

شناسایی مقوله‌های توسعه مدیریت مناسب و کارآمد منابع انسانی نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان شهرستان خاش

علیرضا سرگلزایی* - استادیار، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.
اله‌بخش خاشی - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، گرایش رفتار سازمانی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

تاریخ دریافت: ۲۰ مرداد ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۲۰ اسفند ۱۴۰۲

چکیده

مقدمه: عوامل متعددی در توفیق مدیریت کارآمد و مناسب در منابع انسانی نواحی روستایی دخالت دارد، شناخت این مقوله‌ها می‌تواند بستر ساز ساماندهی مدیریت در مناطق روستایی در قلمرو کوچ‌نشین باشد. همچنین، با شناسایی عوامل مطرح شده و تقویت یا اصلاح این عوامل و رفع محدودیت‌ها می‌توان امیدوار بود که این نهاد عمومی بتواند نقش بیشتری در فرایند توسعه مناطق روستایی مفید واقع شود.

هدف پژوهش: هدف این تحقیق، شناسایی مقوله‌های توسعه مدیریت مناسب و کارآمد منابع انسانی نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان خاش است.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و دارای ماهیت اکتشافی و از نظر روش در گروه پژوهش کیفی و کمی قرار دارد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از مدل‌های تئوری زمینه‌ای، دلفی و F-ARAS استفاده شد. ابزار تحقیق در این پژوهش، مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد؛ بر این اساس، آگاهان مشارکت‌کننده را افراد مطلع و آگاه (اعضای شورا و دهیار روستاها، اساتید و جامعه دانشگاهی) تشکیل دادند. برای انتخاب جامعه نمونه نیز از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که در مجموع تعداد ۳۰ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند.

قلمرو جغرافیایی پژوهش: قلمرو جغرافیایی پژوهش حاضر را نواحی روستایی قلمرو کوچ‌نشینان در شهرستان خاش شامل شده است.

یافته‌ها و بحث: از نتایج روش تئوری زمینه‌ای، جهت شناسایی عوامل موثر در توسعه مدیریت مناسب و کارآمد بر منابع انسانی نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان، مقوله‌های (ارزیابی مهارت‌های مدیران و نیروی انسانی در روستاها و شناسایی چالش‌ها و مشکلات در همکاری بین آنها، تقویت در اعتماد متقابل و آگاهی ساکنین محلی، تقویت مشارکت و همکاری بین نیروی انسانی و مدیران، اصلاح رویکردهای ناکارآمد در نواحی روستایی، اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی) شناسایی شدند. همچنین نتایج F-ARAS جهت رتبه‌بندی مقولات نشان داد، اصلاح رویکردهای ناکارآمد در نواحی روستایی با مقدار وزن ۰/۴۴۱ و اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی با مقدار وزن ۰/۴۰۱، بیشترین و کمترین میزان اهمیت را در توسعه مدیریت منابع انسانی در نواحی روستایی خاش به خود اختصاص داده‌اند.

نتایج: با توجه به بدین واقعیت که امروزه پارادایم مسلط توسعه روستایی از نوع مشارکتی و ارتباطی است، می‌توان گفت که توسعه مدیریت منابع انسانی یکی از ارکان اصلی مدیریت و توسعه روستایی است و باید از طریق شناسایی مقوله‌های موثر در توسعه آن، برای شکل‌دهی و مدیریت فضای زیست نواحی روستایی بدان توجه شود.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، نواحی روستایی، قلمرو کوچ‌نشینان، شهرستان خاش.

مقدمه

مناطق روستایی از نظر تعداد جمعیت، کم هستند (Thiede et al, 2017: 11)، و پراکندگی و تراکم پایین جمعیت، این مناطق را از شهرهای کوچک مشخص می‌کند (Halseth & Ryser, 2004: 24). در این مناطق، توسعه رفاه می‌تواند نقش مهمی در تحقق منافع واقعی روستاییان، کاهش دادن شکاف استانداردهای زندگی روستائیان، تقویت آگاهی روستاییان از حقوق برابر، جذب منابع اجتماعی به روستاهای کشاورزی و کاهش شکاف شهری-روستایی داشته باشد (Kai-ji, 2015: 2). اما برای دست یافتن به این هدف، شناسایی چالش‌ها و موانع توسعه در این نواحی نخستین هدف خواهد بود که یکی از محورهای اساسی، نقش و جایگاه مدیریت منابع انسانی در نواحی روستایی است. امروزه نقش و جایگاه مدیریت، در تمام زمینه‌ها و عرصه‌های زندگی اقتصادی-اجتماعی بشر، بیش از پیش برجسته شده (صیدالی و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۰) و آن مهمترین عامل در حیات، رشد، بالندگی و یا مرگ یک جامعه و روند حرکت آن از وضع موجود به سوی وضع مطلوب شناخته شده است (رکن‌الدین افتخاری و همکاران، ۱۳۸۶: ۴۸). اثربخشی توسعه در مناطق روستایی به مدیریت موثر آنها بستگی دارد (Tomashuk, 2017: 215) و این در حالی است که توانایی رهبری در روستا، منطبق با انتظارات جامعه، منجر به مدیریت خوب در برنامه‌های روستایی می‌گردد (Teguh & Fitriyah, 2020: 3018). در این بین، آنچه اهمیت دارد مدیریت کارآمد و مناسب در منابع انسانی در مناطق روستایی است، در واقع نیروی انسانی در مناطق روستایی به عنوان یک عامل کمیاب، ارزشمند و غیرقابل جایگزین جهت توسعه یافتن و تقویت شدن، باید مدیریت شوند (پوراحمدی و همکاران، ۱۴۰۱، آرمان و همکاران، ۱۳۹۵).

توجه به مقوله توانمندسازی، ظرفیت‌سازی، توسعه ظرفیتی و مشارکت ساکنان کانون‌های جمعیتی در فرایند انجام و عمل برنامه‌ریزی از مهمترین مقوله‌هایی است که در برنامه‌ریزی توسعه در مناطق روستایی مورد توجه ویژه قرار گرفته است (Amundsen & Martinsen, 2015)، به طوری که مشارکت سازمان‌های دولتی و غیردولتی و مشارکت سایر بازیگران در برنامه‌ریزی‌های توسعه موجب یکپارچگی افقی و عمودی می‌شود (شفیعی ثابت و میرواحدی، ۱۳۹۹). بر این اساس مدیریت در نواحی روستایی فرایند چندجانبه‌ای است که شامل سه رکن مردم، دولت و نهادهای عمومی است. در این فرایند مدیریت روستایی با مشارکت نیروی انسانی (مردم) 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: ۲۱۱). اهدافی را که می‌توان برای مدیریت منابع انسانی در مناطق روستایی در نظر گرفت شامل: توانمندسازی و بهسازی محیط فیزیکی، هدایت و نظارت بر فرایند عمران روستایی و ارتقای شرایط کار و زندگی مردم روستا است (دربان آساتانه، ۱۳۸۴: ۲۲). اتکای مدیریت روستایی بر استفاده از ظرفیت‌های درونی جوامع محلی، اداره و کنترل دقیق مکان و بهره‌وری از منابع موجود می‌باشد.

در حوزه مورد مطالعه پژوهش‌های داخلی و خارجی به انجام رسیده که در ذیل به تعدادی از آنها اشاره خواهد شد: جانعلی‌زاده قزوینی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان، طراحی مدل پارادایمی مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از روش داده بنیاد (مورد مطالعه شهرداری مشهد)، به این نتایج دست یافتند، ۳۳ مقوله شامل: انگیزه سبز، دانش سبز، شخصیت سبز، رفتار سبز، استخدام سبز، آموزش سبز، ارزیابی سبز، سازماندهی سبز، مشارکت سبز، و در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی طبقه‌بندی شد و در نهایت مدل پارادایمی مدیریت منابع انسانی سبز استخراج شد. صادق‌لو (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان، تحلیل سبک مدیریت محلی در مناطق روستایی و تاثیر آن بر میزان مشارکت‌پذیری روستائیان (منطقه مورد مطالعه: روستاهای دهستان زرین گل شهرستان علی‌آباد)، به این نتایج دست یافتند، میانگین متوسط در اغلب شاخص‌های پنجگانه (انگیزش، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعامل، ارتباطات و اعتماد و اطمینان) سازنده سبک‌های مدیریتی است، به گونه‌ای که از میان ۱۱ روستا، ۱۰ روستا دارای مجموع میانگین امتیازات شاخص‌های بین ۲/۶ تا ۳/۲۵ یعنی مدیریت مشورتی و یک روستا دارای میانگین امتیازات شاخص‌های کمتر از ۲/۶ دارای سبک مدیریتی غالب دلسوزانه است، از سوی دیگر، ارتباط مستقیمی بین میزان سبک مدیریت و مشارکت‌پذیری روستائیان در روستاهای دهستان زرین گل وجود دارد. سطح معناداری در واقع بیانگر این مطلب است که بین دو متغیر سبک مدیریت و مشارکت‌پذیری روستائیان همبستگی وجود دارد. تکل و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان، بررسی و تحلیل فضایی-مکانی عوامل چالش‌زای منابع انسانی بخش کشاورزی در نواحی روستایی شهرستان ملایر، به این نتایج دست یافتند، عوامل اقتصادی از جمله کمبود اشتغال، درآمد کم، محدودیت زمین، تضمین ناکافی خرید محصولات، مشکلات بیمه در رتبه نخست، سپس عوامل فرهنگی و اجتماعی از قبیل عوامل جاذب جمعیت در شهر، چالش جوانان با اعضای خانواده و محیط روستا، وجود بستگان در شهر، ازدواج، و رشد بالای جمعیت روستاها در مرحله دوم و عوامل خدماتی و زیرساختی در مرحله سوم ایجاد چالش منابع انسانی نواحی روستایی موثر بوده‌اند. قلیپور و حامدی‌نیا (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان، اهمیت مدیریت منابع انسانی پایدار برای دستیابی مقاصد و اهداف توسعه پایدار، به یک رویکرد

چند بعدی توجه نموده، و به تجزیه و تحلیل موشکافانه‌ای از ویژگی‌های توسعه پایدار در سطوح مختلف (فردی، سازمانی و ملی) پرداخته است، و در اداره نیز تعریف شفاهی از کلیه عملکردهای منابع انسانی سبز ارائه نموده است. زادفانید و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان، شناسایی و ارزیابی عملکرد مدیران در توسعه مناطق روستایی (مطالعه موردی: روستاهای دهستان دولت‌آباد شهرستان مرند)، به این نتایج دست یافتند، در عامل اداری-سازمانی، معیار تجربه تخصصی و فعالیتی مدیران؛ در عامل کالبدی، معیار کلی مقاوم‌سازی مسکن در ناحیه روستایی؛ در عامل اجتماعی، معیار ارتباط مؤثر و همکاری میان مدیران و مردم محلی و همچنین در عامل اقتصادی نیز، معیار توجه به منافع اقتصادی روستا، مهمترین معیارها بوده‌اند. ویتالیسوا و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان، بررسی مشارکت ذینفعان در حکمرانی محلی به عنوان کلید توسعه استراتژیک محلی، به این نتایج دست یافتند، که مشارکت ذینفعان در سطح دولت محلی و توسعه آن در شرایط جمهوری اسلوواکی از ملزومات اساسی است. سان و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان، چگونگی مدیریت فضایی در توسعه روستایی در مناطق کشاورزی چین، به این نتایج دست یافتند، حاکمیت فضایی روستایی، فضای مادی و روابط فضایی به عنوان اموال حکومتی در نظر گرفته می‌شوند و توزیع عادلانه فضا را با مشارکت ذینفعان متعدد در توسعه روستایی ادغام می‌کند. بروکس و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی تحت عنوان، تغییر مدیریت ساحلی و دریایی: دموکراسی عمده و مدیریت یکپارچه در نیو ساوت ولز استرالیا، به این نتایج دست یافتند، دستیابی به یکپارچگی در سراسر آژانس‌های چندگانه با رویکردهای رشته‌ای مختلف و فرهنگ‌های سازمانی، مقدار قابل توجهی زمان نیاز دارد حتی پس از چندین سال، چالش‌ها در جای دادن تغییرات فرهنگی و تعهد منابع در تمام سطوح باقی می‌ماند تا از اجرای موفق مدیریت اطلاعات فوری اطمینان حاصل شود.

پارادایم مدیریت روستایی در محورهای مدیریت زمین و تولیدات کشاورزی، مدیریت زیرساخت‌ها و خدمات زیربنایی، مدیریت مالی و نظام درآمد هزینه‌ها برای روستاها، مدیریت محیط زیست و توسعه پایدار برای کاهش فقر و برقراری عدالت اجتماعی، قابل بررسی است (عنابستانی و حاتم‌نژاد، ۱۳۹۱: ۱۲۴). بررسی جنبه‌های مختلف این محورها، بیان‌کننده جنبه وسیع مدیریت روستایی بوده که شدت و ضعف در عملکرد و اجرای آن گاهی به عنوان راهبرد اساسی در برنامه‌های کلان مطرح بوده است. مدیریت روستایی همزمان با پیدایش اولین روستاها آغاز شده و در طول تاریخ با توجه به مقتضیات اقتصادی، اجتماعی، محیطی، زمانی و مکانی از مکانی به مکان دیگر متفاوت بوده است. این نوع از مدیریت از زمانی که در مناطق روستایی فرایند سیستماتیک ساختاری حاکم گردید، مفهوم آن جایگاه ویژه‌ای پیدا نموده و به عنوان یک راهبرد در جهت نیل به توسعه روستایی مطرح شد (Sriram, 2007: 3). صاحب‌نظران اصطلاح مدیریت روستایی را مترادف با توسعه روستایی می‌دانند و حوزه فعالیت مدیریت روستایی را فراتر از محدوده خدماتی و قانونی روستا می‌دانند و علاوه بر حیطه‌ها و وظایف مذکور در چارچوب مکان و مرزبندی‌های مشخص، دامنه فعالیت مدیریت روستایی را پیگیری نظام‌مند تمامی امور مربوط به روستا مانند کشاورزی، صنایع و خدمات روستایی، محیط زیست، منابع طبیعی و ... تعریف می‌کنند. مدیریت روستایی از ارکان اصلی و جدانشدنی توسعه روستایی بوده که می‌بایست سبب کاهش مهاجرت، اشکاف اقتصادی-اجتماعی بین شهر و روستا، توسعه کشاورزی، گسترش فرهنگ خودباوری، توانمندسازی ظرفیت و کاهش فقر روستایی گردد (Wenchang, 2008: 4). در این راستا، مدیریت، زیرساخت و برنامه سه عنصر مهم مدیریت روستایی در دستیابی به اهداف عمده آن است. مدیران روستایی از طریق هدایت و ظرفیت‌سازی در جوامع روستایی می‌توانند در دستیابی به توسعه پایدار اقتصادی، اجتماعی و محیطی در روستاها اقدام کنند (Tanguay et al, 2010: 408). امروزه شاهد حضور تشکیلات دولتی برای ساماندهی امور روستایی به جای مدیریت سنتی در روستاها می‌باشیم، و اهمیت موضوع مدیریت در منابع انسانی بر هیچکس پوشیده نیست. بر این اساس، مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش مدیریتی باید حمایت از مدیریت سطح بالا، تقویت توانمندسازی کارکنان، ارائه آموزش مستمر، اجرای یک سیستم پاداش کارآمد و نیز ایجاد کارگروهی با تخصص‌های مختلف را تضمین کند (قلیپور و حامدی‌نیا، ۱۴۰۰: ۲۰۵). حمایت از مدیریت سطح بالا می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ منعطف و ناب برای جلوگیری از ساختارهای اداری، قدرت متمرکز و جریان‌های ارتباطات عمودی کمک کند. دیلی و هوانگ (۲۰۰۱)، اظهار داشتند که وظیفه مدیریت منابع انسانی این است که آموزش، مهارت‌های تعاملی، گروه‌سازی، محک‌زنی و طوفان فکری، را به طور مداوم انجام دهد، حال آنکه تاکید کرده که مدیریت در منابع انسانی باید استقلال و توانمندسازی را برای نیروی انسانی فراهم کنند تا بتوانند یک محیط کاری مشارکتی را ارتقاء دهند و در نهایت روند توسعه پایدار را محقق می‌سازد. بر این اساس، مدیریت مناسب و کارآمد بر منابع انسانی مهمترین عامل توسعه در مناطق روستایی و پایداری آنها محسوب می‌گردد (همان منبع).

در این بین، عوامل متعددی در توفیق مدیریت کارآمد و مناسب در منابع انسانی نواحی روستایی دخالت دارد، شناخت این مقوله‌ها می‌تواند بستر ساز ساماندهی مدیریت در مناطق روستایی در قلمرو کوچ نشین باشد. با شناسایی عوامل مطرح شده و تقویت یا اصلاح این عوامل و رفع

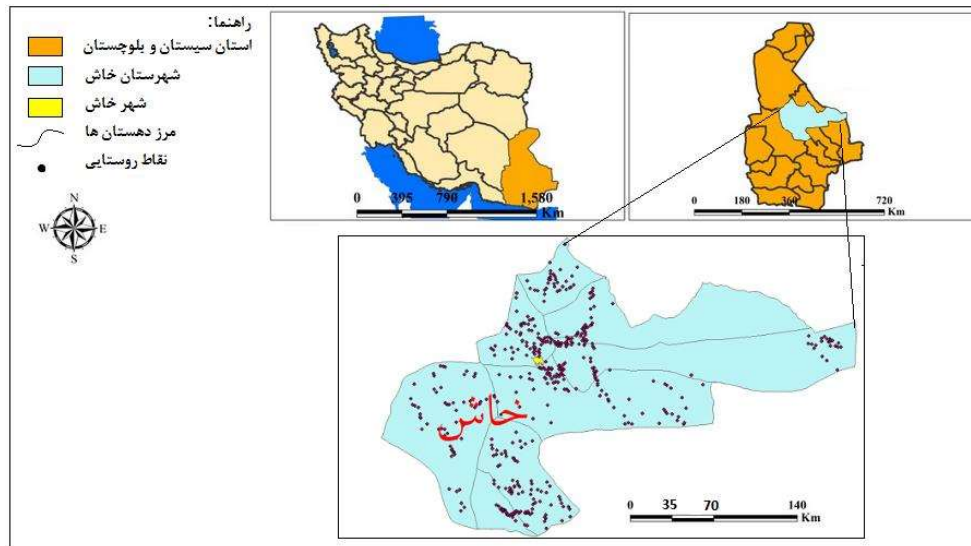
محدودیت‌ها می‌توان امیدوار بود که این نهاد عمومی بتواند نقش بیشتری در فرایند توسعه مناطق روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان مفید واقع شود. بر این اساس، مدیریت نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان در شهرستان خاش، از گذشته دور تاکنون با چالش‌های ساختاری و مسائل و مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو بوده است. از یک سو با توجه به تغییر شرایط و مقتضیات زمانی، دیگر ساختار سنتی اعمال مدیریت در این مناطق روستایی قادر به حل و فصل مشکلات این جامعه تولیدکننده نبوده و از دیگر سو، ساختار جدید مدیریت روستایی که مبتنی بر مشارکت مردم در امور و برنامه‌ریزی از پایین به بالا است، به دلیل تعددی از جمله غیربومی و ریشه در بطن جامعه ایرانی، نتوانسته جایگاه خود را پیدا کند. در این بین، با چالش‌های مختلفی مواجه شده‌اند که روند ناپایداری را در این عرصه‌های زیستی متأثر ساخته است. در ناحیه مورد مطالعه، ضعف مدیریت کارآمد و مناسب در منابع انسانی به صورت تحولات ناپایدار اقتصادی، کالبدی، زیست‌محیطی، اجتماعی تجلی یافته است، به نحوی که از تغییرات مطرح شده می‌توان به مواردی از جمله: ناپایداری شغلی، کاهش فرصت‌های شغلی، افزایش مهاجرت، رشد آلودگی‌ها و تخریب‌های زیست‌محیطی، اشاره نمود. از این رو، مقاله حاضر سعی بر این دارد به شناسایی مقوله‌های توسعه مدیریت مناسب و کارآمد بر منابع انسانی نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان خاش بپردازد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و دارای ماهیت اکتشافی و از نظر روش در گروه پژوهش کیفی و کمی قرار دارد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از مدل‌های مدل‌های تئوری زمینه‌ای، دلفی و F-ARAS استفاده شد. همچنین قابل ذکر است، ابزار تحقیق مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد؛ بر این اساس، آگاهان مشارکت‌کننده را افراد مطلع و آگاه (اعضای شورا و دهیار روستاها، اساتید و جامعه دانشگاهی) تشکیل دادند. به منظور انتخاب جامعه نمونه نیز از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که در مجموع تعداد ۳۰ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند. روش دستیابی به اطلاعات به این شرح است: در ابتدا با استفاده از مدل تئوری زمینه‌ای به بررسی مقوله‌های توسعه مدیریت مناسب و کارآمد بر منابع انسانی نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان پرداخته شد، در این بین؛ در ابتدا به استخراج متغیرهای مربوطه، با بررسی متون مصاحبه‌ها و از طریق شناسه‌گذاری زنده انجام شد. روش شناسه‌گذاری زنده، گونه‌ای از کدگذاری است که در متون روش‌شناختی به اسم‌های مختلفی همچون کدگذاری تحت الحفظی، کدگذاری استقرایی، کداگذاری کلمه به کلمه، کدگذاری درونی و کدگذاری طبیعی خوانده می‌شود. در حقیقت شناسه‌گذاری زنده به کلمه یا عبارتی کوتاه که در کلمات موجود در متن داده‌های مصاحبه وجود دارد، اشاره می‌کند. در شناسه‌گذاری زنده از تجمیع اصطلاحاتی که خود مشارکت‌کنندگان استفاده کرده‌اند، مقوله‌ها و مولفه‌ها حاصل می‌شود. سپس با استفاده از روش دلفی، به بررسی میزان موافقت خبرگان نسبت به مقولات و واحدهای معنایی پرداخته شد. در نهایت هر یک از مقوله‌های مطرح شده در قالب پرسشنامه منعکس شد و در میان جامعه نمونه (متخصصان و نخبگان) توزیع شد و با استفاده از مدل F-ARAS به بررسی میزان اهمیت هر یک از آنها پرداخته شد.

قلمرو جغرافیایی پژوهش

شهرستان خاش یکی از شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان است در محدوده سرحد بلوچستان و مرکز این شهرستان، شهر خاش است. این شهرستان دارای ۳ بخش (مرکزی، پشتکوه، ایرندگان)، ۸ دهستان و ۳ شهر می‌باشد. در شهرستان خاش حدود ۴ هزار خانوار عشایری وجود دارد که تقریباً حدود ۲۵ هزار نفر جمعیت دارند. افزون بر یک چهارم جمعیت عشایری سیستان و بلوچستان در خاش سکونت دارند (فرمانداری شهرستان خاش، ۱۴۰۰). طایفه‌های عشایر بزرگ منطقه خاش عبارتند از: ریگی، شهنازی، کرد، هاشم‌زهی، شهل‌بر و جمال‌زهی می‌باشند (حسین‌زهی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۴۳).



شکل ۱. نقشه موقعیت منطقه مورد مطالعه

یافته‌ها و بحث

نتایج بررسی یافته‌های توصیفی در بین جامعه نمونه نشان داد، تعداد (۲۴) نفر معادل (۸۰/۰۰) درصد پاسخگویان مرد، ۶ درصد تعداد (۴ نفر) معادل (۲۰/۰۰) درصد از پاسخگویان زن بودند. همچنین بیشترین تعداد پاسخگویان در گروه سنی میان سال (۳۰-۵۰ سال) قرار دارند که معادل (۵۴/۵۴) درصد می‌باشد و کمترین گروه سنی متخصصان و کارشناسان متعلق به گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال بوده است که معادل (۱۸/۱۸) درصد می‌باشد. همچنین، از بین ۳۰ نفر پاسخگو، تعداد ۱۱ نفر معادل (۳۶/۶۶) درصد در مقطع کارشناسی بودند و تعداد ۷ نفر معادل (۲۳/۳۳) در مقطع کارشناسی ارشد، تعداد ۱۲ نفر معادل (۴۰/۰۰) درصد در مقطع دکتری بودند. همچنین از نظر شغلی، ۱۴ نفر معادل (۴۶/۶۶) اعضای شورا و دهیاران روستاها بودند، ۱۲ نفر (۴۰/۰۰) اساتید دانشگاه و متخصص در زمینه توسعه روستایی و مدیریت منابع انسانی، ۴ نفر معادل (۱۳/۳۳)، دانش‌آموختگان و افراد مطلع و آشنا با مباحث مدیریتی و توسعه روستایی بودند.

ابتدا به بررسی مقوله‌های توسعه مدیریت مناسب و کارآمد بر منابع انسانی نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان با استفاده از مدل تئوری زمینه‌ای پرداخته شد. (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج کدگذاری باز بر اساس کد ثانویه

ردیف	واحد معنایی	شاهد مثال	ردیف	واحد معنایی	شاهد مثال
۱	قدرت متقاعد کردن مردم	۶	شرکت تمام نیروی انسانی در روستا از طریق نهادهای میانجی در فرایند تصمیم‌گیری	بیان آزادی بیان و آزادی انجمن-ها در روستاها	مشارکت مردم در فرایند ساخت و سازهای خدماتی و رفاهی در روستا
ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی	توانایی در انجام امور مربوط به روستاها	دارای تحصیلات دانشگاهی مرتبط	مشارکت نیروی انسانی در مسائل محیطی-زیرساختی و تعاملی-سیاسی	مشارکت در کارهای عمرانی روستا و سایر روستاهای اطراف	مشارکت برای حفظ محیط روستا و منابع
قدرت در تصمیم‌گیری در امور مربوط به روستاها	قدرت در برنامه‌ریزی و اجرای طرح-های مرتبط با روستاها	قدرت بیان در جذب نیروی انسانی	مشارکت برای بازسازی تخریب-		

مخصوصاً جوانان روستایی تعامل با دیگر سازمان‌های دولتی		ها و فضاها مشارکت برای امور بهداشتی روستاها مشارکت در برگزاری انتخابات مشارکت در تشکیل نهادها یا تداوم آنها همکاری با نهادهای مدیریتی روستا
جلسات منظم با مردم روستا ارائه گزارش فعالیتی به مردم روستاها		تقویت در حس اعتماد متقابل
۲	همفکری و همکاری در امور جمعی روستا بین مدیران و نیروی انسانی افزایش در حس اعتماد و تعامل با سایر روستاییان	۷ توسعه در سطح آگاهی مردم توسعه روستاها
۳	اهمیت سرنوشت روستا در بین مردم روستا تغییر در نگرش مدیران روستا در برابر سطح آگاهی و تجربه نیروی انسانی در روستاها تغییر در نگرش رویکرد بالا به پایین در روستاها	۸ همکاری و انسجام بین نیروی انسانی و مدیران در نواحی روستایی تشکیل اتاق فکر تخصصی از مدیران روستا و نیروی انسانی تحصیل کرده و کارآمد در نواحی روستایی تعیین اهداف و چارچوب همکاری و تعامل‌های سازنده بین نیروی انسانی و مدیران در نواحی روستایی ترسیم چارت از همکاری و تعامل در تمامی مراحل تصمیم‌گیری، اجرای طرح‌های مرتبط با روستاها
۴	برنامه مشخص از نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات مربوط با روستا با هم‌اندیشی بین مدیران و نیروی انسانی توجه به اهمیت رفع چالش‌های توسعه روستایی داشتن برنامه مشخص برای توسعه روستایی	۹ شناسایی موانع بیرونی و چالش‌های درونی در روستاها در عدم همکاری نیروی انسانی با مدیران شناسایی مشکلات و معضلات مربوط به عدم همکاری بین مدیران و نیروی انسانی شناسایی موانع بیرونی خارج از روستا در عدم همکاری بین مدیران و نیروی انسانی حل معضلات مربوط به بیکاری نیروی انسانی جوان و نبود فرصت شغلی در روستا
۵	بررسی محدودیت‌ها در نواحی روستایی و نظرسنجی از نیروی انسانی برای حل و رفع آنها بررسی و شناسایی نقاط قوت و ضعف در مناطق روستایی با هم‌اندیشی از ساکنین روستایی بررسی و شناسایی از فرصت‌ها و تهدیدات مربوط به روستا با هم- اندیشی بین نیروی انسانی و مدیران در روستا تاکید بر پیشینه فرهنگ، آداب و رسوم روستاییان	۱۰ توسعه و تقویت اقتصاد و امکانات در روستاها توسعه در امکانات آموزشی، بهداشتی، تفریحی و ... در روستاها ارزیابی نیروی انسانی در مناطق روستایی از مهارت‌های مذاکره کردن
	توجه به نیازها و اولویت‌های مردم مطابق با استعداد مکان‌ها	۱۱ ارزیابی نیروی انسانی در روستا

ارزیابی نیروی انسانی در روستاها	توجه به حقوق، اعتبار و حرمت همه
از مهارت‌های متقاعد کردن	نیروی انسانی در روستاها
ارزیابی نیروی انسانی روستاها از	توجه به اظهارنظرات روستاییان با
نقدپذیری	نقش‌های گوناگون درباره موضوعات
ارزیابی نیروی انسانی در روستاها	و مسائل روستاهای خود از زوایای
در اجماع‌پذیری	گوناگون

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۲

مطابق جدول (۱)، ۱۲ واحد معنایی (ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی، تقویت در حس اعتماد متقابل، تغییر رویکردهای ناکارآمد و فسخ شده در روستاها، برنامه مشخص از نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات مربوط با روستا با هم‌اندیشی بین مدیران و نیروی انسانی، تقویت در مدیریت مشارکتی، تقویت مشارکت نیروی انسانی در مسائل محیطی-زیرساختی و تعاملی-سیاسی، توسعه در سطح آگاهی مردم، همکاری و انسجام بین نیروی انسانی و مدیران در نواحی روستایی، شناسایی موانع بیرونی و چالش‌های درونی در روستاها در عدم همکاری نیروی انسانی با مدیران، توسعه و تقویت اقتصاد و امکانات در روستاها، ارزیابی نیروی انسانی در روستاها)، از دل مفاهیم از سوی متخصصان شناسایی شدند. سپس در جدول (۲)، هر یک از واحدهای معنایی در دل مقولات قرار گرفته‌اند.

جدول ۲. مقولات توسعه مدیریت مناسب و کارآمد بر منابع انسانی نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان خاش

مقوله	واحد معنایی
ارزیابی مهارت‌های مدیران و نیروی انسانی در روستاها و شناسایی چالش‌ها و مشکلات در همکاری بین آنها	ویژگی‌های مهارتی مدیران روستایی ارزیابی نیروی انسانی در روستا شناسایی موانع بیرونی و چالش‌های درونی در روستاها در عدم همکاری نیروی انسانی با مدیران
تقویت در اعتماد متقابل و آگاهی ساکنین محلی	تقویت در حس اعتماد متقابل توسعه در سطح آگاهی مردم
تقویت مشارکت و همکاری بین نیروی انسانی و مدیران	مشارکت نیروی انسانی در مسائل محیطی-زیرساختی و تعاملی-سیاسی همکاری و انسجام بین نیروی انسانی و مدیران در نواحی روستایی
اصلاح رویکردهای ناکارآمد در نواحی روستایی	تقویت در مدیریت مشارکتی تغییر رویکردهای ناکارآمد و فسخ شده در روستاها
اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی	برنامه مشخص از نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات مربوط با روستا با هم‌اندیشی بین مدیران و نیروی انسانی توسعه و تقویت اقتصاد و امکانات در روستاها

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۲

مطابق جدول (۲)، مقوله‌هایی از جمله: ارزیابی مهارت‌های مدیران و نیروی انسانی در روستاها و شناسایی چالش‌ها و مشکلات در همکاری بین آنها، تقویت در اعتماد متقابل و آگاهی ساکنین محلی، تقویت مشارکت و همکاری بین نیروی انسانی و مدیران، اصلاح رویکردهای ناکارآمد در نواحی روستایی، اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی، به عنوان عوامل موثر در توسعه مدیریت کارآمد و سنجیده منابع انسانی در نواحی روستایی قلمرو کوچ‌نشینان خاش شناسایی شدند. قبل از رتبه‌بندی و میزان اهمیت هر یک از مقولات، با استفاده از روش دلفی به میزان موافقت نسبت به هر یک از مقولات با نظرسنجی متخصصان پرداخته شد که به دلیل حجم زیاد جداول مربوط به روش، تنها به جدول نهایی اکتفا شد.

جدول ۳. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی مرحله اول و دوم

مقوله	مقدار کریسپ مرحله اول	مقدار کریسپ مرحله دوم	اختلاف مقدار کریسپ
تقویت در اعتماد متقابل و آگاهی ساکنین محلی	۰/۵۹۸	۰/۶۰۳	۰/۰۰۵
اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی	۰/۵۵۶	۰/۵۶۶	۰/۰۰۱
ارزیابی مهارت‌های مدیران و نیروی انسانی در روستاها و شناسایی چالش‌ها و مشکلات در همکاری بین آنها	۰/۷۰۰	۰/۷۱۲	۰/۰۱۲
تقویت مشارکت و همکاری بین نیروی انسانی و مدیران	۰/۶۷۱	۰/۶۷۹	۰/۰۰۸
اصلاح رویکردهای ناکارآمد در نواحی روستایی	۰/۶۰۱	۰/۶۱۴	۰/۰۱۳

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۲



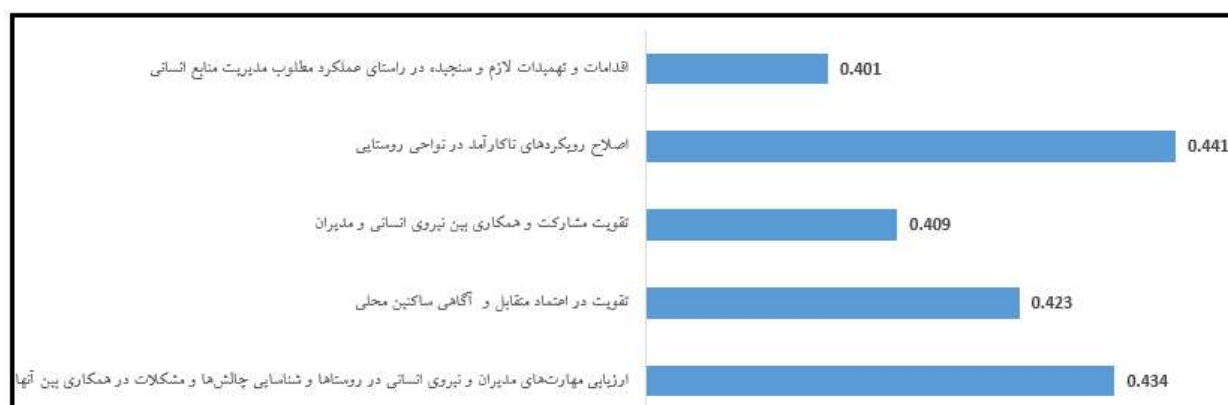
شکل ۲. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی در مرحله اول و دوم، منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۲

با توجه به نظرات ارائه شده در جدول (۳) و شکل (۲)، مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، چنانچه اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده در دو مرحله کمتر از آستانه ۰/۱ باشد، فرایند نظرسنجی متوقف می‌گردد. همانگونه که ملاحظه می‌گردد؛ اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله از حد آستانه کمتر است، بنابراین خبرگان در خصوص مقولات مطرح شده در توسعه مدیریت منابع انسانی در نواحی روستایی خاش به اجماع رسیدند و نظرسنجی در این مرحله به اتمام رسیده و نیازی به ادامه این روش وجود ندارد. پس از موافقت خبرگان با مقولات به دست آمده، با استفاده از مدل F-ARAS، به رتبه‌بندی و میزان اهمیت هر یک از آنها پرداخته شد. جدول (۴) و شکل (۳).

جدول ۴. رتبه‌بندی مقوله‌های در توسعه مدیریت کارآمد و سنجیده منابع انسانی در نواحی روستایی قلمرو کوچ‌نشینان خاش

مقولات	γ	β	α	مقولات	γ	β	α
$\otimes S$	۰,۱۸۸	۰,۲۲۳	۰,۲۳۴	تقویت مشارکت و همکاری بین	$\otimes S$	۰,۱۷۰	۰,۲۲۱
تقویت در اعتماد متقابل و آگاهی ساکنین محلی	S_j	۰,۲۰۰	۰,۱۸۸	نیروی انسانی و مدیران	S_j	۰,۴۰۹	۰,۲۲۰
	K_j	۰,۴۲۳	۰,۲۰۰	اصلاح رویکردهای ناکارآمد در	$\otimes S$	۰,۲۱۰	۰,۲۲۰
	$\otimes S$	۰,۱۷۶	۰,۲۰۰	نواحی روستایی	S_j	۰,۲۲۴	۰,۲۲۰
اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای	S_j	۰,۲۰۱	۰,۲۰۱		K_j	۰,۴۴۱	۰,۲۲۰
عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی	K_j	۰,۴۰۱	۰,۲۱۲				
ارزیابی مهارت‌های مدیران و نیروی انسانی در	$\otimes S$	۰,۱۹۹	۰,۲۴۳				
روستاها و شناسایی چالش‌ها و مشکلات در همکاری	S_j	۰,۱۹۱	۰,۱۹۱				
بین آنها	K_j	۰,۴۳۴	۰,۴۳۴				

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۲



شکل ۳. رتبه‌بندی مقوله‌های در توسعه مدیریت کارآمد و سنجیده منابع انسانی، منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۲

همانطور که نتایج نشان داد، به ترتیب مقولات: اصلاح رویکردهای ناکارآمد در نواحی روستایی با مقدار وزن ۰/۴۴۱، ارزیابی مهارت‌های مدیران و نیروی انسانی در روستاها و شناسایی چالش‌ها و مشکلات در همکاری بین آنها با مقدار وزن ۰/۴۳۴، تقویت در اعتماد متقابل و آگاهی ساکنین محلی با مقدار وزن ۰/۴۲۳، تقویت مشارکت و همکاری بین نیروی انسانی و مدیران با مقدار وزن ۰/۴۰۹، اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی با مقدار وزن ۰/۴۰۱، بیشترین و کمترین میزان اهمیت را در توسعه مدیریت منابع انسانی در نواحی روستایی خاش به خود اختصاص داده‌اند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی شناسایی مقوله‌های توسعه مدیریت مناسب و کارآمد منابع انسانی نواحی روستایی در قلمرو کوچ‌نشینان در شهرستان خاش انجام شده است. بر این اساس، طبق یافته‌های به دست آمده مشخص شد، ارزیابی مهارت‌های مدیران و نیروی انسانی در روستاها و شناسایی چالش‌ها و مشکلات در همکاری بین آنها، تقویت در اعتماد متقابل و آگاهی ساکنین محلی، تقویت مشارکت و همکاری بین نیروی انسانی و مدیران، اصلاح رویکردهای ناکارآمد در نواحی روستایی، اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی، به عنوان عوامل موثر در توسعه مدیریت کارآمد و سنجیده منابع انسانی در نواحی روستایی قلمرو کوچ‌نشینان خاش شناسایی شدند، و از بین آنها اصلاح رویکردهای ناکارآمد در نواحی روستایی با مقدار وزن ۰/۴۴۱، بیشترین میزان اهمیت را شامل شده است. آنچه باعث رنجش روستاهای ایران در تمامی مباحث مربوط به توسعه می‌گردد، رویکردهای نامتعارف توسعه از جمله رویکرد متمرکز و بالا به پایین در بخش‌های مدیریتی می‌باشد. بر این اساس، لازم است با نهادهای سازای رویکرد نامتمرکز و توجه به رویکرد پایین به بالا، نقش مردم را

با به حداقل رساندن دخالت دولت (سازمان‌های دولتی)، در تمامی ابعاد برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرا را ارتقاء داد. همانطور که بارها مطرح شده که تاکید بر انگاره وابستگی روستاییان به دولت و عدم نتیجه‌گیری مناسب از آن (اثار منفی آن از جمله مهاجرت، افزایش اختلاف بین طبقات روستایی و ...) شاهد دگرگونی این انگاره و گرایش به انگاره جدید هستیم، یعنی تاکید بر تغییر رویکرد توسعه در مناطق روستایی شده است. بر این اساس لازم است برای توسعه مدیریت کارآمد در منابع انسانی، در ابتدا رویکرد توسعه در نواحی روستایی ایران از جمله شهرستان خاش تغییر کند. سپس در کنار این مقوله، ارزیابی مهارت‌های مدیران و نیروی انسانی در روستاها و شناسایی چالش‌ها و مشکلات در همکاری بین آنها، از دیگر موارد با اهمیت در توسعه مدیریت منابع انسانی در نواحی روستایی این شهرستان محسوب شدند. در این راستا می‌توان چنین مطرح نمود، عملکرد مدیریت منابع انسانی به سیستم انگیزشی رهبر و قدرت و نفوذ آن در تصمیم‌گیری و اجرای طرح‌های توسعه در مناطق روستایی از سوی اعضای شورا و دهیاران مربوط می‌شود. در این بین، لازم است مدیران با تحصیلات دانشگاهی مرتبط با مسائل روستایی، قدرت و نفوذ خودشان را در متقاعد کردن مردم روستا، تصمیم‌گیری، اجرای طرح‌های مرتبط، تعامل با دیگر سازمان‌های دولتی داشته باشند و با قدرت در بیان، جلسات منظم را با مردم روستا داشته باشند، و در نهایت گزارشی از فعالیت را به مردم روستا ارائه نمایند. در واقع ویژگی‌های مهارتی مدیران در نواحی روستایی شهرستان خاش، شروعی برای اعتماد و جلب همکاری و مشارکت نیروی انسانی (مردم محلی) می‌گردد. در کنار ویژگی‌های مهارتی مدیران، ویژگی‌های نیروهای انسانی نیز حائز اهمیت است. بر این اساس، لازم است نیروی انسانی در مناطق روستایی در زمینه‌هایی از جمله: مهارت‌های مذاکره کردن، متقاعد کردن، نقدپذیری و اجماع‌پذیری مورد ارزیابی قرار گیرند، و سپس با شناسایی چالش‌های مربوط به عدم مشارکت نیروی انسانی در روستاها، و مشکلات و معضلات مربوط و موانع بیرونی خارج از روستا به عدم همکاری بین مدیران و نیروی انسانی، در توسعه مدیریت منابع انسانی موثر واقع گردند. بنابراین لازمه عملکرد موفقیت‌آمیز در مدیریت منابع انسانی، بررسی ویژگی‌های خاص مدیران و منابع انسانی خاصی است که برخی از آنها اکتسابی و برخی ذاتی است. بدون شکل مدیران و منابع انسانی می‌توانند روستا را به توسعه دلخواه برسانند که از ویژگی‌هایی که مطرح شد برخوردار باشند.

دیگر مقوله با اهمیت در توسعه مدیریت منابع انسانی، تقویت در اعتماد متقابل و آگاهی ساکنین محلی است. بر این اساس لازم است سطح آگاهی مردم از نقشی و وظایفی که در توسعه مناطق روستایی دارند باید ارتقاء یابد و همچنین ترغیب و ایجاد انگیزش برای مطالبه‌گری در بین آنها توسعه یابد. برای اتفاق این امر تاکید می‌گردد که حس اعتماد باید بین روستاییان و مدیران فراهم گردد، تا همفکری و همکاری در امور جمعی به مرحله انسجام برسد، و از سوی دیگر، سرنوشت روستا در بین مردم روستا باید مورد اهمیت قرار گیرد. چهارمین عامل موثر در توسعه مدیریت منابع انسانی، تقویت مشارکت و همکاری بین نیروی انسانی و مدیران می‌باشد. شیوه‌های مشورتی مدیریت در نواحی روستایی خاش به نوعی بیانگر حضور نظری، اندک و منفعلانه روستاییان در بسیاری از تصمیمات مدیران محلی است که در آن دهیاران و شوراها به دنبال درک و استفاده از روستاییان برای شناسایی اولویت‌ها و چالش‌ها و دیدگاه‌های ایشان برای مسائل موجود در روستا می‌باشند، ولی در مرحله اجرایی حل مشکلات عملاً مشارکت و حضور روستاییان مشاهده نمی‌شود. تحقق الگوهای مدیریت مشارکتی نیازمند شرایط ویژه‌ای نظیر وجود ارتباطات تگاتنگ بین مردم روستایی و مدیران است. بنابراین، می‌توان با تقویت در مشارکت مردم در تمام فعالیت‌های خدماتی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، و همکاری و انسجام بین نیروی انسانی و مدیران در نواحی روستایی حرکتی رو به جلو و مثبت در جهت تحقق مدیریت مشارکت‌محور دانست. به عبارت دیگر، اگر چه تحقق مدیریت مشارکتی در نواحی روستایی خاش راهی دراز باقی است، ولی می‌توان گذار از سبک‌های آمرانه و دلسوزانه به سوی مدیریت مشارکتی را در برخی روستاها نقطه عطف و امیدواری جهت تحقق این هدف در نواحی روستایی خاش دانست.

در نهایت اقدامات و تهمیدات لازم و سنجیده در راستای عملکرد مطلوب مدیریت منابع انسانی با واحدهای معنایی از جمله: برنامه مشخص از نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات مربوط با روستا با هم‌اندیشی بین مدیران و نیروی انسانی، توسعه و تقویت اقتصاد و امکانات در روستاها، به عنوان مقوله نهایی توسعه مدیریت منابع انسانی در نواحی روستایی مطرح نمود. در این راستا، لازم است با جلسات مکرر و هم‌اندیشی با حضور نیروی انسانی در روستا (مردان، زنان، کودکان) در هر سنی، به اهمیت رفع چالش‌های توسعه روستایی پرداخته گردد و همچنین تاکید می‌گردد برنامه مشخص برای نواحی روستایی خاش تنظیم گردد، و با بررسی نقاط قوت و ضعف در مناطق روستایی فرصت‌ها و تهدیدات مربوط به نواحی روستایی شناسایی گردد.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های صادقلو (۱۳۹۹)، زادفانید و همکاران (۱۴۰۰)، ویتالیسوا و همکاران (۲۰۲۱) و سان و همکاران (۲۰۲۱)، هم‌خوانی دارد. در نهایت با توجه به نتایج پیشنهادات ذیل ارائه شد:

- قدرت اجرایی و تصمیم‌گیری مدیران استانی و محلی به‌ویژه دهیاران در روستاها افزایش یابد؛

- پیشنهاد می‌شود برای هماهنگی و انسجام بیشتر تصمیمات، در فرمانداری شهرستان یک شورا با عنوان شورای سیاست‌گذاری و مدیریت نواحی روستایی، متشکل از دهیاران و کارشناسان و معاونت‌های مختلف، دست‌کم یک بار در سال تشکیل شود؛
- وضعیت استخدامی دهیاران مشخص شود تا آن‌ها با جدیت بیشتری به امور و وظایف مربوطه بپردازند و برای آگاهی آن‌ها از قوانین و مقررات و وظایف خود پیشنهاد می‌شود به صورت پیوسته کلاس‌های آموزشی برای بالا رفتن سطح آگاهی آن‌ها از قوانین و مقررات موجود اجرا شود؛ و
- به منظور بهبود مشارکت مردم روستاهای مورد مطالعه در امور مربوط به آن‌ها، می‌توان پیشنهاد نمود کلاس و یا کارگاه‌های آموزشی و مربوط به توانمندسازی در روستاها برگزار گردد تا روستاییان توان هرچه بیشتر را مربوط به خود به دست آورند. از طرفی با برپایی این چنین کلاس‌هایی می‌توان شاهد ایجاد و افزایش همبستگی درونی روستایی بود.

منابع

- آرمان، مانی، حسینی، سید یعقوب، تنگستانی، الهام، (۱۳۹۵). تاثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکت-های فعال در صنعت پتروشیمی). *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۳، شماره ۵، صص ۱۱۳-۱۳۸.
- پوراحمد، گوهر، ایراندوست، منصور، ادهمی، جمال، (۱۴۰۱). بررسی پیشنهادها و پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار با نگرش سبز در سازمان‌های مدیریت پسماند. *فصلنامه مدیریت سبز*، دوره ۱، شماره ۴، صص ۳۷-۶۰.
- تکلو، علیرضا، شمس‌الدینی، علی، رحمانی، بیژن، ولی شریعت‌پناهی، مجید، (۱۴۰۰). بررسی و تحلیل فضایی- مکانی عوامل چالش‌زای منابع انسانی بخش کشاورزی در نواحی روستایی شهرستان ملایر. *پژوهش‌های جغرافیایی/ انسانی*، دوره ۵۳، شماره ۱، صص ۱۳۹-۱۵۶.
- جانعلی‌زاده قزوینی، مهدی، کفایش‌پور، آذر، رحیم‌پور، امیر، سامانیان، مصیب، (۱۳۹۹). طراحی مدل پارادایمی مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از روش داده بنیاد (مورد مطالعه شهرداری مشهد). *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، دوره ۲۶، شماره ۷۹، صص ۸۳-۱۰۶.
- حسین‌زهی، اسماعیل، کریمیان بستانی، مریم، میری، سیدغلامرضا، (۱۴۰۱). شناخت مجموعه عوامل تاثیرگذار بر تغییر کاربری اراضی در قلمرو کوچ نشینان (مطالعه موردی: شهرستان خاش). *مطالعات برنامه‌ریزی قلمرو کوچ نشینان*، سال ۲، شماره ۲، صص ۱۳۷-۱۵۰.
- دربان آستانه، ع. (۱۳۸۴). جایگاه مدیریت روستایی در برنامه چهارم. *فصلنامه آموزشی، اطلاع‌رسانی و ترویجی دهیاری‌ها*، دوره ۲، شماره ۱۵، صص ۲۵-۳۴.
- رضوانی، محمدرضا. (۱۳۸۳). *مقدمه‌ای بر برنامه‌ریزی توسعه روستایی در ایران*. چاپ چهارم، نشر قومس.
- رکن‌الدین افتخاری، عبدالرضا؛ سجاسی قیداری، حمداهلل؛ عینالی، جمشید. (۱۳۸۶). نگرشی نو به مدیریت روستایی با تأکید نهادهای تأثیرگذار. *مجله روستا و توسعه*، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۳۰-۱۰.
- زادفانید، ابوالقاسم تقی دین پرست، ساجده، نصیری زارع، سعید، پاشایی، پارسا. (۱۴۰۰). شناسایی و ارزیابی عملکرد مدیران در توسعه مناطق روستایی (مطالعه موردی: روستاهای دهستان دولت‌آباد شهرستان مرند). *نشریه علمی جغرافیا و برنامه‌ریزی*، سال ۲۶، شماره ۸۲، صص ۶۷-۸۲.
- شفیعی ثابت، ناصر، میرواحدی، نگین سادات. (۱۳۹۹). الگوی برنامه‌ریزی توسعه روستایی با تأکید بر پایداری‌های نوین (مورد مطالعه: شهرستان‌های پاکدشت و ری در پیرامون کلانشهر تهران). *فصلنامه توسعه پایدار محیط جغرافیایی*، سال ۲، شماره ۳، صص ۱۹۷-۱۸۳.
- صادق‌لو، طاهره. (۱۳۹۹). تحلیل سبک مدیریت محلی در مناطق روستایی و تاثیر آن بر میزان مشارکت‌پذیری روستاییان (منطقه مورد مطالعه: روستاهای دهستان زرین گل شهرستان علی‌آباد). *پژوهش‌های جغرافیای انسانی*، دوره ۵۲، شماره ۳، صص ۸۵۱-۸۷۰.
- صیدالی، محسن؛ صادقی؛ غالم؛ میرزایی گودرزی، زهرا. (۱۳۹۰). جایگاه مدیریت در پیشبرد اهداف توسعه روستایی مطالعه موردی: روستای جوانمردی (شهرستان لردگان). *مجله برنامه‌ریزی منطقه‌ای*، سال ۱، شماره ۲، صص ۹۱-۷۹.
- عنابستانی، علی اکبر. حاتمی‌نژاد، حجت. (۱۳۹۱). مدیریت نوین روستایی و نقش آن در تحول مسکن با توجه به عملکرد دهیاران (مطالعه موردی: دهستان میشن خاص شهرستان ایلام). *مجله جغرافیا و برنامه‌ریزی منطقه‌ای*، سال ۲، شماره ۲، صص ۱۲۱-۱۴۰.
- فرمانداری شهرستان خاش، (۱۴۰۰). *سالنامه آماری فرمانداری شهرستان خاش*.
- قلیپور، وحید. حامدی‌نیا، امیر. (۱۴۰۰). اهمیت مدیریت منابع انسانی پایدار برای دستیابی مقاصد و اهداف توسعه پایدار. *فصلنامه علمی نگرش‌های نوین بازرگانی*، دوره ۲، شماره ۵، صص ۲۰۰-۲۱۶.

Amundsen, S. Martinsen, L. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 1-16.

- Brooks, K., Barclay, K., Grafton, R. Q., & Gollan, N. (2022). Transforming coastal and marine management: Deliberative democracy and integrated management in New South Wales, Australia. *Marine Policy*, Volume 139, May 2022, 104053.
- Halseth, G., & Ryser, L. (2004). *Building Rural Capacity in the New Economy: Service Provision in Rural and Small Town Canada-Cross-Canada Summary Report*. Social Sciences and Humanities Research Council of British Columbia.
- Kai-ji, H. (2015). Village Welfare from the Perspective of Rural Good Governance. *Journal of Taiyuan University of Technology (Social Science Edition)*, 12(1), 1-16.
- Sriram, M. S. (2007). *Rural management education in India: A retrospect*.
- Sun ,Pan. Zhou, Li Ge ,Dazhuan, Xiaoxue, Lu, Mengqiu. (2021), How does spatial governance drive rural development in China's farming areas? *Habitat International*, Volume 109 ,102320.
- Thiede, B. C., Brown, D. L., Sanders, S. R., Glasgow, N., & Kulcsar, L. J. (2017). A demographic deficit? Local population aging and access to services in rural America, 1990–2010. *Rural sociology*, 82(1), 44-74.
- Tanguay, G. A., Rajaonson, J., Lefebvre, J. F., Lanoie, P. (2010). Measuring the sustainability of cities: An analysis of the use of local indicators. *Ecological Indicators*, 10(2), 407-418.
- Teguh, Y. Fitriyah, F. (2020). A Study of Leadership in the Management of Village Development Program: The Role of Local Leadership in Village Governance. *Talent Development & Excellence*, 12(3): 3009 – 3020
- Tomashuk, I. (2017). Problems and prospects of management of rural development, *Baltic Journal of Economic Studies*, 3(5), 214–220.
- Wenchang, W. (2008). Rural Management–The Way Out for Tibetan Rural Areas, *Business and Public Administration Studies*, 3(3), 75–75.