بست

علمي او څېړنيزه مجله

ټوک: څلورم

ګڼه: لومړی

کال: ۱۴۰۴

بسم الله الرحمن الرحیم

بُست علمي او څېړنیزه مجله

بُست پوهنتون

څلورم ټوک – لومړۍ ګڼه

کال – ۱۴۰۴

بُست علمی او څېړنيزه مجله

بُست پوهنتون

د امتياز خاوند: بُست پوهنتون

مسئول مدير: ډاکټر ذبيح الله انوري

سردبيران: پوهندوی دوکتور علي احمد احمدي او خان محمد وفا

د مجلې بورډ

- ✓ پوهندوی دوکتور عبدالوهاب حکمت
- ✓ پوهندوی عبدالعزيز صابر
- ✓ پوهنمل حنيف الله باوري
- ✓ پوهاند دوکتور خال محمد احمدزی
- ✓ پوهندوی رضوان الله مملوال
- ✓ ارسلان وطندار
- ✓ پوهنيار بشير احمد بابازوی

کتنپلاوي

- ✓ پوهنوال دوکتور احمد جاويد پويش
- ✓ پوهنوال نقيب الله مجددي
- ✓ پوهندوی دوکتور نجيب الله مجددي
- ✓ پوهندوی دوکتور علی احمد
- ✓ پوهندوی دوکتور غلام رسول فضلي
- ✓ پوهندوی نياز محمد زاهدي
- ✓ پوهندوی گل محمد اعظمي
- ✓ پوهندوی عبدالولي هجران
- ✓ پوهنيار عبدالولي همت
- ✓ خان محمد وفا
- ✓ ډاکټر ذبيح الله انوري

ډيزاين: د بُست پوهنتون د څېړنيزو او فرهنګي چارو مديريت

د خپرولو کال: ۱۴۰۴

درک: بُست پوهنتون، لشکرگاه، هلمند، افغانستان

د بُست پوهنتون د رئیس پیغام

په نني ژوند کې د يوې علمي مؤسسې يو له مسؤليتونو څخه دا دی ، چې نه يواځې خپل محصلان د پوهې په ګاڼه سمبال کړي، بلکې د پوهنتون د لوړو زده کړو لرونکو پوهانو او استادانو د علمي زيرمتون څخه داسې څه وخت په وخت راوباسي، چې د ټولنې د ژوند د اړتياوو د پوره کولو لپاره او يا لږ تر لږه د ټولنې د لوستي قشر د خبرولو او که وکولای شي له هغوی څخه د عمل په ډګر کې د ګټې اخيستنې په موخه ، په کار واچول شي.

و دې موخې ته د رسيدلو لپاره پوهنتون بايد يو داسې علمي خپرندويه ارګان ولري، چې په هغه کې د پوهنتون ټول با صلاحيته منسوبين که هغه استاد وي، که کارکوونکی او که زده کړه يال ، خپلې علمي او څېړنيزي مقالې او ليکنې د کاغذ پر مخ باندې کښيښودلای شي.

زما په شخصي آند پدې مجله کې لکه له نوم څخه چې يې ښکاري، بايد داسې مسائل را برسيره شي، چې نه يواځې په پوهنتون پورې راګير پاتې شي، بلکې په عام ډول سره د افغاني ټولنې او په ځانګړي ډول سره د هلمند ولايت د اوسيدونکو و نني او سبا ژوند ته په کتلو سره، برياليتونونه، ستونزي ، وړانديزونه او د حل لارې-چارې ، وړاندې کړل شي.هغه وخت به د بُست پوهنتون علمي مجله يواځې د بست پوهنتون نه، بلکې د ټول هلمند ولايت ، آن د سيمي او ټول افغانستان په کچه د پوهې او څېړنې په برخه کې د وخت د غوښتنو سره سم ، د پاملرنې وړ او ځوان نسل ته د يوې سمې لارې د ښودلو په موخه ، يوه محبوبه او پر زياتو خلکو باندې ګرانه مجله وي او په ټول هيواد کې به خپل مينه وال ولري.

دا مجله به د بُست پوهنتون د مشرتابه، استادانو ، محصلانو ، فارغانو او ټولو مينه د علمي او څېړنيزو مقالو د خپرولو لپاره که هغوی د پوهې په هر ډګر کې چې وي، يو خپرنيز ارګان وي،چې و خپريدلو ته به يې ټول مينه وال په تمه ناست وي.څومره به پرځای او ښه خبر وي، چې د ټولنې لوستی قشر په تيره بيا د بست پوهنتون محترم استادان ، فارغ شوي او بر حاله محصلان د علمي او څېړنيزو مقالو و ليکلو ته و هڅول شي.

زه د بُست پوهنتون د ټولو منسوبينو په استازيتوب وياړ لرم ، چې د بُست پوهنتون د علمي مجلې د خپريدلو له امله د محترم مؤسس، محترم علمي مرستيال او د څېړنې له محترم آمر او همدا رنګه د مجلې له ټولو کارکوونکو او پرسونل څخه د زيار او زحمت په ګاللو سره چې مجله يې و خپريدلو ته چمتو کړې ده ، مننه او قدرداني وکړم، ټولو ته د زړه له کومې مبارکي وايم او هيله لرم چې د بُست پوهنتون د علمي مجلې کارکوونکي به خپل رسالت د پوهنتون او ټول هلمندې ولس او په اخری تحليل کې د ټول افغان ملت پر وړاندې په پوره او ټينګ عزم سره سرته ورسوي.

په درنښت

ډيپلوم انجنير محمود سنګين

د بُست پوهنتون رئيس

سریزه

بُست پوهنتون ویاړ لري چې د خپل علمي پرمختګ په لاره کې یې یو بل ډېر مهم او اړین ګام پورته کړ او هغه د بُست د علمي او څېړنیزي مجلې د څلورم ټوک، لومړی ګڼې خپرېدل دي . تر هر څه دمخه د پوهنتون ټولو استادانو، محصلانو او د علم او پوهې د لوی کور مینه والو ته د بُست د علمي او څېړنیزي مجلې د خپرېدلو مبارکي وړاندې کوم او ددې سره جوخت د ټولو ملګرو څخه چې ددې مجلې د جواز په تر لاسه کولو، ترتیبولو او خپرولو کې یې نه ستړې کېدونکې ونډه اخیستې ده د زړه له کومې مننه کوم.

د علمي کور کهول او اړوند کسانو ته ښکاره ده او پوره باور لري چې د نننی نړۍ هر اړخیزه پر مختګ د پوهانو د علمي څېړنو د زیار له برکته ممکن سوی او د لوړو زده کړو مؤسسي، اکادمیک انستیتوتونه او څېړنیز علمي مرکزونه پکښې مرکزي او پریکنده رول لوبولی دی.

همدې اصل او ارزښت ته په کتو سره بُست پوهنتون غواړي د پرمختللو اکاډمیکو نورمونو په رعایت د تدریس، علمیڅېړنو او نوښتونو له لاري مسلکي کادرونه وروزي او د معیاري تحصیلي اسانتیاوو او زمینو په برابرولو سره د ټولنې ځوانانو ته معیاري او د لوړ کیفیت لوړې زده کړي وړاندی او د علمیڅېړنو پر بنسټ د کره پوهنیزو اثارو د تولید زمینه برابره کړي ، ترڅو د لوړو زده کړو او مسلکي پوهې په ډګر کې د ګټورو مهارتونو په تر لاسه کولو او د خپلو رښتینو اهدافو په لاسته راوړلو سره د ټولنې او هیواد په پرمختګ او رغونه کې رغنده ونډه واخلي او د رښتیني خدمت جوګه شي.

ژمن یو چي د هلمند ولایت، ګاونډیو ولایتونو او په ټول هیواد کي ځوان نسل ته د اسلامي ، ملي او کلتوري ارزښتونو په رڼا کي معیاري د علمي او مسلکي لوړو زده کړو او پراخو علمي څېړونو زمینه برابره او ټولني او هیواد ته ژمن او روزل سوي کادرونه وړاندي کړو.

د اوس لپاره د بُست علمي او څېړنیزه مجله یوازې د **سائینسي علومو** په برخه کې علمي او څېړنیزي مقالي او لیکني د چاپ او نشر د تګلارې سره سم مني او خپروي او هیله مند یو چې په راتلونکې کي به نوري برخي هم ور زیاتي کړل سي.

ډاډ لرم چې د بُست پوهنتون استادان، محصلان او علمي کارمندان به انشأالله، نن، سبا او په راتلونکې کې د خپلي علمي څېړنیزي مجلې د خپرولو له لاری خپل دغه درونډ خو ویاړلی دین (پور) ادأ کړي. همدا ډول ټولو د علم او پوهي څښتنانو او مینه والو ته په مینه سره بلنه ورکوو چي ددی علمي او څېړنیزي مجلي او د بُست پوهنتون د پرمختګ په لاره کي خپلي علمي او څېړنیزي لیکني، آندونه، وړاندیزونه او رغنده نیوکي او مرستي د تل په شان راولوروۍ او د علم ددي ستر کور په ودانولو کي د خپلي دیني، او ملي برخي د اداینې ویاړ راوبخښی.

موږ هوډ کړیدي او هیله مند یو چي انشآ الله د وخت په تیریدو سره به د خپل هیواد و بچیانو او ځوان نسل ته د تدریس ، ښه روزني او څېړنیز هاند لپاره اړیني او د پام وړاسانتیاوي برابري کړو تر څو په لومړي پړاو کښې خپلو هلمندوالو بیا د سهیل لویدیځي حوزي او په پاي کښي و ټولو هیوادوالو ته د یو داسي چوپړ مصدر وګرځي چي زموږ د ځوریدلي اولس او ویجاړشوي هیواد اقتصادي، فرهنګي، سیاسي او ټولنیزي ستونزي حل او افغانستان د نړي د پرمختللوهیوادونو په لیکه کي ودریږي.

لړلیک

د مقالی عنوان	د صفحی شمیره

په پراخه شبکه کي د IPV6 پروتوکول د بدلون ستراتیژي خان محمد وفا	1
Psoriasis: A Comprehensive Overview of Its Etiology, Clinical Features, and Preventive Strategies Dr. Zabihullah Anwary[1] and Dr. Ali Ahmad[2*]	10
د مجازي شخصي شبکې د امنیت تطبیق او ډیزاین خان محمد وفا	24
Green Marketing: A Review of Sustainable Consumer Preferences Dr. Ali Ahmad[1*] and Mir Wais Nazari[2]	41
Livestock Development, Marketing, and Expansion in Afghanistan: Key Challenges and Strategic Approaches Dr. Ali Ahmad[1*] Mir Wais Nazari[2] and Mustafa Amin[3]	51
د بیسیم د منځني سطحي شبکې ډیزاین او د اجراتو تحلیل بشیر احمد هادی	66
په هلمند ولایت کي د کوچینیو او منځنیو تصدیو د کارمندانو په رضایت باندي د مجموعي کیفیت د مدیریت اغیزي سردار ولي الهام[۱]، میرویس نظري[۲*]، پوهنیار حمید الله الهام[۳]	86
د هلمند ولایت د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو د گمارني اغیزي ن. پوهنیار حکمت الله خادم[۱]، ن. پوهنیار مجتبی امین[۲]، ارسلان وطندار[۳]، محب الله امیني[۴]، محمد یوسفي[۵]	99
د مدیریت پر اغېزمنتیا باندي د همکارۍ د کلتور اغېزي (هلمند – ښاروالي) نوماند پوهنیار مجتبی امین[*۱]، نوماند پوهنیار امان الله نیازی[۲]، عبدالهادي حقیار[۳]	113
په عامه ادارو کي د مسلکي کارمندانو د هڅوني اغیزي نوماند پوهنیار عبدالقدیر خادم[*۱]، فیض محمد فیضي[۲]، مصطفی امین[۳]	124
Effects of dietary phenylalanine on growth performance and digestion of common carp (*cyprinus carpio*) Saifullah Sharifi[1*], Naqeebullah Ejaz[2], Abdul wali Hemat[3]	136

په عامه ادارو کي د مسلکي کارمندانو د هڅوني اغيزي

نوماند پوهنيار عبدالقدير خادم[1*]، فيض محمد فيضي[2]، مصطفی امين[3]

[1]اداره او تشبثاتو څانګي استاد او امر، اقتصاد پوهنځی، بُست پوهنتون

[2]د اداره او تشبثاتو څانګي فارغ التحصيل، اقتصاد پوهنځی، بُست پوهنتون

[3]د مالي او بانکي څانګي فارغ التحصيل، اقتصاد پوهنځی، د علمي څېړنيز مرکز مدير، بُست پوهنتون

د مسؤل ايميل آدرس: kochikhadim8@gmail.com

لنډيز

دا څېړنه په عامه ادارو کي د کارمندانو د هڅوني اغيزي تر عنوان لاندي ترسره سوې ده. د دې څېړني موخه دا ده چي معلومه کړي، چي د مسلکي کارمندانو هڅونه د دوی په کاري فعاليت، دندو ته ژمنتيا او د ادارې په مؤثريت باندي څه ډول اغيزي لري. څېړنه په هلمند ولايت کي د تصادفي ډول غوره سويو څلورو عامه ادارو باندي ترسره سوې ده. په دې څېړنه کي د معلوماتو د راټولولو لپاره کمي او کيفي ميتودونه کارول سوي دي، چي د معلوماتو اساسي سرچينه سروې ده. د سروې لپاره ۱۳۱ سوالپاڼي توزيع او راټولي سوي دي. راټول سوي معلومات د SPSS سافټوير له لاري تحليل سوي دي، چي پکښې Cranach's Alpha، همبستګي، رګريسون، ANOVA، ازمويني کارول سوي دي. د څېړني پايلو وښودله چي د کارمندانو د هڅوني لپاره د مادي، معنوي او کاري چاپيريال اړخونه د دوی په کار کي مثبتي اغيزي لري. همدارنګه پايلو څرګنده کړه، چي هڅونه د کارمندانو د دندو سره ژمنتيا زياتوي، د کاري رضايت سطحه لوړوي او د ادارې ټوليز مؤثريت ته وده ورکوي. په پای کي څېړنه سپارښتنه کوي چي عامه ادارې بايد د خپلو کارمندانو د هڅوني لپاره دوامداره برنامې ولري، مادي او معنوي انعامونه ورکړي او د کار مناسبه فضا برابره کړي، ترڅو د ادارې د پرمختګ لپاره اغيزمن ګامونه واخيستل سي.

کليدي کلمات: هڅونه، عامه ادارې، کارمندان، خدمات.

سریزه

داڅېړنه د هلمند ولایت په مرکزلښکرګاه ښار کې د عامه ادارو په کاري چاپېریال کې ترسره کېږي. هڅونه په عمومي توګه یوداسي تحرک دی، چي د افرادو چلند ته څواک ورکوي. په داسي حال کې چي د عامه خدمت کارمندانو لپاره دغه هڅوني په خانګړي ډول د ټولني په وړاندي د خدمت کولو او د خپلو وګړو خدمت کولو د هیلوسره تړاولري. psm یوازي هغه وخت د سازمانونو په فعالیت کي لوړوالی رامنځته کوي، کله چي مدیران د کارمندانو احساساتو ته پاملرنه وکړي، چي هغوی کولای سي په ټولنه کي مثبت اغیزه وکړي (zubair.et al, 2021)

انساني سرچینې د هرسازمان د فعالیت د لوړولو توان لري. هغوي تر ټولو مهمي سرچینې دي او د هر عمل او پرېکړې لپاره مسؤلیت لري. ددوی مدیریت دسازماني، پالیسیو، ستراتیژیو اوکړنلارو پوري تړلی دي. د هڅوني سیستم د انساني سرچینو د مدیریت یوه مهمه برخه ده، د خلکو هڅونه یو سخت فعالیت دی، چي د مدیرانو د مهارتونو او پوهي پر اساس تر سره کېږي. د هڅوني ستراتیژي د کارکوونکو د مولُدیت، د کاري تولدیدیت اوسازماني اهدافو د زیاتولو لپاره یوه مهمه وسیله ګڼل کېږي. (Hitka.et al, 2023)

دکارمندانوهڅونه PSMهغه ژوره انګیزه او ارزښتونه دي، چي افراد د ټولني د خدمت، د عامه ګټو د خوندي کولو او د مثبت بدلون راوستلو ته هڅوي. داهڅونه د فردي مسؤلیت، ټولنیز عدالت او د اخلاقي ارزښتونو پر بنسټ ولاړه ده، چي کارمندان د مالي انعامونوپرځای د رضایت، او ټولنیز تاثیر له مخي متحرک کوي.کله چي یو کارمند احساس کړي، چي د هغه هڅي د خلګو د ژوند د ښه والي لامل کېږي، نو نه یوازي د خپلي دندي ژمنتیا یې زیاتیږي؛ بلکي د سازمان موثریت ته هم وده ورکوي. PSMد عامه ادارو لپاره یومهم فکټورګڼل کېږي. څکه چي دا نه یوازي دکارمنداو فعالیت ته وده ورکوي؛ بلکي ددوی وفاداري او اخلاص هم تضمینوي، چي په پایله کي د اداري ټولیزه پایله مثبته اغیزه لري(camilleri,E.,&Van Der Heijden, 2007)

دکارمندانوهڅونهpsmد هغو داخلي انګیزو مجمعه ده، چي کارمندان د ټوالني د خدمت لپاره هڅوي. دا هڅونه د هغو ارزښتونو، باورونو او شخصي اهدافو پر اساس ده، چي کارمندان یې دعامه خدمت کولو لپاره راجلبوي.

PSMد کارمندانو د ټولنیز مسوُلیت، دعدالت غوښتني او د ټولني د رفاه لپاره د ژمنتیاپه توګه څرګندیږي، چي دا د مالي یابهرنیو انعامونو پرځای دداخلي ارزښتونو پر اساس دهPSMد کارمندانو د سکټور انتخاب او دندي د ترسره کولو په اړه د مهمو تصمیمونو پر وړاندي اغیزي لري (Clerkin&Coggburn., 2012)دکارمندانو هڅونه هغه پروسه ده، چي د کارکوونکو د داخلي انګیزو، د ټولني دخدمت کولو ارادې او ددندي د ټولنیز ارزښت پر اساس رامنځته کېږي. دا هڅونه نه یوازي د مالي انعامونو یا تشویقونو له لاري ده؛ بلکي د شخصي رضایت او د ټولني رفاه ته د ژمنتیا له مخي هم څواکمنیږي. د عامه خدمت انګیزه هغه اراده ده، چي کارمندان یې د خپل سازمان د مامور یتونو او اهدافو د پوره کولو لپاره کاروي. په داسي حال کي چي ددې هڅوني د پوره کولو لپاره د هغوي د ذهنتونو، ارزښتونو او ټولنیزو خدمتونو ته ژمنتیا هم اړینه ده. (Crewson, 1997) د کارمندانو هڅونه د عامه خدمت په سکتور کي د کارکوونکو داخلي انګیزې دي، چي دوی د ټولني خدمت کولو، دسازمان د اهدافو ترلاسه کولو او د عمومي ماموریتونو پوره کولو لپاره هڅوي. داهڅونه نه یوازي د مالي انعامونو یا شخصي ګټو په اړه ده؛ بلکي د ټولنیز مسؤلیت، د اخلاقو لوړ معیارونه او د ټولني رفاه ته د ژمنتیا پراساس هم عمل کوي. (Bozeman. & su,2015)د عامه سکتور کارکوونکو هڅونه د هغوی د اوږد مهاله فعالیت کلیدي څواک ګڼل کیږي، چي له ابتدایي جذب څخه وروسته هم دوام کوي. هڅونه یوه غیر مادي وسیله ده، چي له داخلي او خارجي سرچینو رامنځته کیږي ترڅو د عامه سکتور ځانګړي ننګوني تر سره کړي. دا څېړنه بېلابیلي هڅوني نظریې تشریح کوي او د هغو اغیز په کارکوونکو او د هغوی په ژوند بېلابیلو پړاوونو کي بیانوي.

(Cornejo, L. (2020د عامه خدمت هڅونه (PSM) کارکوونکي دې ته هڅوي، چي د خپلي هڅي پایلو ته د ټولنیز خدمت په اړه د پاملرني له مخي زیاته هڅه وکړي. که څه هم دا هڅونه د عامه اداري په ادبیاتو کي مهمه ګڼل سوې ده، خو اقتصادي پوهانو تر اوسه په رسمي توګه دې ته توجه نه ده کړې. کله چي PSM شتون ولري، نو دا مقاله داسي شرایط ټاکي، چي حکومتي بوروکراسي کولای سي د کارکوونکو څخه د PSM هڅول سوي هڅي ترلاسه کولو کي د عادي ګټي زیاتولو شرکت په پرتله غوره وي. دغه ماډل په دواړو بوروکراسیو او نورو سازمانونو کي، چي ټولنیز خدمات وړاندي کوي، د ټیټ څواک لرونکو هڅونو لپاره یو مؤثر دلیل وړاندي کوي. .Bénabou, R., & Tirole, J. 2000)د هر سازمان بریا د خپلو کارکوونکو په هڅولو پوري تړلې ده. څکه هڅول سوي کارکوونکي د خپل کار کیفیت او تولید لوړوي. هڅونه د داخلي یا خارجي عوامل له لاري منځته راځي، چي افراد هڅوي خپلي دندي په غوره ډول ترسره کړي. د سازمانونو لپاره مهمه

ده، چې د خپلو کارکوونکو د هڅوني لپاره مناسبي تګلاري جوړي کړي تر څو په سختو سيااليو کي بريالي پاته سي. هڅونه د انساني منابعو مهمه برخه ده، چې د سازمان اهدافو ته د رسېدو سبب ګرځي. Dobre, O.-I. (2013)

د عامه خدمت هڅونه (PSM) د عامه ادارو د اخلاقو يوه مهمه موضوع ده. دا نظريه دا فرض کوي، چې يو شمېر خلک يوازي د شخصي ګټي لپاره نه؛ بلکي د ټولنيز خدمت لپاره کار کوي. په تېرو کلونو کي ډېري څېړني دا ښيي، چې PSM کولای سي د کارکوونکو رويې او پايلي اغېزمني کړي، لکه د دندي رضايت، سازماني ژمنتيا او دنده پرېښودو نيت، خو لا هم دا پوښتنه پاته ده، چې آيا PSM په رښتيني توګه د کار د اجرا اغيز زياتوي؟ دا مقاله د همدې پوښتني تجربوي تحليل وړاندي کوي(Belle, N. (2013).

د کارمندانو هڅونه د هغو داخلي انګيزو مجموعه ده، چې کارمندان د فعاليت او دندي د ترسره کولو لپاره هڅوي، په ځانګړي توګه په دولتي سکتور کي. دولتي سکتور کي دا هڅونه مالي يا بهرنيو انعامونو پوري تړاو لري، لکه د کارمندانو دخدمت کولو اراده، د ټولني رفاه ته ژمنتيا او د عمومي ماموريتونو سره تړاوو هم پکښې شامل دي. دعامه خدمت د هڅوني تر مخه کارمندان هغه فعاليتونه ترسره کوي، چې د ټولني پرمختګ او د ادارې د بريا لپاره اړين دي او د خپلو دندو په ترسره کولوکي لوړه ژمنتيا اوموثريت څرګندوي(Alonso& Lewis,2001)

د څېړني ستونزه:

داچي د اداراتو د پرسونل په منځ کي د کارخراب فعاليت شتون لري، چي عوامل يې ناوړه چلند، غيرحاضري، دکارمندانو بدلون او د وظيفوي غفلت دی، چي په پايله کي د دندي ضعيف فعاليت ته وده ورکوی، چي د عامه ادارو رهبري او مديريت کولای سي، چي يادو کارمندانو ته هڅونه اوتشويق ورکړي. بله داچي تراوسه په هلمند ولايت لښکرګاه ښارکي تردې عنوان لاندي څېړنه نه ده سوې، چي ددغه څېړني په ترسره کيدا سره به پورته ذکرسوي ستونزو ته رسيدنه وسي(saliu.etal,2018)

موخې:

1. په عامه ادارو کي د مالي هڅوني اغيزي د کارکونکو په فعاليت باندي ارزول.
2. په عامه ادارو کي د غير مالي هڅوني اغيز د کارکونکو په فعاليت څېړل.
3. په عامه ادارو کي د مشرتابه د طرز اغيزي د کارکونکو په فعاليت تحليل کول.

د څېړني پوښتني:

1. ايا مالي هڅوني دکارکونکوپه فعاليت اغيز لري؟
2. آيا غير مالي هڅوني د کارکونکو په فعاليت اغيز لري؟
3. آيا د مشرتابه طرز د کارکونکو په فعاليت اغيز لري؟

د څېړني فرضيې:

- صفري فرضيه يا H01: مالي هڅونه او د کارکوونکو د فعاليت ترمنځ هيڅ مهمه اړيکه نسته.
- بديله فرضيه يا H11: مالي هڅونه او د کارکوونکو د فعاليت تر منځ مهمه اړيکه شتون لري.
- صفري فرضيه يا H02: غير مالي هڅونه او د کارکوونکو د فعاليت ترمنځ هيڅ مهمه اړيکه نسته.
- بديله فرضيه يا H12: غير مالي هڅونه او د کارکوونکو د فعاليت ترمنځ مهمه اړيکه شتون لري.
- صفري فرضيه يا H03: د مشر تابه د طرز او د کارکوونکو د فعاليت تر منځ هيڅ مهمه اړيکه شتون نه لري.
- بديله فرضيه يا H13:. د مشرتابه د طرز او د کارکوونکو د فعاليت تر منځ مثبته او مهمه اړيکه شتون لري.

د څېړني اهميت:

په عامه اداروکي د مسلکي کارمندانو هڅو نه يا تشويق psm د اداري فعاليتونو لپاره حياتي اهميت لري.

داهڅونه نه يوازي د کارمندانو توليداتو او کارونو کيفيت ته وده ورکوي؛ بلکي عامه اداري د حکومتوالی، پرمختګ او د ټولني د ښه خدمت لپاره اساسي رول لري. د دې ادارو موثريت د مسلکي کارمندانو د تعليم کچي، کاري تجربې او کاري چاپيريال پوري تړلي دي. د پاليسي جوړونکو لپاره، دا څېړنه د بشري سرچينو د ښه مديريت، د کارکوونکو د هڅوني د ضرفيت لوړوني لپاره علمي شواهد برابروي، چي د عامه ادارو د اصلاح لپاره مهم دي. محصلين کولاي سي له دې څېړني څخه زده کړي، چي څنګه مسلکي مهارتونه، تحصيل او کاري تجربه د عامه ادارو پر موثريت اغيزه لري او د راتلونکي لپاره غوره تياري ونيسي؟ ټوله ټولنه د عامه ادارو د فعاليتونو مستقيمه ګټه اخيستونکي ده کچيري اداري مسلکي کارکوونکي ولري، خدمتونه به ښه سي، خو کچيري غيري مسلکي وي، فساد او ستونزي به زياتي سي.

دا څېړنه دا ثابتوي، چي د مسلکي کارمندانو مناسب هڅونه د عامه ادارو موثریت او شفافیت زیاتوي، چي په پایله کي ټولنه د غوره خدماتو څخه بـــــرخمنیږي.

مواد او کړنلاره

د څېړني ډیزاین:

په دغه څېړنه کي له Quantitative Method څخه کار اخیستل کېږي، کمیتي څېړنه Quantitative Research د څېړني یو داسي میتودلوژي ده، چي د عددي معلوماتو راټولولو، تحلیل او تفسیر له لاري د یوې پدیدې په اړه پر څېړنه باندي تینګار کوي. په دغه تګلاره کي څېړل کېږي، چي آیا یو څیز د بل څیز د تغیر لامل کېږي که یا؟ په ساده ډول که ووایو نو ویلای سو، چي Cause and Effect اړیکي پیدا کولو لپاره کارول کېږي، په کمي څېړنه کي د عددي معلوماتو راټولولو له لاري د څېړني فرضیې ازمایل کېږي (Borreho et al,2009).

دا چي په دغه څېړنه کي باید د هلمند ولایت د مسلکي کارمندانو د ګمارني اغیزي د عامه ادارو پر کړنو باندي وښودل سي(د علت او اغیز اړیکي) او د دغه علت او اغیز معلومولو لپاره عددي معلومات Numeric data له ځواب ویونکو یا Respondents څخه د پوښتنپاڼو په ویشلو سره راټولوو، نو ځکه په دغه څېړنه کي له Quantitative research method څخه کار اخیستل کېږي. د څېړني ډیزاین په برخه کي له Exploratory research design څخه کار اخیستل کېږي.

Exploratory research designکېدای سي چي Qualitative یا هم quantitative وي، خو دا چي دغه څېړنه لکه مخکي چي یادونه وسوه Quantitative research دي، نو ځکه په دغه څېړنه کي له Quantitative exploratory research design څخه استفاده کوو.

د توضیحي څېړني یا Exploratory Research چي د تحلیلي څېړني یا Analytical Research په نوم هم یادیږي د استعمال دلیل یې دا دی، چي په دې ډول څېړنه کي هڅه کېږي، چي ولي پوښتني ته ځواب پیدا کړل سي. ځکه چي موږ د ولي د پوښتني په ځوابولو سره د علت اړیکه پیدا کوو، د بېلګي په ډول موږ وایو، چي د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو ګمارنه اغیزه لري، نو دلته دا پوښتنه ځواب کېږي، چي ولي او څرنګه تاثیر به لري؟

په دغه څېړنه کي د څېړني ډیزاین (Cross sectional) دی. ځکه چي موږ په یو مشخص وخت کي ډاټا د متحولینو په راټولوو. دلیل یې دادي چي موږ معلومات په یوه ټاکلي وخت کي د ټاکلي نفوس (د هلمند حوزوي لوی ریاست، د هلمند د اوبو او انرژۍ ریاست، د چاپیریال ساتني ریاست او د کرني ریاست) د کارکوونکو څخه راټولوو او دې ته اړتیا نسته، چي بیا ځلي د څېړني ګډونوالو سره وګورو او بل دلیل یې دادي، چي په دغه ډیزاین کي مختلف متحولین په داسي ډول اندازه کېږي، چي په متحولینو کي کوم تغیر یا لاسوهنه نه ترسره کېږي. همدارنګه دا چي دغه څېړنه تشریحي او توضیحي ده، نو دغه ډیزاین په تشریحي څیړنو کي کارول کېږي. په دغه ډیزاین کي یوازي یو ځل د ټاکلي جمعیت سره اړیکه نیول کېږي، نو همدغه لامل دی چي په مقایسوي ډول دغه ډیزاین ارزانه او معلومات پکښې په اسانی تحلیل کېږي.

د څېړني تګلاره:

په دغه څېړنه کي له Deductive Approach څخه کار اخیستل کېږي. نوموړې تګلاره د څېړني د هغه میتود څخه عبارت ده، کله چي څېړونکي له یوه موجوده تیورۍ څخه استفاده کوي. د هماغي تیورۍ پر اساس فرضیې جوړوي او د همدغه فرضیو پر اساس څېړنه پر مخ وړي. په لنډو ټکو کي که ووایم، نو ویلای سم چي Deductive Approach په کارولو سره غواړو چي تیوري ډاټا په راټولولو سره د خپلي څیړني په Target population کي وازمایي.

په دې ډول تګلاره کي څیړونکي له عمومي حالت څخه خاص حالت ته ځي. په دې معنا چي د ډاټا په راټولولو سره تیوري ټیسټ کوي او ددې تګلاري څخه د څو ځانګړتیاوو په اســــــاس استفاده کوو، لکه:

1: په دغه تګلاره کي د دوو متحولینو تر منځ اړیکه څېړل کېږي.

2:په دغه تګلاره کي تیوري ټیسټ کېږي. په دغه تګلاره کي لومړی تیوري رامنځته کېږي او بیا یې د ټیسټ لپاره معلومات راټولیږي.

3: دغه تګلاره په علمي اصولو باندي ولاړه ده.

4:په دغه تګلاره کي د کمي میتود څخه ګټه اخیستل کېږي.

دڅېړني فرضیې:

فرضیه په څېړنه کي د یو معقول او علمي اټکل په څېر ده. دا یو ساده بیانیه جملې دي، چي د یوې څېړني د نتایجو اړوند د پایلو وړاندوینه کوي. په ساده ډول که ووایو نو ویلای سو، چي فرضیې د څېړني لپاره د اصولو د لارښود په توګه کار کوي. یوه وړاندوینه دوې بیانیې یا برخي لري: صفري او بدیله فرضیه(Gujrati,1976)

صفري فرضیه Null hypothesis (H0): صفري فرضیه دا ښیې، چي د متحولینو تر منځ هیڅ اړیکه وجود نه لري او یا یاد سوي متحولین یو پر بل هیڅ تاثیر نه لري. صفري فرضیې معمولاً په دغه تورو شروع کېږي there is no effect , there is no significant difference

بدیله فرضیه alternative Hypothesis (H1): بدیله فرضیه دا ښیي، چي د متحولینو تر منځ یوه خاصه اړیکه سته او یا هم ښیي، چي یو متحول پر بل متحول تاثیر لري. بدیله فرضیه هغه فرضیه وي، چي څېړونکي غواړي د څېړني په مرسته یې په اثبات ورسوي. دا چي صفري فرضیه د منلو وړ نه ده او بدیله فرضیه باید ومنل سي، تصمیم یې د confidence level او یا هم test of significance میتود پر اساس نیول کېږي (Gujrati,1976).

د څېړني ساحه او نفوس:

دغه څېړنه د هلمند ولایت عامه ادارو (د هلمند حوزوي لوی ریاست، د اوبو او انرژۍ ریاست، د چاپیریال ساتني ریاست او د کرني ریاست) کي سرته رسیږي.

د نمونې اندازه:

د احصائیوي څېړنو په برخه کي د مورګن جدول (Krejcie and Morgan table) یوه مهمه وسیله ده، چي د نمونې مناسب حجم ټاکلو لپاره کارول کېږي. دا جدول د یو نفوس د معلومي کچي څخه د دقیقي نمونې حجم محاسبه کوي.

نفوس یا Population: د هغه افرادو ټولټال شمېر، چي څېړنه پر کېږي.

نمونه Sample size: هغه کوچني شمېر افراد، چي له دغه نفوس څخه د څېړني لپاره انتخابیږي.

چي په دغه څېړنه کي (200) نفوس او (132) نمونه انتخاب سوې ده.

د نمونه نیوني تخنیک:

په دغه څېړنه کي له Simple Random sampling څخه کار اخیستل کېږي.

تصادفي نمونه ګیري(Simple Random sampling)

تصادفي نمونه ګیري(Simple Random sampling) د مجموعي نفوس څخه د افرادو یا عناصرو فرعي سیټ دی، چي دا سیټ په داسي ډول غوره کېږي، چي د نفوس هر غړی په نمونه کي د شاملیدو مساوي چانس ولري. تصادفي نمونه ګیري د احصایې او څېړني په برخه کي یو بنسټیز او په پراخه کچه کارول سوی میتود دی (سباوون او ملګري،1403)

د ډاټا د راټولولو تګلاره او د پوښتنلیک جوړښت:

په دغه څېړنه کي به د معلوماتو د راټولولو لپاره د نوي جوړ سوي questionnaire یا پوښتنپاڼي څخه استفاده سوې ده. د **Data** راټولولو لپاره د څېړني پوښتنپاڼي یا questionnaire به د هلمند حوزوي لوی ریاست، د هلمند اوبو او انرژۍ ریاست، د کرني ریاست او د چاپیریال ساتني ریاست د کارمندانو تر منځ وویشل سي، متحولین به د likert scale په استعمال سره د پنځه ځوابونو، لکه(ډېر راضي یم، راضی یم، نظر نه لرم، مخالف او ډېر مخالف) په درلودلو سره اندازه کړل سي، چي په لومړی برخه کي د ګډون والو ډیموګرافیکي ځانګړتیاوي (جنس، عمر، تحصیلي سطحه، د کاري تجربې موده) او نور شامليږي. په دوهمه برخه کي د تعلیمي کچي اړوند برخه د کارکوونکو تحصیلي شالید، مسلکي زده کړو او د تحصیل د کچي د اغیزو په اړه پوښتني ځای پر ځای سوي دي. موخه دا ده چي وښیي آیا د لوړو زده کړو درلودل د عامه ادارو د موثریت زیاتوالي لامل کېږي؟ په دریمه برخه کي دلته د کارکوونکو د کاري تجربې کچه، د تجربې اهمیت او د تجربې د زیاتوالي اغیزي ارزول کېږي، تر څو دا معلومه سي، چي آیا د کاري تجربې زیاتوالی د اداري فعالیتونه ښه کوي؟ په څلورمه برخه کي د عامه ادارو د کړنو، د ادارو د موثریت، حساب ورکووني، د تصمیم نیولو د کیفیت او د خلکو د اړتیاوو د پوره کولو وړتیا ارزول کېږي. موخه داده چي د مسلکي کارکوونکو ګمارنه د عامه ادارو پر کړنو باندي څومره اغیز لري؟ په پنځمه برخه کي د فزیکي او اداري چاپیریال، د همکارۍ فضاء او د کار شرایطو اغیزي څېړل کېږي، تر څو دا تحلیل سي، چي آیا د ښه کاري چاپیریال شتون د عامه ادارو موثریت ته وده ورکوي؟

د ځواب ویونکو د ټاکني لپاره به له simple random sampling method څخه کار واخیستل سي، چي نوموړی میتود د مختلفو څېړونکو لخوا د ډاټا راټولولو لپاره استفاده سوی دی.

د څېړني متحولین:

په دغه څېړنه کي به د تابع او خپلواک متحولینو تر منځ د اړیکي څخه بحث وکړو:

تابع متحول:

- د کارکونکو فعالیت.

خپلواک متحولین:

- مالي هڅوني.
- غیر مالي هڅوني.
- دمشرتابه طرز.

نتیجه او مناقشه

په هر ډول څېړنه کي د څېړني د فرضیو د ثبوتولو او ټاکل سویو موخو ته د رسیدلو لپاره د معلوماتو تحلیل او شننه له ډېر ارزښت څخه برخمنه ده. د معلوماتو تحلیل او شننه چي د څېړني اصلي او تر ټولو مهمه برخه شمېرل کېږي، چي په راټول کړل سویو معلوماتو تکیه کوي. لومړني

معلومات د احصاییوي سافټویرونو له لاري تحلیل او تجزیه کېږي او د پایلي د ترلاسه کولو وروسته د اطلاعاتو په شکل د ګټه اخیستونکو په واک کي ورکول کېږي. په لومړیو کي راټول کړل سوي معلومات د توصیفي احصایي څخه په ګټه اخیستني سره ډیموګرافیک (جمعیتي) متغیرونه، لکه عمر، جنس، د زده کړو کچه ... او داسي نور تحلیل کېږي او وروسته د استنباطي احصایي له لاري د څېړني د خپلواکو متغیرونو اغیزي په تړلیو متغیرونو ترسره کېږي.

د ځواب ویونکو پېژندنه:

د هلمند ولایت د عامه ادارو کار کوونکو ته د (132) وړاندي سویو پوښتنپاڼو له ډلي څخه (131 پوښتنپاڼي په دقیق ډول ځواب سوي دي او څېړونکي تر لاسه کړي دي او پاته یوه پوښتنپاڼه په دقیق ډول ځواب سوې نه وه. د پوښتپاڼو د ځوابولو کچه (84..99) سلنه ده . د ځواب ویونکو په پېژندنه کي شاملي ځانګړتیاوي عبارت دي له: جنسیت، عمر، د تعلیم کچه، مدني حالت. د (131) ځواب ویونکو له جملې څخه 131 (100٪) نارینه وه، 45 (34.4٪) ځواب ویونکي د (18-24) کلونو تر منځ عمر لرونکي دي، په ورته ډول 59 (45٪.) یې د (25-34) کلونو تر منځ عمر لرونکي، 20 (15.3٪) د (35-44) کلونو تر منځ عمر لرونکي او 7 (5.3٪) سلنه د 44 څخه لوړ عمر لرونکي دي. د ځواب ویونکو جنسیت ته په کتلو سره 131(100٪) سلنه نارینه دي . د ځواب ویونکو تعلیمي کچي ته په کتلو سره 21 (16٪) سلنه د 12 ټولګي څخه فارغ ،99(75.6٪) د لیسانس په کچه، 10 (7.6٪) ماستر په کچه او 1(0.8٪) سلنه دوکتورا په کچه دي. د ځواب ویونکو مدني حالت ته په کتلو سره 88(٪ 67.2) سلنه متاهل او 43 (٪32.8) مجرد دي.

۱جدول: د جواب ویونکو پېژندنه:

منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

د څېړني د پایلو د اعتبار ټیسټ:

د (Reliability) ټیسټ موږ ته د یوې څېړني د متحولینو تر منځ داخلي ثبات راښیي. دا یو مهم معیار دی، چي د یوې څېړني پر نتایجو او خلاصې باندي تمرکز کوي. د نوموړي معیار په ذریعه سره دا تعینیږي، چي ایا د یوې مشخصي څېړني پایلي څومره تصحیح والی لري؟ په دې څېړنه کي (Cronbach's Alpha) ددې لپاره کارول سوې تر څو د (4) متحولینو لپاره (12) پوښتني ټیسټ کړي، د (Cronbach's Alpha) حاصل د صفر او یو تر منځ دی. یوه ته نږدې عدد د لوړ داخلي ثبات معنا لري(Hair et al .2015).

په لاندي جدول کي د احصائیوي ټیسټ ارقام ښودل سوي دي.

N#	Ages	Frequency	Percentages
Age	18-24	45	34.4%
	25-34	59	45%
	35-44	20	15.3%
	44 لوړ	7	5.3%
Education Level	12پاس	21	16%
	لیسانس	99	75.6%
	ماستر	10	7.6%
	دوکتورا	1	0.8%
Gender	نارینه	131	100%
Marital State	متاهل	88	67.8%
	مجرد	43	32.2%

۲جدول: د څېړني اعتبار ټیسټ پایله:

Variable	N. of items	Cronbach's Alpha
DV	4	.762
FI	4	.708
NFI	4	.628
LS	4	.724

۲جدول: د څېړني اعتبار ټیسټ پایله: منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

په لاندي جدول کي هلمند ولایت کي د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو د هڅوني اغیزي (4) عواملو د داخلي ثبات ارقام ښودل سوي دي، په دې څېړنه کي تر ټولو ډېر داخلي ثبات د (دکارکونکوفعالیت) تر منځ شتون لري. تر دې وروسته د (د مشر تابه طرز) تر منځ لوړ داخلي ثبات شتون لري، تر دې وروسته لوړ داخلي ثبات د (مالي هڅوني) تر منځ شتون لري او په آخره کي د (غیر مالي هڅوني) تر منځ لوړ داخلي ثبات شتون لري.

د څېړني نارملتي ټیسټ:

د څېړني د نارملتي ازمویني لپاره له کوږوالي (Skewness) او د توزیع نسبي لوړوالي (kurtosis) په مرسته ازمایل سوې ده.کوږوالی (Skewness) د اوسط (Mean) څخه د ډاټا انحراف ځرګندوي او (kurtosis) د توزیع نسبي لوړوالی ښیي. د یو نورمال توزیع لپاره باید

(Skewness) د مثبت / منفي درې (3) په منځ کې وي او (kurtosis) باید د مثبت /منفي پنځه (5) په منځ کې وي(khadim et al.,2023).

د دکارکونکو فعالیت لپاره د (Skewness) اندازه (2.192) او د (kurtosis) اندازه (4.768) ده. د (مالي هڅوني) لپاره د (Skewness) اندازه (0.890) او د (kurtosis) اندازه (167-) ده. د (غیرمالي هڅونه) لپاره د (Skewness) اندازه (1.062) او د (kurtosis) اندازه (0.899) ده او د (دمشرتابه طرز) لپاره د (Skewness) اندازه (0.965) او د (kurtosis) اندازه (0.836) ده. نو د لاسته راغلو پایلو په اساس داسې څرګندیږي، چې په دغه څېړنه کې ډاټا په نورمال شکل توزیع سوې ده. لاندې جدول د څېړني د ټولو متحولینو د (Skewness) او (kurtosis) پایلي راښیي.

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
دکارکونکوفعالیت	131	2.192	.212	4.768	.420
مالي هڅوني	131	.890	.212	-.167	.420
غیرمالي هڅوني	131	1.062	.212	.899	.420
دمشرتابه طرز	131	.965	.212	.836	.420

۳جدول: د څېړني نارملټي ټیسټ پایله - منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

د Correlation Matrix پایلي:

د لاندي (Correlation Matrix) جدول عمومي پایلي دا راښیي، چې په موډل کې د ټولو خپلواکو (Exploratory) متحولینو تر منځ د پام وړ (Satisfactory) اړیکه شتون لري، په څرګند ډول معلومه سوه، چې د(Financial Incentives).خپلواک متحول د(Non-Financial Incentives) د خپلواک متحول سره (p=0.608) قوي اړیکه لري، د(Financial Incentives)خپلواک متحول د(Leadership style) د خپلواک متحول سره (p=0.528) قوي اړیکه لري. (Financial Incentives) خپلواک متحول د(Public Administration Activities) تابع متحول سره معتدله مثبته اړیکه لري. (0.081=) Non-(Financial Incentives) خپلواک متحول د (Financial Incentives). خپلواک متحول سره (p=0.608) قوي مثبته اړیکه لري. (Non-Financial Incentives) خپلواک متحول د (Leadership style) خپلواک متحول سره (p=0.469) مناسبه مثبته اړیکه لري، غیرمالي هڅوني خپلواک متحول د(Public Administration Activities)تابع متحول سره(p=0.267) د پام وړ مثبته اړیکه لري.

(Leadership style) خپلواک متحول د مالي هڅوني خپلواک سره (p=0.528) قوي مثبته اړیکه لري. (Leadership style) خپلواک متحول د (Non-Financial Incentives) خپلواک متحول سره (P=0.469) مثبته اړیکه لري. (Leadership style) خپلواک متحول د(Public Administration Activities) تابع متحول سره (p=0317) مناسبه مثبته اړیکه لري او په پای کې د(Public Administration Activities)تابع متحول د (Non-Financial Incentives) خپلواک متحول سره (p=0.267) مناسبه اړیکه لري. (Public Administration Activities)تابع متحول د (Leadership style)خپلواک متحول سره (p=0.317) اوسط اړیکه لر. او په پای کې (Public Administration Activities) تابع متحول د (Financial Incentives). خپلواک متحول سره د(p=0.081)په اندازه ضعیفه اړیکه لري.

د متحولینو تر منځ خپلمنځي اړیکي او ارتباط لپاره د Correlation Matrix ټیسټ پایلي په لاندي جدول کې وړاندي سوي دي.

Correlations					
		DV	FI	NFI	LS
DV	Pearson Correlation	1			
FI	Pearson Correlation	.081	1		
NFI	Pearson Correlation	.267**	.608**	1	
LS	Pearson Correlation	.317**	.528**	.469**	1
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

۴جدول: د Correlation ټیسټ پایله - منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

د ریګریشن ټیسټ:

ددې لپاره چې معلومه کړو، چې آزاد متحولین (environment) په څومره اندازه په تابع متحول (Public administration activities) کې د تغیر (Variability) باعث ګرځي او دا چې کوم آزاد متحول تر ټولو ډېر او کوم یو تر ټولو کم تاثیر لري، له (Linear multiple regression) څخه استفاده کوو او په (Regression analysis) کې د خطي اړیکو د جهت او قوي والي د اندازه کولو لپاره موږ د (Correlation coefficient) څخه استفاده کوو. د (Correlation coefficient) ضریب د منفي/مثبت 2 تر منځ وي. کله چې د (Correlation coefficient) ضریب منفي/ مثبت 2 ته نږدې وي، نو د متحولینو تر منځ خطي اړیکه قوي ګڼل کېږي. کله چې د (Correlation coefficient) ضریب 2وي، نو بشپړه اړیکه شتون لري.

د متحولينو تر منځ مثبته اړيکه دا معنا لري، چې د خپلواک متحول په کوچني ضريب سره د تابع متحول ضريب به کوچنی وي او برعکس، خو کله چې د متحولينو تر منځ منفي اړيکه شتون ولري، نو په دې معنا چې د خپلواک متحول قيمت کوچنی وي، نو د تابع متحول قيمت به لوی وي او برعکس. که د خپلواک متحول قيمت لوی وي نو د تابع متحول قيمت به کوچنی وي. په دې موډل کې د خپلواکو متحولينو تر منځ اړيکه (0.393) ده. په دې معنا چې په موډل کې د خپلواکو متحولينو او تابع متحول تر منځ اړيکه قوي او لوړه ده او ددې څخه معلوميږي، چې دا موډل زموږ د متحولينو د اړيکو په تشريح کولو کې د پام وړ ارزښت لري.

د(Correlation coefficient) د ضريب څخه وروسته د (Correlation coefficient) د اړيکو د ښودلو قوي شاخص دی.

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.393[a]	.322	.310

۵جدول: د Model Summary ټيسټ پايله - منبع: د څېړونکي خپل تحليل

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.515	3	1.505	7.740	.000[b]
	Residual	24.695	127	.194		
	Total	29.209	130			
a. Dependent Variable: DV						
b. Predictors: (Constant), LS, NFI, FI						

٦جدول: د ANOVA ټيسټ پايله - منبع: د څېړونکي خپل تحليل

Model		Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.514	.132	6.927	.000
	FI	.116	.050	2.327	.002
	NFI	.171	.067	2.558	.002
	LS	.276	.083	3.303	.005

۷جدول: د Coefficient ټيسټ پايله - منبع: د څېړونکي خپل تحليل

لومړی فرضيه:

بديله فرضيه يا H11: مالي هڅونه او د کارکوونکو د فعاليت ترمنځ مهمه اړيکه شتون لري.

د ريګريشن د تحليل څخه وروسته دا معلومه سوه، چې مالي هڅونه د (B=0,116) او د (Sig=0,002) په درلودلو سره د عامه ادارو پر کړنو باندي مثبت او د پام وړ تاثير لري، نو څکه څېړونکي صفري فرضيه ردوي او متبادله فرضيه قبلوي.

دوهمه فرضيه:

صفري فرضيه يا H02: غير مالي هڅونه او د کارکوونکو د فعاليت ترمنځ هيڅ مهمه اړيکه نسته.

بديله فرضيه يا H12: غير مالي هڅونه او د کارکوونکو د فعاليت تر منځ مهمه اړيکه شتون لري.

د ريګريشن د تحليل څخه وروسته دا معلومه سوه، چې غير مالي هڅونه د (B=0,171) او د (Sig=0,002) په درلودلو سره د عامه ادارو پر کړنو باندي مثبت او د پام وړ تاثير لري، نو څکه څېړونکي صفري فرضيه ردوي او متبادله فرضيه قبلوي.

دريمه فرضيه:

صفري فرضيه يا H03: د مشرتابه د طرز او د کارکوونکو د فعاليت ترمنځ هيڅ مهمه اړيکه شتون نه لري.

بديله فرضيه يا H13: د مشرتابه د طرز او د کارکوونکو د فعاليت ترمنځ مثبته او مهمه اړيکه شتون لري.

د ريګريشن د تحليل څخه وروسته دا معلومه سوه، چې د مشرتابه د طرز د (B=0,276) او د (Sig=0,005) په درلودلو سره د عامه ادارو پر کړنو باندي مثبت او د پام وړ تاثير لري، نو څکه څېړونکي صفري فرضيه ردوي او متبادله فرضيه قبلوي.

مناقشه

د څېړني د پايلو له مخې، د څېړني د وسايلو اعتبار او باور وړتيا د Cronbach's Alpha له مخې تاييد سوې، چې ټوليز Alpha = 0.766 دی او دا ښيي، چې پوښتنليک مناسب داخلي ثبات لري. دا پايله د Nunnally (1978) معيار سره همغږې ده، چې وايي د Alpha ارزښت بايد لږ تر لږه 0.70 وي، څو د باور وړ وبلل سي.

په KMO او Bartlett's Test کې د نمونې د کفايت کچه 0.684 ده، چې دا د Field (2013) له مخې «معتدله» نتيجه بلل کيږي. دا معنا لري چې د فکتور تحليل لپاره ډاډمن معلومات سته. همداراز Bartlett's

Test ښيي (Chi-Square = 153.242, p < 0.001) چې د ماتريکس فکتورونه له يو بل سره د پام وړ توپير لري او د فکتور تحليل تر سره کول منطقي دی. د احصايوي تحليلونو له مخې د رېګرېشن تحليل پايلې ښيي، چې درې خپلواک متحولونه (LS، NFI،FI) د تابع متحول (DV) د تغييراتو 32.2٪ تشريح کوي ($R^2 = 0.322$)، چې دا د منځنۍ ځواک وړاندوينه کوونکي ماډل بلل کيږي. Adjusted $R^2 = 0.310$ ښيي، چې که څه هم هڅونه (LS، NFI،FI) مهم رول لري، خو لا هم 67.8٪ نور فکتورونه سته، چې د کارکوونکو پر کړنو اغېز لري. دا پايله له څېړني سره همغږي لري، لکه د Ryan & Deci (2000)، چې وايي هڅونه د کړنو پر ښه والي اغېز لري، خو يوازينی فکتور نه دی. د همبستګۍ پايلې ښيي، چې د LS او NFI ترمنځ له DV سره مهمې او مثبتې اړيکې سته (r = .267, **r = .317**) او FI سره کمزورې اړيکه ده (r = .081). دا معنا لري چې د ژوند رضايت (LS) او غير مالي هڅوني (NFI) د کارکوونکو کړنو سره نسبتاً پياوړې اړيکه لري. دا پايلې د Herzberg's Two-Factor Theory ملاتړ کوي، چې د غير مالي هڅوني فکتورونه لکه پېژندنه، پرمختګ او لاسته راوړنه د خلکو د کړنو د لوړولو لپاره ډېر ارزښت لري.

د Collinearity Diagnostic ازمويني ښيي، چې د VIF ارزښتونه تر 10 کم دي (VIF: 1.431–1.815)، چې دا د Multicollinearity نشتون تاييدوي (Hair et al., 2010). له دې امله د خپلواک متحولونو ترمنځ ګډ اغېز يا مداخله نه ليدل کيږي. د ANOVA پايله ($F = 7.740, p < .001$) ښيي، چې ټوليز ماډل د پام وړ دی. دا معنا لري چې دا درې متحولونه د تابع متحول په وضاحت کې مهم رول لري.

د رېګرېشن کوفيسيونونه ښيي، چې هر متحول په انفرادي توګه پر DV مثبته اغېزه لري:

FI ($B = .116, p < .05$)

NFI ($B = .171, p < .05$)

LS ($B = .276, p < .01$)

د LS لپاره تر ټولو قوي کوفيسيون شتون لري، چې ښيي د ژوند له رضايت سره د کارکوونکو د کړنو اړيکه تر نورو فکتورونو پياوړې ده.

ورته والی له نورو څېړنو سره:

د دې څېړني پايلې د Kuvaas (2006) او Deci & Ryan (1985) څېړنو سره ورته والی لري، چېرې چې هڅونه (په ځانګړې ډول غير مالي هڅونه او د ژوند رضايت) د کارکوونکو د کړنو پر لوړوالي مستقيمه اغيزه ښودلې ده. همداراز Ahmed et al. (2010) هم تاييد کړې، چې د مثبتو هڅوونکو فکتورونو شتون د کارکوونکو په کاري روحيې او پايلو کې ښه والی راوليد مديريت په اغيزمنتيا باندې د همکارۍ کولو د کلتور اغيز په نړيواله سطحه د سازمانونو په ژوند کې د سازمان د ژوند يوه مشهوره برخه ګرځيدلې ده، چې د ټولنيزو ستونزو د حل لپاره ګډ ځوابونه وړاندې کوي، چې هدف يې د لويو سازماني مسايلو سره موثره مبارزه وسې، چې دا د سازمانونو ترمنځ سازماني همغږی ته اړتيا لري. (Vagan & Huxham., 2003).

پايله

د څېړنې د تر سره کولو څخه وروسته معلومه سوه، چې په هلمند ولايت د عامه ادارو پر کړنو باندې د مسلکي کارمندانو هڅونه مثبت او د پام وړ اغيزه لري، نو په همدې اساس ويلای سو، چې د عامه ادارو د غوره پايلو د لاسته راوړلو لپاره د کارکوونکو هڅونه ضروري لامل ګڼل کېږي. د عامه اداراتو موثره او مثمره خدمات وړاندې کول د ټولنې پر اقتصاد، توليد، رغوني، انکشاف او د خلکو د ژوند پر کچه باندې مثبت او د پام وړ اغيز لري.

د ډاټا د تحليل او تفسير څخه وروسته د څېړنې ټاکل سوي لومړنی هدف(غواړم وڅېړم، چې آيا د مسلکي کارمندانو هڅونه، لکه مالي هڅونه، غيري مالي هڅونه او د مشرتابه طرز په نظر کې نيولو سره د عامه ادارو پر کړنو باندې اغيزه لري ؟) تر لاسه سو. د ريګريشن ټيسټ په مرسته روښانه سوه چې مالي هڅونه د خپلواک متحول پر تابع متحول باندې (B=.116) او (Sig=.002) ، د غيري مالي هڅونه خپلواک متحول پر تابع متحول باندې (B=.171) او (Sig=.002)او د مشرتابه طرز خپلواک متحول پر تابع متحول باندې (B=.272)او (Sig=.005) مثبت او د پام وړ اغيزه لري.

همدا رنګه دا هم روښانه سوه، چې د عامه ادارو د کړنو او د مسلکي کارمندانو د هڅوني تر منځ (R=.393) قوی اړيکه وجود لري. د څېړنې پايلې دا هم روښانه کړه، چې هغه ادارې، چې د مسلکي معيارونو پر بنسټ کارمندان هڅوي د خپلو خدمتونو وړاندې کولو سرعت او دقت کې د پام وړ پرمختګ لري.

ددې څېړنې پایلې دا بیانوي، چې د مسلکي کارمندانو هڅونه نه یوازې د عامه ادارو د کړنو کیفیت لوړوي؛ بلکې د عامه اعتماد و شفافیت او ټولنیز پرمختگ لپاره هم یوه اساسي لاره جوړوي.

وړاندیزونه

په دې څېړنه کې څرگنده سوه، چې هڅونه د کارکوونکو د کړنو یو مهم او اغېزناک فکتور دی، که څه هم دا یوازینی فکتور نه دی. د احصایوي پایلو له مخې هڅونه په ځانگړې ډول د ژوند رضایت (LS)، غیر مالي هڅونه (NFI) او مالي هڅونه (FI) د کارکوونکو د کړنو د ښه والي لپاره مهم رول لري. د دغو پایلو پر بنسټ لاندې سپارښتنې وړاندې کیږي:

1. د کارکوونکو د هڅونې ستراتیژۍ پراخه سي:
ادارې باید داسې هڅوونکې تگلارې غوره کړي، چې د کارکوونکو هم مالي او هم غیر مالي اړتیاوې پوره کړي، لکه:
د معاشونو بیاکتنه او منصفانه زیاتوالی.
د کارکوونکو لاسته راوړنو ته رسمي پېژندنه ورکول.
د ارتقاء او ترفیع لپاره روښ سیستم جوړول.
2. غیر مالي هڅونې ته زیات تمرکز ورکړل سي:
څېړنه ښیي، چې غیر مالي هڅونې (NFI) لکه د کار پېژندنه، آزادي او د نظر ورکولو فرصتونه د کارکوونکو پر کړنو مثبت اغېز لري.
ادارې باید کارکوونکو ته د گډون او تصمیم نیولو فرصت ورکړي.
د ښو اړیکو، مرستې او همکارۍ چاپېریال رامنځته کړي.
3. د ژوند رضایت ته پاملرنه وسي:
د ژوند رضایت (LS) تر ټولو قوي اغېز درلود، نو ادارې باید هڅه وکړي، چې د کارکوونکو ټولنیز، رواني او شخصي اړتیاوې هم درک کړي، چې دا پکښې شاملېږي:
د کار او ژوند ترمنځ توازن ته پاملرنه.
روغتیایي خدماتو او رخصتیو ته لاسرسي.
4. تربیوي پروگرامونه پیاوړي سي:
د کارکوونکو د وړتیاوو لوړولو لپاره مسلکي روزنې، سمینارونه او مهارت پراخوونکي پروگرامونه باید جوړ سي، چې هم هڅونه ډېره کړي او هم کړنو ته وده ورکړي.
5. د هڅونې منظم ارزونه وسي:
ادارې باید وخت په وخت د خپلو هڅوونکو پروگرامونو اغېز ارزونه وکړي، تر څو وکولای سي د کارکوونکو اړتیاوو سره سم اصلاحات راولي.

6. د پالیسیو بیاکتنه:
د ادارې پالیسي جوړوونکي باید د کارکوونکو د هڅونې اهمیت ته په کتو، د منابعو مدیریت، انساني سرچینو او انکشافي تگلارو کې هڅونه بنسټیز عنصر وگرځوي.

راتلونکې څېړنې ته وړاندیزونه:

1. د هڅونې او کړنو ترمنځ اړیکه دې د نورو سکتورونو (لکه تعلیم، روغتیا، خصوصي سکتور) لپاره هم وڅېړل سي.
2. کیفي میتودونه دې هم وکارول سي، تر څو د کارکوونکو ژور احساسات او تجربې تحلیل سي.
3. د نورو اغېزناکو فکتورونو، لکه رهبرې، دندې امنیت او کارې شرایطو رول دې هم په څېړنه کې شامل سي.

اخځلیکونه

Alonso, P., & Lewis, G. B. (2001). Public service motivation and job performance: Evidence from the federal sector. The American Review of Public Administration, 31(4), 363-380http/www.urep.resarch.com4 Bozeman, B., & Su, X. (2015). Public service motivation concepts and theory: A critique. Public Administration Review, 75(5), 700-710 www.resarch Article .org.

Bénabou, R., & Tirole, J. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation. Journal of Economic Literature, 50(3), 487-516.

Clerkin, R. M., & Coggburn, J. D. (2012). The dimensions of public service motivation and sector work preferences. Review of Public Personnel Administration, 32(3), 209-235 http:www.Amririican jurnal.com

Philips, E. Crewson,B(2013)Journal of public Administration Resarch and Theory, Public service Motivation. 33(*12*). https://DOI:org/:10.1093/oxfordjournals.jpart.a024363

regions. International Public Management Journal, 24(6), 739-761 DOI:10.2307/2307/2556788.

saliu, P. (2000). Public service motivation as an argument for government provision. Journal of Public Economics, 78(3), 275-299. https://doi.org/10.1016/S0047-2727(00)00075-X

service motivation, and performance within the public sector. Public performance & management review, 31(2), 241-274 https://doi.org/10.1016/S0047-2727(00)00075-X

Service quality detrminants of MIH customers satisfaction.Kandhar university Afghanistan

Yadave, S., & Yadave,R.(2019).Public Service motivation and organizational performance: the roll of altruism,political,support,and social influence . International Journal of public administration ,42 (*11*),934-946.https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1518469

Zubair, S. S., Khan, M. A., & Mukaram, A. T. (2021). Public service motivation and organizational performance: Catalyzing effects of altruism, perceived social impact and political support. Plos one, 16(12), e0260559DOI:10.1037./h0054346.

Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio-Economic Research, 5(1), 53-60.

Hitka, M., Ďurian, J., Ližbetinová, L., & Nedeliaková, E. (2023). Crisis COVID-19 and changes in motivation in the public administration sector. Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and dministration, 31(1) Ressarchgate.atricaleija.com. https://doi.org/10.1016S0047-727(00)00044-1

Khadim,H., AminAgha.,Qadari,A., Zabih,Mohammadi.(2023).

Kim, S. (2012). Does Person–Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Outcome of Public Employees? Public Administration Review, 72(6), 830–840. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02572.x

Mikkelsen, K. S., Schuster, C., & Meyer-Sahling, J. H. (2021). A cross-cultural basis for public service? Public service motivation measurement invariance in an original survey of 23,000 public servants in ten countries and four world regions. International Public Management Journal, 24(6), 739-761

Noorzad, G. (2024). Impact of Motivation on Employee Performance in the Telecommunication Sectors in Afghanistan. Available at SSRN 4947382.

Parrey, N., & Ritz, A. (2014, May). Public service motivation and performance: A critical perspective. In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship (Vol. 2, No. 1, pp. 57-79) http:www.urep,resach .com

s

The impact of employee motivation in public Administration

Abdul Qadeer Khadim*[1], Faiz Mohmmad Faizi [2] Mustafa Amin[3]
[1]Teaching Assistant & HOD of Business Administration Department, Economics Faculty, Bost University
[2]Graduated Student of Business Administration Department, Economics Faculty, Bost University
[3]Graduated Student of Finance & Banking Department, Economics Faculty, Manager of Research Center, Bost University
Corresponding Author Email: kochikhadim8@gmail.com

Abstract

This study was conducted under the title "The Impact of Collaboration Culture on Management Effectiveness in the Municipality Directorate of Helmand Province. The main objective of the research was to determine how the culture of collaboration among employees influences the effectiveness of management within the said directorate. To achieve the research goals, both primary and secondary data were utilized. Primary data were collected through structured questionnaires distributed among 132 employees selected randomly using the random sampling method, covering the main directorate and the third and sixth municipal districts. Secondary data were gathered from credible academic sources, journals, and online databases. After data collection, the results were analyzed using SPSS software, employing various statistical tests. Findings indicate that among the independent variables, administrative transparency emerged as the most significant factor. It serves as the foundation for enhancing collaboration and capacity among staff within the municipality, ultimately improving managerial effectiveness. Hence, the study concludes that administrative transparency is a critical determinant of effective management and a key component in establishing a coordinated and high-performing organizational environment.

Keywords: Management Effectiveness, Culture, Employees, Capacity, Collaboration.

BOST

Academic & Research National Journal

Volume: 4 Issue: 1

Year: 2025