

راهبردهای ارتقاء نقش مدیریت محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی (مطالعه موردی: بخش آفتاب شهرستان تهران)^۱

محمدرضا رضوانی^۲، مصطفی هراثینی^۳

تاریخ وصول: ۱۳۹۶/۰۷/۲۲، تاریخ تایید: ۱۳۹۷/۰۲/۲۱

چکیده

مدیریت محلی یکی از نهادهایی است که می‌تواند نقشی بسیار مؤثر در ارتباط با مدیریت انتظامی جامعه به خصوص در نواحی روستایی داشته باشد. هدف از این پژوهش ارزیابی میزان توانمندی مدیریت محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی و بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت انتظامی مناطق روستایی پیرامون کلان‌شهر تهران (بخش آفتاب تهران) می‌باشد. روش تحقیق در این بررسی مبتنی بر روش توصیفی - تحلیلی است. در گردآوری داده‌ها و اطلاعات، از مطالعات کتابخانه‌ای - اسنادی و میدانی استفاده شده است. پایایی داده‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده که نشان دهنده عدد ۰/۸۴۱ است و روایی داده‌ها نیز بر اساس شیوه روایی محتوا (مطابق نظر اساتید) انجام گرفته است. در تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی شامل آزمون t تک نمونه‌ای و روش تجزیه و تحلیل SWOT بهره‌گیری شده است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران محلی مناطق روستایی بخش آفتاب تهران است. ارزیابی میزان توانایی مدیران محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی بخش آفتاب تهران نشان داد در شاخص‌های ساختار، تشکیلات، قوانین و مقررات با میانگین ۳/۳۴، دانش و آگاهی لازم در جهت مدیریت انتظامی با میانگین ۳/۲۵ بالاتر از حد متوسط قرار دارد و نشان‌دهنده وضعیت مناسب توانایی مدیران است. شاخص‌های منابع مالی با میانگین ۲/۳۵، امکانات و تجهیزات مورد نیاز با میانگین ۲/۷۳ در سطح پایین‌تر از سطح متوسط قرار گرفته و وضعیت مطلوبی ندارند. در آخر جهت ارائه راهبردهای مدیریت انتظامی مناطق روستایی بخش آفتاب از تکنیک SWOT استفاده شد. بر اساس یافته‌های این بخش، موقعیت بخش آفتاب در حوزه مدیریت انتظامی مدیران محلی در وضعیت متوسط ارزیابی شد.

کلیدواژگان: مدیریت محلی، توانمندی، مدیریت انتظامی، SWOT، بخش آفتاب، تهران.

۱- این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تحت عنوان «نقش مدیریت محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی پیرامون کلان‌شهر تهران (مورد مطالعه: بخش آفتاب - شهرستان تهران)» است که در دانشکده جغرافیا دانشگاه تهران صورت گرفته است.

۲- استاد جغرافیا و برنامه ریزی روستایی دانشگاه تهران.

۳- کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی روستایی دانشگاه تهران، نویسنده مسئول: haracnim@gmail.com

مقدمه

امنیت انتظامی مفهومی است که از دو واژه امنیت به معنای سلبی آن یعنی عدم تهدید منافع حیاتی و ارزش‌هایی که واحد سیاسی و انتظام به معنای ساماندهی که محیط و تنظیم عوامل و مقررات در یک جامعه یا محیط در تعامل میان دولت و مردم ترکیب می‌گردد. امنیت انتظامی در یک جامعه از یک‌سو از امنیت افراد جامعه ناشی می‌شود و از سوی دیگر از وجود یک سیستم و سامانه نظم ده در جامعه ریشه می‌گیرد (وفادار و ریسی وانانی، ۱۳۹۰). نحوه‌ی تأمین امنیت که از دیرباز موضوع مورد بحث پژوهشگران عرصه‌ی مسائل راهبردی بوده، به دو ایده رئالیستی و ایدئالیستی تجلی می‌یابد (Buzan, 2000). تا دهه‌ی ۱۹۸۰ این دو نحوه برداشت بر همه تفکرات مربوط به مسئله امنیت ملی حاکم بوده است (ریبیعی، ۱۳۸۳). در پی نقد نظریه‌های کلاسیک، نظریه‌ی انتقادی بر لزوم مطالعات جایگزین در عرصه‌ی امنیت پژوهی تأکید کرده است (Bilgin et al, 1998). بعد از جنگ سرد، بوزان به همراه ویور، دوویدل و... در مکتب کپنهاگ، در پی گسترش مفاهیم امنیت، تحلیل‌های ظریفی ارائه دادند و ایده‌ی امنیت اجتماعی را مطرح کردند. آن‌ها این کار را از طریق توجه به ابعاد اجتماعی، اقتصادی، محیطی، سیاسی و نظامی - امنیتی انجام دادند (Bilgin et al, 1998). موضوعی که نخستین بار در آنجا مطرح شد، این بود که اولاً، امنیت - ناامنی، فقط به عوامل نظامی بستگی ندارد، بلکه امروزه مسائل اجتماعی، فراتر از عوامل نظامی ایفای نقش می‌کنند. ثانیاً، متصدی امنیت فقط دولت‌ها نیستند، بلکه نیروهای اجتماعی نیز نقش برجسته‌ای دارند (افتخاری و نصیری، ۱۳۸۳). بدین ترتیب آن‌ها جامعه را مرجع امنیت می‌دانند و معتقدند با ظهور احساس «ما»، جوامع به عنوان موضوع امنیت مطرح می‌شوند (Bilgin et al, 2003).

مدیریت به عنوان یکی از فعالیت‌های اجتماعی بشر سابقه‌ای بس دیرینه دارد، شاید مدیریت را بتوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در زندگی اجتماعی بشر امروز بدانیم. مدیران به سبب جایگاهی که دارند می‌توانند توفیقات ارزشمند و نیز ناکامی‌هایی را برای سامانه تحت مدیریت خویش به وجود آورند. آنان با برنامه‌ریزی راهبردی، تخصیص منابع، سازمان‌دهی افراد، رهبری و مدیریت عملکرد، ارزیابی و کنترل نقش مهمی در مسیر تعالی سازمان دارند (Armstrong, 2008: 12).

در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که مأموریت‌ها و اهداف سازمان‌ها تحقق می‌یابند، از منابع و امکانات موجود بهره‌برداری می‌شود، و توانایی و استعداد‌های انسان‌ها از قوه به فعل درمی‌آید. در فرایند برنامه‌ریزی و توسعه روستایی، مدیریت جایگاه و نقش بسیار مهمی دارد. بدون مدیریت روستایی مشروع و کارآمد، اهداف توسعه روستایی تحقق نخواهد یافت (بدری و موسوی، ۱۳۸۸).

از سوی دیگر با افزایش جمعیت مناطق و شکل‌گیری سکونتگاه‌ها، روند وقوع جرم رو به فزونی نهاده و هرچه این اجتماعات گسترده‌تر گردد، دامنه وقوع جرم نیز افزون می‌گردد و لزوم مبارزه با آن و برنامه‌ریزی در جهت پیشگیری از جرم، امری انکارناپذیر و ضروری می‌نماید. دانشمندان علوم اجتماعی و جرم‌شناسی، هر یک از منظری، جرم و راهکارهای پیشگیری از آن را مورد مطالعه قرار داده‌اند، اما آنچه را که نباید هیچ‌گاه از نظر دور داشت، نقش مؤثر مدیریت اجتماعات بشری است که از آن به عنوان مدیریت محلی یاد می‌نماییم. از این‌رو این پژوهش سعی دارد تا ضمن بررسی میزان توانمندی مدیران محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی پیرامون کلان‌شهر تهران، راهبردهایی را در جهت ارتقاء نقش آنان در مدیریت انتظامی ارائه نماید. بر این اساس سؤالات اساسی این پژوهش عبارت‌اند از:

۱- میزان توانمندی مدیریت محلی جهت انجام وظایف مرتبط با مدیریت انتظامی نواحی روستایی چقدر است؟

۲- راهبردهای مناسب برای ارتقاء نقش مدیریت محلی در مدیریت انتظامی نواحی روستایی بخش آفتاب کدام است؟

مبانی نظری تحقیق

امنیت اجتماعی: امنیت اجتماعی نسبت نزدیکی با مفاهیم نظم اجتماعی، هویت اجتماعی، همبستگی اجتماعی و در نهایت، اعتماد اجتماعی دارد. در این رابطه، جوامع زمانی از امنیت اجتماعی برخوردارند که هویت آنها مورد تهدید واقع نشود و بقای جامعه دچار مشکل نگردد (زندى، ۱۳۸۶: ۱۷۵). در سطح امنیت اجتماعی نیز می‌توان از (امنیت جماعتی و گروهی)، (امنیت اقلیت‌ها و قومیت‌ها) و (امنیت حرکت‌های جمعی) نام برد.

مراد از امنیت جماعتی و گروهی بیش از هر چیز به نحوی امنیت بخشی از جامعه باز می‌گردد که دارای منافع و یا علایق مشترک خاص هستند. هرگونه تزلزل در امنیت گروه‌های اجتماعی و جماعت‌های خاص و گروه‌های دارای خرده فرهنگ‌های تازه ظهور یافته، ممکن است به سرعت به کل تسری یافته و یک سامانه انتظام بخش را با بحران‌های غافلگیر کننده رو به رو کند. موضوع اقلیت‌ها و قومیت‌ها از دیدگاه امنیت انتظامی هنوز از مباحث جدید در ایران است. شاید به دلیل عدم اصطکاک جدی میان اقلیت‌های دینی در ایران و یا حتی عدم برخوردهای جدی میان قومیت‌ها به علت حضور و وجود فرهنگ غنی اسلامی و ایرانی در این مرزوبوم، با بحران‌های بسیار حادی در این زمینه روبه رو نشده‌ایم، ولی نمی‌توان از عدم بروز آنها در آینده سخن گفت. موضوع اقلیت‌ها و قومیت‌ها و ایجاد امنیت و حفظ و توسعه این امنیت برای آنها از اهمیتی ویژه برخوردار است. به طور طبیعی حرکت‌های جمعی ممکن است به صورت مسالمت‌آمیز و یا قهرآمیز بروز کند و در هر دو صورت، به نحوی امنیت انتظامی را دچار مشکل و یا حتی بحران ساخته و بسیاری از پیامدهای انتظامی را در پی خواهد داشت. حرکت‌های قهرآمیز، اغتشاش‌ها، آشوب‌ها و به صورت وسیع‌تر بحران‌ها نیز ممکن است مشکلات و چالش‌های جدی برای متصدیان امور انتظامی در پی داشته باشد (وفادار و ریسی و انانی، ۱۳۹۰: ۹-۶).

مؤلفه‌های امنیت اجتماعی: مؤلفه‌های امنیت اجتماعی شامل امنیت مالی، جانی، زیستی، بهداشتی، شغلی و روانی است.

۱. امنیت مالی: امنیت مالی یعنی فقدان ترس و نگرانی و اطمینان در سرمایه‌گذاری (صالحی امیری و کاوسی، ۱۳۸۷: ۲۲۰). امنیت اقتصادی (مالی) یعنی ایجاد یک چارچوب نهادی که مشوق و موجب اعتماد پس‌انداز کنندگان و سرمایه‌گذاران بوده و امنیت فیزیکی افراد و امنیت حقوقی معاملات را تضمین نماید معنی گردیده است. امنیت در سطح خرد امنیت اشتغال و درآمد و در سطح کلان به امنیت در سرمایه‌گذاری در کشور و اشتغال‌زایی است (سویزی و محمدی، ۱۳۹۰: ۱۲۰). امنیت اقتصادی (مالی) بر اساس برنامه توسعه سازمان ملل متحد در گزارش سال ۱۹۹۴ بدین صورت بیان شده که امنیت اقتصادی یکی از مفاهیم امنیت انسانی که هدف آن کسب درآمد مطمئن اشخاص از طریق شبکه اقتصادی سالم است (محمد نسل، ۱۳۸۷: ۳۶۶).

۲. امنیت بهداشتی: امنیت بهداشتی بر اساس برنامه توسعه سازمان ملل متحد در گزارش سال ۱۹۹۴ بدین صورت بیان شده که یکی از مفاهیم امنیت انسانی که مفهوم آن تأمین و تضمین حداقلی از بهداشت در برابر بیماری‌ها و برخورداری از سبک زندگی سالم است (محمد نسل، ۱۳۸۷: ۳۶۶).

۳. امنیت جانی: امنیت جانی و حفظ جان انسان‌ها یکی از مهم‌ترین ابعاد امنیت است که در قرآن کریم بدان توجه و عنایت فراوان شده است (منصوری، ۱۳۸۵: ۹).

۴. امنیت روانی: امنیت روانی یعنی کمک به رشد و شکوفایی استعدادها و در نهایت کارآمد شدن افراد در جامعه با ایجاد با ایجاد عزت‌نفس و آرامش روحی و روانی در افراد است (ذبیحی، ۱۳۸۵: ۳۷). امنیت روانی یعنی فقدان ترس و نگرانی و حفظ حرمت (آبرو و حیثیت) شهروندان در جامعه (صالحی امیری و کاوسی، ۱۳۸۷: ۲۲۰).

۵. امنیت شغلی: امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدید کننده و شرایط مناسب کاری در آن شغل (اعرابی، ۱۳۸۰: ۷). امنیت شغلی یعنی احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضا نیازها و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد (شاکری نیا، ۱۳۷۶: ۳۳). احساس امنیت شغلی مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (سرمد، ۱۳۷۲: ۱۰).

۶. امنیت زیستی: امنیت محیط‌زیست (زیستی) بر اساس برنامه توسعه سازمان ملل متحد در گزارش سال ۱۹۹۴ بدین‌صورت بیان شده که امنیت محیط زیست یکی از مفاهیم امنیت انسانی است که به معنی حمایت از مردم در برابر تخریب کوتاه‌مدت و بلندمدت طبیعت است. عدم دسترسی به آب بهداشتی و آلودگی هوا، همچنین گرم شدن کره زمین بر اثر تصاعد گازهای گلخانه‌ای از چالش‌های اصلی بشر در زمینه امنیت محیط‌زیست به شمار می‌رود (محمد نسل، ۱۳۸۷: ۳۶۶).

تعریف و مفهوم مدیریت: پیدایش موضوع اداره کردن و مدیریت مربوط به عصر حاضر نیست، بلکه بشر از ابتدا متوجه این نکته بود که با توجه به کمبود منابع انسانی و مادی، برای رسیدن به هدف، نیازمند تأمین منابع و هدایت افراد به سوی آن هدف است. برخی از پژوهشگران، سابقه مدیریت را به آغاز پیدایش انسان نسبت می‌دهند و بر این باورند که هنر مدیریت با شکل‌گیری نهاد خانواده مطرح شده است. برخی نیز مدیریت را به گونه‌ای دیگر تعریف کرده‌اند. صاحب‌نظران مدیریت را هنر انجام امور به وسیله دیگران توصیف کرده و بر نقش دیگران و قبول هدف از سوی آنان تأکید ورزیده‌اند. گروهی مدیریت را علم و هنر هماهنگی کوشش‌ها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین توصیف کرده و گروهی آن را در قالب انجام وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی و جز آن بیان کرده‌اند (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۲). برخی نیز معتقدند مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارا منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات و هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۷۹: ۶). همچنین طبق تعریفی دیگر مدیریت فراگیرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده، صورت می‌گیرد. این تعریف پنج نکته اساسی ذیل را در بردارد که زیربنای مفاهیم کلی مدیریت در حوزه‌های نظریه‌پردازی و کاربردی هستند: مدیریت یک فردگرا است / مدیریت بر هدایت تشکیلات انسانی دلالت دارد / مدیریت مؤثر مبتنی بر تصمیم‌گیری مناسب و دستیابی به نتایج مطلوب است / مدیریت کارا متضمن تخصیص و مصرف مدبرانه منابع است / مدیریت بر فعالیت‌های هدف‌دار تمرکز دارد (Carlisle, 1976: 5).

کارکردهای مدیریت: مدیران با بهره‌گیری از کلیه منابع مادی و انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان تلاش می‌کنند. شغل هر مدیری بر عهده داشتن مسئولیت‌های کلیدی است تا به سازمان در دستیابی به عملکرد بالا از طریق به کارگیری تمام منابع خود اعم از مادی و انسانی کمک کند و این کار از طریق فرایند مدیریت انجام می‌شود که شامل وظایف و عناصر متعددی است. صاحب‌نظران، وظایف یا کارکردهای مدیریت را به عناوین مختلف بیان نموده‌اند. طبقه‌بندی عناصر مدیریت طبق نظریه هنری فایول^۱ شامل برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، فرماندهی، هماهنگی و کنترل هست و لوتر گیولیک^۲ یکی از دانشمندان معاصر علوم اداری وظایف مدیر را شامل برنامه‌ریزی، کارگزی، فرماندهی، هماهنگی، گزارش دهی و بودجه‌بندی می‌داند. شمهورن^۳ وظایف مدیریت را مشتمل بر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل بیان می‌کند (Schemehorn, 1972: 132). مطابق نظر هوسی و بلانچارد^۴ نیز کاراکترهای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، سازمان‌دهی، انگیزش و کنترل در بحث مدیریت اهمیت دارند (Hersey & Blanchard, 1972: 132).

امروزه وحدت نظر نسبی در ارتباط با عناصر با وظایف مدیریت حاصل شده و اکثر صاحب‌نظران کارکردهای اصلی مدیریت را شامل برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، رهبری و کنترل می‌دانند (Allen, 1998: 143). برنامه‌ریزی: عبارت است از فرایند تعیین اهداف سازمانی و تصمیم‌گیری درباره نحوه رسیدن به آن‌ها. سازمان‌دهی: عبارت است از تنظیم فعالیت‌ها، انسان‌ها و سایر منابع برای انجام کار و حصول هدف‌ها و بدین ترتیب مستلزم تقسیم کار، طبقه‌بندی وظایف و تفویض اختیار است. هماهنگی: ایجاد موازنه، همبستگی و وحدت بین وظایف متعددی که واحدهای مختلف سازمان به منظور تأمین هدف مشترک انجام می‌دهند.

رهبری: برانگیختن افراد به منظور همکاری در راستای دستیابی به عملکرد مطلوب. کنترل: اندازه‌گیری عملکرد و مقایسه نتایج عملیات با هدف‌های اولیه و برنامه‌های پیش‌بینی شده به منظور حصول اطمینان از دستیابی به نتایج مطلوب (اهداف سازمانی) (بدری و موسوی، ۱۳۸۸).

1-Henry Fayol
2-Luther Gulick
3- Schemehorn
4- Hersey & Blanchard

مدیریت محلی: ایجاد و توسعه مدیریت محلی در رشد و توسعه شعور اجتماعی مردم و همچنین در دوام و بقا حقوق مردم بسیار حائز اهمیت است، اگر مدیریت محلی و به تعبیری حکومت محلی به معنای واقعی کلمه به وجود آید در آن زمان مردم محلی خود نیازهای محلی را تشخیص می‌دهند. در سیستم مدیریت محلی نه تنها امور با مشارکت مردم محل انجام می‌شود بلکه شعور اجتماعی مردم و محل به طور طبیعی در امور محلی ارتقا می‌یابد. نیروی ابداع و ابتکار، اعتماد به نفس و علاقه به شناخت سریع و به هنگام نیازها و مشکلات محلی در مردم تقویت می‌شود، تصمیمات سریع‌تر اتخاذ می‌شوند و در پیشبرد هدف‌ها و تحقیق آرمان‌های محلی، کوشش و پشتکار صمیمانه و بی‌دریغ ابراز می‌گردد.

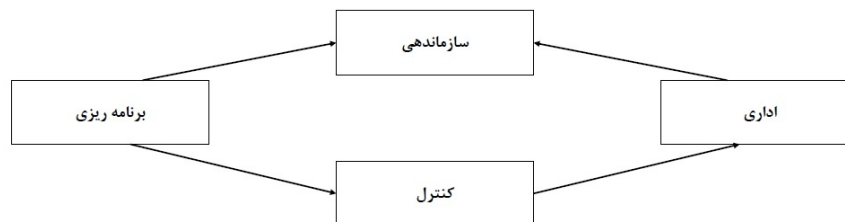
در نگرش جدید توسعه بازگشت به ویژگی متمایز تاریخی هر جامعه از یک طرف و پرهیز از القای نسخه‌های تجویزی توسعه از بالا به پایین از طرف دیگر مورد تأکید قرار می‌گیرند و در آن هویت محلی به عنوان زیربنای مدیریت محلی ابزار اصلی توسعه پایدار روستایی به شمار می‌رود. در واقع هویت محلی مبنای اصلی محلی‌گرایی و اداره محلی امور جامعه در قالب عنوان مدیریت محلی است و از آن‌ها که در بطن آن تمرکززدایی، خودگردانی، مشارکت محلی، مشروعیت محلی، توسعه محلی و خوداتکایی نهفته است. در این زمینه توانایی فنی و مدیریتی حکومتی محلی مشروعیت سیاسی در تصمیم‌گیری دسترسی به منابع و داشتن چارچوب حقوقی از پیش شرط‌های اصلی تحقق عملی مدیریت محلی است (شفیعی، ۱۳۷۹: ۳۴-۴۳).

وظایف مدیریت در سازمان‌های محلی: وظایف مدیریت در سازمان‌ها و نهادهای محلی شامل برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، مدیریت منابع و امکانات، هدایت، رهبری، کنترل و نظارت است که به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

برنامه‌ریزی: برنامه‌ریزی اولین وظیفه مدیریت در نهادها و سازمان‌های محلی است. برنامه‌ریزی عبارت از تعیین هدف کوتاه و پیش‌بینی راه رسیدن به آن است. در واقع برنامه نوعی تعهد به انجام فعالیت‌های معین برای تحقق هدف به شمار می‌آید (koontz, 1998:103-104). مهم‌ترین عنصر برنامه‌ریزی پیش‌بینی است.

مدیران در نهادها و سازمان‌های محلی برای برنامه‌ریزی باید از روش‌های مختلف پیش‌بینی نتایج زمان و ارزش‌گذاری که می‌تواند یک یا ترکیبی از این روش‌ها باشد استفاده کنند. این روش‌ها عبارت‌اند از قضاوت آگاهانه، پیمایشی، تجزیه و تحلیل نرخ روند و تجزیه و تحلیل سناریو (مقیمی، ۱۳۸۲: ۱۲۱). برنامه‌ریزی در مدیریت نهادهای محلی از پایین به بالا صورت می‌گیرد. برنامه‌ریزی از پایین به بالا با تدوین برنامه‌هایی شروع می‌شود که در سطوح عملیاتی شکل می‌گیرند، بدون آن‌که به محدودیت‌های کلی سازمان توجه شود. آنگاه این برنامه‌ها از طریق سلسله مراتب به بالاترین سطح مدیریت ارائه می‌گردد (رضاییان، ۱۳۷۹: ۱۷۸).

کارکرد مدیریت روستایی: کارکرد مدیریت روستایی را می‌توان در چهار زمینه برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، اداره و کنترل خلاصه نمود که به صورت یک حلقه ابعاد مختلف کارکرد مدیریت روستایی به یکدیگر پیوند داشته و خلل در یکی از زمینه‌ها دیگر عرصه‌ها را نیز دچار مشکل خواهد کرد. هرچند که ممکن است برخی از زمینه‌ها کم‌رنگ باشند. اما تمامی عرصه‌های فوق را در حیطه مسائل عمومی روستا شامل می‌شود. بررسی تفصیلی هر یک از ابعاد فوق و ارائه سازمان و کار لازم برای اجرای ابعاد گسترده وظایف مدیریت روستایی، وظیفه مناسب‌تری را برای تحقق توسعه روستایی فراهم می‌نماید (بدری و موسوی، ۱۳۸۸).



شکل ۱: کارکرد مدیریت روستایی (منبع: بدری و موسوی، ۱۳۸۸).

پیشینه پژوهش

در ارتباط با نقش مدیریت محلی در ایجاد امنیت انتظامی مناطق روستایی تاکنون پژوهشی صورت نگرفته ولی در ارتباط با احساس امنیت و مباحث مرتبط با امنیت پژوهش‌هایی صورت گرفته است که به اختصار شرح داده می‌شود: علیرضا دربان آستانه (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی و تحلیل احساس امنیت روستاییان نواحی مرزی (مطالعه موردی: استان ایلام)» با استفاده از روش پیمایشی به بررسی احساس امنیت روستاییان پرداخته است. داده‌های مورد نیاز از ۱۲۳۰ نفر در ۵۲۵ روستای استان در سال ۱۳۹۰ با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده، به منظور ارزیابی و تحلیل احساس امنیت از روش‌های آمار فضایی شامل آماره موران و روش کریجینگ و برای تبیین متغیر وابسته از تحلیل‌های همبستگی دو متغیره و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد احساس امنیت روستاییان در سطح استان با میانگین ۴۸٫۲ در حد متوسط و پایین می‌باشد. نتایج تجزیه واریانس یک‌طرفه نیز حاکی از عدم اختلاف معنی‌دار بین شهرستان‌های استان می‌باشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد متغیرهای شاخص برخورداری، عملکرد رسانه (رادیو)، تجربه غیرمستقیم جرم، جمعیت روستا، اعتماد روستاییان به دولت، درصد اجرای طرح‌های و عملکرد پلیس مهم‌ترین عوامل مؤثر بر احساس امنیت روستاییان می‌باشند. اصغر ضرابی و مهدی جمالی نژاد (۱۳۸۹)، به بررسی «نقش مدیریت هماهنگ شهری در تحقق بخشی میزان امنیت اجتماعی؛ مورد پژوهی: استان اصفهان» پرداخته‌اند. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی و از شاخه میدانی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای شوراهای اسلامی شهرهای استان (۴۹۸ عضو) و شهرداران استان (شامل ۱۰۰ شهردار و ۱۴ مدیر منطقه) بوده است. یافته‌های پژوهش مبین آن بود که دستیابی به ساختار مناسب در مدیریت هماهنگ شهری می‌تواند با همگرایی و تقویت امکانات اجرایی و اداری شهرها و قادر ساختن مقامات محلی برای شناسایی مشکلات و اولویت‌ها، ایجاد و اجرای سیاست‌های توسعه پایدار را تسهیل کند و با نظامی غیرمتمرکز؛ سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت دقیق‌تر دولت، اقتدار و کارآمدی، پیشبرد سریع برنامه‌ها و همسو کردن امور محلی و ملی و احساس تعلق و همبستگی میان شهروندان را افزایش داده و در تحقق امنیت اجتماعی مؤثر باشد.

پیرسون و بریتزک (۲۰۱۴)، به بررسی روابط بین ترس از وقوع جرم و عوامل محیطی - کالبدی و خصوصیات فردی افراد در نیویورک پرداختند. برای گردآوری داده‌ها از داده‌های سرشماری و داده‌های پلیس استفاده شد. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد، بین متغیر وابسته (ترس از وقوع جرم) و جنسیت زن، تجربه قبلی جرم، و احساس محرومیت ارتباط مثبت و با متغیرهای کیفیت شغل، مدت اقامت در محله و سن ارتباط منفی مشاهده شد (Pearson & Breetzke, 2014: 288).

روش تحقیق

تحقیق حاضر با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی و به روش کمی به بررسی میزان توانمندی مدیریت محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی واقع در بخش آفتاب تهران پرداخته است. این پژوهش مبتنی بر روش پیمایشی بوده و از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش مدیران محلی (شامل دهیاران و اعضای شورای اسلامی) بخش آفتاب می‌باشند، به همین منظور تعداد ۳۱ نفر از دهیاران و اعضای شورای اسلامی روستاهای موردنظر مورد پرسشگری قرار گرفتند. سؤالات پرسش‌نامه بر مبنای سنجش سطح توانایی و میزان مهارت‌های مدیران محلی نسبت به مدیریت انتظامی در سکونتگاه‌های روستایی بوده و در روستاهای دارای دهیاری و شورای اسلامی اقدام به جمع‌آوری و تکمیل کردن آن شد. گویه‌های انتخابی در این پرسشنامه بیشتر بر عوامل و زمینه‌های مؤثر بر توانایی و اقدامات مدیران محلی در ارتباط با مدیریت انتظامی تأکید داشته، به این صورت که شاخص‌های مدیریت انتظامی که مرتبط با وظایف مدیران محلی بوده (شامل ساختار، تشکیلات، قوانین و مقررات، منابع مالی، دانش و آگاهی و امکانات و تجهیزات) به صورت مطالعه منابع مختلف کتابخانه‌ای و اسنادی جمع‌آوری و سپس با توجه به قوانین و مقررات دهیاری‌ها و شوراها و توانایی آن‌ها، گویه‌هایی مشخص شده است. شاخص‌ها و گویه‌های مورد استفاده در این پرسشنامه در جدول (۲) ارائه شده است.

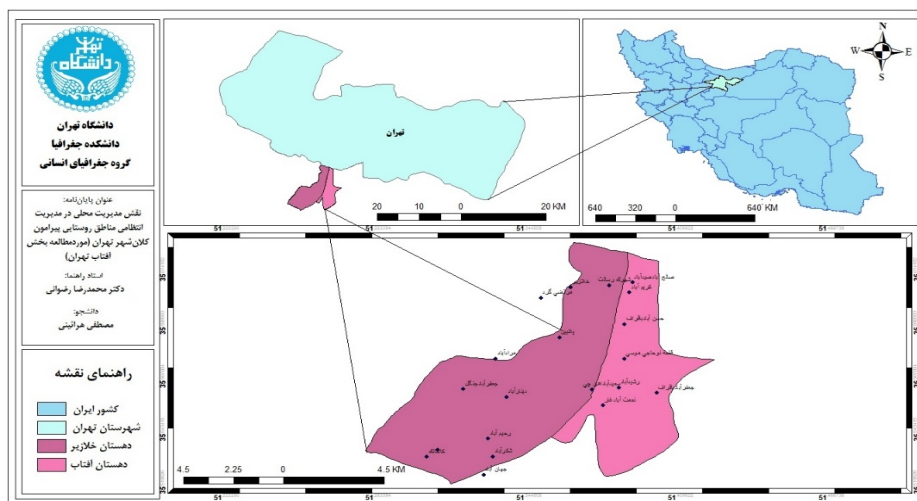
برای سنجش روایی (اعتبار)، با استفاده از روایی صوری، نظرات اساتید راهنما و مشاور بررسی و پایایی آن با استفاده از آزمون کرونباخ در محیط نرم‌افزاری Spss معادل ۰/۸۴۱ تعیین شد که گویای هماهنگی و پایایی بالای داده‌ها است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی در نرم‌افزار Spss استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی، از میانگین‌گیری و درصدگیری؛ و در سطح آمار استنباطی، برای بررسی ارتباط میان متغیرها از آزمون *t* تک نمونه‌ای بهره‌گیری شده است. و در مرحله بعد با استفاده از مدل تحلیل SWOT راهبردهایی مناسب جهت ارتقاء نقش مدیریت محلی در مدیریت انتظامی نواحی روستایی تدوین شده است.

جدول ۲: شاخص‌ها و گویه‌های مورد استفاده در پرسشنامه مدیران محلی (میزان توانایی مدیران محلی) (منبع: شاخص‌های تحقیق، ۱۳۹۶)

متغیر	شاخص	گویه‌ها	تعداد
توانایی مدیریت محلی	ساختار، تشکیلات، قوانین و مقررات	داشتن نیروهای متخصص - ارتباط و تعامل با بخش‌داری و فرمانداری در زمینه مدیریت انتظامی - تعامل با مسئولان سایر دستگاه‌های دولتی در زمینه مسائل امنیتی و انتظامی - وجود آئین‌نامه‌هایی برای همکاری مدیریت محلی با نیروی انتظامی - توانایی قانونی در مقابله با جرائم - وجود قوانین و دستورالعمل‌های مناسب و شفاف برای مدیریت انتظامی بحران - وجود قوانین مناسب برای تفویض اختیار به شورا	۷
	منابع مالی	بهره‌مندی از کمک‌های مالی نیروی انتظامی - بهره‌مندی از کمک‌های مالی بخش‌داری و فرمانداری در زمینه امنیت انتظامی - بهره‌مندی از کمک‌های مالی سایر نهادهای دولتی مرتبط با این زمینه	۳
	دانش و آگاهی	آگاهی و دانش نسبت به قوانین و مقررات انتظامی - شرکت در کلاس‌های آموزشی مرتبط با مدیریت انتظامی - وجود آمادگی جسمی و ذهنی جهت مقابله با حوادثی که از قبل پیش‌بینی نشده‌اند (از طریق آموزش و انجام مانورهای مختلف).	۳
	امکانات و تجهیزات	برخورداری از تجهیزات و امکانات لازم - ارائه پیشنهاد جهت رفع کمبودها، نارسایی‌ها و نیازهای انتظامی به مقامات ذی‌ربط - دسترسی به اطلاعات خطر و ضوابط طرح‌های مدیریت انتظامی	۳

محدوده مورد مطالعه

بخش آفتاب یکی از بخش‌های شهرستان تهران واقع در استان تهران است که از نظر موقعیت جغرافیایی در ناحیه‌ای هموار و تقریباً مسطح در جنوب شهر تهران قرار گرفته است. بر اساس آخرین تقسیمات کشوری، بخش مورد مطالعه مشتمل بر دو دهستان به نام‌های دهستان خلایزیر و دهستان آفتاب بوده و دارای ۲۳ آبادی است و بنابر سرشماری مرکز آمار ایران، جمعیت آن در سال ۱۳۹۵ برابر با ۳۲۶۳۰ نفر و ۹۵۳۷ خانوار است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵).



شکل ۲: موقعیت جغرافیایی بخش آفتاب تهران (منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵)

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی

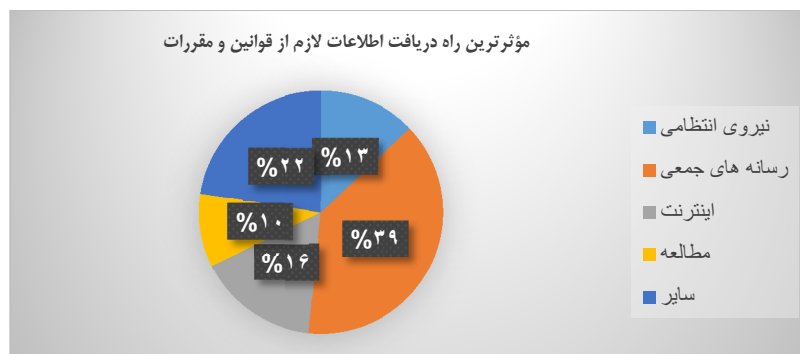
در این پژوهش تعداد ۳۱ نفر از دهیاران و اعضای شورای اسلامی روستاهای محدوده مورد مطالعه، مورد پرسشگری قرار گرفتند، بر اساس یافته‌های توصیفی حاصل از پرسشنامه، ۲۲/۶ درصد از مدیران بین ۱۸ الی ۳۵ سال، ۵۱/۶ درصد بین ۳۶ تا ۶۰ سال، و ۲۵/۸ درصد از پاسخگویان بیش از ۶۱ سال می‌باشند. بر این اساس بیشترین فراوانی طبقه سنی دهیاران و اعضای شورای اسلامی مربوط به گروه سنی بالای ۶۰-۳۶ سال است. همچنین ۱۹/۴ درصد از مدیران محلی دارای تحصیلات دانشگاهی لیسانس و بالاتر هستند. ۴۵/۲ درصد از مدیران محلی بیش از ۱۵ سال سابقه سکونت در روستا را دارند. خلاصه ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان در جدول ۳ نوشته شده است.

جدول ۳: ویژگی جمعیت شناختی پاسخگویان

متغیر	درصد فراوانی		
	سن	بیش از ۶۰ سال	۶۰-۳۶ سال
تحصیلات	کارشناسی ارشد و بالاتر	کارشناسی	کاردانی
	دیپلم و پایین تر	۷۱	۹/۷
مدت سکونت	بیش از ۱۵ سال	بین ۱۰ الی ۱۵ سال	بین ۵ الی ۱۰ سال
	۱۹/۴	۱۶/۱	۴۵/۲

شرکت در دوره‌های آموزشی

بر اساس یافته‌های تحقیق حاصل از پرسشنامه تاکنون دوره‌های مدیریت انتظامی و دوره‌های مرتبط با آن برای دهیاران و اعضای شوراهای اسلامی بخش آفتاب برگزار نشده است. همچنین مدیران محلی مؤثرترین راه برای دریافت اطلاعات و آموزش‌های لازم در مورد آگاهی از قوانین و مقررات کاهش جرم خیزی را رسانه‌های جمعی (۳۸٪) درصد) دانسته‌اند. در شکل (۳) نظرات دهیاران و اعضای شورا در این باره نشان داده شده است.



شکل ۳: مؤثرترین راه‌های دریافت اطلاعات مرتبط با مدیریت انتظامی از نظر مدیران محلی (منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۶)

یافته‌های استنباطی

ارزیابی میزان توانایی مدیران محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی

به منظور بررسی میزان توانایی مدیران محلی در مدیریت انتظامی در هر یک از شاخص‌های تبیین‌کننده سطح توانایی‌شان در مدیریت انتظامی مورد بررسی قرار گرفته و برای سنجش آن، از آزمون T-test تک نمونه‌ای استفاده شده است. حد متوسط توانایی مدیران محلی در این پژوهش عدد سه است، در این صورت از مقادیر حد بالا و حد پایین استفاده شده که اگر هر دو حد بالا و پایین منفی باشد، میانگین از مقدار مشاهده شده بزرگ‌تر است. بدین ترتیب که سطح متوسط توانایی مدیران در هر یک از شاخص‌ها جهت محاسبه سطح عملکرد مدیریت محلی با این عدد شناسایی می‌شوند. بدین ترتیب ابتدا هر یک از شاخص‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. در آزمون T-test تک نمونه‌ای فرض H_0 حاکی از برابری پایداری با عدد سه (حد متوسط توانایی مدیران محلی) است و فرض H_1 حاکی از عدم برابری با حد متوسط در مدیریت انتظامی است. در جدول شماره ۴ که هر یک از شاخص‌های مدیریت انتظامی مدیران محلی مورد بررسی قرار گرفته است، نشان می‌دهد در شاخص‌های ساختار، تشکیلات، قوانین و مقررات با میانگین ۳/۳۴، دانش و آگاهی لازم در جهت مدیریت انتظامی با میانگین ۳/۲۵ بالاتر از حد متوسط قرار دارد و نشان دهنده وضعیت مناسب توانایی مدیران است و در این شاخص‌ها مثبت ارزیابی می‌شود. و شاخص‌های منابع مالی با میانگین ۲/۳۵، امکانات و تجهیزات مورد نیاز در سطح پایین‌تر از سطح متوسط قرار گرفته است و وضعیت مطلوبی ندارند (جدول ۶).

جدول ۴: میزان توانایی مدیران محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی (منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۶)

حد متوسط توانایی مدیریت محلی در مدیریت انتظامی = ۳						توانایی مدیریت محلی در مدیریت انتظامی
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف	سطح	درجه	مقدار t	
پایین‌ترین	بالاترین	میانگین	معنی‌داری (sig)	آزادی (df)	میانگین	
۰/۵۲	۰/۱۶	۰/۳۴	۰/۰۰۱	۳۰	۳/۸۸۱	۳/۳۴
						ساختار، تشکیلات، قوانین

							و مقررات
-۰/۴۳	-۰/۸۸	-۰/۶۶	۰/۰۰۴	۳۰	-۵/۸۵۷	۲/۳۵	منابع مالی
۰/۳۹	۰/۱۱	۰/۲۵	۰/۰۰۱	۳۰	۳/۵۵۰	۳/۲۵	دانش و آگاهی لازم جهت مدیریت انتظامی
-۰/۰۹	-۰/۴۵	-۰/۲۷	۰/۰۰۰	۳۰	-۳/۱۲۳	۲/۷۳	امکانات و تجهیزات مورد نیاز

شناسایی عوامل مؤثر بر نقش آفرینی مدیریت محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی با استفاده از مدل SWOT شناسایی عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف)

به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر نقش آفرینی مدیران محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی بخش آفتاب تهران ابتدا نقاط قوت و ضعف شناسایی شده و در مرحله ارزیابی محیط درونی، در ستون‌های ماتریس نقاط ضعف و نقاط قوت، قرار می‌گیرند. ارزیابی محدوده درونی به منظور تشخیص نقاط ضعف و قوت آن است. نقاط ضعف و قوت جزء فعالیت‌های قابل کنترل ناحیه هستند که در هر مقطع زمانی به ناحیه سود یا زیان می‌رسانند. فرآیند ارزیابی محیط درونی، موازی با فرایند بررسی عوامل بیرونی است. محیط درونی شامل مجموعه عواملی است که در سکونتگاه‌های محلی بخش آفتاب وجود دارد و محیط بیرونی عواملی است که در نتیجه‌ی گسترش محیط درونی به وجود خواهد آمد و یا عواملی است که از محدوده خارج از سکونتگاه‌های محلی بخش آفتاب به داخل محدوده وارد می‌شود. طبق قانون مدل سوات؛ ضرایب بر اساس درجه اهمیت به گونه‌ای باید محاسبه شود که در انتها مجموع آن‌ها بر اساس جدول زیر برابر با ۱ شود. نمرات نیز بر اساس درجه اهمیت و شدت مسئله موردنظر برای ضعف‌ها بین ۱ و ۲ و برای قوت‌ها بین ۳ و ۴ محاسبه می‌گردد. امتیازات نیز حاصل ضرب این دو خواهد بود. در تهدیدها و فرصت‌ها نیز به همین صورت عمل خواهد شد با این تفاوت که نمرات از ۱ تا ۴ محاسبه می‌شود.

جدول ۵: مهم‌ترین نقاط قوت و ضعف بخش آفتاب در حوزه مدیریت انتظامی مدیران محلی (منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۶)

امتیاز	نمره	ضریب	ضعف (WEAKNESS)
۰/۰۴	۲	۰/۰۲	وجود بافت‌های حاشیه‌ای مانند مرتضی گرد و پلایین
۰/۰۴	۱	۰/۰۴	اسکان مهاجران با پایگاه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی در این سکونتگاه‌ها
۰/۰۸	۲	۰/۰۴	پایین بودن تعاملات اجتماعی بین افراد محلات
۰/۰۳	۱	۰/۰۳	کمبود امکانات توزیعی در روستاهای موردنظر
۰/۰۳	۱	۰/۰۳	فقر و توان اقتصادی پایین مردم
۰/۰۸	۲	۰/۰۴	تنوع قوم و فرهنگی و ضعف در سرمایه‌های اجتماعی
۰/۰۳	۱	۰/۰۳	تداوم رشد بدون برنامه سکونتگاه‌های روستایی پیرامون کلان‌شهر تهران
۰/۱	۲	۰۵/۰	ضعف مشارکت و همکاری مردم با نهادهای متولی امنیت
۰/۰۴	۱	۰/۰۴	ضعف کنترل در فضاهای عمومی واقع در روستاها
۰/۰۴	۱	۰/۰۴	گسترش بی‌ضابطه حاشیه نشینی و مسئله تداخل و اختلاف مدیریتی در روستاهای موردنظر
۰/۰۸	۲	۰/۰۴	عدم توزیع نامتوازن مراکز پلیس در سطح روستاهای موردنظر
۰/۰۲	۱	۰/۰۲	آسیب‌پذیری بالای طبیعی محلات (زلزله و سیل و...)
۰/۰۸	۲	۰/۰۴	پایین بودن سواد عمومی و تخصصی اعضای شورای اسلامی و دهیاران

۰/۰۸	۲	۰/۰۴	سطح پایین آشنایی اعضای شورای اسلامی و دهیاران با امور حقوقی و قضایی	W14
۰/۰۳	۱	۰/۰۳	عدم ضمانت اجرایی و قدرت کافی اعضای شورای اسلامی و دهیاران	W15
۰/۰۶	۲	۰/۰۳	پایین بودن مهارت‌های مدیریتی مدیران روستایی به دلیل بی‌تجربگی و جوان بودن	W16
۰/۰۲	۱	۰/۰۲	کمبود کارکنان و دست تنها بودن دهیار	W17
۰/۰۴	۲	۰/۰۲	ضعیف بودن جایگاه قانونی و حقوقی دهیاران	W18
۰/۰۱	۲	۰/۰۵	کمبود حمایت‌های مالی دهیاری‌ها در زمینه مدیریت انتظامی	W19
۱/۰۲	-	۰/۰۶۵		جمع

قوت (STRENGTH)				امتیاز
ضریب	نمره	ضریب	نمره	امتیاز
۰/۰۴	۳	۰/۱۲	افزایش تعداد سکونتگاه‌های دارای دهیار و شورای اسلامی	S1
۰/۰۳	۳	۰/۰۹	افزایش سطح تحصیلات ساکنان منطقه	S2
۰/۰۲	۳	۰/۰۶	قرار گرفتن حرم مطهر حضرت امام خمینی (ره) در این بخش	S3
۰/۰۲	۳	۰/۰۶	قرار گرفتن در محل عبور مسافرین خارجی فرودگاه حضرت امام خمینی (ره)	S4
۰/۰۲	۳	۰/۰۶	قرار گرفتن دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه شاهد در این بخش	S5
۰/۰۲	۳	۰/۰۶	قرار گرفتن مجموعه نمایشگاهی بین‌المللی شهر آفتاب در این بخش	S6
۰/۰۳	۴	۰/۱۲	تأکید و توجه به رویکرد آموزشی دهیاران و شوراهای	S7
۰/۰۳	۳	۰/۰۹	امکان هم‌افزایی و انعقاد تفاهم‌نامه‌های همکاری مشترک با سایر نهادها و سازمان‌های فعال در حوزه‌های مرتبط با مدیریت انتظامی	S8
۰/۰۴	۴	۰/۱۶	وفاق اجتماعی و افزایش انتظارات و مطالبات مردم و مسئولین نظام مبنی بر لزوم توجه به مسائل امنیتی و پایداری سکونتگاه‌های روستایی	S9
۰/۰۲	۳	۰/۰۶	روشنایی در بیشتر کوچه‌ها و خیابان‌ها در شب	S10
۰/۰۲	۳	۰/۰۶	ارائه پیشنهادها جهت رفع کمبودها، نارسایی‌ها و نیازهای انتظامی به مقامات ذی‌ربط	S11
۰/۰۳	۳	۰/۰۹	در دسترس بودن مدیریت محلی در زمان بروز خطرات و سوانح	S12
۰/۰۳	۴	۰/۱۲	همکاری دهیاری‌ها با دستگاه‌های اجرایی در جهت انجام هرچه مطلوب‌تر وظایف آن‌ها	S13
۱	-	۱/۱۵		جمع

شناسایی عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها)

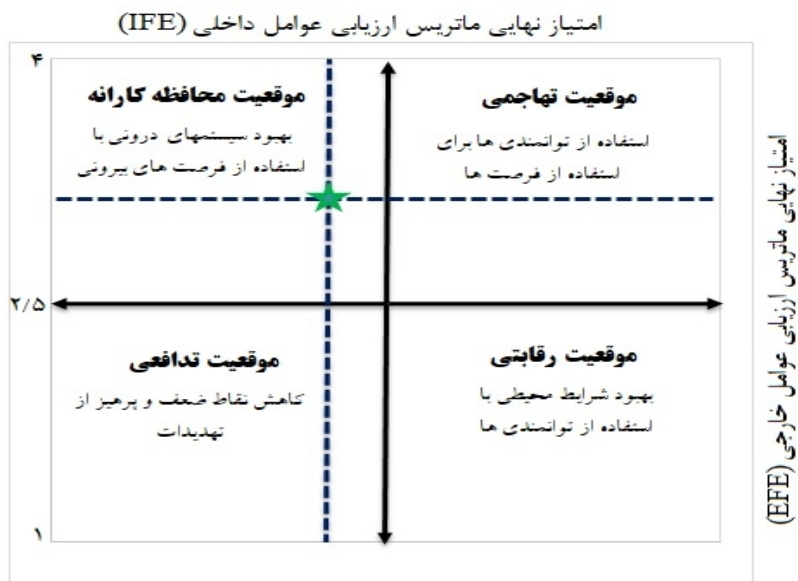
در این گام فرصت‌ها و تهدیدهای شناسایی شده در مرحله ارزیابی محیط بیرونی، در سطرهای ماتریس فرصت‌ها و تهدیدها قرار می‌گیرند. این مرحله به تبیین و توصیف محیط بیرونی به منظور مشخص نمودن فرصت‌ها و تهدیداتی است که منطقه با آن روبرو است، می‌پردازد. در این رابطه، روندها و رخداد‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی همراه با ماهیت و موقعیت گروه‌های مختلف ذینفع نظیر شهروندان، متولیان تأمین امنیت و سایر عوامل درگیر که می‌توانند به میزان زیادی در آینده به محدوده موردنظر منفعت یا زیان برسانند، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در این گام به تبیین و تحلیل محیط بیرونی در راستای مشخص نمودن فرصت‌ها و تهدیدهایی که منطقه با آن روبرو است پرداخته می‌شود و به طور کلی عوامل بیرونی شامل نیروهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، سیاسی و دولتی و قانونی و محیطی می‌باشند.

جدول ۶: مهم‌ترین نقاط تهدید و فرصت بخش آفتاب در حوزه مدیریت انتظامی مدیران محلی (منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۶)

تهدید (THREATMENT)			
امتیاز	نمره	ضریب	
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	T1 نامشخص بودن وضعیت سیاست‌گذاری، نظارت، و مدیریت در امور شوراهای دهیاران
۰/۱۶	۴	۰/۰۴	T2 نظام برنامه‌ریزی از بالا به پایین (عدم کنترل اجتماعی و امنیت توسط خودمردم)
۰/۱۶	۴	۰/۰۴	T3 ضعف مشارکت‌های عمومی و عدم گسترش کافی فعالیت‌های مردم نهاد CBU-NGO
۰/۰۶	۲	۰/۰۳	T4 پایین بودن میزان تجربه در زمینه مشارکت اجتماعی در سطح مناطق روستایی
۰/۰۶	۲	۰/۰۳	T5 کمبود و نبود سرانه‌های خدماتی و رفاهی اساسی مورد نیاز جمعیت محله از جمله فضاهای فرهنگی، ورزشی، بهداشتی و درمانی و افزایش نیازها در آینده
۰/۰۶	۲	۰/۰۳	T6 همکاری و مساعدت پایین نیروهای انتظامی با مدیران محلی جهت برقراری امنیت و نظم عمومی
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	T7 ضعف دانش و آگاهی دهیاران به قوانین و مقررات
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	T8 عدم توجه به بحث محوری امنیت در طرح‌های جامع و هادی روستایی
۰/۰۹	۳	۰/۰۳	T9 فقدان ضوابط و مقررات در جهت ایجاد امنیت پایدار منطقه
۰/۱۲	۴	۰/۰۳	T10 برهم خوردن تجانس اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی ساکنین در بخش‌هایی از منطقه به دلیل رشد مهاجرت‌ها به روستاهای بخش آفتاب
۰/۰۸	۲	۰/۰۴	T11 عدم شناخت مسئولین امر بخصوص کارشناسان استانی و شهرستانی از روستاها
۰/۰۸	۲	۰/۰۴	T12 ناکافی بودن امکانات گذراندن اوقات فراغت برای تأمین نیازهای گروه‌های مختلف‌سنی و جنسی
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	T13 نبود امکانات و تجهیزات مناسب در جهت مدیریت انتظامی
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	T14 نبود آینده‌پژوهی و پیش‌بینی چالش‌های آینده سکونتگاه‌های روستایی واقع در حریم کلان‌شهر تهران
۱/۴۷	-	۰/۵۱	جمع

فرصت (OPPORTUNITY)			
امتیاز	نمره	ضریب	
۰/۲۴	۴	۰/۰۶	O1 تشکیل پلیس جامعه محور و ایجاد آرامش و امنیت مبتنی بر مشارکت مردم
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	O2 فرهنگ‌سازی و آگاهی مردم نسبت به گزارش عوامل ناامنی
۰/۰۸	۲	۰/۰۴	O3 سامانه‌های فعال دولتی (۱۱۰، ۱۱۵ و...) جهت گزارش خرابی‌ها، تخلفات و جرائم
۰/۱۵	۳	۰/۰۵	O4 توجه به پیشنهادهای مردمی در زمینه برقراری امنیت انتظامی
۰/۰۶	۲	۰/۰۳	O5 شفافیت در قوانین، طرح‌ها و اجرای برنامه‌ها
۰/۰۹	۳	۰/۰۳	O6 افزایش وسائل ارتباط جمعی و دسترسی به اینترنت
۰/۰۶	۲	۰/۰۳	O7 شناسایی نقاط جرم‌خیز و تغییر کاربری آن در جهت افزایش امنیت
۰/۰۶	۲	۰/۰۳	O8 ایجاد امنیت نسبتاً بالای بخش آفتاب و الگو شدن برای سایر مناطق پیرامونی شهر تهران
۰/۱۵	۳	۰/۰۵	O9 ایجاد دوره‌های آموزشی متنوع برای دهیاران توسط سازمان دهیاری‌ها
۰/۲	۴	۰/۰۵	O10 استفاده از ظرفیت‌های اجتماعی مدیران محلی در مدیریت مناطق روستایی
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	O11 پشتیبانی مردم از طرح پلیس محله محور
۰/۱۶	۴	۰/۰۴	O12 اعتماد عمومی به مدیران محلی و پلیس
۱/۴۹	-	۱	جمع

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی از لیست کردن نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید محیط داخلی و خارجی سیستم تهیه می‌شود و امتیاز نهایی هر عامل از ضرب ضریب هر عامل در رتبه آن عامل به دست می‌آید. ضریب عامل عددی است که برحسب درجه اثرگذاری بر سیستم بین ۰ تا ۱ به طوری که در نهایت مجموع ضرایب عوامل داخلی برابر ۱ باشد داده می‌شود. رتبه عددی است بین ۱ تا ۴ که برحسب مثبت بودن آن عامل در سیستم به آن عامل اختصاص داده می‌شود به طوری که نقاط ضعف رتبه ای بین ۱ تا ۲ و نقاط قوت رتبه‌ای بین ۲ تا ۴ می‌گیرند. امتیاز نهایی، از ضرب ضریب در رتبه به دست می‌آید. جمع نمره نهایی از ۱ تا ۱/۹۹ نشان دهنده ضعف داخلی سیستم است؛ نمره‌ها از ۲ تا ۲/۹۹ نشان‌دهنده وضعیت متوسط سیستم و نمره‌های ۳ تا ۴ بیانگر این است که سیستم در وضعیت عالی قرار دارد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که موقعیت بخش آفتاب، محافظه‌کارانه و میانگین نمرات بین ۲ تا ۲/۹۹ است. بر این اساس موقعیت بخش آفتاب در حوزه مدیریت انتظامی مدیران محلی در وضعیت متوسط قرار دارد و با بهبود سیستم‌های درونی با استفاده از فرصت‌های بیرونی، می‌تواند محدودیت‌های پیش رو را بردارد.



شکل ۴: موقعیت بخش آفتاب بر اساس مدل SWOT

راهبردهای تقویت نقش مدیریت محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی

در ماتریس SWOT در هر مرحله دو عامل باهم مقایسه می‌شوند و هدف این نیست که بهترین راهبردها را مشخص نمود، بلکه هدف تعیین راهبردهای قابل‌اجرا است. بنابراین همه راهبردهایی که در ماتریس SWOT ارائه می‌گردند، انتخاب و اجرا نخواهند شد. با توجه به یافته‌های تحقیق راهبردهای متعددی را می‌توان ارائه کرد که در این بخش به مهم‌ترین آن‌ها پرداخته می‌شود.

جدول ۷: استخراج راهبردهای پژوهش بر اساس ماتریس نقاط درونی و بیرونی (منبع: نگارندگان، ۱۳۹۶)

ضعف‌ها	قوت‌ها	تحلیل SWOT
W1 W19	S1 S13	
استراتژی‌های WO	استراتژی‌های SO	فرصت‌ها
- همکاری مدیران محلی با سازمان‌ها و ارگان‌های رسمی جهت برقراری امنیت پایدار (W1, W2, W6, W9, W10, O1, O2, O4, O7, O10, O11)	- استفاده از پتانسیل‌های نیروی انسانی مدیران محلی برای برقراری امنیت (S1, S7, S8, S11, S12, S13, O5, O7, O10)	O1 O12
- تقویت اجتماع محلی و سازمان‌های مردم‌محور مانند شوراییاری، NGOها و CBOها (W4, W5, W9, W8, W12, O1, O2, O11, O12)	- بهره‌برداری مناسب از سازمان فضایی منطقه جهت امنیت پایدار (S3, S4, S5, S6, S10, O4, O11, O12)	
- کنترل و برخورد با عوامل ناامنی در منطقه از طرف نهادهای رسمی و غیررسمی (W6, W7, W9, W11, O7, O8)	- آموزش مدیران محلی در جهت ایجاد امنیت انتظامی منطقه (S9, S11, O1, O2, O8, O9)	
	- تقویت سرمایه اجتماعی ساکنان منطقه در جهت افزایش امنیت (S2, S10, O3, O6)	
استراتژی‌های WT	استراتژی‌های ST	تهدیدها
- حضور فعال‌تر نیروهای انتظامی در منطقه (W1, W6, W7, W9, W10, W11, T6, T9, T10)	- انعطاف در رویکرد برنامه‌ریزی (S7, S8, S13, T1, T2, T6, T8, T11, T14)	T1 T14
- فرهنگ‌سازی جهت افزایش امنیت منطقه (W3, W8, T3, T4)	- استقرار پایگاه‌های انتظامی پلیس و تجهیز دهیاری‌ها به ابزارهای موردنیاز انتظامی (S1, S8, S11, S13, T6, T13)	
- توانمندسازی مدیران محلی و تأمین منابع مالی موردنیاز آن‌ها (W8, W13, W14, W15, W16, W17, W18, W19, T6, T13)	- ساماندهی مناسب مهاجران واردشده و از بین بردن فضاهایی که منجر به ناهنجاری می‌شوند (S9, T5, T10, T12)	

نتیجه‌گیری

امتیاز جمله پدیده‌های مهم و شایان توجهی است که از نیازها و ضرورت‌های اساسی در هر جامعه به شمار می‌رود. یکی از نهادهایی که نقشی بسیار مؤثر در ارتباط با امنیت انتظامی جامعه به خصوص در نواحی روستایی می‌تواند داشته باشد مدیریت محلی است. به همین منظور این پژوهش با هدف بررسی میزان توانمندی مدیران محلی در جهت مدیریت انتظامی و شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت انتظامی مناطق روستایی پیرامون کلان‌شهر تهران (مورد مطالعه: بخش آفتاب تهران) انجام شد. به طور خلاصه نتایج این پژوهش را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

توانایی مدیران محلی در مدیریت انتظامی مناطق روستایی بخش آفتاب تهران نشان داد در شاخص‌های ساختار، تشکیلات، قوانین و مقررات با میانگین ۳/۳۴، دانش و آگاهی لازم در جهت مدیریت انتظامی با میانگین ۳/۲۵ بالاتر از

حد متوسط قرار دارد و نشان دهنده وضعیت مناسب توانایی مدیران است و در این شاخص‌ها مثبت ارزیابی شد. و شاخص‌های منابع مالی با میانگین ۲/۳۵، امکانات و تجهیزات مورد نیاز با میانگین ۲/۸۳ در سطح پایین‌تر از سطح متوسط قرار گرفته و وضعیت مطلوبی ندارند. همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل عوامل نقش‌آفرین در مدیریت انتظامی مدیران محلی بخش آفتاب با استفاده از روش SWOT حاکی از آن است که الگوی محافظه‌کارانه بهترین الگو به منظور سازگاری موقعیت‌های داخلی و خارجی منطقه به شمار می‌آید و مفهوم این الگو انتخاب راهبردهایی است که با بهبود سیستم‌های درونی با استفاده از فرصت‌های بیرونی، می‌توان محدودیت‌های پیش رو را برداشت. در پایان با در نظر گرفتن نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها و بررسی اهداف پژوهش، پیشنهادهایی در جهت افزایش توانمندی و عملکرد مدیران محلی در جهت مدیریت انتظامی مناطق روستایی ارائه می‌گردد:

- آموزش مدیران محلی در جهت ایجاد امنیت انتظامی مناطق روستایی بخش آفتاب
- همکاری نهادهای متولی امنیت (نیروی انتظامی) با مدیران محلی جهت برقراری امنیت پایدار در منطقه
- استقرار پایگاه‌های انتظامی پلیس و تجهیز دهیاری‌ها به ابزارهای مورد نیاز انتظامی
- تأمین منابع مالی مورد نیاز دهیاری‌ها جهت برقراری امنیت پایدار در منطقه

کتابشناسی

۱. اعرابی، سید محمد (۱۳۸۰). راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۹ و ۳۰ تهران، دانشگاه علامه طباطبائی .
۲. افتخاری، اصغر، قدیر نصری (۱۳۸۳). امنیت در اسلام (اقتراح)، فصلنامه علوم سیاسی .
۳. افروغ، عماد، (۱۳۷۷). فضا و نابرابری اجتماعی "ارائه الگویی برای جدایگزینی فضایی و پیامدهای آن"، دانشگاه تربیت مدرس، دفتر نشر آثار علمی.
۴. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی .
۵. بدری، سید علی، موسوی، سید عارف (۱۳۸۸). مدیریت نوین روستایی در جستجوی راه‌کاری مناسب برای توسعه دهیاری‌ها، تهران: انتشارات اشتیاق نور، چاپ اول
۶. یوزان، باری (۱۳۷۸). مردم، دولت‌ها و هراس، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی .
۷. دربان آستانه، علیرضا (۱۳۹۳)، ارزیابی و تحلیل احساس امنیت روستاییان نواحی مرزی (مطالعه موردی: استان ایلام)، فصلنامه برنامه‌ریزی فضایی (جغرافیا)، سال چهارم، شماره ۴، ۱۲۹-۱۵۶ .
۸. رضاییان، علی (۱۳۷۹). اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت .
۹. زندی، داود (۱۳۸۷). چشم‌انداز امنیت انسانی در خاورمیانه سده بیست یکم، فصلنامه مطالعات راهبردی، شماره ۴۱ .
۱۰. زیارتی نصرآبادی، اسماعیل (۱۳۸۴). ساختار و تشکیلات در سازمان غیردولتی دهیاری، ماهنامه دهیاری‌ها، سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور، شماره ۱۸، آبان ۸۴
۱۱. سرمد، غلامعلی (۱۳۷۲). رفتار سازمانی، تهران: موسسه بانکداری ایران .
۱۲. سویزی، محسن، محمدی، فریبرز (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در تأمین امنیت سرمایه‌گذاران، فصلنامه ره نامه سیاست‌گذاری، سال دوم، شماره ۲ .
۱۳. شاکری نیا، ایرج (۱۳۷۶). امنیت، رضایت شغلی و بهداشت روانی، مجله تدبیر، شماره ۷۲ .
۱۴. شاملو، سعید (۱۳۷۸). بهداشت روانی، تهران، چاپ رشد، چاپ سیزدهم .
۱۵. شفیعی، حسن (۱۳۷۹). مدیریت در سطح محلی و توسعه پایدار، فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۴ صفحات ۳۴-۴۳
۱۶. صالحی امیری، سید رضا، افشاری نادری، افسر (۱۳۹۰)، مبانی نظری و راهبردی مدیریت ارتقای امنیت اجتماعی و فرهنگی در تهران، فصلنامه راهبرد، شماره ۵۹، سال بیستم، ۴۹-۷۶ .
۱۷. ضرابی، اصغر، جمالی نژاد، مهدی (۱۳۸۹). بررسی نقش مدیریت هماهنگ شهری در تحقق بخشی میزان امنیت اجتماعی؛ مورد پژوهی: استان اصفهان، مدیریت شهری، دوره ۸، شماره ۲۶، صفحات ۲۲۵ - ۲۴۰ .
۱۸. مرکز آمار ایران (۱۳۹۰). نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، شهرستان تهران .
۱۹. مرکز آمار ایران (۱۳۹۵). نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، شهرستان تهران .
۲۰. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۲). اداره امور حکومت‌های محلی، مدیریت شوراها و شهرداری‌ها، انتشارات سمت
۲۱. منصور، بهمن (۱۳۸۵). امنیت و ابعاد آن در قرآن کریم با تأکید بر امنیت عبادی، جانی - آزادزیستن خانوادگی اقتصادی و مکه نماد امن الهی، فصلنامه دانش انتظامی، سال هشتم، شماره ۲۹ .
۲۲. وفادار، حسین، رئیسی وانانی، رضا (۱۳۹۰). امنیت انتظامی و سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، سال چهارم، شماره ۲، ۱۱۳-۱۳۲ .

23. Allen, g.(1998). Modern management. Ronjaon publishing,inc

24. Bilgin, P.(1999). "Security Studies: Theory/Practice", Department of International

- Politics, University of Wales, Aberystwyth, Vol. XII, No. 2
25. Bilgin, P.(2003). Individual and Societal Dimensions of Security,"Bilkent University Turkey, Department of International Relation, International Studies Review. 5
 26. Buzan, B.(2000). "Security Studies: Beyond Strategy"
 27. Carlisle, H.(1976). management. Concept,and situation, Chicago; science reserch associates
 28. Hersey,p& Blanchard, k. h.(1972). management of organization behavior: utilizing human resources. N. j. prentice hall
 29. Pearson, A. L. and Gregory D. B.(2014). The Association Between the Fear of Crime, and Mental and Physical Wellbeing in New Zealand, DOI 10. 1007/s11205-013- 0489- 2.