بست

علمي او څېړنيزه مجله

ټوک : څلورم
ګڼه: لومړی
کال: ۱۴۰۴

بسم الله الرحمن الرحيم

بُست علمي او څېړنیزه 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 ګل 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 یوې علمي مؤسسې یو له مسؤلیتونو څخه دا دی ، چې نه یواځې خپل محصلان د پوهې په ګاڼه سمبال کړي، بلکې د پوهنتون د لوړو زده کړو لرونکو پوهانو او استادانو د علمي زیرمتون څخه داسي څه وخت په وخت راوباسي، چې د ټولني د ژوند د اړتیاوو د پوره کولو لپاره او یا لږ تر لږه د ټولنې د لوستي قشر د خبرولو او که وکولای شي له هغوی څخه د عمل په ډګر کې د ګټې اخیستنې په موخه ، په کار واچول شي.

و دې موخې ته د رسیدلو لپاره پوهنتون باید یو داسې علمي خپرندویه ارګان ولري، چې په هغه کې د پوهنتون ټول با صلاحیته منسوبین که هغه استاد وي، که کارکوونکی او که زده کړه یال ، خپلې علمي او څېړنیزي مقالې او لیکنې د کاغذ پر مخ باندې کښیښودلای شي.

زما په شخصي آند پدې مجله کې لکه له نوم څخه چې یې ښکاري، باید داسې مسائل را برسیره شي، چې نه یواځې په پوهنتون پورې راګیر پاتې شي، بلکې په عام ډول سره د افغاني ټولنې او په ځانګړي ډول سره د هلمند ولایت د اوسیدونکو و نني او سبا ژوند ته په کتلو سره، بریالیتونونه، ستونزې ، وړاندیزونه او د حل لارې-چارې ، وړاندې کړل شي.هغه وخت به د بُست پوهنتون علمي مجله یواځې د بست پوهنتون نه، بلکې د ټول هلمند ولایت ، آن د سیمي او ټول افغانستان په کچه د پوهې او څیړنې په برخه کې د وخت د غوښتنو سره سم ، د پاملرنې وړ او ځوان نسل ته د یوې سمې لارې د ښودلو په موخه ، یوه محبوبه او پر زیاتو خلکو باندې ګرانه مجله وي او په ټول هیواد کې به خپل مینه وال ولري.

دا مجله به د بُست پوهنتون د مشرتابه، استادانو ، محصلانو ، فارغانو او ټولو مینه د علمي او څیړنیزو مقالو د خپرولو لپاره که هغوی د پوهې په هر ډګر کې چې وي، یو خپرنیز ارګان وي،چې و خپریدلو ته به یې ټول مینه وال په تمه ناست وي.څومره به پرځای او ښه خبر وي، چې د ټولنې لوستی قشر په تیره بیا د بست پوهنتون محترم استادان ، فارغ شوي او بر حاله محصلان د علمي او څیړنیزو مقالو و لیکلو ته و هڅول شي.

زه د بُست پوهنتون د ټولو منسوبینو په استازیتوب ویاړ لرم ، چې د بُست پوهنتون د علمي مجلې د خپریدلو له امله د محترم مؤسس، محترم علمي مرستیال او د څیړنې له محترم آمر او همدا رنګه د مجلې له ټولو کارکوونکو او پرسونل څخه د زیار او زحمت په ګاللو سره چې مجله یې و خپریدلو ته چمتو کړې ده ، مننه او قدرداني وکړم، ټولو ته د زړه له کومې مبارکي وایم او هیله لرم چې د بُست پوهنتون د علمي مجلې کارکوونکي به خپل رسالت د پوهنتون او ټول هلمندې ولس او په اخری تحلیل کې د ټول افغان ملت پر وړاندې په پوره او ټینګ عزم سره سرته ورسوي.

په درنښت

ډیپلوم انجنیر محمود سنګین

د بُست پوهنتون رئیس

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 ننني 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 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 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 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.

ډاډه 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 ددي 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 کښي 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 مقالې عنوان	د صفحې شمیره
په پراخه شبکه کې 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 کې د کوچنیو او منځنیو تصدیو د کارمندانو په رضایت باندې د مجموعي کیفیت د مدیریت اغیزې سردار ولي الهام[۱]، میرویس نظري[۲*]، پوهنیار حمید الله الهام[۳]	86
د هلمند ولایت د عامه ادارو پر کړنو باندې د مسلکي کارمندانو د ګمارنې اغیزې 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 باندې د همکارۍ د کلتور اغېزې (هلمند – ښاروالي) نوماند پوهنیار مجتبی امین[۱*]، نوماند پوهنیار امان الله نیازی[۲]، عبدالهادي حقیار[۳]	113
په عامه ادارو کې د مسلکي کارمندانو د هڅونې اغیزې 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

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]

[۱،۲]اداره او تشبثاتو څانګي استاد، اقتصاد پوهنځی، بُست پوهنتون

[۳]د اداره او تشبثاتو څانګي فارغل التحصیل، اقتصاد پوهنځی، بُست پوهنتون

د مسؤل ایمیل آدرس: aminmujtaba395@gmail.com

لنډيز

دا څېړنه د هلمند ولایت د ښاروالۍ په ریاست کي د مدیریت پراغېزمنتیا باندي د همکارۍ د کلتور اغیزي تر عنوان لاندي ترسره سوې ده. د څېړني موخه دا وه چي معلومه کړي، د کارکونکو ترمنځ د همکارۍ کلتور د یاد ریاست پر مدیریت باندي څه ډول اغیز لري؟ ددې لپاره چي دڅېړني موخي ترلاسه کړل سي د څېړني لپاره کمي او لومړني لاس معلومات د پوښتنپاڼو په وسیله د ښاروالۍ ریاست، دریمي او شپږمي ناحیو د مدیریتونو په شمول (132) تنه کارکونکي په تصادفي ډول د (random Sampling method) په اساس انتخاب کړي او دوهمي لاس معلومات مو د انټرنېټ د معتبرو سرچینو او ژورنالونو څخه ترلاسه کړي. معلومات د راټولولو څخه وروسته د SPSS پروګرام د مختلفو احصایوي ټستونو په واسطه تحلیل سوه. د ټستونو څخه لاسته راغلي پایلي، چي د څېړني دوهم خپلواک متحول اداري شفافیت تر ټولو مهم عامل دی، چي په اداره کي دکارکونکو ترمنځ همکاري ظرفیت لوړوني اساس او بنسټ تشکیله وي، نو اداري شفافیت د مدیریت د اغیزمنتیا تر ټولو مهم عامل، چي په یو سازمان یا اداره کي د یوې سالمي او اغیز لرونکي مدیریتي فضا د رامنځه کولو تضمین کوي.

کلیدي کلیمې: مدیریت اغیزمنتیا، کلتور، کارکونکي، ظرفیت، همکاري.

سریزه

د مدیریت په اغیزمنتیا باندې د همکارۍ کولو د کلتور اغیز په نړیواله سطحه د سازمانونو په ژوند کې د سازمان د ژوند یوه مشهوره برخه ګرځېدلې ده، چې د ټولنیزو ستونزو د حل لپاره ګډ ځوابونه وړاندې کوي، چې هدف یې د لویو سازماني مسایلو سره موثره مبارزه وسي، چې دا د سازمانونو ترمنځ سازماني همغږۍ ته اړتیا لري(Vagan & Huxham., 2003).

په عامه سکتورونو کې د مدیرانو لپاره مدیریتي کلتور یو اساس دی، چې په واسطه یې مدیران خپلې کړنې اداره او له نورو ځانګو او اشخاصو سره د همکارۍ د رامنځته کولو لپاره یو کلتوري فضا ایجاد وي او د همدغه کلتور تر چتر لاندې مدیران په لویو سازمانونو کې د قسم قسم ستونزو سره مبارزه کوي او حل وي. په عامه سکتورونو کې مدیران باید دودیزه بیروکراتیک محدودیتونه او داخلي کنترول څخه ازاد سي. ځکه خو سازماني کلتور د ګډو ارزښتونو، باورونو او اعتقادونو مجموعه ګڼل کېږي(Sensuse et al.,2015).

سازماني کلتور د مدیریت د ملاتړ له لارې په ټولو سطحو کې رامنځته کېدای سي، تر څو د سازمان د غړو تر منځ د پوهې د شریکولو او متقابل تعامل فضا رامنځته سي. له همدې امله د سازماني کلتور د اشخاصو او د سازمان په چلند یعني رفتار باندې مستقیم اغیز لري. سازماني کلتور د پوهې د مدیریت په پلې کیدو مثبت اغیز لري او د دواړو تر منځ قوي اړیکه سته. له همدې امله سازماني کلتور د پوهې مدیریت د بنسټیزو زیربناوو یو اساسي برخه ګڼل کېږي. په حقیقت کې سازماني کلتور د پوهې مدیریت، چې د سازماني ارزښتونو او چلندونو له لارې اغیزمن دي، چې د پوهې د مدیریت نوښت ته وده ورکوي او د پوهې د لیږد بهیر تسهیلوي او د پوهې د مدیریت ټول پروګرامونه په سازماني کلتور پورې تړلې دي(Verbeeten & Speakle., 2015).

د سازماني کلتور داخلي ځانګړتیاوې د بریا لپاره مهمې سرچینې جوړه وي. په ورستیو کلونو کې زیات تمرکز پر دې سوی، چې معلومه کړي، چې کومې ځنګړتیاوې د سازماني بریا لپاره حیاتي دي او دا څرنګه د سازماني کلتور پر پایلو اغیز کوي؟ د سازمان داخلي چوکاټ پراخ او نسبتا باثباته برخو ته اشاره کوي، لکه جوړښت، کلتور، ځواک او نورې ځانګړتیاوې، چې د مدیریت او مدیرانو لپاره په سازماني کلتور کې مهمې دي او د سازمانونو د ستونزو په هوارولو کې رغنده رول لوبوي، ځکه خو په نړیواله سطحه مدیریتي کلتور یو خاص اهمیت لري او ټول هیوادونه د مدیریت په برخه کې د کلتوري پوهې لازمي او مهمې ګڼي.

حتا په اوسني وخت کې مدیران بغیر له کلتوري پوهې نه سي کولای، چې د خپلې ادارې موخې په سمه توګه تر لاسه کړي، نو توصیه کوي، چې هر مدیر باید په خپله اداره کې کلتوري پوهه ولري(Zeng et al., 2009).

د څېړنې ستونزه:

په هلمند ولایت کې د لښکرګاه ښاروالۍ له یو لړ ستونزو سره مخ ده، لکه د کارکونکو ترمنځ د باور نشتون، د اصولو نه مراعتول او غیر مسلکي والی دی، چې له دې ستونزو څخه مهمه مسئله د همکارۍ د کلتور کمزورتیا ده، لکه د ښاروالۍ د کارکونکو تر منځ د ګډ کار او همکارۍ نشتوالی، د مدیریت او کارکونکو تر منځ موثرې اړیکې نه شتون، دودیز، فردي کار ته ترجیح ورکول، د ټیم کمزورتیا او د باورونو کمښت د یادې موضوع اساسي ستونزه ده. همدارنګه د کارکونکو ترمنځ د همکارۍ دکلتور کمزورتیا د ټیم کار د وظیفو د واضح ویش او د ګډو اهدافو د تعقیب په برخو کې خنډونه ایجاد کړي او دا موضوع ته ورته څېړنه تر اوسه په هلمند ولایت کې نه ده ترسره سوې، نو ځکه مې دا موضوع انتخاب کړې ده.

موخې:

1. د ښاروالۍ د کارکونکو تر منځ د همکارۍ د کلتور اغیز د مدیریت په اغیزمنتیا باندې معلومول.
2. په ادارې کې د همکارۍ کلتور د لوړوالي او د مدیریت د اغیزمنتیا ترمنځ اړیکه معلومول.
3. د کارکونکو د ظرفیت لوړولو پروګرامونو د شتون اغیزې د همکارۍ پر کلتور او مدیریت پر اغیزمنتیا معلومول.

د څېړنې پوښتنې:

- د لښکرګاه ښاروالي د کارکونکو ترمنځ د همکارۍ کلتور د مدیریت پر اغیزمنتیا څه ډول اغیز لري؟
- په ښاروالۍ کې د همکارۍ د کلتور شفافیت د مدیریت پر اغیزمنتیا باندې څه ډول اغیز لري؟
- د همکارۍ د کلتور په برخه کې د کارکونکو د ظرفیت لوړولو پروګرامونه د مدیریت پر اغیزمنتیا باندې څه اغیز لري؟

د څېړنې فرضیې:

- H0: د همکارۍ کلتور د مدیریت پر اغیزمنتیا مثبت او د پام وړ تاثیر نه لري.
- H1: د همکارۍ کلتور د مدیریت پر اغیزمنتیا مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

- H02: د اداري شفافیت د خدماتو پرکیفیت مثبت او د پام وړ تاثیر نه لري
- H12: د اداري شفافیت د خدماتو پرکیفیت مثبت او د پام وړ تاثیر لري.
- H03: د ظرفیت لوړولو پروګرامونه پر اداري موثریت باندي مثبت او د پام وړ تاثیر نه لري.
- H13: د ظرفیت لوړولو پروګرامونه پر اداري مؤثریت باندي مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

د څېړني اهمیت:

د همکارۍ کلتور وده کولای سي د ښاروالۍ خدمات، لکه (فاضلاب سیستم،کثافاتو راټولول،سړکونو رغونه، او عامه نظم) کیفیت لوړ کړي. ددې موضوع اهمیت په دې کې دی، که د همکارۍ کلتور پیاوړی سي. د ښاروالۍ مدیریت به اغیزمن سي، خدمات به ښه سي، د ښاریانو رضایت به د ښاروالۍ له کارونو او فعالیتونو څخه زیات سي او دا چې نه یوازې د ښاروالۍ لپاره موثر وي، بلکي د ټول ښار لپاره مثبت بدلونونه رامنځته کوي. کچیري د کارکونکو ترمنځ داعتماد فضا رامنځته سي د معلوماتو شریکول به ښه سي او د شفافیت اصول مراعات سي، نو اداره کولاي سي په موثر ډول خدمات وړاندي کړي، دتصمیم نیولو پروسه چټکه کړي او د ښاریانو رضایت زیات کړي. د همکارۍ د کلتور په شتون کي د منابع اداره موثره کېږي، د نوښت کچه لوړیږي او دسازمان ستراتیژیک موخي ترلاسه کېږي.

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 څېړني باندي ټینګار کوي. په دغه تګلاره کي 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 اړیکي پیدا کولو لپاره کارول کېږي، په کمي څېړنه کي د عددي معلوماتو راټولولو له لاري د څېړني فرضیې ازمایل کېږي(Sabawoon et al.,2024).

دا چي په دغه څېړنه کي باید د مدیریت پر اغېزمنتیا د همکارۍ د کلتور اغېزې وښودل سي(د علت او اغیز اړیکي) او د دغه علت او اغیز معلومولو لپاره عددی 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 design کېدای سي، چي Qualitative یا هم quantitative وي، خو دا چي دغه څېړنه لکه مخکي، چي یادونه وسوه Quantitative research ده، 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 دادی، چي په دې ډول څېړنه کي 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 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 ولایت د ښاروالۍ ریاست، د شپږمې او دریمي ناحیو د مدیریتونو په شمول) د کارکوونکو څخه راټولوو او دې ته اړتیا نسته، چي بیا څلي د څېړني ګډونوالو سره وګورو او بل دلیل یې دادی، 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 څېړنو 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 اسانۍ 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

خپلې څېړنې په Target population کې وازمايې. په دې ډول تګلاره کې څېړونکی له عمومي حالت څخه خاص حالت ته ځي. په دې معنا چې د ډاټا په راټولولو سره تيوري ټيسټ کوي او ددې تګلارې څخه د څو ځانګړتياوو په اســـــــاس استفاده کوو، لکه:

1: په دغه تګلاره کې د دوو متحولينو تر منځ اړيکه څېړل کېږي.

2:په دغه تګلاره کې تيوري ټيسټ کېږي. په دغه تګلاره کې لومړی تيوري رامنځته کېږي او بيا يې د ټيسټ لپاره معلومات راټوليږي.

3: دغه تګلاره په علمي اصولو باندې ولاړه ده.

4:په دغه تګلاره کې د کمي ميتود څخه ګټه اخيستل کېږي.

دڅېړنې فرضيې:

فرضيه په څېړنه کې د يو معقول او علمي اټکل په څير ده. دا يو ساده بيانيه جملې دي، چې د يوې څېړنې د نتايجو اړوند د پايلو وړاندوينه کوي. په ساده ډول که ووايو، چې فرضيې د څېړنې لپاره د اصولو د لارښوود په توګه کار کوي، يوه وړاندوينه دوې بيانيې يا برخې لري، صفري او بديله فرضيه.

صفري فرضيه Null hypothesis (H0): صفري فرضيه دا ښيي، چې د متحولينو تر منځ هيڅ اړيکه وجود نه لري او يا ياد سوي متحولين يو پر بل هيڅ تاثير نه لري. صفري فرضيې معمولا په دغه تورو شروع کېږي:there is no effect , there is no significant difference

بديله فرضيه alternative Hypothesis (H1): بديله فرضيه دا ښيي، چې د متحولينو تر منځ يوه خاصه اړيکه سته او يا هم ښيي، چې يو متحول پر بل متحول تاثير لري. بديله فرضيه هغه فرضيه وي، چې څېړونکي غواړي د څېړنې په مرسته يې په اثبات ورسوي. دا چې صفري فرضيه د منلو وړ نه ده او بديله فرضيه بايد ومنل سي تصميم يې د confidence level او يا هم test of significance ميتود پر اساس نيول کېږي.

د څېړنې ساحه او نفوس:

دغه څېړنه د هلمند ولايت (د ښاروالۍ رياست، د شپېرمې او دريمې ناحيو د مديريتونو په شمول) کې سرته رسيږي.

د نمونې اندازه:

د احصائيوي څېړنو په برخه کې د مورګن جدول (Krejcie and Morgan table) يوه مهمه وسيله ده، چې د نمونې مناسب حجم ټاکلو لپاره کارول کېږي. دا جدول د يو نفوس د معلومې کچې څخه د دقيقې نمونې حجم محاسبه کوي.

نفوس يا Population : د هغه افرادو ټولټال شمېر، چې څېړنه پرې کېږي.

نمونه Sample size: هغه کوچني شمېر افراد، چې له دغه نفوس څخه د څېړنې لپاره انتخابيږي.

په دغه څېړنه کې (200) نفوس او (132) نمونه انتخاب سوي دي.

د نمونه نيونې تخنيک:

په دغه څېړنه کې له Random Sampling Method څخه کار اخيستل کېږي.

د ډاټا د راټولولو تګلاره او د پوښتنليک جوړښت:

په دغه څېړنه کې به د معلوماتو د راټولولو لپاره د نوي جوړ سوي questionnaire يا پوښتنپاڼې څخه استفاده وکړای سي. د **Data** راټولولو لپاره د څېړنې پوښتنپاڼې يا questionnaire به د هلمند ولايت (د ښاروالۍ رياست، د شپېرمې او دريمې ناحيو د مديريتونو په شمول) د کارمندانو تر منځ وويشل سي. متحولين به د likert scale په استعمال سره د پنځه خوابونو لکه (ډېر راضي يم، راضي يم، نظر نلرم، مخالف او ډېر مخالف) په درلودلو سره اندازه کړل سي.

د څېړنې متحولين:

په دغه څېړنه کې به د تابع او خپلواک متحولينو تر منځ د اړيکې څخه بحث وکړو:

تابع متحول:

- ❖ د مديريت اغېزمنتيا.

خپلواک متحولين:

- ❖ د کارکونکو ترمنځ د همکارۍ کلتور.
- ❖ د اداري شفافيت.
- ❖ د کارکونکو د ظرفيت لوړولو پروګرامونه.

نتيجه او مناقشه

د ډاټا تحليل او نتايج:

په هر ډول څېړنه کې د څېړنې د فرضيو د ثبوتولو او ټاکل سويو موخو ته د رسيدلو لپاره د معلوماتو تحليل او شننه له ډېر ارزښت څخه برخمنه ده. د معلوماتو تحليل او شننه چې د څېړنې اصلي او تر ټولو مهمه برخه شميرل کېږي، چې په راټول کړل سويو معلوماتو تکيه کوي. لومړنې معلومات د احصايوي سافټويرونو له لارې تحليل او تجزيه کېږي او د پايلې د ترلاسه کولو وروسته د اطلاعاتو په شکل د ګټه اخيستونکو په واک کې ورکول کېږي. په لومړيو کې راټول کړل سوي معلومات د

توصیفي 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 ښاروالی کار کوونکو ته د (132) وړاندي سویو پوښتنپاڼو له ډلي څخه (125) پوښتنپاڼي په دقیق ډول ځواب سوي دي او څېړونکي تر لاسه کړي دي او پاته ۷ پوښتنپاڼي په دقیق ډول ځواب سوي نه وي. د پوښتپاڼو د ځوابولو کچه (97) سلنه ده. د ځواب ویونکو په پیژندنه کي شاملي ځانګړتیاوي عبارت دي له: جنسیت، عمر، د تعلیم کچه او مدني حالت.

د (125) ځواب ویونکو له جملې څخه 125 (100٪) نارینه وه، 70 (65٪) ځواب ویونکي د (18-24) کلونو تر منځ عمر لرونکي دي. په ورته ډول 41 (40.8٪) یې د (25-34) کلونو تر منځ عمر لرونکي، 4 (3.2٪) د (35-44) کلونو تر منځ عمر لرونکي دي. د ځواب ویونکو جنسیت ته په کتلو سره 125(100٪) سلنه نارینه دي. د ځواب ویونکو تعلیمي کچي ته په کتلو سره 48 (38.8٪) سلنه د 12 ټولګي څخه فارغ، 77(61.2٪) د فوق بکلوریا په کچه دي. د ځواب ویونکو مدني حالت ته په کتلو سره 63(٪ 50.4) سلنه متاهل او 62 (٪49.6) مجرد دي.

		Frequency	Percentage %
Age	18-24	70	56%
	25-34	41	40.8%
	35-44	4	3.2%
	Total	130	100.0%
Gender	نارینه	125	100.0%
education level	12	16	38.8%
	لیسانس	77	61.2%
marital status	متاهل	63	50.4%
	مجرد	62	49.6%

۱جدول: د جواب ویونکو پیژندنه - 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 دي، چي د یوي څېړني پر نتایجو او خلاصي باندي تمرکز کوي. د نوموړي معیار په ذریعه سره دا تعینیږي، چي ایا د یوي 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(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.

Cronbach's Alpha	N. of items
.822	4

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

د څېړني نارملتي ټیسټ:

د څېړني د نارملتي ازمویني لپاره له کوږوالي (Skewness) او د توزیع نسبي لوړوالي (kurtosis) په مرسته ازمایل سوې ده.

کوږوالي (Skewness) د اوسط (Mean) څخه د ډاټا انحراف څرګندوي او (kurtosis) د توزیع نسبي لوړوالی ښیي. د یو نورمال توزیع لپاره باید (Skewness) د مثبت / منفي درې (3) په منځ کي وي او (kurtosis) باید د مثبت /منفي پنځه (5) په منځ کي 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) د څېړني د نارملتي ازمویني لپاره له کوږوالي(Skewedness)او د توزیع نسبي لوړوالي(Kurtosis)په مرسته ازمایل سوې ده. کوږ والی (Skewedness) د اوسط)Mean(څخه د ډاټا

انحراف څرګندوي او (Kurtosis) د توزیع نسبي لوړ والی ښیي. د یو نورمال توزیع لپاره باید (Skewedness) د مثبت/منفي درې(۳)په منځ کې وي او (Kurtosis) باید د مثبت/منفي پنځه(۵) په منځ کې وي(Khadim et al.,20203).

د (Management Effectiveness) لپاره د (Skewness) اندازه (0.725) او د (Kurtosis) اندازه (-0.638) اندازه ده. د (Collaboration Culture) لپاره د (Skewness) اندازه (0.758) او د (Kurtosis) اندازه (-0.81) ده. د اداري شفافیت یا (Administration Transparency) لپاره د (Skewness) اندازه(0.782) او د (kurtosis) اندازه (-0.654) ده او (Capacity Building) لپاره د (Skewness) اندازه (-0.821) او د (Kurtosis) اندازه (-0.202) اندازه ده. د لاسته راغلو پایلو په اساس داسې څرګندیږي، چې په دغه څېړنه کې معلومات په نورمال شکل سره توزیع سوي دي. لاندې جدول د څېړنې د ټولو متحولینو د (Skewness) او (Kurtosis) پایلې راښیي.

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Management Effectiveness	1.08872	.725	-.438	.430
Collaboration culture	.91269	.758	-.081	.430
Administrative Transparency	1.13361	.782	-.454	.430
Capacity Building	1.05900	.821	-.202	.430

۳جدول: د څېړنې نارملتې ټیسټ پایله - منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

د Correlation Matrix پایلې:

د لاندې Correlation Matrix جدول عمومي پایلې دا راښیي، چې په موډل کې د ټولو خپلواکو (Exploratory) متحولینو ترمنځ د پام وړ (Satisfactory) اړیکه شتون لري په څرګند ډول معلومه سوه، چې د مدیریت اغیزمنتیا (Management Effectiveness) تابع متحول د کارکونکو ترمنځ د همکارۍ کلتور (Collaboration Culture) خپلواک متحول سره (p=0,497) قوي اړیکه شتون لري. د مدیرت اغیزمنتیا د اداري شفافیت سره (Administrative transparency) خپلواک متحول سره (p=0,679) قوي اړیکه شتون لري او په پای کې دمدیریت اغیزمنتیا تابع متحول د ظرفیت لوړوني (Capacity Building) خپلواک متحول سره (P=0,468) اړیکه شتون لري. دکارکونکو ترمنځ دهمکارۍ کلتور (Collaboration Culture) خپلواک متحول د مدیریت اغیزمنتیا تابع متحول ترمنځ(P=0,497) اړیکه شتون لري. د کارکونکو ترمنځ د همکارۍ کلتور (Collaboration Culture) خپلواک متحول د اداري شفافیت (Administrative Transparency) خپلواک متحول سره (P=0,564) اړیکه شتون لري او په پای کې دکارکونکو ترمنځ همکاري (Collaboration Transparency) خپلواک متحول د ظرفیت لوړوني (Capacity Building) خپلواک متحول سره (P= 0,434) اړیکه لري. اداري شفافیت (Administrative Transparency) خپلواک متحول د مدیریت اغیزمنتیا (Management Effectiveness) تابع متحول سره (P=0,468) اړیکه لري. اداري شفافیت (Administrative Transparency) خپلواک متحول د کارکونکو ترمنځ دهمکارۍ کلتور (Collaboration Culture) خپلواک متحول سره(P=0, 434) اړیکه لري او په پای کې اداري شفافیت (Administrative Transparency) خپلواک متحول د ظرفیت لوړوني(Capacity Building) خپلواک متحول سره (P= 0,468) اړیکه شتون لري او په پای کې د ظرفیت لوړوني پروګرام (Capacity Building) خپلواک متحول د مدیریت اغیزمنتیا (Management Effectiveness) تابع متحول سره (P=0,468) اړیکه لري د ظرفیت لوړوني پرګرامونه (Capacity Building Program) خپلواک متحول د کارکونکو ترمنځ د همکارۍ کلتور (Collaboration Culture) خپلواک متحول سره (P=0,434) اړیکه لري او په پای کې ظرفیت لوړوني پروګرام (Capacity Building) خپلواک متحول د اداري شفافیت (Administrative Transparency) خپلواک متحول سره (P= 0,567) اړیکه شتون لري.

Correlation Matrix				
	ME	CC	AT	CB
Management Effectiveness	1.00			
Collaboration Culture	.497	1.00		
Administrative Transparency	.679	.564	1.00	
Capacity Building	.468	.434	.567	1.00

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

د ریګریشن ټیسټ:

ددې لپاره معلومه کړو، چې آزاد متحولین (Education level , work Experience and working 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 2 وي، نو بشپړه اړیکه شتون لري. د متحولینو تر منځ مثبته اړیکه دا معني لري، چې د خپلواک متحول په کوچني ضریب سره، د تابع متحول ضریب به کوچني وي او برعکس. خو کله چې د متحولینو تر منځ منفي اړیکه شتون ولري.

په دې معنا، چې د خپلواک متحول قیمت کوچنی وي، نو د تابع متحول قیمت به لوی وي او برعکس که د خپلواک متحول قیمت لوی وي، نو د تابع متحول قیمت به کوچني وي. په دې موډل کې د خپلواکو متحولینو تر منځ اړیکه (0.811) ده. په دې معنا چې په موډل کې د خپلواکو متحولینو او تابع متحول تر منځ اړیکه قوي او لوړه ده او ددې څخه معلومیږي، چې 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				

۵جدول: د Model Summary ټیسټ پایله - منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.392	.206		1.899	.060
	Collaboration culture	.180	.095	.151	1.888	.061
	Administrative Transparency	.517	.084	.539	6.154	.000
	Capacity Building	.100	.082	.097	1.213	.227

a. Dependent Variable: Management Effectiveness

٦جدول: د Coefficient ټیسټ پایله - منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

لومړی فرضیه:

صفري یا Null فرضیه(H0): د همکاری کلتور د مدیریت پر اغیزمنتیا باندې مثبت او د پام وړ اغیز نه لري.

بدیلي فرضیې یا Alternative فرضیه(H1): د همکاری کلتور د مدیریت پر اغیزمنتیا باندې مثبت او د پام وړ اغېز لري.

د ریګریشن د تحلیل څخه لاس ته راغلي پایلي ښیي، چې دهمکاري کلتور (Collaboration Culture) د (Beta=0,151) او د (Sig=0,61) په درلودلو سره د مدیریت پر اغیزمنتیا باندې د پام وړ مهم تاثیر نه لري. څکه څېړونکي صفري فرضیه منل کېږي او متبادله فرضیه ردیږي، چې د کارکونکو ترمنځ د همکاری کلتور د مدیریت پر اغیزمنتیا باندې د پام وړ اغیزه نه لري.

دوهمه فرضیه:

H_1 د اداري شفافیت د مدیریت پر اغیزمنتیا مثبت او د پام وړ اغېز لري.

H_0د اداري شفافیت د مدیریت پر اغیزمنتیا باندې مثبت او د پام وړ اغیز نه لري.

د ریګریشن د تحلیل څخه لاسته راغلي پایلي ښیي، چې اداري شفافیت (Administrative transparency) د (Beta=0,539) او د (Sig= 0,000) په درلودلو سره د مدیریت پراغیزمنتیا باندې مثبت او د پام وړ اغیز لري. څکه څېړونکي صفري فرضیه ردوي او متبادله فرضیه، چې د اداري شفافیت (Administrative Transparency)د مدیریت پراغیزمنتیا باندې مثبت او د پام وړ اغیز لري.

دریمه فرضیه:

H_0د ظرفیت لوړوني پروګرامونه د مدیریت اغیزمنتیا باندې مثبت او د پام وړ اغیز لري.

H_1 د ظرفیت لوړوني پروګرامونه د مدیریت اغیزمنتیا مثبت او د پام وړ اغیز لري.

د ریګریشن د تحلیل څخه لاسته راغلي پایلي ښیي، چې د ظرفیت لوړوني پروګرامونه د (Beta = 0.97) او د (Sig=0.227) په درلودولو د مدیریت پر اغیزمنتیا باندې د پام وړ اغیز نه لري، نو څېړونګي متبادله فرضیه ردوي او صفري فرضیه قبلوي.

د ریګریشن معادله:

$$\text{Management Effusiveness} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \Sigma$$

Management Effectiveness= α+ β1*Collaboration Culture+ β2*Administration Culture + β3*Capacity Building+ e

Management effectiveness = **0.180 + 0.517 + 0.100 +**

مناقشه

د څېړني احصايوي پايلې ښيي، چې يوازې د اداري شفافيت متحول د مديريت د اغيزمنتيا سره احصايوي مهمه اړيکه لري ($\beta = 0.517$, $p = 0.000$)، په داسې حال کې، چې د همکارۍ کلتور ($p = 0.061$) او ظرفيت لوړوني ($p = 0.227$) تاثيرات د احصايوي پلوه مهم ونه ګڼل سول. دا پايله په لښکرګاه ښاروالۍ کې د اداري شفافيت د اغيزمن رول څرګندوي، خو له بل لوري د همکارۍ فرهنګ او ظرفيت لوړوني برخي هغه اغيزمنتيا نه لري، چې له اټکل سره سم ترې تمه کېده. اداري شفافيت د مديريت د روڼتيا، حساب ورکوني او مشروعيت د رامنځته کولو بنسټيز عنصر ګڼل سوی دی. کله چې اداري شفاف فعاليت وکړي، مديران کولای سي له ډاډ سره تصميم ونيسي، کارکوونکي متوجه دندو ته متعهد پاته سي، او ښاريان د اداري پر وړاندې د باور احساس وکړي. همدا حقيقت د Cooper, Bryer, & Meek (2006) څېړنه هم تاييدوي، چې وايي: شفافيت د ښاري حکومتولۍ د باور، مؤثريت او ښاريانو د رضايت د ودې اساسي لامل دی.

همداراز د همکارۍ کلتور سره که څه هم احصايوي اعتبار پوره نه سو، خو د Beta ارزښت (0.180) يې مثبت دی، چې ښيي دا متحول ممکن يو ضعيف مثبت تاثير ولري. که مناسب شرايط ورته برابر سي. د Vangen & Huxham (2003) څېړنه روښانه کوي، چې د باور پراساس همکاري د اداري اړيکو دوام تضمينوي. همدا راز د García-Morales et al. (2012) څېړنه د همکارۍ فرهنګ د مؤثريت او نوښت د ملاتړ بنسټ بولي.

په روانه څېړنه کې که څه هم د همکارۍ کلتور فرضيه احصايوي پلوه رد سوې، خو دا ردول حتمي نفي نه ده، بلکې دا ښيي، چې د همکارۍ فرهنګ فعاله بڼه لا پياوړې نه ده. يا ښايي د ارزونې لپاره لا ډېر وخت يا ښه اندازه کولو وسيلې ته اړتيا وي.

د Rodríguez Bolívar (2016) څېړنه هم ښيي، چې شفافيت او نوښت دواړه د اداري د اغيزمنتيا لپاره مهم رول لري او د همکارۍ فرهنګ ته اشاره کوي، چې د شفاف کارکوونکو ترمنځ د متقابلې همغږۍ اساس جوړوي.

په ټوله کې دا پايله تاييدوي، چې د شفافيت اصول نه يوازې د اداري مؤثريت د زياتوالي لامل کېږي، بلکې د يو مثبت کلتور د ودې لپاره هم زمينه برابروي. اداري شفافيت او همکارۍ کلتور د يو بل متمم عوامل ګڼل کېږي، چيري چې يو د بل پراخېدو ته وده ورکوي. رواني پايلې ښيي کچيري شفافيت تقويه سي، دا به د کلتور د اصلاح، باور جوړوني او دوامداره همکارۍ لپاره زمينه برابر کړي، چې دا بيا د مديريت د مؤثريت لپاره مهم دي.

پايله

د څېړني پايلې ښيي، چې د مديريت اغيزمنتيا يو څو اړخيز مفهوم دي، چې هم له ساختاري متحولونو) لکه شفافيت (اغېزمن کېږي، هم له کلتوري متحولونو) لکه همکارۍ کلتور او ظرفيت لوړونه.(له درېو فرضيو څخه يوازې د اداري شفافيت فرضيه احصايوي تأييد سوه، چې د مديريت د مؤثريت لپاره يې حياتي ارزښت ثابت کړ.

د شفافيت شتون نه يوازې دا چې پريکړه نيونه اسانه کوي، بلکې د حساب ورکووني، مشروعيت، او ښاريانو سره د باور فضا هم رامنځته کوي. همداراز د همکارۍ کلتور او ظرفيت لوړوني ارزښتونه که څه هم په دې څېړنه کې احصايوي مهم نه وو، خو د سازماني عمل په کچه د تقويه کولو اړتيا لري.

په ټوله کې دا څېړنه تاييدوي، چې شفافيت د ادارو د مديريت لپاره يو غيرقابل انکار اړتيا ده، خو د کلتوري تقويې لپاره اوږدمهاله پاليسۍ، دوامداره روزنه او همغږي اداري ته اړتيا ليدل کېږي. دا څېړنه له يو پلوه علمي تيوريو ته اضافه ده او له بل پلوه د محلي ادارو لپاره د پاليسو جوړولو يو بنسټيز سند ګڼل کېدای سي.

وړانديزونه

اړوند اداري ته وړانديزونه:

1. د شفافي تصميم نيوني بهيرونه رامنځته سي، تر څو د پرېکړې دلايل او د مديريت اغيزمنتيا عوامل معلوم سي.
2. کارکونکي دي د شفافيت او حساب ورکوني اصولو ته وارزول سي.

3. د همکارۍ کلتور ته د ودي لپاره دي ګډې غونډې او د نظر تبادله عامه سي.
4. د همکارۍ کلتور تشریفاتي بڼه ونه لري؛ دوامداره او محوري وي.
5. د ظرفیت لوړوني د هدفمندو پروګرامونو او د ښاریانو سره د متقابلو اړیکو له لاري دي د مدیریت اغیزمنتیا ته عملي وده ورکړل سي.

اخځلیکونه

Cooper, T. L., Bryer, T. A., & Meek, J. W. (2006). Citizen-centered collaborative public management. *Public Administration Review*, 66, 76–88. https://doi.org/10.1177/0275074005283795 .

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). *SAGE Publications*. https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book246046.

Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. https://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/344.

Khadim,H.,Amin,Agha.,Qadari,A.,Zabih,Mohammadi.(2023)Service quality determinant of MIH customer satisfaction .Kandahar University - Afghanistan

Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179–228. https://doi.org/10.1016/S0263-2373(02)00101-5.

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

Sensuse, D. I., et al. (2015). Knowledge Management in Public Organizations. Procedia Computer Science, 72, 519–528. https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.12.156 .

Vangen, S., & Huxham, C. (2003). Nurturing collaborative relations. *Journal of Management Studies*, 39(1), 5–31. https://doi.org/10.1177/0021886303039001001.

Verbeeten, F. H. M., & Speklé, R. F. (2015). Management control, results-oriented culture and public sector performance. *Management Accounting Research*, 29, 57–66. https://doi.org/10.1177/0170840615575191 .

Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness. *Journal of Business Research*, 63(7), 763–771. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.06.005.

Effect of the Collaboration Culture on the Effectiveness of Management in the Municipality Department of Helmand Province.

Mujtaba Amin*[1], Amanullah Niazai[2] and Abdul Hadi Haqyar[3]
[1,2]Teaching Assistant of Business Administration Department, Economics Faculty, Bost University
[3]Graduated Student of Business Administration Department, Economics Faculty, Bost University
Corresponding Author Email: aminmujtaba395@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