بررسی تأثیر آموزش بر عملکرد دهیاریهای استان گیلان

مهندس شهلا چوبچیان [1]

چکیده :

تواناییهای انسان از طریق دانایی حاصل می‌شود و برای تولید آن می‌بایست سرمایه گذاری کرد یعنی بتوان قدرت انسان را برای انجام کار افزایش داد. چراکه قدرت وتوان فیزیولوژیکی تقریباً درتمام انسانها به ودیعت نهاده شده است. نکته مهم این است که می بایست توان اکتسابی افراد افزایش یابد تا درفرایند تولید، نقش مهم خود را ایفا نماید. با توجه به این‌که آموزش و یادگیری طیف گسترده‌ای را در جهان امروز در بر می‌گیرد، لذا ایجاد تغییر در رفتار یعنی آموزش بسیار مهم است.

این مقاله با هدف بررسی تأثیر آموزش بر عملکرد دهیاریهای استان گیلان انجام گرفته است. تحقیق حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق دهیاریهای استان گیلان بودند که تعداد آنها ۸۳۹ مورد میباشد، که از این بین ۱۴۹ دهیاری به صورت طبقه ای با انتساب متناسب به عنوان نمونه انتخاب شدند . روایی پرسشنامه توسط تعدادی از متخصصان موضوعی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی گویه های تحقیق نیز با آماره آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج حاکی از قابلیت اعتماد بالای این گویه ها برای سنجش متغیرهای تحقیق بود. نتایج نشان داد که تفاوت معنیداری بین عملکرد دهیاریهایی که دهیارانش در کلاسهای ویژه دهیاران شرکت نموده بودند، دیده شد. ولی تفاوت معنی‌داری بین دهیاران با سطح تحصیلات متفاوت از لحاظ عملکرد دیده نشد.

کلمات کلیدی: آموزشهای رسمی، آموزشهای غیر رسمی، عملکرد، دهیاریها.

* دانشجوی دکتری توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

مقدمه

تاسیس دهیاری در روستاها را می‌توان نقطه عطفی در تاریخ مدیریت روستایی به شمار آورد زیرا از هنگام دخالت دولت در مدیریت روستایی و تأسیس انجمن ده همواره مدیریت امور روستا بر عهده انجمن یا شورای ده بوده‌است، اما با تاسیس دهیاری‌ها علاوه بر شورای اسلامی روستا به عنوان تهیه و تصویب کننده برنامه‌های عمران روستایی، مدیریت اجرایی امور روستاها به عهده دهیاری‌ها گذاشته شده است. آنچه بدیهی است این موضوع است که الگوی تاسیس دهیاری در روستاها بر گرفته از ساختار کنونی مدیریت شهری کشور است که دو نهاد شورای اسلامی شهر و شهرداری در آن حضور دارند.

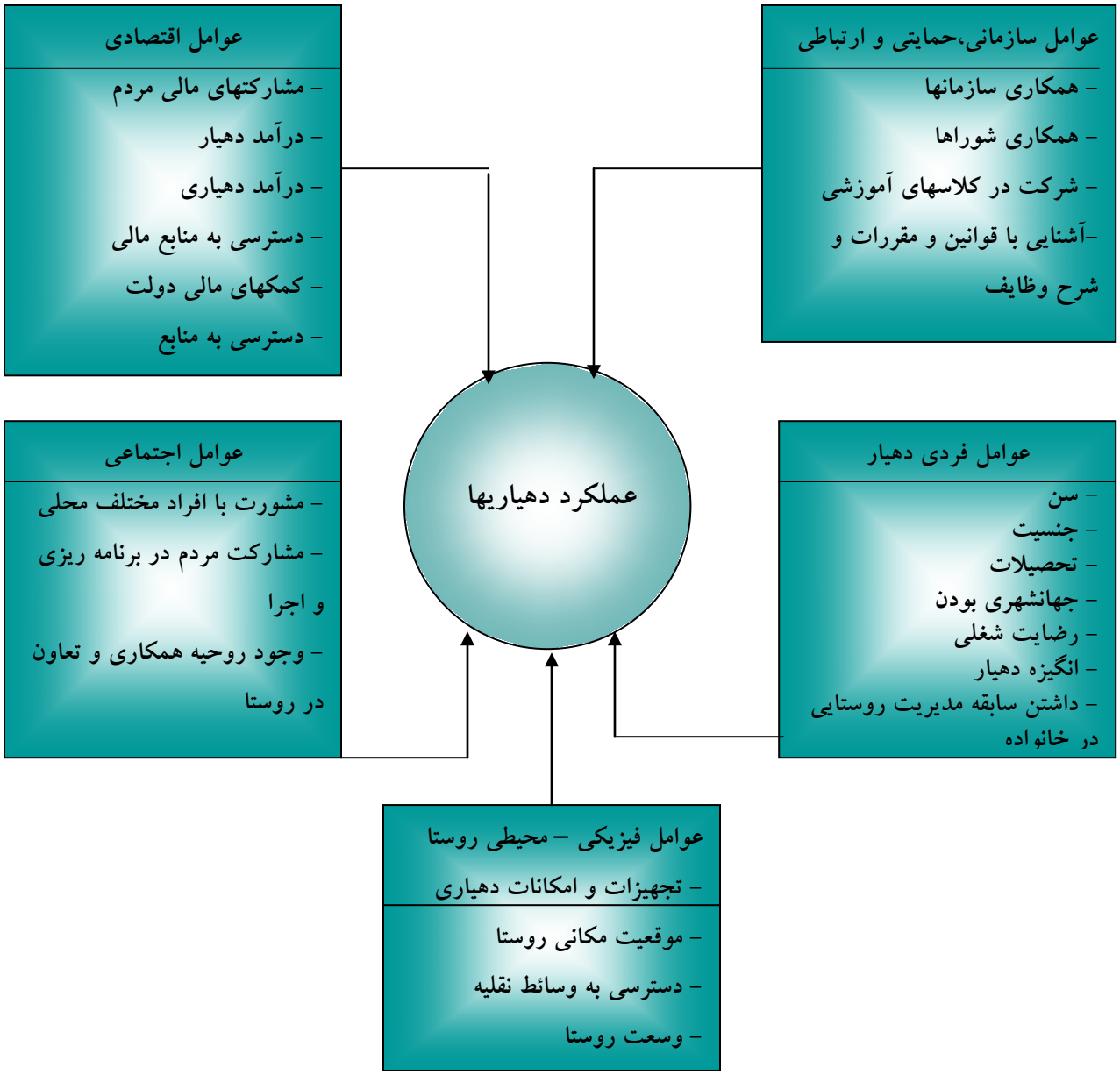
استان گیلان یکی از استان‌هایی است که این رویکرد مدیریت روستایی را در سطح مطلوبی تجربه کرده است. بر اساس آمار و ارقام موجود تا تاریخ ۸۳/۱۰/۳۰ تعداد مجوزهای صادر شده برای تأسیس دهیاری‌ها در استان گیلان ۸۷۸ مورد بوده است (استانداری استان گیلان، ۱۳۸۵). البته تعداد دهیاریهای تأسیس شده در سطح استان ۸۳۹ مورد بوده که نسبت دهیاریهای راه اندازی شده به دارای مجوز ۹۵ درصد می‌باشد که از این تعداد، ۱۴۹ دهیاری به عنوان نمونه انتخاب شدند (استانداری استان گیلان، ۱۳۸۵).

جدول (۱) مربوط به تعداد دهیاری های موجود در هر شهرستان و حجم نمونه انتخابی

نام شهرستان	تعداد دهیاری	تعداد نمونه
آستارا	۱۴	۳
آستانه اشرفیه	۶۱	۱۱
املش	۲۳	۵
بندرانزلی	۱۷	۳
تالش	۶۸	۱۲
رشت	۱۹۴	۳۴
رضوانشهر	۲۵	۴
رودبار	۴۲	۷
رودسر	۵۴	۱۰
سیاهکل	۲۲	۴
شفت	۵۰	۸
صومعه سرا	۷۷	۱۴
فومن	۶۲	۱۱
لاهیجان	۶۶	۱۲
لنگرود	۴۰	۷
ماسال	۲۴	۴
جمع	۸۳۹	۱۴۹

با توجه به شکل گیری این نهاد جدید مدیریتی در روستاهای این استان و با گذشت چهار سال از تجربه اجرایی دهیاری‌ها این مقاله در صدد است تا به بررسی تأثیر آموزش بر عملکرد دهیاریهای استان گیلان بپردازد.

شایان ذکر است که این مقاله برگرفته از پایان نامه با عنوان بررسی عوامل موثر بر عملکرد دهیاریهای استان گیلان می‌باشد که براساس پیشینه تحقیق وبررسی‌ها و مشاهدات اولیه میدانی، تحقیق مذکور عوامل زیر را در عملکرد دهیاریها موثر می‌داند. این عوامل در قالب مدل نظری زیر ارائه شده است.



شکل(۱)چارچوب نظری تحقیق بررسی عوامل موثر بر عملکرد دهیاریهای استان گیلان

و از میان عوامل فوق الذکر این مقاله به ذکر تأثیر آموزش بر عملکـرد دهیاریهـا کـه از جملـه عوامـل سازمانی، حمایتی و ارتباطی و فردی است می‌پردازد.

تعریف آموزش:

آموزش به طور کلی ایجاد تغییر در رفتار فرد است. به بیان دیگر آموزش فرآیندی از یادگیری است که طی آن مجموعه‌ای از دانش‌های مرتبط و منظم همراه بـا عـادات و مهـارت‌هـای حاصـل از آن انتقـال می‌یابد. می‌توان گفت که آموزش جریانی منظم و مستمر است که هدف آن کمک بـه رشـد جسـمانی، شناختی، روانی، اخلاقی، اجتماعی، یا به طور کلی، رشد شخصیت افراد در جهـت کسـب هنجارهـای مورد پذیرش جامعه می‌باشد. بنابراین، آموزش را می‌توان وسیله کسب دانش، مهـارت و آگـاهی و یـا ابزار ایجاد تغییرات مثبت و مفید رفتاری و ذهنی در انسان دانست (موحد محمدی، ۱۳۸۲).

انواع آموزش:

با توجه به این‌که آموزش و یادگیری طیف گسترده‌ای را در جهان امروز در بر می‌گیرد، لذا ایجاد تغییر در رفتار یعنی آموزش، انواع زیر را شامل می‌شود.

الف)آموزش رسمی

این نوع آموزش معمولاً در محیط کنترل شده مثل کلاس درس انجام می‌گیرد و دارای سطوح و مقاطع زمانی مشخصی است که از دورهٔ ابتدایی تا دانشـگاهی را در بـر مـی‌گیـرد. از خصوصـیات ایـن نـوع آموزش می‌توان به هدفمند بودن فعالیت‌ها و رابطه متقابل بین آموزشگر و فراگیر اشاره کرد.

به عبارت دیگر می‌توان آموزش رسمی را آن نوع آموزشی دانست که در نظام تحصیلی سازمان یافته در سطوح ابتدایی، متوسطه و بالاتر انجام می‌گیرد(موحد محمدی، ۱۳۸۲).

ب) آموزش غیر رسمی

اساساً هر نوع برنامه آموزشی سازمان یافته خارج از مدرسه که به تعلیم مهارت‌هـا و کـارآموزی افـراد اختصاص یابد، مانند آموزش بزرگسالان، برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و خدمات ترویج کشاورزی و کلاسهای آموزشی ویژه دهیاران، آموزش غیر رسمی نامیده می‌شود.

ج) آموزش‌های آزاد

آموزش‌های آزاد به کلیه فعالیت های آموزشی گفته می‌شود که به منظور انتقال دانش و تکنولوژی برای عموم مردم انجام می‌گیرد. استفاده از رسـانه هـای ارتبـاط جمعـی ماننـد رادیـو، تلویزیـون و فـیلم از روش‌های آموزش آزاد محسوب می‌شود(موحد محمدی، ۱۳۸۲).

پیشینه تحقیق

گلی کار (۱۳۷۳) در پایان نامه خویش با عنوان تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت اداری بر عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران نتیجه می گیرد که رابطه ایندو در صورتی مثبت است که آموزش باعث تغییرات مفید رفتاری بشود و در بیان آموزش مفید آن را با متناسب بودن با احتیاجات کارکنان و موسسات تعریف می‌کند.

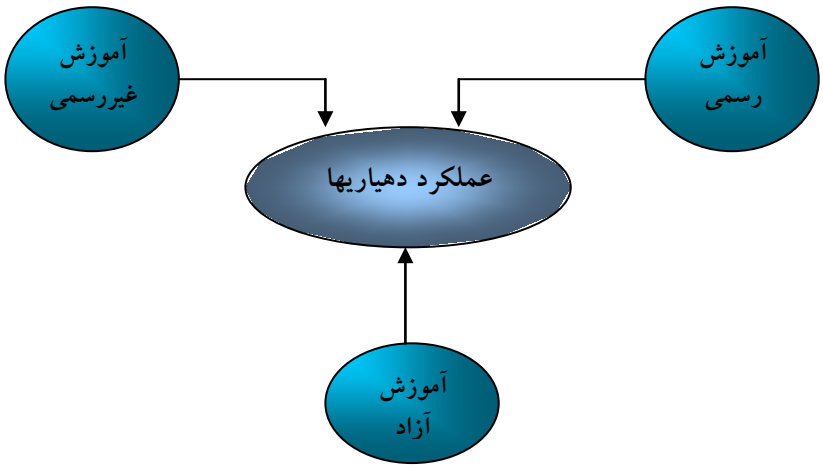
زندی آتشبار(۱۳۷۵) منظور از آموزش، آموزش رسمی، نیمه رسمی و غیررسمی است که این آموزش‌ها خصوصیات نیروی انسانی را که عبارت از فرصت‌ها، مهارت‌ها، دانش و نگرش نسبت به کار است شکل می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهد که بهره‌وری متأثر از خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی است، بنابراین آموزش می‌تواند بهره‌وری نیروی انسانی را تحت‌تأثیر قرار دهد.

واصف (۱۳۷۸) در تحقیقی به تأثیر آموزشهای ضمن خدمت در بهبود و توسعه عملکردکارکنان جهادسازندگی استان آذربایجان غربی پرداخت، نتایج تحقیق نشان داد شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود.

ساندرا سومی و پرومال در سال ۱۹۹۲ تحقیقی را با عنوان متغیرهای تأثیر گذار بر عملکرد شغلی کارشناسان کشاورزی در ایالت های بنگلور و میسور هند انجام دادند. اینان متغیرهای نیاز به پیشرفت، سن، آموزش، تجربه، دانش در مورد نظام آموزش و دیدار ترویج **T&V** ، رضایت شغلی، درگیری شغلی، استقلال شغلی، ویژگی های شغلی، جوسازمانی و تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد نیاز به پیشرفت و سن کارشناسان در میزان عملکرد شغلی این افراد دارای واریانس معنی داری می‌باشند. ولی متغیرهای پیشینه شهری یا روستایی داشتن، مقدار آموزش ضمن خدمت دریافتی، استرس سازمان و استرس شغلی اثر معنی داری روی عملکرد شغلی این افراد نداشته است.

مک کافری(۲۰۰۵) و دنیس (۲۰۰۵) نیز عوامل چهارگانه ۱)محیط و امکانات فیزیکی ۲)مهارتها و آموزش های مورد نیاز ۳)ارزیابی عملکرد و ۴)انتظارات شغلی را در بهبود عملکرد موثر می دانند.

چارچوب نظری تحقیق



شکل(۲) چارچوب نظری تحقیق بررسی تأثیر آموزش بر عملکرد دهیاریها

فرضیه پژوهش:

بین میزان شرکت دهیاران در کلاسهای آموزشی ویژه دهیاران و عملکرد دهیاریها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

و بین میزان تحصیلات دهیاران و عملکرد دهیاریها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بین استفاده از رسانه های ارتباط جمعی مانند رادیو، تلویزیون و فیلم و عملکرد دهیاریها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

تعریف عملیاتی متغیر وابسته تحقیق:

عملکرد دهیاریها : در این تحقیق عملکرد دهیاری و دهیار بر اساس ۴۸ وظیفه تصریح شده در اساسنامه،تشکیلات و سازمان‌های دهیاریها مصوب۱۳۸۰/۱۱/۲۱(اکبری و عبدالهی ،۱۳۸۴) مورد سوال و ارزیابی قرار گرفته است.

یافته‌های تحقیق

الف) توصیف داده ها

براساس اطلاعات گردآوری شده میانگین میزان تحصیلات دهیاران۱۲/۶۲سال می‌باشد. کم‌سوادترین آنها سیکل و باسوادترین لیسانس می‌باشند. از بین ۱۴۹ نفر دهیار ۱۲/۸٪ زیر دیپلم، ۵۹/۷٪ دیپلم، ۳/۴٪

فوق دیپلم، ۲۴/۲٪ لیسانس بودند به عبارت دیگر ۸۷/۲ ٪ از دهیاران مورد مطالعه میزان تحصیلاتشان دیپلم و بالاتر بوده است.

جدول(۲) توزیع فراوانی دهیاران برحسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
زیر دیپلم	۱۹	۱۲/۸
دیپلم	۸۹	۵۹/۷
فوق دیپلم	۵	۳/۴
لیسانس	۳۶	۲۴/۲

باسوادترین:لیسانس کم‌سوادترین:سیکل میانگین :۱۲/۶۲سال نما:دیپلم

همچنین در خصوص میزان شرکت دهیاران درکلاسهای آموزشی ویژه دهیاران (آموزش غیر رسمی) بیشترین فراوانی ۳۶/۹٪ مربوط به افرادی است که ۶ تا ۸ بار در کلاسهای آموزشی ویژه دهیاران شرکت کرده‌اند.

جدول (۳)توزیع فراوانی دهیاران برحسب تعداد دفعات شرکت درکلاسهای آموزشی ویژه دهیاران

دفعات شرکت در کلاسهای آموزشی	فراوانی	درصد
هیچ	۲	۱/۳
۱تا۲ بار	۹	۶
۲تا ۴بار	۱۵	۱۰/۱
۴تا ۶بار	۲۷	۱۸/۱
۶تا ۸بار	۵۵	۳۶/۹
بیش از۸ بار	۴۱	۲۷/۵

نما:۶تا۸بار

براساس اطلاعات گردآوری شده، ۷۱/۸٪ دهیاران تمایلشان به شرکت درکلاسهای آموزشی ویژه دهیاران زیاد و خیلی زیاد بوده است.

جدول (۴)توزیع فراوانی دهیاران برحسب میزان تمایل به شرکت درکلاسهای آموزشی ویژه دهیاران

تمایل به شرکت در کلاسهای آموزشی	فراوانی	درصد
هیچ	۳	۲
خیلی کم	۵	۳/۴
کم	۱۱	۷/۴
متوسط	۲۳	۱۵/۴
زیاد	۴۰	۲۶/۸
خیلی زیاد	۶۷	۴۵
کل	۱۴۹	۱۰۰

نما:خیلی زیاد

ب) تحلیل داده‌ها

در این قسمت از آزمون کراسکال والیس بسته به نوع داده‌ها استفاده شده است.

جدول (۵-۲۲) نتایج آزمون F برای مقایسه میانگینهای سه گروه و بیشتر

ردیف	متغیر گروه بندی	سطح متغیر	آماره			مقدارF	sig	آزمون مقایسات زوجی دانکن (تفاوتها)
			n	sd	$\bar{x}$			
۱	میزان شرکت در کلاسهای آموزشی	الف)هیچ	۲	۱/۰۲۶	-۱۸/۲۲۱	۷/۹۲۷	۰/۰۰	تفاوت بین الف، ب، ج، د با ه و
		ب) ۱یا۲ بار	۹	۷/۴۸۹	-۱۵/۳۱۹			
		ج) ۳یا ۴بار	۱۵	۹/۲۲۰	-۵/۶۷۴			
		د) ۵یا ۶بار	۲۷	۹/۸۲۹	-۸/۲۹۴			
		ه) ۷یا ۸بار	۵۵	۱۴/۸۴۵	۴/۲۲۷			
		و)۹ بار و بیشتر	۴۱	۱۶/۹۴۹	۶/۱۱۹			
۲	سطح سواد دهیار	زیردیپلم	۱۹	۱۸/۶۳۹	۰/۸۰۵۳	۰/۱۶۸	۰/۹۱۸	تفاوت وجود ندارد
		دیپلم	۸۹	۱۵/۵۳۰	-۰/۷۳۰۶			
		فوق دیپلم	۵	۲۷/۶۲۶	۱/۷۹۳۰			
		لیسانس و بالاتر	۳۶	۱۱/۳۷۱	۱/۱۳۲۳			
۳	سن دهیار	۳۰ سال و کمتر	۳۵	۱۵/۶۶۴	۰/۲۳۲۱	۰/۰۰۵	۰/۹۹۶	تفاوت وجود ندارد
		۳۱-۵۰ سال	۱۰۶	۱۵/۱۰۴	-۰/۷۳۸			
		۵۱ سال و بیشتر	۸	۲۰/۲۸۰	۰/۰۴۹۰			

نتایج تحقیق

نتایج نشان داد که تفاوت معنیداری بین عملکرد دهیاریهایی که دهیارانش در کلاسهای ویژه دهیاران شرکت نموده بودند، دیده شد. همچنین نتایج نشان داد که تفاوت معنی داری بین عملکرد دهیاران با تحصیلات مختلف و با سنین متفاوت وجود ندارد. بطوریکه بین عملکرد دهیاریهایی که تحصیلات دهیارانشان زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و بالاتر بود تفاوت معنیداری دیده نشد و البته علت این امر آن است که برای دهیاران شرط حداقل دیپلم لحاظ شده است و در شرایطی خاص با تصدی افراد زیر دیپلم به سمت دهیاری موافقت میشود و پذیرش افراد برای تصدی پستهای سازمانی هر دهیاری از طریق امتحان در همان روستا و با نظارت بخشداری انجام میشود لذا دهیاران از شرایط لازم برای تصدی به سمت دهیاری برخوردار هستند.

بطور کلی نتایج نشان داد که در عملکرد دهیاریها آموزشهای غیر رسمی از آموزشهای رسمی موثرترند و نقس اساسی در بهبود عملکرد دهیاران بازی میکنند و اما در خصوص آموزشهای ازاد هیچ اقدامی در منطقه صورت نگرفته است که این امر توجه ویژه مسئولین مربوطه را میطلبد.

فاز کیفی تحقیق

به منظور گردآوری دادههای مورد نیاز در فاز کیفی از روش نمونهگیری هدفمند استفاده شد. به این صورت که به طور ارادی و عمدی ۳۰ نفر از دهیاران و ۱۵ نفر از کارشناسان حوزه معاونت امور دهیاریهای استان گیلان که از تسلط و تجربهٔ کافی در زمینه ابعاد مسئله و موضوع اصلی تحقیق برخوردار بوده و در عین حال علاقمند به پاسخگویی بودند جهت مشارکت در تحقیق انتخاب شدند.

سئوال اول: چقدر با وظایف و مسئولیتهای دهیاری آشنایی دارید؟

تمامی کارشناسان و همچنین دهیاران اظهار داشتند که به موجب برگزاری کلاسهای متعدد ویژه دهیاران، اکثر دهیاران نسبت به وظایف و مسئولیتها و اختیارات خود اشراف دارند.

سئوال دوم: چه موانع ومشکلاتی را سد راه عملکردتان در دهیاری می بینید؟

در خصوص این سئوال دهیاران یکی از مشکلات عمده خود را عدم هماهنگی با اعضای شوراها اعلام می کردند بطوریکه ابراز میداشتند افراد شورا به علت پایین بودن سطح سواد و بالا بودن سن و عدم آگاهی از وظایف و اختیارات دهیاران و به علت اینکه دهیاران را رقیبی بی‌تجربه و نوپا برای خود می‌دانند، آنها را به رسمیت نشناخته، مانعی جدی برسر راه فعالیتهاشان به حساب می‌آیند همچنین کارشناسان اظهار می‌داشتند که برخی از دهیاران مهندس عمران و یا لیسانسه هستند و در مقابل برخی از اعضای شورا سواد خواندن و نوشتن ندارند این مسئله باعث بروز مشکلات عدیده‌ای در روستا شده‌است. البته شایان ذکر است روستاهایی که بین اعضای شورا و دهیاران همکاری، هماهنگی و مشارکت وجود داشت از عملکرد بالاتری نسبت به مابقی دهیاریها برخوردار بودند.

همچنین کارشناسان مشکل دیگر پیش روی دهیاران را نحوه وضع و وصول عوارض بیان نمودند که مثلاً در منطقه‌ای که تولید گل و گیاه دارند، نحوه وضع وصول عوارض در این مورد مشخص نیست و در پاره‌ای موارد در این خصوص قوانین شفاف نیستند. همچنین دهیاران بیان نمودند که در خصوص وضع و وصول عوارض هیچ مرجع و یا نهادی که با دهیاری همکاری نماید وجود ندارد.

در منطقه‌ای که تولید گل دارند نحوه وضع و وصول عوارض در این مورد مشخص نیست

مشکل دیگر دهیاران عدم همکاری برخی سازمانهاست، بطوریکه برخی از دهیاران ابراز می کردند که مشکلات عدیده‌ای با بنیاد مسکن انقلاب اسلامی جهت صدور پروانه ساختمان دارند و یا جهاد کشاورزی منطقه اصلاً با ایشان همکاری ندارد و یا برخی از سازمانها دهیاران را به رسمیت نمی‌شناسند.

سئوال سوم: در صورتی که کلاسهای آموزشی مرتبط با شغل دهیاری جهت ارتقاء آگاهی و مهارت‌های شغلی شما در روستایتان یا مراکز شهرستان یا استان برگزار شود تا چه حد تمایل دارید در این کلاسها شرکت کنید؟

دهیاران تمایل خود را جهت شرکت در کلاسهای آموزشی ویژه دهیاران زیاد بیان داشتند و برخی از دهیاران که علاقه چندانی به شرکت در کلاسهای آموزشی ویژه دهیاران از خود نشان نمی‌دادند مدعی بودند که هیچ گواهی برای دهیارانی که در این دوره‌ها شرکت نموده و به اتمام رسانده‌اند صادر نمی‌شود و همچنین اظهار میداشتند که کلاسهای آموزش بودجه نویسی ناکافی است و ایشان هنوز هم برای بودجه نویسی با مشکلات زیادی روبرو هستند.

پیشنهادات

۱. نتایج نشان داد که میزان شرکت در کلاسهای آموزشی تأثیر مستقیم و مثبت بر عملکرد دهیاریها دارد. لذا پیشنهاد می‌شود برای بهبود عملکرد دهیاریها کلاسهای آموزشی ویژه دهیاران با تداوم بهتر و گسترده‌تری ادامه یابد. همچنین برخی از دهیاران بیان نمودند که کلاسهای آموزش بودجه نویسی ناکافی است لذا پیشنهاد می‌گردد که کلاسهای آموزش بودجه نویسی با کیفیت بهتری برگزار شود و در صورت عدم رفع مشکل در چارت سازمانی دهیاری، فردی برای انجام این وظیفه مشخص گردد.

۲. مشکل دیگر دهیاران عدم آشنایی اعضای شورا با وظایف و مسئولیتهای دهیاران می‌باشد لذا پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاسهای آموزشی و توجیهی برای افراد شورا آنها را با وظایف و اختیارات دهیاری آشنا ساخته و زمینه همکاری و فعالیت هماهنگ و هم‌افزای آنها را با دهیاران فراهم آورند.

۳. مشکل دیگر دهیاران در خصوص عدم همکاری سازمانها و نهادها با دهیاران جهت وصول عوارض است. در این خصوص لازم است حمایتهای قانونی لازم به عمل آید و همچنین پیشنهاد می‌شود رسانه‌های ارتباط جمعی در جهت معرفی و تبیین جایگاه و نقش دهیاری اقدام نمایند و بطور کلی از آموزش‌های آزاد (استفاده از رسانه های ارتباط جمعی مانند رادیو، تلویزیون و فیلم) به منظور انتقال دانش و تکنولوژی برای عموم مردم استفاده گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود که حوزه معاونت عمرانی استانداری (دفتر امور شهری و روستایی) جلسات توجیهی با حضور مدیران سازمانهای ذی ربط در خصوص تشریح وظایف و زمینه های همکاری سازمانها با دهیاران برگزار نماید.

فهرست منابع

۱. استانداری استان گیلان، ۱۳۸۵، آمار دهیاریها، دفتر امور دهیاریها، گیلان.

۲. اکبری، غضنفر، عبداللهی ، مجید، ۱۳۸۴، مجموعه قوانین و مقررات ده و دهیاری، تهران، قلمستان هنر.

۳. زندی آتشبار، محسن. ۱۳۷۵. بررسی نقش تحصیلات بر بهره‌وری نیروی کار صنایع کشور: شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۴۱۶. تهران.

۴. سیف، علی‌اکبر، ۱۳۶۸، روانشناسی پرورشی،انتشارات آگاه، چاپ چهارم، تهران.

۵. گلی کار، غلامحسین، ۱۳۷۳، بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت اداری بر عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

۶. موحد محمدی، حمید، ۱۳۸۲، آموزش کشاورزی، انتشارات موسسه توسعه روستایی ایران، تهران.

۷. واصف، عبدالله، ۱۳۷۸، تأثیر آموزشهای ضمن خدمت در بهبود و توسعه عملکرد کارکنان جهادسازندگی استان آذربایجان غربی. مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری. تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۸. وزارت کشور، ۱۳۸۴ ،آمار دهیاریها، دفتر امور دهیاریها ، تهران.

۹. **Sundaras wamy –B & peruma L-G. ۱۹۹۲. Variable Influencing the job performance of Assistant Agricultural officers. Karnataka-Journal-of-Agricultural-Sciences. ۵:۳, ۲۴۹-۲۵۴; ۲۴.**

۱۰. **Mukergee, S.K and D.Singh,۱۹۹۵, pay for performance, evaluating performance appraisal and mevitpay, National Acadevuy press. Online: http://www.amazon.com**

۱۱. **Glossary of Rural Extension,۱۹۸۵,Wageningen,The Netherlands**

Investigating the impact of education on Performance of the Village Management Offices (Dehyaries) in Gilan province of Iran

Sh. Choobchian*

Abstract

The empowerment of the people will be achieved through knowledge and for producing it we should invest. it means we could empower people to do their jobs because all of the people have the potential to learn new things. According to the wide range of education and learning in the new world, learning how to treat (education) is so important.
The present study with the aim of investigating the impact of education on Performance of the Village Management Offices (Dehyaries) in Gilan province of Iran was carried out. A survey-descriptive research methodology was adopted in which ۸۳۹ Dehyaries consisted as statistical population. Out of these, ۱۴۹ Dehyaries were selected as sample using a multi-stage sampling technique. Validity of the questionnaire was confirmed by subject mater specialists and Alpha Cronbach Coefficients revealed that the questionnaire is reliable for the data. For data analysis SPSS software were used. The results revealed that informal educations are more important than formal educations in Performance of the Village Management Offices (Dehyaries) in Gilan province of Iran.

Key words: formal education, informal education, performance, Village Management Offices (Dehyaries)

* PhD scholar in Agricultural Development, University of Tehran