بــســت

علمي او څېړنيزه مجله

ټوک : څلورم

ګڼه: لومړی

کال: ۱۴۰۴

بسم الله الرحمن الرحيم

بُست علمي او څېړنيزه مجله

بُست پوهنتون

څلورم ټوک – لومړی ګڼه

کال – ۱۴۰۴

بُست علمی او څېړنیزه مجله
بُست پوهنتون

د امتیاز خاوند: بُست پوهنتون

مسئول مدیر: ډاکټر ذبیح الله انوري

سردبیران: پوهندوی دوکتور علي احمد احمدي او خان محمد وفا

د مجلې بورډ

- پوهندوی دوکتور عبدالوهاب حکمت
- پوهندوی عبدالعزیز صابر
- پوهنمل حنیف الله باوري
- پوهاند دوکتور خال محمد احمدزی
- پوهندوی رضوان الله مملوال
- ارسلان وطندار
- پوهنیار بشیر احمد بابازوی

کتنپلاوي

- پوهنوال دوکتور احمد جاوید پویش
- پوهنوال نقیب الله مجددي
- پوهندوی دوکتور نجیب الله مجددي
- پوهندوی دوکتور علی احمد
- پوهندوی دوکتور غلام رسول فضلي
- پوهندوی نیاز محمد زاهدي
- پوهندوی گل محمد اعظمي
- پوهندوی عبدالولي هجران
- پوهنیار عبدالولي همت
- خان محمد وفا
- ډاکټر ذبیح الله انوري

ډیزاین: د بُست پوهنتون د څېړنیزو او فرهنګي چارو مدیریت

د خپرولو کال: ۱۴۰۴

درک: بُست پوهنتون، لښکرګاه، 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 گاڼه سمبال کړي، بلکې د پوهنتون د لوړو زده کړو لرونکو پوهانو او استادانو د علمي زيرمتون څخه داسي څه وخت په وخت راوباسي، چې د ټولني 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 ډگر کې د گټې اخيستنې په موخه ، په کار واچول شي.

و دې موخې ته د رسيدلو لپاره پوهنتون بايد يو داسې علمي خپرندويه ارگان 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 داسي مسائل را برسيره شي، چې نه يواځې په پوهنتون پورې راگير پاتې شي، بلکې په عام ډول سره د افغاني ټولنې او په ځانگړي 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 گرانه 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 ډگر کې چې وي، يو خپرنيز ارگان 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 رنگه د مجلې له ټولو کارکوونکو او پرسونل څخه د زيار او زحمت په گاللو 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 ټينگ عزم سره سرته ورسوي.

په درنښت

ډيپلوم انجنير محمود سنگين

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 کومي 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 مؤسسې، 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 کړې 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 چې 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 یوازي 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 دروند 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 ددې ستر کور په ودانولو کي د خپلي دیني، او ملي برخي د اداینې ویاړ راوبخښي.

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 پای 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 --- 1

خان محمد وفا

Psoriasis: A Comprehensive Overview of Its Etiology, Clinical Features, and Preventive Strategies ----- 10

Dr. Zabihullah Anwary[1] and Dr. Ali Ahmad[2*]

د مجازي شخصي شبکې د امنیت تطبیق او ډیزاین -- 24

خان محمد وفا

Green Marketing: A Review of Sustainable Consumer Preferences --------------------- 41

Dr. Ali Ahmad[1*] and Mir Wais Nazari[2]

Livestock Development, Marketing, and Expansion in Afghanistan: Key Challenges and Strategic Approaches ----- 51

Dr. Ali Ahmad[1*] Mir Wais Nazari[2] and Mustafa Amin[3]

د بیسیم د منځني سطحي شبکې ډیزاین او د اجراتو تحلیل --- 66

بشیر احمد هادی

په هلمند ولایت کي د کوچینیو او منځنیو تصدیو د کارمندانو په رضایت باندي د مجموعي کیفیت د مدیریت اغیزي --- 86

سردار ولي الهام[۱]، میرویس نظري[۲*]، پوهنیار حمید الله الهام[۳]

د هلمند ولایت د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو د ګمارني اغیزي ------------------------ 99

ن. پوهنیار حکمت الله خادم[۱*]، ن. پوهنیار مجتبی امین[۲]، ارسلان وطندار[۳]، محب الله امیني[۴]، محمد یوسفي[۵]

د مدیریت پر اغېزمنتیا باندي د همکارۍ د کلتور اغېزي (هلمند – ښاروالي) ------------------------ 113

نوماند پوهنیار مجتبی امین[۱*]، نوماند پوهنیار امان الله نیازی[۲]، عبدالهادي حقیار[۳]

په عامه ادارو کي د مسلکي کارمندانو د هڅوني اغیزي -- 124

نوماند پوهنیار عبدالقدیر خادم[۱*]، فیض محمد فیضي[۲]، مصطفی امین[۳]

Effects of dietary phenylalanine on growth performance and digestion of common carp (*cyprinus carpio*) ------- 136

Saifullah Sharifi[1*], Naqeebullah Ejaz[2], Abdul wali Hemat[3]

د هلمند ولایت د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو د ګمارني اغیزي

ن. پوهنیار حکمت الله خادم[۱،*]، ن. پوهنیار مجتبی امین[۲]، ارسلان وطندار[۳]، محب الله امیني[۴]، محمد یوسفي[۵]
[۱]مالي او بانکي څانګه، اقتصاد پوهنځی، بُست پوهنتون
[۲،۳،۴]اداره او تجارت څانګه، اقتصاد پوهنځی، بُست پوهنتون
[5]د اداره او تجارت څانګي فارغه محصل، اقتصاد پوهنځی، بُست پوهنتون
د مسول ایمیل ادرس: hekmatullahkhadim8@gmail.com

لنډیز

په دې څېړنه کې د هلمند ولایت د عامه ادارو (د هلمند حوزوي لوی ریاست، د اوبو او انرژۍ ریاست ، د چاپیریال ساتنې ریاست او د کرنې او مالدارۍ ریاست) پر کړنو باندې د مسلکي کارمندانو د ګمارنې اغیز تر څېړنې لاندې نیولې دی. دا څېړنه دې پوښتنې ته ځواب ورکوي، چې آیا د مسلکي کارمندانو ګمارنه د عامه ادارو پر کړنو باندې اغیز لري او که نه؟ او که اغیز لري څه ډول اغیز لري؟ په دې څېړنه کې د کمي روش او (Cross sectional) ډیزاین څخه استفاده سوې ده. د څېړنې د موخې د ترلاسه کولو لپاره د ډاټا راټولول د معتبرو پوښتنلیکونو په ذریعه ترسره سوې ده، د ډاټا د راټولولو لپاره کارمندان د Purposive Sampling Method په اساس انتخاب سوي دي. ددې څېړنې جمعیت د هلمند ولایت (حوزوي لوی ریاست، د اوبو او انرژۍ ریاست، د چاپیریال ساتنې ریاست او د کرنې او مالدارۍ ریاست) کارکوونکي او کارمندان دي او د نمونه ګیرۍ د معلومولو لپاره د مورګن جدول څخه استفاده سوې ده، چې د نمونې نیونې اندازه یې 132 راووتل، د ډاټا د تحلیل او تجزیې لپاره د SPSSسافټویر څخه استفاده سوې ده. د څېړنې موندنې دا راښیې چې عامه ادارو پر کړنو باندې د مسلکي کارمندانو ګمارنه د تعلیم د کچې، کاري تجربې او کاري چاپیریال متحولینو په نظر کې نیولو سره، چې 65.8 سلنه پر تابع متحول تغیرات تشریح کولای سي او همدارنګه مثبت او د پام وړ اغیزه لري. د څېړنې څخه د لاسته راغلو پایلو په اساس څېړونکي د یادو عامه ادارو او نورو څېړونکو ته ځینې سپارښتنې کړې دي. کارکوونکي د کاري چاپیریال او کاري تجربې په برخه کې راضي وه، ولې د تعلیم کچې په برخه کې یې د رضایت کچه ټیټه وه. دې ستونزې ته د رسیدو یو لار دا ده، چې په یادو عامه ادارو کې باید مسلکي، په کار پوه او د لوړو تعلیمي کچو لرونکي کارمندان استخدام کړل سي، تر څو په کړنو کې موثریت او مثمریت ولیدل سي.

کلیدي کلیمې: عامه اداره، ګمارنه، مسلکي توب او د کارکوونکو کړنې.

سريزه

عامه ادارې د ټولني د بنسټيزو خدمتونو، حکومتدارۍ او د ښاريانو او د دولت تر منځ د ټولنيز تړون لپاره يوه مهمه برخه ده. دا ادارې د کليدي عامه سرچينو مديريت، پاليسيو پلي کولو، روغتيا، تعليم او تربيه، قانون نافذولو او زيربنا د پراختيا په څير خدمتونو وړاندې کولو مسووليت لري. د عامه ادارو موثريت او اغيزمنتيا د ژوند پر کيفيت او د ښاريانو د حکومت په وړاندي د باور درجې باندي مستقيم اغيز لري. د اداري کړنو له مخي د کارکوونکو کيفيت په ځانګړي ډول د مسلکي کارمندانو د ګمارني مسئله مهمه ده. د وړ، ماهر او تجربه لرونکو کارکوونکو شتون ددې ادارو د غوره فعاليت، د خپلو موخو د پوره کولو او د عامه ګټو د ساتلو لپاره کليدي رول لري. مسلکي کارمندان ځانګړي تخصص، تخنيکي پوهه او اخلاقي مسووليتونه لري، چې ټول د عامه ادارو د رواني او شفافي دندي لپاره مرسته کوي. څېړني ښيي هغه ادارې، چې مسلکي کارمندان لري موثريت، شفافيت او حساب ورکولو لوړي کچې ښيي. دا کارمندان د عامه ادارو د مختلفو چالشونو، لکه د سرچينو تخصيص او د پاليسي پلي کولو سره د مقابلې لپاره ښه روزل سوي دي. د ماهر مسلکي کارمندانو د ګمارني له امله د پرېکړو په اخيستلو کي ډېره ځيرکتيا په کـــــــــــار ده(Boyne , 2003).

د تخنيکي وړتياوو تر څنګ مسلکي کارمندان د لوړ اخلاقي معيارونو سره هم مخ دي او د صداقت او شفافيت د اصولو سره سم چلند کولو احتمال يې ډېر دي. دا په خاصه توګه په عامه ادارو کي مهم دي چيري، چي فساد بې نظمي او د خپلوانو پالنه د باور او موثريت ته جدي زيان رسولای سي. کله چي د ګمارني پرېکړې د ښايستګۍ پربنسټ تر سره سي، نه دا چي سياسي يا شخصي اړيکي پر اساس ترسره سي، نو عامه ادارې به د شفافيت او حساب ورکولو په توګه ډېر ښه کار وکړي. څېړنو موندلي، چي په عامه سکتور کي د ښايستګۍ پر بنسټ د ګمارني سيستمونه د فساد کچي کمښت او د ادارو د کړنو په ښه کولو کي مرسته کوي (Rauch & evans,2000).

بلي خوا د مسلکي کارمندانو نشتوالی او د غيري مسلکي يا سياسي اړيکه لرونکو افرادو ګمارنه د عامه ادارو په چوکاټ کي د جدي بې نظمۍ لامل کيدای سي. کله چي عامه ادارې د مسلکيتوب پر ځای د سياسي ارتباطاتو ته لومړيتوب ورکړي، نو دوی د بې نظمۍ چاپيريال رامنځته کولو کي برخه اخلي. چيري چي پرېکړې د عامه ګټو پر بنسټ نه بلکي د سياسي يا شخصي اړيکو پر اساس نيول کېږي. ددې پايله دا ده چي ادارې ممکن د لومړنيو خدماتو په موثره توګه وړاندي کولو کي ستونزي ولري، چي د خلکو نا رضايتي او د حکومت په وړاندي د باور له لاسه ورکولو لامل کېږي. څېړني ښيي چي هغه عامه ادارې، چي د سياسي ګمارنو لخوا ځانګړي سوي دي؛ اکثره کم موثره او د فساد سره ډېري ښکيلي وي(Peters & pierre,2012).

د مسلکي کارمندانو اړتيا د عامه ادارو په چوکاټ کي د حکومت او عامه اداره کولو د زياتيدونکي پيچلتيا له امله لا مهمه سوې ده . د نوو ټيکنالوژيو د پرمختګ، د عامه توقعاتو د بدلون او د نړيوالو اقتصادونو د متقابل اړيکو په رامنځته کولو سره د عامه ادارو رول لا ډېر چالشونه او ځو اړخونه لري. مسلکي کارمندان ددې پيچلتياوو د مديريت او ددې ډاډ تر لاسه کولو لپاره مهم دي، چي ادارې کولای سي د بدلون په حالاتو کي د لوړ کيفيت خدمات وړاندي کړي. سربيره پردې مسلکي کارمندان نوښت او نوي نظريات راوړي، چي د مدرن حکومتدارۍ د چالشونو حل لپاره کليدي دي((O'toole & Meier,2004).

د عامه ادارو په چوکاټ کي د مسلکي کارمندانو ګټي يوازي د انفرادي کړنو د اندازه کولو پوري محدود نه دي؛ بلکي د ادارې کلتور او د هغې مقاومت باندي هم پراخه اغيزه لري. مسلکي کارمندان د عامه ادارو په چوکاټ کي د حساب ورکولو، مسووليت او خدمت د کلتور د جوړولو لپاره مرسته کوي. دا کلتور نه يوازي ددې ادارو د ورځني فعاليتونو ښه کولو کي مرسته کوي؛ بلکي د اوږدمهاله پايدارتيا لپاره هم ډاډ ورکوي، چي د ښه حکومتدارۍ د اصولو ملاتړ کوي. هغه عامه ادارې چي مسلکي کارمندانو ته لومړيتوب ورکوي د سياسي، اجتماعي او اقتصادي فشارونو سره د مقابلې وړتيا لري. ځکه چي دا کارمندان د بهرنيو چالشونو په وړاندي د دوی د کار د صداقت او موثريت ساتلو باندي تمرکز کوي(Christensen & Laegreid,2007).

د عامه سکتور ادارې بايد دا ډاډ او اطمينان تر لاسه کړي، چي د دوی له خوا ګمارل کيدونکي افراد او اشخاص په درست او ښه ډول استخدام کېږي او دغه استخدام او جذب موثر او ګټور دی، تر څو ددې عامه ادارو په فعاليتونو کي موثريت او ګټورتوب رامنځته سي(Otoo et al ,2018).

مسلکي کارکوونکي د کارکوونکو د وړتياوو او اړتياوو ترمنځ د تطابق څخه رامنځته کېږي. د کارکوونکو وړتيا او مهارت د سازمان د شرايطو او اهدافو يو انعکاس دی، چي بايد تر لاسه سي. يو سازمان بايد د مسلکي کارمندانو ملاتړ ولري. مسلکيتوب د جديت يوه بڼه ده. په دندو کي چي ښه کيفيت لرونکي فعاليتونه توليد کړي، وخت مديريت کړي او ساده يا د پوهيدو وړ کړنلاري او ميتود څخه کار واخلي. سربېره پر

دې مسلکي کارکوونکي عموماً هغه وړتیاوي او مهارتونه لري، چې له زده کړي او روزني څخه تر لاسه کیدای سي هغه مهارتونه او وړتیاوي، چې کارکوونکي یې لري، دوی ته توان ورکوي، چې دندي په ښه ډول ترسره کړي. د کارکوونکو مسلکیتوب هغه غوښتنه ده، چې باید پوره سي، تر څو د کار پایلي له ټاکل سویو معیارونو سره سمي وې. له بلي خوا د مسلکیتوب لپاره کوم روښانه د ارزوني معیار شتون نه لري. یوه مسلکي دنده هغه ده، چې په تخنیکونو او کړنلارو ولاړه وي. پوهه یو مهم عامل دي، چې یو یا څو مهارتونه او د دندو وړتیاوي پکښې شاملي دي(yuli et al 2023).

بشري سرچینې د هر سازمان تر ټولو مهمه شتمني ده، چې پرته له انسانانو ټولي نوري دندي نه سي ترسره کیدای. ددې لپاره چې هر سازمان بریالی وي باید وړ، ماهر او د موضوع په اړه پوهه لرونکي افراد استخدام کړي (Oyadiran et al ,2023).

لکه څرنگه چې زموږ هیواد افغانستان د دریمي نړۍ د هیوادونو په قطار کي دی او خصوصي سکټور دومره وده نه ده کړې، چې د خلکو د لومړنیو اړتیاوو او ضرورتونو د پوره کولو لپاره توان ولري، نو په افغانستان کي هم د خلکو د لومړنیو اړتیاوو پوره کولو او تأمین کول د عامه ادارې مـــــــسئولیت دي (غلامی او ملگري ، 1403)

د څېړني ستونزه:

په هلمند ولایت کي عامه ادارې له جدي ستونزو سره مخ دي، چې د خدماتو کمزوری کیفیت، فساد او غیري موثر مدیریت یې مهم عوامل دي. یوه اساسي ستونزه داده، چې په ادارو کي ډېر وخت غیري مسلکي کارمندان گمارل کېږي، چې د تجربې، تحصیل او کاري مهارتونو د کمښت سره وي، دا وضعیت د تصمیم نیولو کیفیت ټیټوي، اداری شفافیت کموي او د خلکو پر دولت باندي باور زیانمنوي. له بلي خوا کچیري اداري مسلکي کارمندان جذب نه کړي، د هلمند ولایت (د هلمند حوزوي لوي ریاست ، د اوبو او انرژۍ ریاست، د چاپیریال ساتنی او زراعت ریاست) د اداري سیستم اصلاح به ستونزمن سي. څکه چې غیري مسلکي کارکوونکي نه سي کولای د عصري مدیریت، پرمختللو خدمتونو او حساب ورکوني کلتور ته وده ورکړي. همدا راز نا مناسب کاري چاپیریال د کارکوونکو د فعالیت پر کیفیت ناوړه اغیز کوي او د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو د گمارني اغیزي، چې تر اوسه د هلمند ولایت په لښکرگاه ښار کي څېړل سوې نه ده، نو دا څېړنه به په هلمند ولایت کي د مسلکي کارمندانو اغیزي د عامه ادارو پر کړنو په تفصیل سره وښیي او په اړه به یې پوره معلومات وړاندي کړي.

موخې:

د څېړني اصلي موخه:

❖ د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو د گمارني اغیزي دي .

د څېړني فرعي موخې په لاندي ډول دي:

1) د عامه ادارو د کړنو پر کیفیت باندي د مسلکي کارمندانو د تعلیم د کچي اغیزه معلومول.
2) د عامه ادارو د کړنو پر کیفیت باندي د مسلکي کارمندانو د کاري تجربې اغیزه معلومول.
3) د عامه ادارو د کړنو پر کیفیت باندي د مسلکي کارمندانو د کاري چاپیریال اغیزه معلومول.

د څېړني پوښتني:

- آیا د مسلکي کارمندانو لوړه تعلیم کچه د عامه ادارو د کړنو د ښه والي لامل گرځي؟
- څنگه د مسلکي کارمندانو کاري تجربه د عامه ادارو د خدمتونو پر موثریت اغیزه کوي؟
- آیا د مناسب کاري چاپیریال شتون د عامه ادارو د موثریت او شفافیت لوړولو ته زمینه برابروي؟

د څېړني فرضیې:

بدیله فرضیه یا $H_1 1$: د عامه ادارو کړني او فعالیتونه د مسلکي کارمندانو د تعلیم د کچي څخه اغیزمني دي.

بدیله فرضیه یا $H_1 2$: د کارمندانو کاري تجربه د عامه ادارو په کړنو باندي اغیزه لري.

بدیله فرضیه یا $H_1 3$: کاري چاپیریال د عامه ادارو په کړنو اغیزه لري.

د څېړني اهمیت:

عامه اداري د حکومتوالی، پرمختگ او د ټولني د ښه خدمت لپاره اساسي رول لري. د دې ادارو موثریت د مســــــــلکي کارمندانو د تعلیم کچي، کاري تجربې او کاري چاپیریال پوري تړلی دي.

د پالیسي جوړونکو لپاره دا څېړنه د بـــشري سرچینو د ښه مدیریت، شفافي گمارني او د کارکوونکو د ظرفیت لوړوني لپاره علمي شواهـــد برابروي، چې د عامه ادارو د اصلاح لپاره مهم دي. محصلین کولای سي له دې څېړني څخه زده کړئ، چې څنگه مسلکي مهارتونه، تحصیل او

کاري تجربه د عامه ادارو پر موثریت اغیزه لري او د راتلونکي لپــــاره غــوره تیاري ونیسي. ټوله ټولنه د عامه ادارو د فعالیتونو مستقیمه ګټه اخیستونکې ده. کچیرې اداري مسلکي کارکوونکي ولري، خدمتونه به ښه سي ، خو کچیرې غیري مسلکي وي، فساد او ستونزې به زیاتي سي. دا څېړنه دا ثابتوي، چي د مسلکي کارمندانو مناسب استخدام او ګمارنه د عامه ادارو موثریت او شفافیت زیاتوي، چي په پایله کې ټولنه د غوره خدماتو څخه بـــرخمنیږي.

مواد او کړنلاره

د څېړني په دغه څپرکي کې به د څېړني د ډیزاین او تګلاري په اړه هر اړخیز بحث وسي، د څېړني په دغه څپرکي کې به د څېړني ډیزاین، د ډاټا راټولولو تګلاره، د نمونې اندازه او د نمونه ټاکنې تخنیک او د نمونې شمېر اړوند او همدارنګه دا چي راټوله سوې Data به د کومو میتودونو له لاری تحلیل سي، بشپړ بحث کېږي.

د څېړني ډیزاین:

په دغه څېړنه کې 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 څېړنه باندي ټینګار کوي. په دغه تګلاره کې څېړل کېږي، چي آیا یو څیز د بل څیز د تغیر لامل کېږي که یا؟ په ساده ډول که وواېو نو ویلای سو، چي Cause and Effect اړیکې پیدا کولو لپاره کارول کېږي، په کمي څېړنه کې د عددي معلوماتو راټولولو له لاري د څېړني فرضیې ازمایل کېږي (Sabawoon et al.,2024).

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

Exploratory research designکیدای سي، چي Qualitative یا هم quantitative وي. خو دا چي دغه څېړنه، لکه مخکې چي یادونه وسوه Quantitative research دي. نو ځکه په دغه څېړنه کې 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 دادی، چي په دې ډول څېړنه کې هڅه کېږي، چي ولې پوښتني ته ځواب پیدا کړل سي؟ ځکه چي موږ د ولې د پوښتني په ځوابولو سره د علت اړیکه پیدا کوو، د بیلګې په ډول موږ وایو، چي د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو ګمارنه اغیزه لري، نو دلته دا پوښتنه ځواب کېږي، چي ولې او څرنګه تاثیر به لري؟

په دغه څېړنه کې د څېړني ډیزاین (Cross sectional) دی. ځکه چي موږ په یو مشخص وخت کې ډاټا د متحولینو په راټولوو. دلیل یې دادي چي موږ معلومات په یوه ټاکلي وخت کې 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 ځلې د څېړني ګډونوالو سره وګورو او بل دلیل یې دادی، چي په دغه ډیزاین کې مختلف متحولین په داسي ډول اندازه کېږي، چي په متحولینو کې کوم تغیر یا لاسوهنه نه ترسره کېږي. همدارنګه دا چي دغه څېړنه تشریحي او توضیحي ده، نو دغه ډیزاین په تشریحي څېړنو کې کارول کېږي. په دغه ډیزاین کې یوازې یو ځل د ټاکلي جمعیت سره اړیکه نیول کېږي، نو همدغه لامل دی، چي په مقایسوي ډول دغه ډیزاین ارزانه او معلومات یکښې په اسانی تحلیل کېږي.

د څېړني تګلاره:

په دغه څېړنه کې له Deductive Approach څخه کار اخیستل کېږي. نوموړې تګلاره د څېړني د هغه میتود څخه عبارت ده کله، چي څېړونکي له یوه موجوده تیوري څخه استفاده کوي د هماغي تیوري پر اساس فرضیې جوړوي او د همدغه فرضیو پر اساس څېړنه پر مخ وړي. په لنډو ټکو کې که ووایم نو ویلای سم، چي Deductive Approach په کارولو سره غواړو، چي تیوري د ډاټا په راټولولو سره د خپلې څېړني په Target population کې وازمایي. په دې ډول تګلاره کې څېړونکي 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 کې د دوو متحولینو تر منځ اړیکه څېړل کېږي.

2:په دغه تګلاره کې تیوري ټیسټ کېږي، په دغه تګلاره کې 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 کې د کمي میتود څخه ګټه اخیستل کېږي.

د څېړني فرضیې:

فرضیه په څېړنه کي د یو معقول او علمي اټکل په څېر دی. 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.

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

بدیله فرضیه alternative Hypothesis (H1): بدیله فرضیه دا ښیې 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.

د څېړني ساحه او نفوس:

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

د نموني اندازه:

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

نفوس یا Population : د هغه افرادو ټولټال شمېر، چي څېړنه پرې 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 Stratified Sampling څخه کار اخیستل کېږي.

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 وکړای سي. د Data راټولولو لپاره د څېړني پوښتنپاڼي یا questionnaire به د هلمند حوزوي لوي 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، راضي یم، نظر نلرم، 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 د 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 زیاتوالی 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 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 اداری چاپیریال، د همکارۍ فضا او د کار شرایطو اغیزي کېږي، تر څو دا تحلیل سي آیا د ښه کاري چاپیریال شتون د عامه ادارو موثریت ته وده ورکوي؟

د څېړني متحولین:

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

تابع متحول:

- د عامه ادارو کړني.

خپلواک متحولین:

- کاري تجربه.
- تعلیمي سطحه.
- کاري چاپیریال.

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

شمیرل 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 دتوصیفي احصایې څخه په ګټه اخیستني سره ډیموګرافیک (جمعیتي) متغیرونه، لکه عمر، جنس، د زده کړو کچه او داسي نور تحلیل کېږي او وروسته د استنباطي احصایې 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 (130) پوښتنپاڼي په دقیق ډول ځواب سوي دي او څېړونکي تر لاسه کړي دي او پاته دوه پوښتنپاڼي په دقیق ډول ځواب سوي نه وې، د پوښتنپاڼو د ځوابولو کچه (98.48) سلنه ده . د ځواب ویونکو په پېژندنه کي شاملي ځانګړتیاوي عبارت دي له: جنسیت، عمر، د تعلیم کچه، مدني حالت او کاري تجربه.

د (130) ځواب ویونکو له جملې څخه 130 (100٪) نارینه وه ، 27 (20.8٪) ځواب ویونکي د (18-24) کلونو تر منځ عمر لرونکي دي، په ورته ډول 69 (53.1٪) یې د (25-34) کلونو تر منځ عمر لرونکي، 24 (18.5٪) د (35-44) کلونو تر منځ عمر لرونکي او 10 (7.7٪) سلنه د 44 څخه لوړ عمر لرونکي دي. د ځواب ویونکو جنسیت ته په کتلو سره 130(100٪) سلنه نارینه دي. د ځواب ویونکو تعلیمي کچي ته په کتلو سره 16 (12.3٪) سلنه د 12 ټولګي څخه فارغ، 22(16.9٪) د فوق بکلوریا په کچه، 90 (69.2٪) لیسانس او 2(1.5٪) سلنه ماستر دي. د ځواب ویونکو مدني حالت ته په کتلو سره 110(٪ 84.6) سلنه متاهل او 20 (٪15.4) مجرد دي. د ځواب ویونکو کاري تجربې ته په کتلو سره 70 (٪ 53.8) سلنه د (1-3) کاله ، 24 (٪ 18.5) د (4-6) کاله، 13 (10٪) د (7-10) کاله او 23 (17.7٪) د 10 کاله څخه اضافه تجربه درلودل.

		Frequency	Percentage %
Age	18-24	27	20.8%
	25-34	69	53.1%
	35-44	24	18.5%
	د 44 څخه لوړ	10	7.7%
	Total	130	100.0%
Gender	نارینه	130	100.0%
education level	12	16	12.3%
	14	22	16.9%
	لیسانس	90	69.2%
	ماستر	2	1.5%
marital status	متاهل	110	84.6%
	مجرد	20	15.4%
work experience	1-3 کاله	70	53.8%
	4-6 کاله	24	18.5%
	7-10 کاله	13	10.0%
	د 10 کاله څخه لوړ	23	17.7%

اجدول: د ځواب 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 مشخصې څېړني پایلې څومره تصحیح والی لري؟ په دې څېړنه کي (Cronbach's Alpha) ددې لپاره کارول سوي، تر څو د (4) متحولینو لپاره (20) پوښتني ټیسټ کړي د (Cronbach's Alpha) حاصل د صفر او یو تر منځ دي یوه ته نږدې عدد د لوړ داخلي ثبات معنا لري(Sabawoon et al.,2024).

په لاندي جدول کي هلمند ولایت کي د عامه ادارو پر کړنو باندي د مسلکي کارمندانو د ګمارني د اغیزي (4) عواملو د داخلي ثبات ارقام ښودل سوي دي. په دې څېړنه کي تر ټولو ډېر داخلي ثبات د (Education level) تر منځ شتون لري، تر دې وروسته د (Experience) تر منځ لوړ داخلي ثبات شتون لري، تر دې وروسته لوړ داخلي ثبات د (work environment) تر منځ شتون لري او په آخره کي د (Public administration activities) تر منځ لوړ داخلي ثبات شتون لري.

Variable	N. of items	Cronbach's Alpha
Public administration activities	5	.741
Education level	5	.826
Experience	5	.815
Working environment	5	.795

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

د څېړنې نارملټي ټيسټ:

د څېړنې د نارملټي ازمويني لپاره له کوږوالي (Skewness) او د توزيع نسبي لوړوالي (kurtosis) په مرسته ازمايل سوې ده.

کوږوالی (Skewness) د اوسط (Mean) څخه د ډاټا انحراف څرګندوي او (kurtosis) د توزيع نسبي لوړالی ښيي. د يو نورمال توزيع لپاره بايد (Skewness) د مثبت / منفي درې (3) په منځ کې وي او (kurtosis) بايد د مثبت /منفي پنځه (5) په منځ کې وي(Sabawoon et al.,2024).

د (Public administration activities) لپاره د (Skewness) اندازه (1.017) او د (kurtosis) اندازه (1.058) ده. د (Education level) لپاره د (Skewness) اندازه (0.978) او د (kurtosis) اندازه (0.458) ده. د (Experience) لپاره د (Skewness) اندازه (0.758) او د (kurtosis) اندازه (-0.93) ده او د (Working environment) لپاره د (Skewness) اندازه (0.971) او د (kurtosis) اندازه (1.190) ده.

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Public administration activities	1.017	.212	1.058	.422
Education level	.978	.212	.458	.422
Experience	.758	.212	-.093	.422
Working environment	.971	.212	1.190	.422

۳جدول: د څېړنې د نارملټي ټيسټ پايله - منبع: د څېړونکي خپل تحليل

نو د لاسته راغلو پايلو په اساس داسې څرګنديږي، چې په دغه څېړنه کې ډاټا په نورمال شکل توزيع سوې ده. لاندې جدول د څېړنې د ټولو متحولينو د (Skewness) او (kurtosis) پايلې راښيي.

د Multicollinearity ټېسټ پايلې:

د متحولينو تر منځ د خپلمنځي اړيکو شتون (Multicollinearity) دا په ګوته کوي، چې په دې څېړنه کې د خپلواکو متحولينو تر منځ Multicollinearity شتون نه لري. همدارنګه د ټيسټ پايلو ته په کتلو سره کچيري Variance inflation factors (VIFs) قيمت د 10 څخه کښته کېږي او د Tolerance د (1) څخه ټيټ کېږي، نو د خپلواکو متحولينو تر منځ هيڅ Multicollinearity شتون نه لري. په جدول کې ښودل سوي دي، چې د ټولو متحولينو لپاره د (VIFs) قيمت د (10) څخه ټيټ او د ټولو خپلواکو متحولينو د (Tolerance) د (1) څخه کم دی، نو داسې نتيجه اخيستلای سو، چې په دغه څېړنه کې د خپلواکو متحولينو تر منځ Multicollinearity شتون نه لري.

د مولټي کولنيرټي ټيسټ			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Education level	.652	1.533
	Experience	.625	1.599
	Working environment	.698	1.433
a. Dependent Variable: public administration activities			

۴جدول: د Multicollinearity ټيسټ پايله - منبع: د څېړونکي خپل تحليل

د Correlation Matrix پايلې:

د لاندې (Correlation Matrix) جدول عمومي پايلې دا راښيي، چې په موډل کې د ټولو خپلواکو (Exploratory) متحولينو تر منځ د پام وړ (Satisfactory) اړيکه شتون لري. په څرګند ډول معلومه سوه، چې د زده کړو کچه خپلواک متحول (Education level) د (Experience)خپلواک متحول سره (p=0.637) قوي اړيکه لري، د زده کړو کچه خپلواک متحول (Education level) د (working environment) خپلواک متحول سره (p=0.733) قوي اړيکه لري او په پای کې د زده کړو کچه خپلواک متحول(Education level) د (public administration activities) تابع متحول سره (p=0.578) قوي اړيکه لري، کاري تجربه خپلواک متحول (Experience) د (Education level)خپلواک متحول سره (p=0.546) قوي اړيکه لري، کاری تجربه خپلواک متحول (Experience) د (working environment) خپلواک متحول سره (p=0.499) اوسط اړيکه لري او په پای کې د کاري تجربې خپلواک متحول(Experience) د (public administration activities) تابع متحول سره (p=0.637) قوي اړيکه لري، کاري چاپيريال خپلواک متحول (working environment) د (Education level)خپلواک متحول سره (p=0.465) اوسط اړيکه لري، کاري چاپيريال خپلواک متحول (working environment) د (Experience) خپلواک متحول سره (p=0.499) اوسط اړيکه لري او په پای کې د کاري چاپيريال خپلواک متحول(working environment) د (public administration

activities) تابع متحول سره (p=0.733) قوي اړيکه لري او د عامه ادارو کړني تابع متحول (public administration activities) د (Education level)خپلواک متحول سره (p=0.578) قوي اړيکه لري، عامه ادارو کړني تابع متحول (public administration activities) د (working environment) خپلواک متحول سره (p=0.733) قوي اړيکه لري او په پای کي د عامه ادارو کړني تابع متحول (public administration activities) د (Experience) خپلواک متحول سره (p=0.637) قوي اړيکه لري.

Correlation Matrix				
	PA	Edu	Exp	Eni
Public administration	1.00			
Education level	.57	1.00		
Experience	.63	.54	1.00	
Working environment	.73	.46	.49	1.00

۵جدول: د Correlation ټيسټ پايله - منبع: د څېړونکي خپل تحليل

د Exploratory Factor Analysis پايلي:

يوه مهمه او اړينه پروسه ده. کله چي څېړونکي خپله ډاټا را ټوله کړي نو د Exploratory factor analysis (EFA) په مرسته په راټوله سوې ډاټا کي د (Underling variables) ځانته معلوموي، په دې پروسه کي د څېړني فکټورونه (items) را اخيستل کېږي او وروسته هغه فکټورونه (items)، چي په (Factor loading) يې تر (0.3) کم وي له ډاټا څخه ليري کېږي او په راتلونکي تحليل کي ور څخه ګټه نه اخيستل کېږي. کم تعداد متحولين د دوی تر منځ لوړ ارتباط او اړيکي

په اساس را منځته کېږي. ددې تحليل په مرسته په څېړنه کي د يو متحول ټول هغه فکټورونه غورځول کېږي، چي د همدې متحول د نورو فکټورونو سره د موضوع په ارتباط اړيکه ونه لري.

ځيني وخت کيدای سي، چي د نومونړي تحليل په پايله کي يو متحول د فکټورونو تر منځ د ارتباط نشتون له امله مکمل متحول له منځه يوړل سي، تر څو په راتلونکو مرحلو کي څېړونکي د ستونزو او مشکلاتو سره مخ نه سي. کچيري دغه مرحله په ښه ډول سرته ونه رسيږي نو ممکن څېړونکي په راتلونکو پروسو کي د ستونزو سره مخ سي او د څېړونکي تحليل بې پايلي ثابت سي. په لنډ ډول ويلاي سم، چي د (EFA) په مرسته د څېړني په ډاټا کي ډېر فکټورونه (Factors) د دوی تر منځ د خپلمنځي اړيکي په مرسته په لږ شمېر فکټورونو (Factors) باندي راټوليږي او په وروسته پروسو کي بايد له دغه لږ شمير (Factors) څخه

په تحليل کي کار واخيستل سی. زه په خپله کي د (EFA) تحليل لپاره له PCA (principle component analysis) څخه کار اخلم. خو تر دې چي PCA تر سره سي بايد د KMO (Kaiser-Meyer-okine) او Bartlett's test of sphericity په مرسته وکتل سي، چي ډاټا د EFA تحليل لپاره مناسبه او د استفادې وړ ده. د KMO قيمت بايد له 0.6 څخه لوړ وي او د Bartlett's test په نتيجه کي بايد P-value له 0.05 څخه کم وي. يعني ډاټا significance وي. ددغه څېړني Data کي د KMO قيمت 0.768 دي او P-value له 0.000 سره مساوي ده. څکه ويلای سوو، چي Data د EFA تحليل لپاره مناسبه او وړ ده.

٦جدول: د KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.768
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	226.61
	Df	6
	Sig.	.000

ددې لپاره چي معلومه کړو، چي آزاد متحولين (Education level , work Experience and working environment) په څومره اندازه په تابع متحول (Public administration activities) کي د تغير (Variability) باعث ګرځي او دا چي کوم آزاد متحول تر ټولو ډېر او کوم يو تر ټولو کم تاثير لري، له (Linear multiple regression) څخه استفاده کوو او په (Regression analysis) کي د خطي اړيکو د جهت او قوي والي د اندازه کولو لپاره موږ د (Correlation coefficient) څخه استفاده کوو. د (Correlation coefficient) ضريب د منفي/مثبت 2 تر منځ وي. کله چي د (Correlation coefficient) ضريب منفي / مثبت 2 ته نږدې وي، نو د متحولينو تر منځ خطي اړيکه قوي ګڼل کېږي. کله چي د (Correlation coefficient) ضريب 2 وي نو بشپړه اړيکه شتون لري. د متحولينو تر منځ مثبته اړيکه دا معنا لري، چي د خپلواک متحول په کوچني ضريب سره، د تابع متحول ضريب به کوچني وي او برعکس. خو کله چي د متحولينو تر منځ منفي اړيکه شتون ولري نو په دې معنا چي د خپلواک متحول قيمت کوچني وي، نو د تابع متحول قيمت به لوی وي او برعکس. که د خپلواک متحول قيمت لوی وي نو د تابع متحول قيمت به کوچني وي. په دې موډل کي د خپلواکو متحولينو تر منځ اړيکه (0.811) ده. په دې معنا چي په موډل کي د خپلواکو متحولينو او تابع متحول تر منځ اړيکه قوي او لوړه ده او ددې څخه معلوميږي، چي دا

موډل زموږ د متحولینو د اړیکو په تشریح کولو کې د پام وړ ارزښت لري.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811[a]	.658	.650	.42442
a. Predictors: (Constant), environmental, Edu, experience				

۷جدول: د Model Summary ټیسټ پایله - منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	StdEr-ror	Beta		
1	(Constant)	-.17	.148		-1.15	.24
	Education	.24	.082	.190	2.93	.00
	experience	.42	.099	.281	4.27	.00
	Environment	.56	.070	.504	8.08	.00
a. Dependent Variable: pa						

۸جدول: د Coefficients ټیسټ پایله - منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

د فرضیو ازمایښت:

لومړی فرضیه:

صفري فرضیه یا H01 : د عامه ادارو کړنې او فالیتونه د مسلکي کارمندانو د تعلیم د کچې څخه اغیزمنې نه دي.

بدیله فرضیه یا H11: د عامه ادارو کړنې او فعالیتونه د مسلکي کارمندانو د تعلیم د کچې څخه اغیزمنې دي.

د ریګریشن د تحلیل څخه لاس ته راغلي پایلې ښیي، چې د تعلیم کچه (Education level) د (Beta=0.240) او د (Sig=0.004) په درلودلو سره د عامه ادارو پر کړنو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري. څکه څېړونکي صفري فرضیه ردوي او متبادله فرضیه قبلوي، چې د تعلیم کچه د عامه ادارو پر کړنو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

دوهمه فرضیه:

صفری فرضیه یا H02 : د کارمندانو کاري تجربه د عامه ادارو په کړنو باندې هیڅ اغیزه نه لري.

بدیله فرضیه یا H12 : د کارمندانو کاري تجربه د عامه ادارو په کړنو باندې اغیزه لري.

د ریګریشن د تحلیل څخه لاس ته راغلي پایلې ښیي، چې کاري تجربه (Work Experience) د (Beta=0.424) او د (Sig=0.000) په درلودلو سره د عامه ادارو پر کړنو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري. څکه څېړونکي صفري فرضیه ردوي او متبادله فرضیه قبلوي، چې کاري تجربه د عامه ادارو پر کړنو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

دریمه فرضیه:

صفري فرضیه یا H03 : کاري چاپیریال د عامه ادارو په کړنو هیڅ اغیزه نه لري.

بدیله فرضیه یا H13 : کاري چاپیریال د عامه ادارو په کړنو اغیزه لري.

د ریګریشن د تحلیل څخه لاس ته راغلي پایلې ښیي، چې کار ي چاپیریال (Work environment) د (Beta=0.562) او د (Sig=0.000) په درلودلو سره د عامه ادارو پر کړنو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري. نو څکه څېړونکي صفري فرضیه ردوي او متبادله فرضیه قبلوي، چې کاري چاپیریال د عامه ادارو پر کړنو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

مناقشه

د SPSS سافټویر او د ریګریشن ټیسټ په واسطه د را ټول سوې ډاټا د تحلیل او تفسیر څخه وروسته دا معلومه سوه، چې په هلمند ولایت کې د عامه ادارو پر کړنو باندې د مسلکي کارمندانو د ګمارنې اغیزې د تعلیم د کچې له اړخه 19.9 سلنه ، د کاري تجربې له اړخه 28.1 سلنه او د کاري چاپیریال له اړخه 50.4 سلنه اغیزه لري. په 2021 م کال کې یوه څېړنه، چې (Efi herawati et al) د اندونیزیا هیواد د جمبي ولایت د توکو د کیفیت او تصدیق ورکوونې په مرکز باندې تر سره سوې ده، چې په نتیجه داســـــــي پایله په لاس راغلې ده، چې د سازماني فعالیت باندې هڅونه، د کارمندانو وړتیا او کاري چاپیریال اغیزه کوي، چې زموږ څېړنه ورسره د (B=0.721176) او (P=0.000) له مخې زیات ورته والی لري. همدارنګه یوه څېړنه، چې د Ahmad ali لخوا د پاکستان د خیبر پښتونخوا ایالت په جنوبي سیمو کې د لوړو زده کړود موسسو پر کړنو باندې د مسلکي کارمندانو د ګمارنې اغیزې د معلوموولو په موخه تر سره سوې ده، چې تر تحلیل او تجزیې وروسته دې نتیجې ته ورسیدل، چې د کارکوونکو ګمارنه او استخدام په مستقیم ډول د یوې ادارې په بریا کې اغیزه لري. لوړی زده کړې موسسې باید د مسلکي کارمندانو په استخدام باندې تمرکز وکړي، چې زموږ څېړنه د یادې څېړنې سره د (B=0.572) او (P=0.000) ډېر ورته والی لري. دغه څېړنه، چې (Safdar ,2012)د پاکستان هیواد په 2012 کال کې د ترسره سوې څېړنې، چې د عامه سکتور استخدام او د کارمندانو د ساتلو لاري چاري تر عنوان لاندې ترسره سوې ده، چې په پایله کې داسې نتیجې ته رسیدلي، چې مسلکي کارمندان د دندې څخه راضي او فعالیتونه یې ښه دي سره ورته والي لري او یوه څېړنه، چې د نایجیریا هیواد د پورت

هارکورت پوهنتون لخوا په 2022 میلادي کال کې تر سره سوې ده، چې په دې څېړنه کې په مجموعي توګه 4 عامه ادارې تر څېړنې لاندې نیول سوې وې، چې 106 تنه ګډون کوونکو پکښې برخه اخیستې وه، چې د استخدام او ګمارنې تر عنوان لاندې وه، چې د (B=0.687) او (P=0.000) په پایله کې داسې نتیجه په لاس راغلل، چې په اداراتو کې د وړ او استعداد لرونکو افرادو استخدام د ادارې اغېزمنتیا زیاتوي(adaoma & onuoba.,2022)چې ددغې څېړنې سره هم ډېر نږدې ورته والی لري.

څېړنې دا ښيي چې د مسلکي کارمندانو ګمارنه د عامه ادارو پر کیفیت باندې مثبت او د پام وړ اغېزه لري، چې د تعلیم کچه، کاري تجربه او کاري چاپېریال یې د اساسي او مهمو ابعادو څخه شمېرل کېږي.

ددې څېړنې پایلې څرګندوي، چې د مسلکي او وړ کارکوونکو ګمارنه د عامه ادارو پر فعالیتونو، خدماتو او د خلکو سره د اړیکو په ښه والي کې مهم رول لوبوي. شمېرنې تحلیلونه، چې د SPSS سافټویر له لارې ترسره سوي ښيي، چې شا وخوا 48 سلنه د ادارو د موثریت بدلونونه د مسلکي کسانو له شتون سره تړاو لري، دا ښيي چې د عامه ادارو پرمختګ ډېر زیات د انساني منابعو په کیفیت پورې تړاو لري.

همدا څېړنه دا پوښتنه څېړي، چې آیا د مسلکي کارمندانو د تعلیم کچه، کاري چاپېریال او کاري تجربه د عامه ادارو پرکړنو باندې اغېز لري که یا؟ د SPSS سافټویر او د ریګریشن ټیسټ په واسطه د راټول سویو لومړني لاس معلوماتو د تحلیل او تفسیر څخه وروسته همدا پوښتنې ته ځواب ورکول سو، چې د مسلکي کارمندانو د تعلیم کچه، کاري تجربه او کاري چاپېریال د عامه ادارو پر کړنو باندې مثبت او د پام وړ اغېزه لري.

پایله

د څېړنې د تر سره کولو څخه وروسته معلومه سوه، چې په هلمند ولایت د عامه ادارو پر کړنو باندې د مسلکي کارمندانو ګمارنه مثبت او د پام وړ اغېزه لري، نو په همدې اساس ویلای سو، چې د غوره مسلکي استخدام لپاره د عامه ادارې موثره او مثمره خدمات وړاندې کول ډېر ضروري او اړین ګڼل کېږي. د عامه اداراتو موثره او مثمره خدمات وړاندې کول د ټولنې پر اقتصاد، تولید، رغونې او انکشاف او د خلکو د ژوند پر کچه باندې مثبت او د پام وړ اغېز لري.

د ډاټا د تحلیل او تفسیر څخه وروسته د څېړنې ټاکل سوي لومړنی هدف (غواړم وڅېړم، چې آیا د مسلکي کارمندانو ګمارنه د تعلیم کچې، کاري تجربې او کاري چاپېریال په نظر کې نیولو سره د عامه ادارو پر کړنو باندې اغېزه لري؟) تر لاسه سو. د ریګریشن ټیسټ په مرسته روښانه سوه، چې د تعلیم کچه خپلواک متحول پر تابع متحول باندې (B=.190)او (Sig=.004)، د کاري تجربه خپلواک متحول پر تابع متحول باندې (B=.281) او (Sig=.000)او د کاري چاپېریال خپلواک متحول پر تابع متحول باندې (B=.504)او (Sig=.000) مثبت او د پام وړ اغېزه لري.

همدا رنګه دا هم روښانه سوه، چې د عامه ادارو د کړنو او د مسلکي کارمندانو د ګمارنې تر منځ (R=.811) قوي اړیکه وجود لري. د څېړنې پایلې دا هم روښانه کړه، هغه ادارې چې د مسلکي معیارونو پر بنسټ کارمندان ګماري د خپلو خدمتونو وړاندې کولو سرعت او دقت کې د پام وړ پرمختګ لري.

له بله پلوه د څېړنې یوه بله مهمه موندنه دا وه، چې د مسلکي کارمندانو نشتوالی د اداري بې نظمۍ باعث ګرځي.

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

په پایله کې د موضوع اهمیت او اړتیا ته په کتو د افغانستان حکومت، عامه ادارات، پالیس جوړونکي، رهبران او د اداراتو مدیران باید عامه ادارې او خدماتو ته یې ځانګړې پاملرنه وکړي. څرنګه چې افغانستان د پرمختیایي هیوادونو په قطار کې ولاړ هیواد ګڼل کېږي د عامه اداراتو موثره خدماتو ته د بل هر څه زیاته اړتیا لري.

وړاندیزونه

1. څه ډول چې دا څېړنه په هلمند ولایت کې تر سره سوې ده راتلونکې څېړونکې کولای سي د افغانستان په مختلفو ولایتونو کې دا څېړنه ترسره کړي.
2. همدارنګه څېړونکي کولاس سي، چې د څېړنې ساحې ته په تغیر ورکولو سره تر دې عنوان لاندې څېړنه تر سره کړي.
3. څېړونکي کولای سی، چې پاته 34.2 سلنه عوامل پیدا او هغه وڅېړي.

اړونده سازمانونو ته:

1. د حکومتي نهادونو له خوا د څېړونکو لپاره څېړنیزه امکانات برابرول: حکومت باید د څېړونکو لپاره د بودیجې، منابعو،

معلوماتو او همکاریو زمینه برابره کړي، تر څو علمي څېړني پیاوړي سي.

2. د څېړونکو سره د لومړی لاس ډاټا په راټولولو کي د ملکي خدمتونو د کارکوونکو همکاري کول: د څېړونکو سره د لومړی لاس ډاټا په راټولولو کي د ملکي خدمتونو کارکوونکي باید د قانوني چوکاټ له مخي د معلوماتو شریکولو ته مکلف سي.

3. د تحصیلي بنسټونو له خوا په نړیوالو مجلو کي ددې څېړني نشرول: تر څو د محصلینو او څېړونکو د تشویق باعث وگرځي.

4. باید چي د مسلکي معیارونو پر بنسټ د مسلکي کارمندانو گمارنه ترسره سي: د مسلکي کارمندانو د گمارني لپاره باید شفاف رقابتي بهیر، ازموینه او د وړتیا پر بنسټ ارزونه حتمي سي.

5. اړونده ادارت باید د کارکوونکو لپاره ملاتړي او مثبت کاري چاپیریال رامنځته کړي: اړونده اداري باید د کارکوونکو لپاره د تشویقي کړنلارو، ظرفیت لوړوني، او خوندي همغږي چاپیریال له لاري مثبت کاري فضا رامنځته کړي.

اخځلیکونه

Adaoma, S.C. , and Onouba, C.B. (2022).Recruitment methods and employee performance in public institutions in river states. *Research journal of management practices,2(1),45-53* https://www.ijaar.org/articles/rjmp/v2n1/rjmp-v2n1-Jan22-p217.pdf

Ali, A. , Rafidullah,Hashim,S.,Safdar,Z.M and Nawaz,T. (2023).Exploring the impact of recruitment and selection on organizational performance. *Journal of Asian development studies ,12(3),205-215* https://poverty.com.pk/index.php/journal/article/view/108.

Baltaru, D.R. (2018). Do non-academic professionals enhance universities performance? Reputation vs organization. *study in higher education , 44(7)1183-1196* *http://doi.org/10.1080/03075079.2017.1421156*.

Boyne, G.A. (2003). Source of public service improvement: A critical review and research agenda. *Journal of* public *administration research and theory,13(3),367-394* http://DOI.10.1093/jopart/mug027.

Christensen, T., and laegreid, P. (2007). The whole-of-government approach to public sector reform. *Public administration review*, 67(6),1059-1066 http://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00797.x.

Education, 5(1), 5–11. http://www.jstor.org/stable/40215415

Frederickson, H. G. (1999). Dwight Waldo and Education for Public Administration. Journal of Public Affairs Herawati, E. ,Tan,S.,Aurora,T and hidayat, S.M. (2021).the role of employee performance mediation on organizational performance. *Jurnal perspektif pembiayaan dan pembangunan daerah,8(6),585-594* *http://doi:10.22437/ppd.v8i6.11018*.

Kepha,O.,Mukulu,E,and Waititu,A.G(2014. The influence of recruitment and selection on the performance of employee in research institute in Kenya. *International journal of science and research 3(5)132-138* http://www.semanticsscholar.org/paper/the-influence-of-recruitment-and-selection-on-the-kepha-mukulu/94c0fefc28a2f080743f3f138631755833c4da5#citing-papers.

Mary, O.E, Enyinna, U.K., and Ezinne, K.M. (2015). The relationship between talent management and employees performance in Nigerian public sector A study of selected firms in delta state . *international journal of economics, commerce and management*, 3(5),1581-1592 http://www.researchgate.net/publication/281178484_Relationship_between_Talent_management_and_employees_performance_in_nigerian_public_sector_A_study_of_selected_Firms-in_Delta_state.

Ntunga, R., and Ogbe, A. (2022). Recruitment and selection practices and the performance of public sector organization: the case of the office national destelecommunications, burundi. *Global scientific journals,10(12),1137-1148* *http://www.researchgate.net/publication/371865439*_Recruitment_and_selection_practices_and_the_performance_of_public_sector_organization_the_case_of_the_office_national_des_telecommunications_burundi

O'Toole,L.J., and Meier,K.J.(2004).public management in intergovernmental networks: Matching structural networks and networking. *Journal of public administration research and theory ,14(4),469-494* *http://doi:10.1093/jpart/muh032*.

rehman/6dba723b17a59d1acc33a6b95eca0f254a33bbd0.

Saddam, K.A., and Mansour, A.N.N. (2015).the role of recruitment and Selection practices in the organizational performance of Iraqi oil and Gas sector: A Brief literature review. *Canadian center of science and education, 7(11), 348-358* *http://Doi:105539/res.v7n11p348*.

Sapang, Y., and Kadeni, N.M. (2023).Employees performance in a government office and impact of work ability, organizational commitment ,and professionalism . *journal of research in business and mangement,11(8),195-201* *https://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol11-issue8/1108195201.pdf*

Tanzila,G.F.,ribban., and Jimmad, H. (2023).the effect of recruitment, selection and career development on employees performance. *International research journal of economics and management studies ,2(2),94-101*

Yankuba, E.M. , and Adesopo, A. (2022).Effect of recruitment and selection methods on employee performance in the public service of the gambia. *Canadian social science ,18(1),109-123* *http://Doi:10.3968/12431*.

Otoo,C.I.,Assumping,J. andAgyei,M.P(2018). Effectiveness of recruitment and selection practices in public sector higher education institutions: evidence from Ghana. *European scientific journal 14(13)199-214* *http://doi:10.19044/esj.2018.v14n13p199*.

*Oyadiran, P., ishaq,M., and kola ,A.A.(2023).*Effect of recruitment and selection process on performance in organizations. *International journal of human resource management and humanities 1(1)1-26* *http://researchgate.net/publication/372992916_effect_of_recruitment_and_selection_process_on_performance_in_organizations*.

Peters,B.G., and Pierre,J.(2013). The sage handbook of public administration.Sage publications. http://doi.org/10.4135/9781446200506.

Rauch, J.E., and Evans, P.B. (2000). Bureaucratic structure and Bureaucratic performance in less developed countries. *Journal of public economics, 75(1), 49-71.* http://DOI.org/10.1016/S0047-2727(99)00044-4.

Rehaman,S.(2012). A study of public sector organizations with respect to recruitment , job satisfaction and retention *.global business and management research 4(1) 76* http://www.semanticscholar.org/paper/A-study-of-public-sector-organizations-with-respect-

Impact of employment of professional employee on the activities of public administration in Helmand province

Hekmatullah Khadim[*1], Mujtaba Amin[2], Arsalan Watandar[3], Mohibullah Amini[4], Mohammad Yousafi[5]
[1]Teaching Assistant, Finance and Banking Department, Economics Faculty, Bost University
[2,3,4] Teaching Assistant of Business Administration Department, Economics Faculty, Bost University
[5]Graduated Student of BBA department, Economics Faculty, Bost University
Corresponding Author email: hekmatullahkhadim8@gmail.com

Abstract

In this study, the impact of hiring professional staff on the performance of the Helmand Regional Directorate of Public Administration, the Department of Water and Energy, the Department of Environmental Protection, and the Department of Agriculture and Livestock of Helmand Province has been investigated. This study answers the question of whether hiring professional staff has an impact on the performance of public agencies or not? And if so, what kind of impact? This study used a quantitative approach and a cross-sectional design. To achieve the research objective, data collection was carried out through reliable postal mail. Employees were selected based on the random sampling method for data collection. The sample of this research population is the employees of the Helmand Provincial Directorate, the Water and Energy Department, the Environmental Protection Department, and the Agriculture and Livestock Department. Morgan table was used to determine the sampling size, which resulted in a sample size of 132. This data was used for analysis and experimentation. The findings of the study are that the employment of professional employees on the performance of public institutions, considering the variables of education, work experience, and work environment, can explain 65.8 percent of the changes in the dependent variable and also have a positive and significant effect. Based on the results obtained from the study, the publisher has made good recommendations to the aforementioned public institutions and other publishers. The employees are satisfied with the work environment and work experience. However, their satisfaction level was low in the field of education. One way to address the problem is to hire professionals, workers, and those with higher educational levels in these institutions. Employees are hired to ensure efficiency and consistency in their operations.

Keywords: Public administration, recruitment, professionalism, and employee performance

BOST

Academic & Research National Journal

Volume: 4 Issue: 1

Year: 2025