمان برگزاری دوره آموزشی غیر حضوری به درصد

بر اساس داده‌های آماری در رابطه با اهمّیت اولویت دوره‌های آموزشی برای دهیاران، جدول زیر به ترتیب اولویت و عناوین دوره‌ها و میزان درصد نظرات پاسخگویان جهت برنامه ریزی ارائه می‌گردد:

۷-۱۸- زمان برگزاری دوره‌های آموزشی

داده‌های آماری نشان می‌دهدکه از تعداد ۳۹۴۹ نفر دهیار با ۱۴ درصد در حدکم و ۲۸ درصد متوسط و ۴۴ درصد خوب و ۱۵ درصد در سطح عالی زمان تعیین شده برای برگزاری اولین دوره‌های آموزشی غیر حضوری را تأیید می‌کنند. در ضمن تعداد ۷۷۴ نفر نسبت به این سؤال بی‌پاسخ بوده‌اند.

بر اساس این نظر سنجی استانهای یزد، اردبیل، بوشهر، ایلام، خوزستان، قم با بیش از ۶۰ درصد نظر موافق به ترتیب زمان دوره را تأییدکرده‌اند.

۷-۱۹- تاثیر آموزش مکاتبه ای بر افزایش اطلاعات شغلی

داده‌های آماری نشان می‌دهدکه تعداد ۳۹۰۲ نفر دهیار با ۵ درصد در حدکم و ۳۲ درصد متوسط و ۴۷ درصد در حد خیلی زیاد **آموزش مکاتبه‌ای** را در افزایش اطلاعات‌کاری خود موثر و مطلوب می‌دانند. تعداد ۸۲۱ نفر نیز به این سؤال پاسخ ارائه نکرده‌اند.

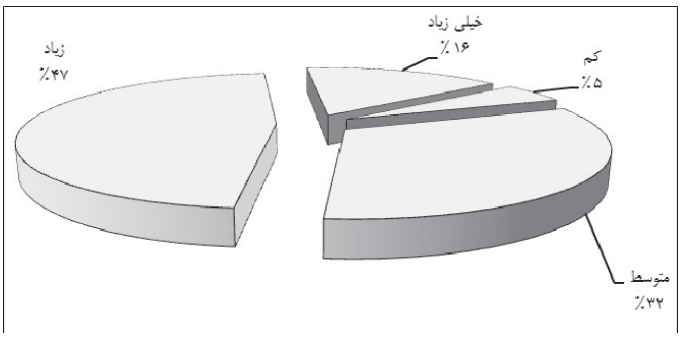
استان‌های سمنان، سیستان و بلوچستان، ایلام و خوزستان، بوشهر با بیش از ۷۰ درصد نظر مساعد به ترتیب بیشترین نظر مثبت را نسبت به این شاخص ارائه کرده‌اند.

در ضمن استان‌های اصفهان، تهران،کردستان و لرستان و خراسان رضوی، آذربایجان شرقی، اردبیل به ترتیب از استانهایی هستندکه میزان افزایش اطلاعات را از طریق آموزش‌های مکاتبه‌ای در حدکم و ضعیف ارزیابی کرده‌اند.

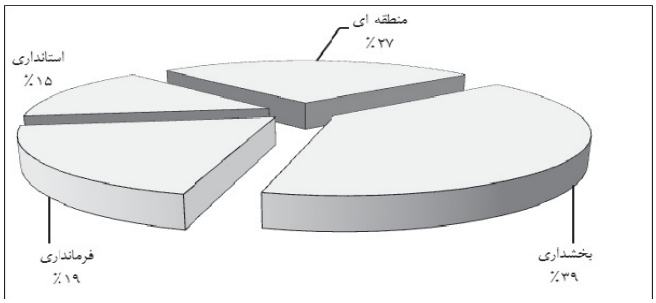
۷-۲۰- سطوح برگزاری دوره‌های آموزشی

تعداد ۴۰۳۵ نفر از دهیاران، سطوح بهتر برگزاری کارگاههای آموزشی در سطح بخشداری با ۴۰ درصد، در سطح فرمانداری با ۱۹ درصد، درسطح استانداری با ۱۵ درصد و در سطح منطقه‌ای (استانی) با ۲۷ درصد نظر موافق ارزیابی‌کرده‌اند، ضمن اینکه تعداد ۶۸۸ نفر به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

استان‌های قم، گیلان، هرمزگان، مازنداران با بیش از ۵۰



نمودار ۲۰. تاثر آموزش مکاتبه ای بر افزایش اطلاعات شغلی به درصد



نمودار ۲۱. اولویت بندی سطوح برگزاری دوره‌های آموزشی به درصد

درصد نظر موافق سطح بخشداری را با بیشترین درصد نسبت به سایر استانها برای برگزاری دوره‌های کارگاهی مناسب می‌دانند.

نتیجه گیری و جمعبندی

تحلیل و بررسی صورت گرفته در مقاله حاضر نشانگر نقش موثر وکارآمد آموزش در میزان افزایش اطلاعات و تغییر نگرش‌ها و رفتار دهیاران و تحقق اهداف مورد نظر است. البته در این فرایند مشکلات و موانعی وجود دارد که نیازمند مرتفع نمودن از طریق راهکارهای کاربردی و عملیاتی می‌باشد. بر همین اساس پیشنهاداتی جهت رفع این موانع ارائه‌گردیده است:

۱- ارتقا مدارک تحصیلی دهیاران از طریق آموزش‌های ضمن خدمت و شرکت در دوره‌های بلند مدت جهت ایجاد کارآمدی و توانمندی در مدیریت روستا و بهره‌مندی از اطلاعات و فناوریهای به روز وکارآمد و حتی الامکان انتخاب دهیاران برای مدیریت روستا با مدارک تحصیلی بالا.

۲- با توجه به اینکه منابع انسانی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی است و سازمانها از جمله سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌ها برای آموزش و تربیت دهیاران زمان و هزینه‌های زیادی مصروف می‌کند بنابر این براساس یافته‌ها در مدیریت روستا از دهیارانی که دارای سوابق کاری بیشتر و تجارب زیادتری دارند استفاده شود به عبارتی تثبیت مدیریتی دهیاران موجب بهره‌مندی کارآمد از تجربه و نهایتاً به هدر نرفتن هزینه‌ها خواهدشد. بدیهی است رفع موانع قانونی در این رابطه الزامی است.

۳- افزایش میزان ارتباط دهیاران یا شورای اسلامی در استان‌هایی که این ارتباط کمرنگ شده است.

۴- برگزاری جلسات وکلاسهای توجیهی آموزشی برای افزایش میزان آشنایی شورای اسلامی یا وظایف دهیاران جهت هماهنگی و همسویی در توسعه روستایی.

۵- برنامه ریزی برای افزایش مشارکت‌های مردمی و توجه به جایگاه مردم با شورای اسلامی و دهیاران در امور روستا و دخالت دادن روستائیان و بهره‌مندی از برنامه ریزی مشارکتی با توجه به تجربه‌های تاریخی وگرانبهایی که روستاهای کشور در انجام امور به ضرورت مشارکتی داشته‌اند.

۶- افزایش و برنامه ریزی برای همکاری بیشتر بخشداری یا دهیاران در استانهایی که این همکاری مطلوب نیست.

۷- ایجاد انگیزه برای شرکت در دوره‌های آموزشی با توجه به نیازسنجی آموزشی و با در نظرگرفتن توانمندیها و شرایط محیطی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی استانها و شرایط و وضعیت دهیاران هر استان.

۸- تلفیقی از سفرهای آموزشی و کارگاهی به عنوان مناسب‌ترین روش برای آموزش دهیاران و تجدید نظر در آموزش‌های غیر حضوری و مکاتبه‌ای از نظر محتوا و زمان.

۹- به استناد نتایج نظر سنجی و یافته‌ها اهمیت دوره‌های آموزشی از نظر نیاز آموزشی برای دهیاران بشرح زیر پیشنهاد می‌شود.

- **اولویت اول:** قوانین دهیاریها امور مالی مدیریت پسماند مدیریت بحران
- **اولویت دوم:** مدیریت روستایی بهداشت محیط

جدول ۴. نتایج نهایی بررسی گویه‌های به درصد و فراوانی

ردیف	گویه	کمتر از دیپلم		دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس و بالاتر		کل	بدون پاسخ
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
۱	سطح‌تحصیلات	۳۳۴	٪۸	۲۲۱۲	٪۵۲	۶۶۷	٪۱۶	۱۰۳۹	۲۴	۴۲۶۲	۴۶۱
۲	سن	۲۰ تا ۳۰ سال		۳۱ تا ۴۰ سال		۴۱ تا ۵۰ سال		۵۱ سال به بالا			
		۱۴۳۵	٪۳۴	۲۲۳۱	٪۵۲	۴۹۱	٪۱۲	۱۱۰	٪۲	۴۲۶۷	۴۵۶
۳	سابقه کاری	۱ تا ۲ سال		۳ تا ۵ سال		۶ تا ۹ سال		۹ سال به بالا			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۱۲۵۲	٪۳۰	۱۸۵۱	٪۴۴	۱۰۰۶	٪۲۴	۱۰۵	٪۲	۴۲۱۴	۵۰۹
۴	ارتباط دهیار با شورا	ضعیف		متوسط		خوب		عالی			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۷۶	٪۲	۳۶۷	٪۹	۱۷۰۴	٪۴۰	۲۰۷۳	٪۴۹	۴۲۲۰	۵۰۳
۵	آشنایی دهیار با قوانین و مقررات ودهیاری ها	ضعیف		متوسط		خوب		عالی			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۳۹	٪۱	۸۱۳	٪۱۹	۲۷۳۴	٪۶۶	۵۸۸	۱۴	۴۱۷۴	۵۴۹
۶	آشنایی شورای اسلامی روستا با وظایف و اختیارات دهیار	ضعیف		متوسط		خوب		عالی			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۷۸۴	٪۱۹	۱۵۸۲	٪۳۸	۱۵۲۲	٪۳۶	۲۹۲	٪۷	۴۱۸۰	۵۴۳
۷	میزان مشارکت مردم در امور روستا	ضعیف		متوسط		خوب		عالی			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۷۳۰	٪۱۸	۱۷۲۵	٪۴۱	۱۴۲۳	٪۳۴	۲۸۹	٪۷	۴۱۷۶	۵۴۷
۸	میزان آشنایی با سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۱۳۹	٪۳	۷۲۱	٪۱۷	۲۶۲۰	٪۶۳	۶۸۶	٪۱۷	٪۴۱۶۶	۵۵۷
۹	میزان همکاری بخشداری با دهیاران	ضعیف		متوسط		خوب		عالی			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۱۵۵	٪۴	۶۲۸	٪۱۵	۱۹۵۷	٪۴۷	۱۴۱۳	۳۴	۴۱۵۳	۵۷۰
۱۰	میزان موفقیت دهیار در مدیریت روستا	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۴۸	٪۱	۱۴۸	٪۴	۲۱۸۰	٪۵۳	۱۷۵۸	٪۴۲	۴۱۳۴	۵۸۹
۱۱	تعداد شرکت در دوره های آموزشی	۱ تا ۲ دوره		۳ تا ۴ دوره		۵ تا ۶ دوره		بالاتر از ۶ دوره			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۷۹۷	٪۱۹	۱۰۴۸	٪۲۶	۹۳۵	٪۲۳	۱۳۰۳	٪۳۲	۴۰۸۳	۶۴۰
۱۲	میزان جوابگو بودن دوره های آموزشی طبق نیاز ها	ضعیف		متوسط		خوب		عالی			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۱۶۴	٪۴	۱۰۳۴	٪۲۶	۲/۶۲۶	٪۵۴	۶۵۸	٪۱۶	۴۰۱۸	۷۰۵
۱۳	روش های مناسب در اجرای دوره های اموزشی	دوره های گارگاهی		سفرهای آموزشی		آموزش مکاتبه ای		آموزش‌با رادیو وتلویزیون			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۱۴۲۸	٪۳۷	۲۰۱۲	٪۵۰	۳۲۸	٪۸	۲۱۴	٪۵	۴۰۳۶	۶۸۷
۱۴	اهمیت اولویت دوره های آموزشی	قوانین دهیاران، امور مالی، مدیریت پسماند، مدیریت بحران		امورمالی، مدیریت بحران مدیریت پسماند، قوانین دهیارایها		مدیریت پسماند، مدیریت بحران قوانین دهیارها، امورمالی		مدیریت بحران، قوانین دهیاریها، امور مالی، پسماند مدیریت بحران			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۲۸۶۶	٪۷۲	۳۵۰	٪۹	۲۷۸	٪۷	۴۸۷	٪۱۲	۳۹۸۱	۷۴۲

ردیف	گویه	آشنایی با سازمانها، گزارش نویسی طرح هادی، آموزشی کامپیوتر		گزارش نویسی، آشنایی با سازمانها آموزش کامپیوتر، طرح هادی		آموزش کامپیوتر، طرح هادی آشنایی با سازمانها ، گزارش نویسی		آموزش کامپیوتر، طرح هادی گزارش نویسی، آشنایی با سازمانها		کل	بدون پاسخ
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
۱۵	اهمیت اولویت دوره های آموزشی	۱۴۷۰	٪۳۸	۳۴۰	٪۹	۷۴۰	٪۱۹	۱۳۵۶	٪۳۴	۳۹۰۶	۸۱۷
۱۶	اهمیت اولویت دوره های آموزشی	بهداشت محیط، قوانین منابع طبیعی فضای سبز، مدیریت روستایی		مدیریت روستایی، بهداشت‌محیط فضای سبز، قوانین منابع طبیعی		قوانین منابع طبیعی، بهداشت محیط مدیریت روستایی، فضای سبز		فضای سبز ، مدیریت روستایی قوانین منابع طبیعی، بهداشت محیط			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	۳۸۹۰	۸۳۳
		۴۱۹	٪۱۱	۲۷۰۶	٪۶۹	۴۵۹	٪۱۲	۳۰۶	٪۸		
۱۷	اهمیت اولویت دوره های آموزشی	گردشگری‌روستایی، دفن‌بهداشتی‌زباله آشنایی‌باآتش‌نشانی، مدیریت‌گورستان		مدیریت گورستان،آشنایی با آتش‌نشانی، دفن بهداشتی زباله، گردشگری‌روستایی		دفن بهداشتی زباله، مدیریت گورستان گردشگری‌روستایی،آ شنایی باآتش‌نشانی		آشنایی با آتش نشانی، گردشگری‌روستایی مدیریت‌گورستان، دفن‌بهداشتی زباله			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۱۷۰۳	٪۴۴	۲۶۳	٪۷	۱۴۹۰	٪۳۹	۳۸۹	٪۱۰	۳۸۴۵	۸۷۸
۱۸	زمان اجرای دوره های آموزشی	کم		متوسط		خوب		عالی			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۵۵۹	٪۱۴	۱۰۹۲	٪۲۸	۱۷۱۹	٪۴۴	۵۷۹	٪۱۵	۳۹۴۹	۷۷۴
۱۹	تاثیر آموزش مکاتبه ای بر اطلاعات شغلی دهیار	کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۲۱۲	٪۵	۱۲۲۷	٪۳۲	۱۸۳۹	٪۴۷	۶۳۴	٪۱۶	۳۹۰۲	۸۲۱
۲۰	سطوح برگزاری کارگاه های آموزشی	بخشداری		فرمانداری		استانداری		منطقه‌ای و استانی			
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
		۱۶۰۵	٪۴۰	۷۶۷	٪۱۹	۵۸۶	٪۱۵	۱۰۷۷	٪۲۷	۴۰۳۵	۶۸۸

مدیریت شهری
دو فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۲۹ بهار و تابستان ۱۳۹۱
No.29 Spring & Summer

فضای سبز قوانین منابع طبیعی

- **اولویت سوم**: گردشگری روستایی دفن بهداشتی زباله آشنایی با آتش نشانی مدیریت گورستان

- **اولویت چهارم**: آشنایی با سازمانها، گزارش نویسی، طرح هادی روستایی، آموزش کامپیوتر.

۱۰- تجدید نظر در زمان دوره‌های آموزشی مکاتبه‌ای با توجه به اینکه فقط حدود ۵۸ درصد از شرکت کنندگان زمان دوره‌ها را مناسب می‌دانند.

۱۱- استمرار آموزش‌های مکاتبه‌ای با توجه به اینکه حدودد ۶۳ درصد از دهیاران در حد مطلوب این دوره‌ها را در افزایش اطلاعات مورد تأیید قرار داده‌اند.

۱۲- مناسب‌ترین سطح برای برگزاری کارگاههای آموزشی دهیاران براساس نتایج یافته‌های نظر سنجی در سطح بخشداریها پیشنهاد می‌شود.

۱۳- به کارگیری سازوکارهای قانونی لازم در تعیین شاخص آموزش (دوره‌های آموزشی گذرانده شده) جهت انتخاب دهیار.

۱۴- بکارگیری جوانان باتجربه و تحصیل کرده روستایی که در خود روستا ساکن هستند.

۱۵- استفاده از افراد با سن بالاتر در شواری اسلامی روستا جهت استفاده از تجارب آنها در حوزه روستا.

۱۶- تثبیت مدیریتی دهیاران موجب بهره‌مندی کارآمد از تجربه و نهایتاً به هدر نرفتن هزینه‌ها خواهدشد. بدیهی است رفع موانع قانونی در این رابطه الزامی است.

۱۷- ارتباط مستقیمی بین سن و سابقه کاری دهیاران وجود دارد لذا بکارگیری افراد دارای سابقه و تجربه در روستا حائز اهمیت می‌باشد.

منابع و مأخذ

۱- آزمون مکاتبه‌ای دهیاران (۱۳۸۸) معاونت آموزشی پژوهشکده مدیریت شهری و روستایی.

۲- بدری، نصرت اله (۱۳۸۶) آشنایی با قوانین و مقررات دهیاریها، سازمان شهرداریها و دهیاری‌های کشور.

۳- بدری، سیدعلی، موسوی، سیدعارف (۱۳۹۰) مدیریت نوین روستایی در جستجوی راهکارهای مناسب برای توسعه دهیاری ها، تهران، اشتیاق نور.

۴- بدری، نصرت اله (۱۳۸۶) آشنایی با طراحی، برنامه‌ریزی و مدیریت تأسیسات خدمات روستایی سازمان شهرداریها و دهیاری‌های کشور.

۵- جزایری، احمد بزار (۱۳۷۳) آموزش کارکنان به عنوان ضرورتی شناخته شده در سازمان‌های اداری و صنعتی، مدیریت دولتی شماره ۲۶-۲۷ پاییز و زمستان ۱۳۷۳.

۶- دستورالعمل آموزش‌های غیر حضوری (مکاتبه‌ای) دهیاران کشور (۱۳۸۸) معاونت آموزشی پژوهشکده مدیریت شهری و روستایی سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور.

۷- سعادت اسفندیار (۱۳۷۵) مدیریت منابع انسانی انتشارات سمت تهران.

۸- سام خانیان، محمد (۱۳۸۴) برنامه‌ریزی آموزشی منابع انسانی (مبانی و فرایندها)، تهران، مهریرنا.

۹- صدری، صدرالدین و پاکدل رحمت اله (۱۳۷۹) آموزش پودمانی- مبانی نظری و الگوی عملی طراحی و تدوین پودمان‌های آموزش مشاغل (راهنمای عمل)، تهران انتشارات سازمان مدیریت.

۱۰- فتحی و اجارگاه،کوروش (۱۳۸۱) نیازسنجی آموزشی، الگوها و فنون، تهران انتشارات آییژ.

۱۱- فتحی و اجارگاه؛کوروش (۱۳۸۳) برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت‌کارکنان، تهران، انتشارات سمت.

۱۲- قلیچ لی، بهروز (۱۳۸۶) تعالی منابع انسانی، ارزیابی برنامه‌ریزی و بهبود، تهران موسسه بهره وری و منابع انسانی.

۱۳- کیامنش، علیرضا (۱۳۷۷) روش‌های ارزشیابی آموزشی، چاپ پنجم، تهران مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور.

۱۴- نویدی، احد و همکاران (۱۳۸۶) آموزش فنی و حرفه‌ای، گروه پژوهشی فنی و حرفه‌ای پژوهشکده تعلیم و تربیت.

۱۵- نویدی، احد (۱۳۸۸) بررسی واکنش‌ها و دیدگاههای گروه‌های ذینفع نسبت به برنامه آموزشی فنی و حرفه‌ای وکاردانش.

۱۶- ولف ریچارد، ترجمه‌ی کیامنش، علیرضا (۱۳۷۵) ارزشیابی آموزشی نشر دانشگاهی تهران.