بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الهي لارښووني

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ (المجادله: ۱۱)

له تاسې نه، چې کوم کسان ایمان لرونکي دي او کومو کسانو ته، چې علم ور کړ شوی دی، الله جل‌جلاله به هغو ته لوړې درجې په برخه کړي. (تفهیم القران)

نبوي ملغلرې

عَنْ عُثْمَانَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْه عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ (بخاري و مسلم)

له عثمان رضي‌الله‌عنه څخه روایت دی، چې رسول الله صلی‌الله‌علیه‌وسلم فرمايي: (په تاسو کې غوره هغه څوک دی، چې قرآن زده کړي او نورو ته یې وښيي).

نوي ځېړنه

د خراسان پوهنتون علمي، ځېړنيزه شپږ میاشتنۍ مجله
۱۴۰۳ل کال دويمه ګڼه، حمل- سنبله، پرله‌پسې شمېره (۰۲)

د امتیاز خاوند
خراسان پوهنتون

مسول مدیر
دوکتور احمد طارق کمال

سردبیر / منشي
پوهنوال دوکتور میر غوث الدین غوث

کتنپلاوی

پوهاند دوکتور عبیدالله شینواری
پوهاند دوکتور نقیب الله ثاقب
دوکتور محبوب الله
عبدالرشید صاحبزاده
عطأالله منیب

www.khurasan.edu.af | info@khurasan.edu.af

0093784901901-0093783707172

پيغام!

د خوښۍ او خوشحالۍ ځای دی، چې خراسان پوهنتون د خپل نشراتي آرګان (نوې څېړنه) دویمه ګڼه په داسې وخت کې نشر ته سپاري چې لومړۍ ګڼه په ښه محتوا او فورم د علم او هنر د مینه والو او اهل مسلک لخوا د تود هرکلي سره مخ، د استادانو او محصلانو لخوا په خورا ښه توګه استقبال شوه. نوې څېړنه که له یوې خوا د څېړونکو او محقیقینو علمي څېړنیز آثار نشر ته سپاري له بلې خوا د استادانو او محصلانو لپاره د یو علمي ماخذ په توګه هم خپل رول او نقش لري. دا نشراتي ارګان لکه څرنګه یې چې له نامه څخه معلومیږي همیشه کوشش کوي، چې داسې علمي آثار په خپل لمن کې راونغاړي، چې تازه او نوي او د علمي ـ ادبي غلا څخه یې د خراسان پوهنتون د Turnitin دستګاه څخه ډاډ او اطمینان ترلاسه کړي وي، خو که د دې سره، سره بیا هم کومه علمي، ادبي او شکلي سهوه او خطاء ولري، زمونږ هیله او ارزو دا ده چې محترم عالمان، استادان، محقیقین، اهل مسلک او د قلم خاوندان به هغه دریغ نه کړي او د اصلاح او ترمیم پخاطر به یې په دې پوهنتون ولوروي، ترڅو دغه علمي مجله په راتلونکي کې د یو بشپړ معیار نشراتي ارګان په توګه تبارز وکړي، ستاسو د لورونو او هر اړخیزو همکاریو په هیله.

درنښت

دوکتور احمد طارق کمال

پوهنتون رئیس

فهرست

گڼه	د مقالې عنوان	لیکوال / لیکوالان	مخ گڼه
۱	پلټونکې راپور لیکنې ته سوژه موندنه	استاد فرهاد شینواری	۱
۲	سوداگریزو ادارو پر فعالیتونو باندې د کمپیوټري حساب ورکوونې سیستم اغېزې	استاد احسان الله شورش	۲۷
۳	د غیر دولتي موسساتو پر اداري فعالیتونو باندې د پوهې مدیریت کولو اغېزې	استاد امان الله شیرزي	۵۵
۴	په مخابراتي سکتور کې د دندې په رضایت باندې د انعامونو د ورکړې اغېزې	استاد احسان الله همکار	۸۳
۵	د کارکوونکو د دندې اجرا کولو په مقابل کې د روزنې جبران او کاري ډسپلین اغېزو څېړنه	استاد صدر ایوب نیازی	۱۱۳
٦	په غیرې دولتي موسساتو کې د رهبرۍ مهارتونو اغېزې د ټیم جوړونې په بریالیتوب باندې	استاد نجاد احمد، استاد احسان الله شورش	۱۳۵
۷	په اسلامي کاروبارونو کې د پیرېدونکو په اراده باندې د مختلفو فکتورونو تاثیرات	استاد سید سجاد علي شاه او حشمت الله	۱٦۱
۸	د لرغونو اثارو په بیا رغونه کې د نویو میتودونو کارونه	استاد عتیق الله صاحبزاده او استاد عنایت الله ډاډمن	۱۸۵

۹	د ساختماني پروژو په بریالیتوب کې د پلان جوړونې رول	استاد سید سجاد علي شاه او ظاهر صافی	۲۰۳
۱۰	په ننګرهار ولایت کې د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې او فرصتونه	څېړونکی: بریالی احمدي	۲۲۵
۱۱	د ماشوم د حضانت حق د اسلامي فقهې او د افغانستان مدني قانون له نظره	څېړونکی: اسد الله محمدي	۲۴۵

فرهاد شینواری
بشري علومو پوهنځی، ژورنالیزم څانګه، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

پلټونکې راپور لیکنې ته سوژه موندنه

لنډیز
په پلټونکې خبریالۍ کې د راپور لیکنې لپاره د داسې سوژو انتخاب اړین دی، چې د ارزښت له خې مهموالی ولري او د ټولنې د لویې کچې د وګړو ژوند ور پورې تړلی وي. د څه په اړه پلټونکی راپور ولیکم؟ دا پوښتنه په یوې ستونزمنې مسالې اوړي. پلټونکي راپور لیکنې ته د سوژې موندنې څخه موخه د هغو لارو چارو پېژندل دي، چې د یادې برخې خبریالان وکولای شي د هغې له تعقیب څخه د پلټونکي راپور لپاره داسې سوژې پیدا کړي، چې پخوا یې په پیدا کولو کې ستونزې درلودې یا نه پوهېدل، چې سوژې څرنګه او د کومو لارو چارو پیدا کړي، پلټونکې راپور لیکنې لپاره د سوژې غوراوی تر ټولو لومړی او مهم کار دی. د پلټونکې راپور لیکنې لپاره سوژې په تصادفي ډول نه موندل کیږي؛ بلکې ډېر غور او دقت ته اړتیا لري، چې په دې برخه کې مو لاندې ټکیو ته پام غواړو:

پلټونکي خبریالان څرنګه کولای شي د پلټونکي راپور لپاره سوژې پیدا کړي؟ څنګه ځان عادت کړي؟ هر چېرې چې یاست د څېړنې د سوژې موندنې فکر وکړئ! پلټونکې سوژې معمولاً د یوې وړې ایډیا له یوه څرکه رامنځته کیږي. له نیکه مرغه د پلټنې وړ موضوعاتو یا سوژو د لیدو او ورته د پام کولو ګڼې لارې موجودې دي، چې په لاندې توګه ورته اشاره کوو:

د رسنیو تعقیبول: یوه لار یې د بېلابېلو چاپي، غږیزو او انځوریزو رسنیو تعقیب دی، په ټولیزه توګه، دا یو ښه نظر دی، چې یو ځانګړی سکتور یا برخه څارئ، ترڅو وکولای شئ په دې سکتور یا څانګه کې ځینې خاص موضوعات او ځانګړتیاوې تشخیص کړئ او په دې ترتیب د غیر طبیعي موضوعاتو د پېښېدو په صورت کې ورته متوجه شئ. که د یو راپور له بشپړولو وروسته تاسې سره دا فکر را پیدا شو، چې ((دا ولې پېښ شوي دي))، نو په دې صورت کې امکان لري، چې د څېړنې یا پلټنې لپاره ډېر دلایل موجود وي (نیازی، ۱۳۸۹).

کتنه (مشاهده): انسان د لیدنې حس په مرسته، د ورځني ژوند جاج اخلي؛ د ژوند په لړ کې روانې پیښې، له نظره تېره وي، مغز ته یې په اړه خبر ورکوي، په مغز کې یې ښه او بد اړخونه، په ځیره تلل کېږي؛ بلاخره د ټولنیز ژوند، د روانو چارو په وړاندې غبرګون ته هڅېږي. که د پلټونکې خبریالۍ دنده در په غاړه وي، نو په پرانستو سترګو ژوند وکړئ، که غواړئ د پلټنې وړ سوژې ومومئ د نیوکیز (تنقیدي) فکر ملتیا وکړئ. ډېرځله به له غوره سوژو سره مخ شئ، خو نیوکیز (تنقیدي) فکر نه لرلو (سطحي فکر کولو) له امله یې له لاسه ورکوئ. که هر څه په نیوکیزه بڼه له نظره تېرکړئ ډېرې سوژې به ومومئ، د دودیزو او پلټونکو خبریالانو ترمنځ هم د سطحي او نیوکیز فکر کولو کې توپیر شته.

لوستنه (مطالعه): که غواړئ د پلټونکې خبریالۍ لپاره وړ سوژې ومومئ، بېلابېلې لیکنیز توکي ولولئ. د چاپي توکو او پرلیکه خپرو شوو لیکنیزو مطالبو لوستنه، تر ډېره د نویو سوژو په موندنه کې مرسته کوي. له عادي لیکنو

او ساده خبري توکو، هغه برخې غوره کړئ، چې ناڅرګند حقایق او پټ رازونه په کې نغښتي وي. د لیکنیزو مطالبو په لړکې، حاشیې ولولئ؛ تر سترګو لوېدلي توکو ته پام وکړئ؛ ځکه ډېرې کسان، په حاشیوي مطالبو، سر نه خوږوي. د نا اړینو توکو لوستنې ته سر ورښکاره کړئ؛ ښایي له ورایه به اړین نه برېښي، خو ډېرې مهم توکي به په کې ومومئ(الهام،۱۳۹٦ل).

مطالعه تاسو د معلوماتو د زیاتوالي سبب ګرځي،کله کله یو خبریال د مطالعې له لارې هم غوره او په زړه پورې سوژې پیدا کولای شي. که خبریال ویښ حس ولري کولای شي له کتاب څخه د راپور لپاره سوژه پیدا او په هکله یې پلټنې پیل کړي(سهار، ۱۳۸۷ل).

د پلټونکې راپور لیکنې لپاره کولای شئ سوژه له آوازو څخه هم وټاکئ، خو هغه آوازې باید تعقیب کړئ. پلټوني خبریالان اطلاعات لولي، د ورځپاڼو په راپورونو کې نوې پوښتنې رامنځته کوي، د مطبوعاتي اعلامیو او حکومتي اسنادو مهم ټکي لیکي، هغه ستونزې څېړي، چې له واقعې کچې لرې منعکسې شوې وي او د هغه پېښو د را سربېره کېدو په لټه کې وي، چې ظاهرآ نا منظمې ښکاري. ځنې نورې هغه لارې چارې، چې په سوژه موندنه کې مرسته کوي لکه، په وړو مفکورو پیل وکړئ، ورځنې حالات وڅارئ، ورځني خبرونه واورئ، اوازې واورئ، تېرو پلټنو ته ژوره کتنه وکړئ، بې تړاوه پېښې سره وتړئ او علت او عامل وپلټئ (الهام،۱۳۹٦ل).

کلیدي کلمې: سوژره ، موندنه، پلټونکي، خبریالي، ریپورټ، خبریال

سریزه

څېړنه یا پلټنه (تحقیق، ریسرچ) د علمي میتود په پیروۍ د یوې ښې پېژندل شوې مسالې د حل په باره کې ریښتینې، ژوره عینـي او سیستماتیکه پلټنه ده، چې په هغې کې واقعیتونو ترمنځ اړیکې او تطبیقي موارد هم تر ازموینې لاندې نیول کېږي، اوس به د دغه تعریف موارد د ضرورت په اندازه روښانه کړو:

لومړی: باید ووایو چې څېړنه معمولاً د یوې مسالې حل کولو ته وقف شوې وي، څېړونکي یا پلټونکو باید مساله په تحقیقي ډول بیان کړي.

دویم: څېړنه یا پلټنه باید ریښتینې وي او له همدې امله د پوهنې له پراختیا او پرمختګ سره مرسته کوي.

درېیم: څېړنه یا پلټنه باید ژوره وي، د ټاکلې مسالې اړیکې، لازم معلومات او شواهد راغونډکړي (روهي، ۱۳۹۷ل).

پلټونکې خبریالي ده، چې په نړۍ کې یې خبریالۍ ته پرمختګ وربخښلی دی. ((د اکثره مسلکونو خاوندان د خپلو کارونو د ښه والي په موخه څېړنه ترسره کوي، له څېړنې څخه نه یوازې په علمي (ټولنیز او ساینسي علوم) ډګر کې کار اخیستل کېږي؛ بلکې په خبریالۍ کې هم ورڅخه کار اخیستل کېږي او په ټولنه کې لوی بدلون ته لاره هواره وي)) (مصلح،۱۳۹۵ل).

دا چې پلټونکې خبریالي په ټولنه کې لوی بدلون ته لار هواره وي پوښتنه دا ده، چې د پلټونکې راپور لیکنې لپاره څرنګه سوژې وټاکو او دا سوژې په څه ډول پیدا کولای شو؟ په دې مقاله کې د سوژې د پیدا کولو لارې چارې ښودل شوې دي. هغه خبریالان، چې تازه یې په پلټونکې راپور لیکنه پیل

کړی وي او یا پخواني خبریالان وي او یا د ژورنالېزم د څانګې مسلکیان وي، کولای شي ګټه ورڅخه پورته کړي او د بېلابېلو پلټنیزو سوژو په پیدا کولو کې ورسره مرسته کولای شي، په هغه صورت کې، چې دا ذکر شوې لارې چارې تعقیب کړي. د دې موضوع موخه او موخه د پلټونکې راپور لیکنې لپاره د وړ او مناسبو سوژور د پیدا کولو هغه لارې چارې ښودل دي، چې خبریان وکولای شي ورڅخه ګټه پورته کړي او داسې سوژې پیدا کړي، چې هم د ټولنې عامو وګړو، رسنۍ، خبریال او حکومت ته په یو ډول نه یو ډول ګټه ورسوي او په ټولنه کې د اصلاح او مثبت بدلون سبب شي. په دې موضوع باندې تر دې دمه نه کوم کتاب او نه کومه علمي مقاله لیکل شوې ده، خو په افغانستان کې ځینې کتابونه د څېړنیز ژورنالېزم او پلټونکې خبریالۍ په اړه لیکل شوي او ځینې ژباړل شوي دي لکه، پلټونکې خبریالۍ په نامه کتاب استا احمد ضیاء الهام لیکلی دی، رسنیزه څېړنه په نوم کتاب ایس ام شاهد لیکلی دی او نذیر احمد سهار پښتو ژبې ته ژباړلی دی، د څېړنیز ژورنالېزم په نامه کتاب خارجي یوه ډله لیکوالانو لخوا په ګډه لیکل شوی دی، چې ژباړه او راټولونه یې پښتو ژبې ته محمد عاطف فقیرزاده کړې ده، په رسنیو کې سوژه موندنه په نامه کتاب علي قشمي لیکلی دی او پښتو ژبې ته محمد آصف شینواری ژباړلی دی، د تحقیقي ژورنالېزم په نامه کتاب سید نایل ابراهیمي لیکلی دی او محمد اکبر نیازي پښتو ژبې ته را ژباړلی دی او همدانګه د پلټونکې خبریالۍ تر نامه لاندې کتاب همایون ادیب لیکلی دی او امیرجان وحید احمدزي ژباړلی دی، په دې او ځینو دري ژبې کتابونو کې لکه، ګرازش تحقیقی وچګونګی آن در رسانه های افغانستان د کابل پوهنتون

ژورنالېزم پوهنځي استاد فهیمه شکیب هاشمي لخوا لیکل شوی دی په دې لیکل شوو او ژباړل شوو اثارو کې د پلټونکي راپور لیکنې ته د سوژې موندنې لارې چارې په خواره واره ډول لیکل شوې دي، موږ هغه ټولې لارې چارې په دې مقاله کې د (پلټونکي راپور لیکنې ته سوژه موندنه) ترنامه لاندې په دې سرلیکونو کې را ټولې کړې لکه، د رسنیو تعقیبول، کتنه (مشاهده)، لوستنه (مطالعه)، اطلاعاتو څارل، اوازو ته پام کول، روانې چارې څارل او پلټونکي راپور لکینې ته د سوژې موندنې په باب او ځینې دې ته ورته موضوعاتو باندې بحثونه شوي دي. پلټونکي راپور لیکنې ته د سوژې موندې لارې چارې ښودل شوې، چې د ژورنالېزم د لارې لارویان کولای شي ګټه ترې پورته کړي او د رسنیو لپاره د پلټنې وړ سوژې په اسانۍ پیداکړي.

موخې

۱. د هغو لارو چارو مشخص کول، چې په سوژه موندنه کې مرسته کوي.

۲. محصلینو او د مسلک خاوندانو ته پلټونکي راپور لیکنې لپاره د سوژې موندنې د لارو چارو روښانه کول.

مواد او کړنلاره

د کتابتوني څېړنې ډېره تکیه په کتابونو، مجلو او دایرة المعارفونو کې په موجودو موادو وي، څېړونکی کتابونو ته مراجعه کوي، د موضوع اړوند سلګونه کتابونه راټولوي، مطالعه کوي یې او د معلوماتو په رڼا کې خپله څېړنه بشپړوي. (امینزی،۱۳۹۶)

دا علمي مقاله د څېړنېزې تګلارې په رڼا کې ترسره شوې ده، د ډول لـه مخـې کتابتوني او میتود یې نیمه تشریحي دی ژبه یې ساده، روانه او عـام فهمـه او د لیکنې سبک یې علمي دی، د موضوع په اړه لیکل شوي او ژباړل شـوي اثـار مطالعه او پایله یې وړاندې شوې ده.

د څېړنې موندنې

د سوژې موندل: د سوژې موندل د خبریالۍ تر ټولو سـخت او پېچلـی پـړاو دی، دوه ډلې خلک د سوژې موندلو ستونزې لري:

لومړۍ ډله: هغه خلک دي، چې تازه دې ډګر تـه راغـلي او د سـوژو مونـدل ورته ستونزمن دي.

دویمه ډله: هغه مسلکي خلک دي، چې ډېرې سوژې یې په مـخ کـې پرتـې دي، خو په غوره کولو کې یې دوه زړي دي، د سـوژو مونـدلو لپـاره بایـد تـل ورځنۍ پیښې وڅارو د پیښو دا ډول څارنه ښایي د سوژو مونـدلو تـه تـر ټولـو غوره وړاندې شوې لار وي، ځکه سوژې هرچېرې دي، خو یوازې د خبریـال ځیرنه کولای شي هغه ومومي. د سوژې موندل تل په یو چلند نه لاسه کېـږي، د وخت او ځای له پلوه او د رسنیو د جوړښت له مخـې (چـاپي، بریښـنایي او غږیزې) رسنۍ او دغه راز د خبر جوړښت (خبر، مرکه، مقاله، یادښت او نور) ښایي سره توپیر ولري د سوژې په مونـدلو کـې خبریـال اړ دی، چـې د مقابـل لورې لیوالتیا، خبري ارزښت او دغه راز د اړوندې رسنۍ موخه او ارزښـت پـه پام کې ونیسي، چې وکولای شي د پام وړ موضوع راسربېره او د چمتـو کولـو ورسته یې مقابل لورې ته وړاندې کړي، تل داسـې هـم نـه وي، چـې د رسـنیو کار کوونکي دې ښه سوژه موندونکي وي ښایي یو نوی کار کوونکی داسـې

سوژه ومومي، چې تجروبه لرونکی خبریال هم ورته ګوته په غاښ شي، خو دا چاره په ځانګړتیاوو پورې تړاوو لري.

ډېری وختونه د یو خبریال لپاره د سوژې موندل یا ډېر ستونزمن وي او یا هم د حده ډېر اسان وي، چې دا دواړه حالاتونه تېروتنه ده. د سوژې موندل په فکر کولو د وسایلونه په ګټه اخیستنه، اسانتاوو او خلق کوونکي ذهن په کارولو سره شونې دي، سوژه ځانګړی ځای نه لري یا په بل عبارت داسې بازار نشته، چې تاسو ورشئ او د خپلې خوښې سوژه په کې واخلئ او نه داسې ځای شته، چې هلته د سوژو نوملړ راځوړند وي؛ بلکې سوژه موندنه هغه پړاوو دی، چې خبریال یې د ځواب ورکولو لپاره د یوې ننګونې پرځېړنه د وضعیت په تشریح کولو او نورو لپاره فکر کولو ته اړ دی، له فکر کولو وروسته موضوع وړاندې کولو لپاره غوره کوي او په اړه یې وړ معلومات راټولوي د سوژې موندل پر یوې او یا څو خبري حوزو د فکر راټولول دي، چې د خبریال له لورې په تجروبې او کاري وړتیا په درلودلو سره رامنځه کېږي. انجیلا فیلپس په خپل (د خبریالانو لپاره لیکل) ترنامه لاندې کتاب کې لیکلي دي ((سوژې هرچېرې دي که ښه غور ونیسئ ښه څیر شئ، نو هغه به وموئ نورې رسنی لکه مجلې، خبرې لیکونه، ویبپاڼې او د نورو هېوادونو مجلې.

بل هغه څه، چې سوژې موندنې په برخه کې د خبریلانو سره مرسته کولای شي په لاندې ډول دي:

۱ . هغه خبرې چې د سپرلی په بسونو کې یې اورئ.

۲. هغه نابیره مناظرې، چې په انټرنیټي پاڼو کې ترسره شوې وي.

۳. هغه چلند، چې تاسو د پیر په ټولو لوی پلورنځي کې ترسره کړی وي (شینواری، ۱۳۹۳ل) .

د پلټنې لپاره وړ سوژې څنګه پیداکړو؟ دا هغه پوښتنه ده، چې له ډېرى خبریالانو، په ځانګړې ډول نویو هغو سره، ډېره پیدا کېږي. په پرمختللو ټولنو کې د پلټونکې خبریالۍ وړ سوژې کمې وي؛ خو بیا هم سوژې هر ځای وي. یوازې ځواکمن پلټونکي حس ته اړتیا لري، څو هغه پټې سوژې راسربېره کړي او ویې پلټي. په وروسته پاتې ټولنو کې، د پلټونکې خبریالۍ سوژې ښې پریمانه وي، موندنه یې هم ډېره ستونزمنه نه وي، خو پلټنه یې ډېر ګواښونه، ننګونې او کړاوونه لري؛ ځکه په دې ټولنو کې قانون ماتونکي ډېر وي. کله چې د قانون ماتوونکو شمېر له قانون پالونکو ډېر شو اقلیت تر ډېره د اکثریت تر اغېزې لاندې راځي. په ورته ټولنو کې که خبریالان له هر ډول خطر سره مخ کېږي، اقلیت یې د اکثریت له وېرې د حقوقو اعاده نه شي کولای.

د سر شمېرنې نړیوالې ادارې ۲۰۱۱/۱۰/۳۱م نېټې وروستي خپاره شوي ریپورټ د معلوماتو پر بنسټ د ټولې نړۍ نفوس کابو ۷ بیلیونه اټکل شوی وو؛ یادې ادارې د نړۍ په کچه ورځ تر بلې د نفوس د ډېر والي له مخې وړاندوینه کړې وه، چې تر ۲۰۲۴ م کال پورې به د نړۍ نفوس کابو ۸ بیلیونه شي، که پورتنۍ سر شمېرنه په پام کې ونیول شي، په دومره ګڼو خلکو کې د سوژو موندنه ډېره اسانه بریښي د دوی ترمنځ سلګونه او رزګونه داسې تر سترګو لوېدلې سوژې شته، چې عوره پلټونکي ریپورټونه پرې جوړېدای شي او تر اوسه چا پام نه وي ورته کړی. د یادو سوژو د موندنې لپاره لوړ پلټونکي حس ته اړتیا ده؛ څو ناڅرنګند واقعیتونه را لوخ او پلټنیز ریپورټونه پرې جوړشي. د سوژو له کموالي سره تر ډېره، نوي خبریالان مخ کېږي هغوی نه پوهېږي، چې په ټولنه کې کومو کړنو ته پاملرنه وکړي، څو ښې سوژې ترلاسه

کړي. څرګنده خبره ده، چې سوژې په هر ځای کې شته، خو سوژه موندونکی او پلټونکی حس له ډېرو کمو خلکو سره وي. څرنګه چې د رنګ، ونې او ټولنیز ژوند د سطحې له مخې انسانان یو تربله توپیر لري؛ دې ته ورته د دوی حواس، افکار، ځیره کي، حوصیله، کار او نور هم فرق لري.

په پایله کې ویلای شو، چې ټول وګړي په یو ډول د سوژو په موندنه نه بریالي کېږي؛ خو څوک د ځان په حق کې دا ادعا هم نه شي کولای، چې ګواکې د پیښې د نا څرګندو اړخونو پېژندونکی حس او فکر لري. ځینې خلک په فطري ډول، پلټونکې ځانګړنې لري، دا ډول خلک پیښو ته ډېره ژوره کتنه کوي له بېلابېلو زاویو ورته ګوري، بېلابېل اړخونه یې له نظره تېره وي او احتمالي (فرضي) عوامل یې د خپلو انګېرنو له مخې ټاکي. ځینې بیا پیښو ته ډېر سطحي ګوري، په هماغه څرګندو حقایقو او واقعیتونو، چې وپوهېږي بسنه پرې کوي. د پیښې شاته د پټو لاملونو په اړه خیال او فکر نه ورسره پیدا کېږي؛ خو دا ډول کسان هم په اکتسابي ډول پلټونکی حس ځواکمنولی شي.

هغه کسان چې په فطري ډول، د سوژې موندنې ښه پلټونکی ځواکمن حس نه لري؛ له مایوسۍ پرته د ځینو لارو چارو په نظر کې نیولو سره کولای شي، په خپل وجود کې د بیدارۍ او ځیرکۍ روحیه په اکتسابي ډول وروزي؛ ځکه هر څه د ورځني ژوند په غېږ کې د ټولنیز ژوند له تجروبو زده کېږي؛ څو بېرته هماغه تجروبې د ژوند د پرمختیا اوحوساینې په موخه وکارول شي.

د رسنیز ډګر پوهان، لوستنه، کتنه او تجروبه د رسنیزو سوژو موندنې لپاره د عمده سرچینو په توګه راپېژني، د یادو سرچینو سربېره (اورېدنه) هم د سوژه موندنې ښه سرچینه بللی شو، چې دې سرچینو په لمن کې وړو ښانګو ته په

پام د رسنیز ډګر نوي لوبغاړي په اسانۍ ګڼې وړ سوژې موندلی شي، چې یادې سرچینې په مفصله بڼه په ترتیب سره در پېژنو:

۱. کتنه

۲. اورېدنه

۳. لوستنه

۴. د کتنو، اورېدنو او لوستنو ګډه پایله (تجروبه)

کتنه

انسان د لیدنې حس په مرسته د ورځني ژوند جاج اخلي؛ د ژوند په لړ کې روانې پیښې له نظره تېره وي، مغز ته یې په اړه خبر ورکوي، په مغز کې یې ښه او بد اړخونه په ځیر تلل کېږي؛ بلاخیره د ټولنیز ژوند د روانو چارو پر وړاندې، غبرګون ته هڅېږي. که د پلټونکي خبریالۍ دنده در په غاړه وي په پرانستو سترګو ژوند وکړئ. که غواړئ د پلټنې وړ سوژې ومومئ نیوکیز فکر ملتیا وکړئ، ډېرځله به له غوره سوژو سره مخ شئ، خو نیوکیز فکر نه لرلو/ سطحي فکر کولو له امله یې له لاسه ورکوئ، که هرڅه په نیوکیزه بڼه له نظره تېرکړئ ډېرې سوژې به ومومئ، د دودیزو او پلټونکو خبریالانو ترمنځ هم د سطحي او نیوکیز (تنقیدي) فکر کولو تر کچې توپیر دی.

اورېدنه

د ټولنې په غیږ کې په خلاصو غوږونو ژوند وکړئ، که په یو غوږ څه اورئ او له بل یې باسئ، هیڅ کټه نه لري. د ټولنیز ژوند په بهیر کې ورځنۍ محاورې په غور واورئ؛ غور پرې وکړئ او ټول اړخونه یې ښه وسنجوئ، که د ټولنې په زیان مو کومه خبره واورېده لاملونه او عاملین یې وپلټئ ښایي ډېرې داسې

سوژې ترې ومومئ، چې د پلټونکي خبریالۍ لپاره وړ وي او سترې ټولنیزې تباهۍ مخه ډب کړئ شئ. د ټولنې وګړي د معلوماتو څارونکي دي، څکه هره ورځ د خپل چاپېریال اړوند حالات له نظره تېره وي او په چانیزه بڼه هغه ټکي ترېنه باسئ، چې په ورځني ژوند کې يې له ګڼو ستونزو سره مخ کړي یاست، که غواړئ د مخاطب د جدي غوښتنو او اړتیاوو پربنسټ ورځنۍ مهمې سوژې ومومۍ له خلکو سره نږې پاتې شئ او له خولې یې د ژوند روانې کیسې واورئ، که غواړئ، چې د اورېدنې حس پرمټ ډېرې سوژې ومومئ، پراخه ټولنیزې اړیکې وپالئ هغه خبریالان، چې د ټولنې له وګړو سره نږدې اړیکې پالي تر ډېره له ټولنیزو چارو خبرېږي.

لوستنه

که غواړئ د پلټونکي خبریالۍ لپاره وړ سوژې ومومئ، بېلابېلې لیکنیز توکي ولولئ د چاپي توکو او پر لیکه خپرو شوو لیکنیزو مطالبو لوستنه وکړئ، تر ډېره د نویو سوژو په موندنه کې مرسته کوي. له عادي لیکنو او ساده خبري توکو هغه برخې غوره کړئ، چې ناڅرګند حقایق او پټ رازونه په کې نغښتي وي. د لیکنیزو مطالبو په لړکې حاشیې ولولئ تر سترګو لوېدلو توکو ته پام وکړئ؛ څکه ډېرې کسان په حاشیوي مطالبو سر نه خوږوي، د نا اړینو توکو لوستنې ته سر ورښکاره کړئ، ښایي له ورایه به اړین نه برېښي، خو ډېر مهم توکي به په کې ومومئ.

تجروبه

تېر عمر په لړ کې د کتنو، اورېدنو او لوستنو ګډه پایله د ژوند تجروبه ده. په ټولنه کې د پنځه ګونو خواصو په مرسته د تېر ژوند په غبړ کې د حالاتو،

شرایطو، توکو، اړتیاوو، ستونزو او... د ارزونو پایلې او درک هم د ژوند تجروبه ده. هر انسان د خپل عمر په لړ کې ډېرڅه له نظره تېره وي، خو بدې خاطرې یې ترې په ذهن کې پاتې کېږي، که په هماغه تېرو خاطرو فکر وکړي ډېرې وړ سوژې ترې موندلی شي. تاسې هم د پلټونکې خبریالۍ له روحیې سره سمې سوژې د تېر ژوند له تجرو ومومئ، فکر وکړئ، چې په تېر ژوند کې مو څه ناخوالې تېرې شوي دي، هماغه ناخوالې نن ورځ بیا تر ازمایښت لاندې ونیسئ ښایې اوس هم ورته ناخوالې په ټولنه کې روانې وي، هغه باید د پلټونکې خبریالۍ په غېږه کې وپلټل شي او مثبت بدلون ته لاره هواره کړي. (الهام،۱۳۹۶ل)

له نېکه مرغه د پلټنې وړ موضوعاتو یا سوژو موندلو ګڼې لارې موجودې دي، چې د ځینو یې په پورته ډول یادونه وشوه او نورې په لاندې ډول دي.

د رسنیو تعقیبول

یوه لار یې د بېلا بېلو چاپي، غږیزو او انځوریزو رسنیو تعقیب دی په ټولیزه توګه دا یو ښه نظر دی، چې یو ځانګړی سکتور یا برخه څارئ، څو وکولای شئ په دې سکتور یا څانګه کې ځینې خاص موضوعات او ځانګړتیاوې تشخیص کړئ او په دې ترتیب د غیر طبیعي موضوعاتو د پېښېدو په صورت کې ورته متوجه شئ. که د یو راپور له بشپړولو وروسته تاسې سره دا فکر را پیدا شو، چې (دا ولې پېښ شوي دي)، نو په دې صورت کې امکان لري، چې د څېړنې یا پلټنې لپاره ډېر دلایل موجود وي .

د خلکو شکایتونو ته غوږ شئ

په ټولنه کې د خلکو شکایتونو او ستونزو ته غوږ شئ او هغه واورئ مسایل ولې هرو مرو دا ډل وي؟ آیا د هیڅ گام پورته کولو امکان نشته لکه د خلکو راټولېدو ځایونه، د کلي هټۍ، انټرنټي فورمونه، میلمستیا او نور، ځکه په دې ځایونو کې به تاسې داسې مسایل واورئ، چې عجیب او غریب د حیرانتیا وړ او په زړه پورې وي. (محمد عاطف، ۱۳۹٦ل)

کورنۍ، ملگري، هټیوال، گاونډیان او نور ټول خبرې کوي، ممکن د دوی له خولې داسې خبرې راووځي، چې تاسې پرې فکر کولو ته مجبور شئ کېدای شي په دې فکر کولو سره تاسې د پلټونکې راپور لپاره ښه او په زړه پورې سوژې پیدا کړئ، خو توپیر نه کوي که په دې هکله معلومات لږ هم وي، خو دا ستاسو د خلاقیت ځواک دی، چې راپور ته ښکلا ورکولی شئ. (نیازی، ۱۳۸۹)

په پای کې یوازې ناسم او غیرې اصولي مسایلو ته توجه مه کوئ، معمولاً د کره راپور ورکوونکي چارې د هغو مسایلو په اړه، چې سم روان دي ډېرې ستونزمنې دي، د بېلگې په ډول د یو نوي استعداد په اړه څېړنه د یوې بریالۍ پروژې او یا هم د یو داسې شرکت په اړه راپور ورکول، چې د خلکو لپاره کارو بار ایجادوي او د ټولنې لپاره خدمت کوي، د بریالیتوب مثبتو او ښو عناصرو او غوره بېلگو پېژندل او څېړل د لوستونکو او مخاطبینو لپاره یو ډېر ارزښتمند خدمت دی، چې خبریال یې د څېړنیز ژورنالېزم له لارې ترسره کولای شي.

خپله لیوالتیا او جذبه تعقیب کړئ

د دې اصل لپاره دوه اصلونه موجود دي، لومړي اصل ته يې مور (د ماتې پښې علایمو) نوم ورکړی دی، دا نوم مو ځکه ورکړی دی څو چې د چا پښه نه وي ماته شوې دې ته نه ځير کيږي، چې څومره نور خلک ګوډان دي. په عمومي توګه له حساسيت او حساس اوسېدو پرته نه شو کولای موضوعات او ښکارندې (پديدې) په سمه توګه درک کړو، په دې ترتيب اجازه ورکړئ، چې ستاسو ليوالتيا او جذبه د هغو مسايلو او سوژو په اړه را وپاروي، چې اکثره نور خلک يې په اړه فکر نه کوي او کومه ځانګړې جاذبه هم ورته نه لري. دويم اصل يا اړخ يې دا دی، چې که يوه سوژه يا موضوع تاسو نه جلبوي او يا مو نه هڅوي او يا د بدلون لپاره په تاسو کې يو ژوندی حس نه را پيدا کوي، نو په دې صورت کې دا موضوع کوم بل چا ته وسپارئ. (محمد عاطف، ۱۳۹۶ل)

له خپل دفتر څخه د باندې ووځئ او چارې په عملي توګه وڅارئ او ويې ګورئ

هڅه وکړئ چې خپل ژورناليستيکي راپور يا سوژې ته ژوندۍ بڼه ورکړئ! د خبريالانو په توګه زموږ لپاره نيغ په نيغه مشاهده او کتنه تر ټولو ځواکمنه وسيله ده، چې په اختيار کې يې لرو، د دې وسيلې څخه محدوده او کمه ګټه اخيستل کيږي. خبريالان بايد د خپل چاپيريال او شاه او خوا د لېدو او مشاهده کولو خوي په ځان کې را پيدا کړي او خپل شاه او خوا چاپيريال په دقيقه توګه مشاهده کړي، دا کار بايد د خبري او څېړنيزو راپورونو لپاره ترسره

شي، ژورنالیستان معمولاً د داسې پېښو عیني شاهدان وي، چې ډېر کم خلک یې مشاهده کوي. (محمد عاطف، ۱۳۹۶ل)

ارشیف

د یو ښه پیل او اطلاعاتو راټولولو لپاره ښه ادرس هغه خبرونه دي، چې په ارشیف کې خوندي شوي دي، په ارشیف کې تاسو د اونیو، میاشتو، کلونو او اوږد مهالو پخوانیو پیښو په هکله د مهمو او مشهورو کورنیو او بهرنیو رسنیو خبرونه ترلاسه کولی شئ، خو یوازې په دې سرچینو هم بسنه مه کوئ؛ ځکه اطلاعات له اندازې هم زیات دي، دغه اطلاعات په ورځپاڼو، اونیزو، مهالنیو، میاشتنیو، مجلو، فیچرونو، اکاډمیکو مرکزونو، علمي خبري اژانسونو او کتابونو کې په شیندلي ډول شته دی.

د اطلاعاتو څارل

یو پلټونکی خبریال باید ټول هغه ورځني اطلاعات، چې د خلکو ترمنځ تبادله کېږي عادي ونه ګڼي؛ بلکې په هکله یې باید ژور فکر وکړي، ځکه دا ډېر اړین معلومات دي او کولای شي د راپور لپاره ترې نوې سوژې پیدا کړي، که د خلکو له خبرو سوژې پیدا نه شي، نو ممکن هغوی ته پورته معلومات هم ونه شئ رسولای، له همدې امله یو خبریال او ورځپاڼې لیکوال باید هیڅکله د خلکو خبرو ته په عادي سترګه ونه ګوري او تل یې وڅاري.

اوازو ته پام

په خبریالۍ کې، چې معمولاً لیدل کېږي هغو ستونزو ته نه پاملرنه ده، چې خلک ورسره لاس او ګریوان دي، پوهېږئ چې خلک ستونزې لري، خو دا چې نوې نه دي، نو خبریالان هم ورته پام نه کوي، خو دا د خبریالانو

مسولیت دی، چې د خلکو ترمنځ کوم شکایتونه او ستونزې را پیدا کېږي او هغوی ترې رنځ وړي، په جدې توګه تر څارنې او څېړنې (پلټنې) لاندې ونیول شي او په دې ځان پوه کړي، چې د دې ستونزو او شکایتونو اساسي عوامل او رازونه څېرته دي. که خبریال دې ډول اوازو ته پام ونه وکړي او دا ډول مسایل ورته عادي ښکاره شي دا په حقیقت کې پلټونکی حس تر پوښتنې لاندې راولي، په دې معنا چې د پلټنې حس یې مړ شوی دی.

خبریال باید له خپلې کوټې او له کوره راووځي یا په داسې ځای کې ژوند وکړي، چې له خلکو سره اړیکې ولري له هغو خلکو سره چې پېژني یې باید خبرې وکړي لنډه دا چې د ټولنې له هر وګړي سره ناسته پاسته ولري، ځکه په داسې حالاتو کې امکان لري، چې تاسو یو په زړه پورې پدیده ووینئ او یا کومه نوې خبره واورئ، دا وخت تاسې کولای شئ د راپور لپاره یوه ښه سوژه پیدا او تر تحقیق (پلټنې) لاندې یې ونیسئ.

رسنیزه ننداره او پاملرنه

خبرونه د پلټونکي راپور لپاره غوره سرچینه ده، ځکه هر خبر څېړنې او سپړنې ته اړتیا لري په داسې حالت کې، چې خبر هره ورځ موږ له پیښو خبروي، خو په هکله یې بشپړ معلومات نه راکوي، چې دا پېښه څه ډول او ولې رامنځته شوه؟ عوامل یې څه دي؟ څوک یې تر شا لاس لري؟ دا ډول موارد ټول له مطبوعاتو نیولې تر راډیو، تلوېزیون او ټولنیزو رسنیو کې خپرېږي، خبریال باید په پرله پسې ډول دا وڅاري، څو د راپور لپاره یوه په زړه پورې سوژه پیدا او په هکله یې خپل تحقیقات (پلټنې) پیل کړي.

د رسنیو سکرین لیکنو ته پام

په ټلویزیونونو کې د خبرونو پر مهال په غور سره پام وکړئ، چې کولای شئ د ځان لپاره ترې یوه نوې او زړه راښکونکې سوژه پیدا کړئ. امکان لري، چې ورته خبرونه هره شېبه د پلټونکو خبریالانو لپاره ښه سوژه پیدا کړي کېدای شي په ټلوېزیون کې یوه ستره ټولنیزه او مهمه مسله په لنډو ټکو کې خپره شي، خو که پلټونکي خبریالان ورته ځیر شي، نو له دې څخه لویه او په زړه پورې سوژه جوړه وي، په کوم ډول چې خبر کې عادي ذکر راغلی وي، په پلټونکي راپور کې هسې نه راوړل کېږي، بلکې د موضوع ریښې لټول کېږي عوامل او بېلابېل اړخونه یې تر بحث لاندې نیول کېږي کېدای شي دا موضوع د خلکو له سترګو او ذهنونو لوېدلې وي، خو تاسو یې یو ځل بیا په تجروبوي انداز مخاطبانو ته وړاندې کړئ.

عمومي مطالعه

مطالعه تاسو د معلوماتو د زیاتوالي سبب ګرځي، کله کله یو خبریال د مطالعې له لارې هم غوره او په زړه پورې سوژې پیدا کولای شي، که خبریال ویښ حس ولري کولای شي له کتاب څخه د راپور لپاره سوژه پیدا او په هکله یې پلټنې پیل کړي.

له شاوخوا خلکو سره خبرې

دا د سوژې پیدا کولو لپاره تر ټولو غوره لاره ده، له خلکو سره د خبرو له لارې کولای شو یوه غوره او په زړه پورې سوژه پیدا کړو. له شکه پرته چې خلک له ورځنیو ستونزو او پېښو خبر وي، د هرې پېښې په هکله بشپړ معلومات لري هغوی د خپل چاپیریال رواني چارې په خپلو سترګو ګوري

ښه او بد ورته د لمر په څېر روښانه وي په دې ترتیب خبریال باید د خپلو شاوخوا اوسېدونکو سره خوږې او نږدې اړیکې ولري او دا چاره د ځان لپاره د سوژې د پیدا کولو یوه وسیله وګڼي.

روانې چارې وڅارئ

ممکن یو وخت داسې څه په مخه درشي، چې تاسې د ستونزې په موجودیت باوري کړي او تاسې د ځان سره په رښتیا هم د مشکلاتو د شتون احساس وکړئ فرض کړئ ستاسو د بدن کوم غړي زیان لیدلی، خو کله چې تاسو په بېړه ډاکټر ته ځئ، نو ګورئ چې هغه بوخت دی، اوس نو تاسو مجبوره یاست، چې انتظار وباسئ په داسې حالت کې به مو خامخا په ذهن کې پوښتنه پیداشي، چې آیا دلته په تمه پاتې کېدل یوه عادي خبره ده؟ آیا د دې روغتون پرسونل کم دی؟ آیا روغتون د بودجې د کمښت سره مخامخ دی؟ آیا خپله بودجه په سمه توګه نه شي مدیریت کولای؟ آیا دا روغتون په سمه توګه او پر خپل وخت د ناروغانو درملنه نه شي کولای؟ آیا په کلیو او نورو روغتونونو کې هم ناروغان دومره انتظار باسي؟ دا ټولې هغه پوښتنې دي، چې یو خبریال هڅه کوي، چې د روغتون ستونزو اساسې ریښې پیدا کړي په دې ترتیب هره شېبه د چارو څارنه تاسې ته د یوې ښې سوژې پیدا کولو لپاره لار پرانیزي.

مسلکي خپرونې

په دا ډول خپرونو کې ډېرې خپرونې مسلکي او ځانګړې وي، چې بېلابېلو ځانګو کې د څېړونکو او لیکوالانو خپرونې خپروي، که څه هم مسلکي خپرونې تر ډېره بریده کال ـ دوه کاله مخکې لیکنې خپروي، خو بیا هم د

څېړنو لپاره سوژه ترې غوره کېدای شي، ځکه ډېر څېړونکي د خپلې څېړنې په پای کې د څېړنې او مطالعې پرمهال د ورپېښو ستونزو يادونه کوي او د خپلې سوژې اړونده ډېرې نورې سوژې هم راسربېره کوي، يو شمېر داسې خپرونې هم شته، چې ډېرې لوړې او معيارې ليکنې په کې خپرېږي. په دې سربېره په يو شمېر نورو مسلکي او سوداګريزو خپرونو کې هم د رسنيو اړونده ځانګړې څېړنې موندلای شو.

مجلې يا رسالې

د رسنيو د کارپوهانو په اند پر مسلکي څېړنو سربېره په ځانګړو خپرونو، مجلو او رسالو کې هم داسې سوژې موندل کېږي، چې د مسايلو په پېژندنه او د فرضيو په جوړاوي کې ګټورې تماميږي.

څېړنيز لنډيزونه

مسلکي څېړنيز مرکزونه ډېر ځله خپل لنډيزونه خپروي، چې د بېلابېلو ځانګو په اړه څېړنې په کې ترسرګو کېږي، دغه لنډيزونه ډېر اړين وي او په پراخه توګه څېړنيز توکي او ليکنې په کې خپرېږي. دې ته(Research Summar يا (Meta – R ويل کېږي.

ورځني حالات

د ورځنيو ټلوېزيوني خپرونو، ورځپاڼو، له خلکو سره د خبرو اترو او عامه اړيکو له لارې له رسنيو سره اړيکې ټينګېږي، که څېړونکي وغواړي د هغوی لپاره دا ډېرې غوره سرچينې دي. د ساري په ډول دغه توکي په همغه ورځ ليکلای شي، څه ډول پيغامونه چمتو کوي؟ هغه په يو ځانګړي ډول ولې

تیاروي؟ دغو رسنیزو توکو څخه د څه اغېز تمه کېدای شي؟ د دغو پوښتنو لـه لارې د پلټنې لپاره ښه تصور موندلای شئ. (سهار، ۱۳۸۷ل)

ذهني خاکه

د پلټونکي خبریال ذهن تل کار کوي په جلس کې د خبرو کولـو پرمهـال، پـه الوتکه، ټکسي یا موټر کې د تلو پر وخت او په کور یا دفتر کـې لنـډه دا چـې په ورځنیو پیښو کې هر وخت هره نقطـه د هغـه لاس تـه ورځـي، کومـه خـبره ورته په ډاگه کېږي او د هغه په ذهن کې ورگرځي، چې دا د پلټنـې او څېړنـې لپاره ښه سوژه جوړیدلای شي.

د فکر او عمل انداز

داسې مواد، معلومات، اشاره، نقطه او نور، چې د پلټونکي خـبر بنسـټ جـوړه وي د هر ځای څخه هر وخت تر لاسه کېدلی شي، یوازې د دې خـبرې اړتیـا ده، چې د خبریال خواص ویښ وي. پـوه خبریـال دوه کسـانو تـرمنځ خـبرې اترې اوري او ورته پام کوي، چې دوی کومه داسـې جملـه وایـي، چـې د یـوه ښه پلټونکي خبر بنسټ جوړولی شي. همدارنگه خبریال د سفر په دوران کې ورځپاڼې لولي، د څه شي اخیستلو یا په سرک د تللو پرمهال څه اشاري ویني، ځینې وختونه د مدیر په نوم له نا معلومـو لیکونـو څخـه ډېـر گټـور معلومـات ترلاسه کولای شي. (احمدزی، ۱۳۸۷ل)

هغه لارې چارې چې په سوژه موندنه کې مرسته کوي

۱. له کوچنۍ مفکورې پیل وکړئ.

۲. ورځني حالت وڅارئ.

۳. ورځني خبرونه واورئ.

۴. اوازې واورئ.
۵. تېرو پلټنو ته ژوره کتنه.
۶. بې تړاوه پېښې سره وتړئ.
۷. علت او عامل وپلټئ. (الهام،۱۳۹۶ل)

هغه موضوعات چې په څېړنیز (پلټونکي) ژورنالېزم کې نه شاملېږي

۱. ورځنې مسایل چې په ورځنۍ توګه یې په اړه راپور ورکول کېږي.
۲. ښکاره او افشا شوي موضوعات.
۳. له یوې واحدې سرچینې څخه اخیستل شوي مسایل او موضوعات.
۴. ناسم معلومات او موضوعات.

هغه موضوعات چې په څېړنیز (پلټونکي) ژورنالېزم کې شاملېږي

۱. څارنیز یا نظارتي مسایل او موضوعات.
۲. داسې موضوعات او مسایل چې د قانون خلاف وي.
۳. هغه موضوعات او مسایل چې چارواکي او د واک خاوندان په کې مسول ګڼ کېږي.
۴. هغه موضوعات چې ستر بدلونونه د ټولنې په بېلابېلو برخو کې لکه: سیاسي، ټولنیز، فرهنګي، اقتصادي او داسې نورو برخو کې رامنځته کړي. (محمد عاطف، ۱۳۹۶ل)

پایله

پلټونکې راپور لیکنې ته د کومو لارو چارو سوژې موندلای شو؟ پلټونکې راپور لیکنې ته د سوژې موندنې څخه موخه د هغو لارو چارو پېژندل دي، چې د یادې برخې خبریالان کولای شي د هغې د تعقیب څخه د پلټونکي

راپور لپاره داسې سوژې پیدا کړي، چې پخوا یې په پیدا کولو کې ستونزې درلودې یا نه پوهېدل، چې سوژې څرنګه او د کومو لارو چارو پیدا کړو، پلټونکې راپور لیکنې لپاره د سوژې غوراوی تر ټولو لومړی او مهم کار دی.

د پلټونکې راپور لیکنې لپاره سوژې په تصادفي ډول نه موندل کېږي، بلکې ډېر غور او دقت ته اړتیا لري، چې لاندې ټکو ته په پام سره خبریالان کولای شو، چې د پلټونکي راپور لپاره سوژې پیدا کړو، څنګه ځان عادت کړئ، هر چېرې چې یاست د څېړنې د سوژې موندنې فکر وکړئ! پلټونکې سوژې معمولاً د یوې ورې ایډیا له یوه څرکه رامنځته کېږي.

له نیکه مرغه د پلټنې وړ موضوعاتو یا سوژو د لیدو او ورته د پام کولو ګڼې لارې موجودې دي لکه، د رسنیو تعقیبول، کتنه (مشاهده)، لوستنه (مطالعه) له وړې مفکورې پیل وکړئ، ورځني حالت وڅارئ، ورځني خبرونه واورئ، اوازې واورئ.، تېرو پلټنو ته ژوره کتنه وکړئ، بې تراوه پېښې سره وتړئ اوعلت او عامل وپلټئ دا هغه لارې چارې دي چې موږ سره د سوژو په موندنه او پیدا کولو کې مرسته کولای شي.

مناقشه

د پلټونکې راپور لیکنې لپاره د سوژې موندې په اړه د څېړنیز ژورنالېزم (پلټونکي خبریالۍ) په کتابونو کې سوژې موندنې په اړه بحثونه شوي دي، چې د خبري ژانرونو لپاره سوژې موندنې لارې چارې کومې دي، خو د پلټونکې راپور لیکنې لپاره د سوژې موندل، چې د کومو لارو چارو یې یو خبریال کولای شي پیدا کړي، داسې د موندنې لړې لارې چارې د څېړنیز ژورنالېزم (پلټونکي خبریالۍ) په کتابونو کې پیدا کېږي او ټولې لارې چارې

یې داسې مشخصې شوې نه دي، د دې ځانګې خلک ترې ګټه پورته کړي، چې په دې مقاله کې تر یوه حده پلټونکې راپور لیکنې ته د سوژې موندنې تولې هغه لارې چارې واضح شوې دي، چې کولای شي، یو پلټونکی راپورټر یا خبریال هغه تعقیب کړي او د پلټنې وړ سوژې له دې لارو چارو پیدا او کار پرې وکړي.

پایله اخیستنه

پلټونکې راپور لیکنې ته د سوژې په اړه دې مقاله کې دې پایلې ته ورسېدو هغه خبریال، چې پلټونکې راپور لیکنې په برخه کې کار کوي او یا هغه نوي خبریالان، چې د سوژې موندنې په برخه کې د ګڼو ستونزو سره مخ وي او نه شي کولای چې د راپور لپار سوژه وټاکي، نو که چېرې دا دوه ډوله خبریال په ټولیزه توګه دا څلور لارې تعقیب کړي لکه د رسنیو تعقیب، پراخه مطالعه، مشاهده او د ټولنې د بېلابېلو افرداو سره پراخه اړیکې دا هغه څه دي، چې په دې مقاله کې ځای پرځای شوي دي او په همدې څلور لویو کټه ګوریو کې هغه نورې لارې چارې هم نغښتل شوې دي، چې په دې برخه کې ترې ګټه اخیستل کېدای شي. پایله دا شوه که چېرې یو پلټونکی خبریال وغواړي د پلټنې وړ سوژه په اسانۍ سره پیدا کړي، نو کولای شي په دې طریقه پلټونکې راپور لپاره غوره او وړ سوژې پیدا کړي، پلټونکی راپور پرې چمتوکړي او که د یوې اغېزناکې رسنۍ له لارې نشر شي دا به په ټولنه کې د اصلاح او مثبت بدلون سبب شي.

وړاندیزونه

۱. په ټولنه کې پلټونکو خبریـانو سره د پلټنـې وړ سـوژو پـه موندنـه کـې عـام خلک او حکومت باید مرسته وکړي.

۲. که څېرې د ژورنالېزم د برخې استادان یا پوهان پلټونکې راپور لیکنـې تـه د سوژې موندنې لارې چارې تر نامه لاندې علمي اثار د کتاب په بڼه تالیف یا ولیکي غوره لار ده.

۳. پلټونکو خبریالانو ته په بېلابېلو دولتي او غـیرې دولتـي ادارو کـې د پلټنـې وړ سوژو په اړه معلوماتو او اطلاعـاتو تـه د لاسرسي اسـانتاوې کـه برابـرې شي بهتره به وي.

ماخذونه

الهام، احمد ضیاء. (۱۳۹۶ل). پلټونکي خبریالي، علمي خپرندویه ټولنه.

امینزی، معراج الدین. (۱۳۹۶ل). د څېړنـې او لیکنـې تګـلاره ـ ژبـاړه. لیکـوال خپروندیه ټولنه.

شینواری، محمد آصف.(۱۳۹۳ل). په رسـنیو کـې د سـوژو مونـدل ـ ژبـاړه. د ختیزې سیمې د لیکوالو او ژورنالیستانو خپلواکه ټولنه.

فقـیرزاده، محمـد عـاطف.(۱۳۹۶ل). څېړنیـز ژورنـالېزم ـ ژبـاړه. اسـد دانـش مطبعه.

روهي، محمد صدیق. (۱۳۹۷ل). د څېړنې بنسټونه او ډولونه، ننګرهار: مومنـد خپرندویه ټولنه.

سهار، نذیر احمد. (۱۳۹٦ل). رسنیزه څېړنه ـ ژباړه، ننګرهار مومند خپرندویه ټولنه.

نیازی، محمد اکبر. (۱۳۹۸ل). تحقیقي ژورنالېزم ـ ژباړه. سوله علمي، مطالعاتي، څېړنیز او خپرندوی مرکز.

وحید احمدزی، امیرجان. (۱۳۸۷ل)، پلټونکي خبریالي. دانش خپرندویه ټولنه.

مصلح، نثار احمد.(۱۳۹۵ل). د څېړنې میتودولوژي. یار خپرندویه ټولنه.

احسان الله شورش
اقتصاد پوهنځي، اداره او تجارت څانګه، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

د سوداګریزو ادارو پر فعالیتونو باندې د کمپیوټري حساب ورکوونې سیستم اغېزې

لنډیز

د دې څېړنې اړتیا او اهمیت په بانکي سکټورونو کې د کمپیوټري حسابونو د سیستیمونو اغېزو تحلیل دی، په دې څېړنه کې د معلوماتود ترلاسه کولو لپاره لومړني او دویمي سرچینو څخه ګټه پورته شوې ده. د لومړنیو معلوماتو د راټولولو لپاره پوښتنلیک ترتیب شوي و، چې د بېلابېلو میتودونو د کارونې پر اساس د څېړنې لومړني معلومات په لاس راغلي دي، لکه سروې کول، مشاهده ترسره کول، مرکه او نور چې له دې طریقو څخه کار اخیستل شوی دی. دویمي معلومات له علمي څېړنیزو مقالو، کتابونو، مشهورو ویب سایټونو، مستندو راپورونو او د حساب ورکولو له سیستیمونو څخه ترلاسه شوي دي، د دې څېړنې پایلې په دې ډول لاسته راغلې دي، چې د شرکت مالکینو او د محاسبې مدیر د محاسبوي معلوماتو سیستم (AIS) په کارونې پوهېده، چې د محاسبې اړوند په کې ګټه پورته کېږي. د څېړنې څخه لاسته راغلو پایلو دا په ډاګه کړې ده، چې د کمپیوټري محاسبوي سیستم یو منظم چوکاټ وړاندې کوي، سیستم د مطلوبو او موخو د پوره کولو لپاره په کافي توګه پېژندنه او پاملرنه نه کوي، څېړنې دا هم په ګوته کړې ده، چې په دې برخه په کافي توګه متخصصین شتون نه لري، چې نورې ستونزې په کې هم شاملې دي، په یاده برخه کې د لیوالتیا کموالی، زاړه کمپیوټرونه، اوسني

حساب ورکوونکي سافټويرونو نه استعمال او کمپيوټر ذخيره کولو لپاره د مناسبو خونو نه شتون دا ټول د سيستم د بریالیتوب خنډ دي، څېړونکی له همدې امله وړانديز کوي، چې د سازمانونو يا ادارو د معتبرو مالي راپورونو د ورکولو لپاره بايد په کافي توګه نوې او عصري حساب ورکوونکي سيستمونه استعمال او ګټه ترې پورته کړای شي.

بنسټيزې کليمې: سازمان،کمپيوټري محاسبوي سيستم، اغېزې، ننګرهار

سريزه

په يوه شرکت يا اداره کې محاسبوي فعاليتونو اصلي موخه د سازمان د فعاليتونو په اړه د مالي معلوماتو پروسس کول او د محاسبې په ځانګړې موده کې مالي راپور وړاندې کولو ته وايي. عصري محاسبه د ايټالوي يوه Fra Luca Pacioli لخوا رامينځته شوه، هغه دا سيستم ۵۰۰ کاله دمخه ډيزاين کړی دی، دا تخنيکي او اکاډميک مالي سيستم د عصري محاسباتو د اصولو او قواعدو په رڼا کې ډيزاين شوی دی(Rose & Hudgins, 2008).

نوي او عصري مسلکي سيستمونه حتی د نوي محاسباتو د مقرراتو پر بنسټ ترتيب شوي دي، ټول سوداګريز بنسټونه بايد د خپل مالي وضعيت معلومولو لپاره له ځانه سره نوي او عصري محاسبوي سيستمونه ولري، چې دا سيستمونه د ټولو ترلاسه شوو او مصرف شوو پيسو د مجموعې لپاره استعمالېږي، چې د مالي وضعيت په پام کې نيولو سره ټول لګښتونه او رسېدونه ترتيبېږي. د شرکت يا ادارې ټولې پيسې د خدماتو په ښه کولو سره په مصرف رسېږي او د ځينو اجناسو په ترلاسه کولو سره شرکت يا ادارې ته پيسې لاسته راځي، چې د همدې پلور او خرڅلاو مالي راپورونه ترتيبېږي، چې د مالي راپور اصلي

موخه د شرکت یا سازمان د مالي وضعیت په اړه معلوماتو ترتیبول دي. د یوه شرکت یا سازمان په مالي وضعیت کې تغیر راتلل د ګڼورو مالي پرېکړو یوه برخه ده، هغه کسان، چې د دې مالي معلوماتو څخه ګټه پورته کوي عبارت دي له: پانګه اچوونکي، ونډه اخیستونکي، کار کوونکي، پیرودونکي او همدارنګه حکومت او له بلې خوا نور هغه شریکان، چې په مستقیم یا غیر مستقیم ډول د شرکت سره تړلي دي؛ کله چې موږ خپلو کارکونکو ته مالي معلومات چمتو کوو، چې دا پروسه او عمل د مالي راپور ورکولو په نوم یادېږي کوم، چې د یو ثابت مالي وضعیت په اړه د مالي معلوماتو چمتو کولو او وړاندې کولو پروسې په توګه تعریف شوي دي. د شرکت یا سازمان ټول عملیاتي فعالیتونه او د بودیجې مصرف په مالي راپور ورکولو سره بشپړو مالي راپورونو ته اړتیا لري، چې په لاندې توګه ترې یادونه کولای شو (Rose & Hudgins, 2008):

۱. د ځانګړې مالي دورې په پای کې مالي راپور ورکول.
۲. ځانګړې مالي دورې لپاره د عایداتو راپور ورکول.
۳. مالي راپور کې د پیر او پلور ترمنځ د برابروالي بدلون راپور ورکول.
۴. په ځانګړې مالي دوره کې د نغدو پیسو د جریان راپور ورکول.
۵. د محاسبې اصولو سره سم مالي یادښتونو راپور ورکول.

سربېره پر دې ځینې شرکتونه یا ادارې خپلو شریکانو یا مالیکینو لپاره ځینې نور اضافي راپورونه ترتیبوي، چې عبارت دي له:

۱. داسې یو راپور ترتیبول، ترڅو د شرکت یا ادارې رئیس په مالي برخه کې لازمې پرېکړې ترسره کړي.
۲. د پلټونکو لپاره راپور ترتیبول.

لکه څرنګه چې مخکې یادونه وشوه، کـه چېرې یـو شرکـت یـا ادراه وغـواړي، چې پورتنی اړتیاوې ترلاسه کړي، خپل مالي ریکارډونـه پـه لاسي ډول ځـان سره ساتي لکه: (ژورنال، نغدو کتاب، ځانګړو موخو لپـاره کتابونـه او لیجرونـه) څخـه عبارت دي، چې لـه دې وروسـته د "کتـاب سـاتنې" اصـطلاح راښـکاره شـوه، د لاسي معلوماتو د سـاتلو طریقـه عجیبـه، چټلـه او انسـاني غلطیـو ډکـه وه، چـې د سوداګرۍ د اندازې او وخت په تېرېـدو سره د مـالي معلومـاتو لـړ مقـدار شـتون درلود، کله چې سوداګري پراخه شوه د انسان اړتیاوې ورځ پـه ورځ ډېریـدلې پـه ورتـه وخـت کـې د اقتصـادي سـوداګرۍ نړیـوال کـول برتـري وه، چـې د ډېـرو دلایلو لپاره نړیوال کېدو په لور حرکت کول وه؛ لـه بلـې خـوا داسـې ویـل شـوي دي، چې سوداګري په داخلي توګه وده کوي، چـې دا ټـول فعالیتونـه د محاسـبې طرزالعملونه ترتیبوي، په دې اساس د محاسبې د راکړې ورکړې پـه حجـم کـې د پام وړ زیاتوالی او له بلې خوا د غلطو معلومـاتو پـه وړانـدې کولـو کـې زیـاتوالی ټول د محاسبي پـه پروسـو کـې پیچلتیـا منځتـه راوړې ده، چـې لـه همـدې املـه داسې یـو سیسـتم اړیـن دی، چـې وکـولای شي د محاسـبې ډیټـا پـه سـمه توګـه پروسس او ذخیره کړي او سیستم د لوړ سرعـت، قـوي ذخیـره کولـو او ځـانګړي پروسس کولو ظرفیت هم ولري. د محاسباتو سـافټویرونه داسـې پراګرومونـه دي، چې د محاسبې عملیات پـه سـمه او پـه بشـپړ دقـت سره پروسـس کـوي او ټولـه ورکړل شوې ډېټا له ځان خوندې ساتي، چې په همدې اسـاس یـادو سـافټویرونو ته د محاسباتو د تحلیل او راپور ورکولو په برخه کې اجازه ورکړل شـوې ده، څـو ټول محاسبات په ښه ډول ترتیب کړي. (Daniel Bricklin, 1985)

که موږ وګورو سوداګري ډېرې پروسې لري، ځينې ممکن پېچلې وي او ځينې ساده؛ مګر د وخت په تېرېدو سره کله، چې سوداګري وده او پرمختګ کوي، نوي پيرودونکي پيدا کوي او په ورته وخت کې نوې ساحې ته داخلېږي، چې په معلوماتي ټيکنالوژۍ کې تغيرات منځته راوړي، ترڅو شرکتونه يا سازمانونه د ټولنې اړتياوې پوره کړي او ټول محاسبوي فعاليتونه په خپلو نويو رامنځته شوو سيستمونو باندې ترسره کړي، نو په دې اساس د پورتنيو ټولو پروسيجرونو، قواعدو او مقرراتو سره سم د کمپيوټري محاسباتو سافټويرونه د سوداګرۍ پروسې په ساده کولو او يوځای کولو کې مرسته کوي او له بلې خوا د همدې سافټويرونو استعمال له شرکت يا سازمان سره مرسته کوي، چې خدامات په ارزانه او اسانه توګه خپلو مشتريانو ته وړاندې کړي او په پای کې د ټولې سوداګرۍ مالي راپورونه ترتيب کړي. د کمپيوټري حساب ورکونې ياد سيستمونه د مالي معلوماتو په مديريت کولو کې په زياته کچه د استعمال وړ سافټويرونه دي. (Raymond and Bergeron, 1992)

په اوسنۍ او ټيکنالوژۍ سمباله نړۍ کې په ځانګړې توګه د سوداګرۍ په سکتور کې اړتيا ليدل کېږي، چې د محاسبې مسلک غوره شي کوم چې بايد سخت مسايل حل او مديريت کړي. نوي شرکتونه او سازمانونه د راکړې ورکړې ثبت کول ترسره کوي او د خپلې سوداګرۍ اړوند معلوماتو پروسې ته وده ورکوي، د دې ترڅنګ د ترتيب شوي معلومات کار کوونکو ته ګټوره پوهه وړاندې کوي او همدارنګه په ټوله پروسه کې د تضمين خدامات چمتو کوي، چې د اقتصادي فعاليتونو د ګټو ډېرې موضوعات منعکس کوي.

ستونزې

د معلوماتو په سکټور کې ښه والی او پرمختګ پـه ځـانګړي ډول د محاسـبې کمپیوټري سیستم کې د دې لامل شوی، چـې د ټولـو شریکـانو لپـاره مـنظم، ګټور او هر اړخیزې ډېټا راپور چمتو کړي. (Frenzel, 2006)

د دې لپاره چې په سوداګرۍ کې د CAS معرفي کول او پلي کول خـورا مهـم دي؛ مګر له بلې خوا که موږ وګورو ځینـې شرکتونـه لاهـم د لاربښـود سیسـتم غوره کوي او کاروي یې کوم چې لوی شمېر کتابونو او لاربښودو فعـالیتونو تـه اړتیا لري، چې د لوی مقدار لېږد کې غلطیو سره تړاو لـري، د لاربښـود سیسـتم کارولو لامل ممکن د فکتورونو پېژندل وي، لکـه د CAS پـه اړه د متخصصـو مهارتونو او زده کړې ناسم عرضـه، د سیسـتم لـوړ لګښـت نصـب او سـاتل، د بدلون په وړاندې مقاومت، د هیک لپاره د سوداګر سړي په ذهن کې احتمالي ګواښ، د بریښنا ناکامي، د معلوماتو له لاسه ورکولو احـتمال او اصـلي پوښـتنه دا ده، چې د اسانتیاوو چمتو کولو په راپور کې د CAS په منلو کـې د بـانکونو د لیوالتیا لامل به څه وي، دا او دې ته ورته نـورې سـتونزې د دې لامـل شـوې چې په دې موضوع کې څېړنه ترسره شي.

د څېړنې اهمیت

دا څېړنه به له موږ سره په لاندې مواردو کې مرسته وکړي:

۱. د شرکتونو او بانکونو لخوا د احتمالي فکتورونو موندلو لپاره چې پـه خپـل مالي راپور کې د کمپیوټري محاسبې سافټویر غوره کول غواړي.

۲. د سازمان د راپور ورکولو، چمتو کولو او چمتو کولو کې د CAS اهميت موندلو لپاره کوم چې به يقينا د نورو شرکتونو ليوالتيا په خپلو شرکتونو کې CAS غوره کړي.

۳. د CAS کارولو اړوند احتمالي ننګونو ته اشاره کول.

تېرو ليکنو ته کتنه

د کمپيوټري محاسبې سافټوير که څه هم په ډېرو شرکتونو کې په سمه او په پراخه کچه د کارونې وړ دی، د بېلګې په ډول په آسټراليا کې yellow pages (1997) ويلي، چې په شرکتونو کې د محاسبي سيستم پرمخ وړلو لپاره ۷۵ سلنه د کمپيوټري سيستمونو څخه استفاده ترسره کېږي. په يوې سروې کې، چې د آسټراليا د کوچنۍ سوداګرۍ لخوا ترسره شوې وه، پايله يې په دې ډول لاسته راغلې، چې د محاسباتو د ترسره کولو لپاره کمپيوټري محاسبوي سيستمونه کارول شوي دي. (Burgess 1997 and Wenzler 1996)

د بانکونو په مالي راپور ورکولو کې د کمپيوټري محاسبو د ترسره کولو لپاره سافټويرونو کارول اړين دي، ترڅو په ټولو مالي برخو باندې په ښه ډول اغېز وکړي او منطقي او معقول ځوابونه د ټولو برخو لپاره ترلاسه شي، څو بانګونه په کره توګه خپل مالي راپورونه وړاندې کړي.

محاسبه

محاسبه د مالي مديريت تر ټولو باثباته او غوره لار ده، اوسنيو او پخوانيو محاسباتو سيستم کې ډېر بدلونونه رامنځته شوي دي. دا به ډېره د حيرانتيا خبره وي چېرته چې له نن څخه يوه پېړۍ مخکښې محاسبات په اوسني عصر کې ترلاسه او اندازه کړو، نو د محاسباتو له عصري سيستم څخه په استفادې

یاده چاره ترسره کولای شو او که داسې نه وي وایو چې د یاد فعالیت د ترسره کولو امکان به سخت و. (Sunder 1999)

په ساده کلمو کې محاسبه د مالي معلوماتو په سمه توګه پېژندلو، اندازه کولو، ثبت کولو، طبقه بندي کولو او خلاصه کولو طریقه ده، چې په شرایطو برابر وي، دا ممکن پیسې، انتقالات او پیښې وي، چې لږ تر لږه مالي ماهیت پوري اړوند وي(Woode& Sangster, 2008).

مالي راپور ورکول

د کمپیوټري محاسباتو سیستم باید هر وخت په دوامداره توګه وه ارزول شي، ترڅو مالي توضیحاتو اهمیت په ګوته شي، په دې توګه داسې ویل شوي دي، چې Enron او نور شرکتونه لکه، WorldCom، Tyco, Adelphia, Worldwide Crossing, او Xerox په مساوي توګه پیرودونکي او د محاسبې ډیټا مدیریت کوي، ترڅو د مالي علایمو ته په پام سره وکتل شي او مرسته یې ترسره شي. (Romney et al 2008)

په همدې اساس په مشخصه موده کې بهرنیو شریکانو ته د مالي معلوماتو ترتیبول او مالي راپور ورکولو په نوم پېژندل کیږي. (Greuning, 2006)

موږ کولای شو د مالي راپور ورکولو ځانګړتیاوې او د هغې بېلابېلې برخې وړاندې کړو د مثال په توګه د شرکت اړوند د زیرمو په اړه د بودیجې او مالي معلوماتو په ګوته کول دي. (Rose and Hudgins, 2008)

د مالي راپور اصلي موخه د شرکت مالي برخې اړوند د معلومات چمتو کول دي، چې په اسانۍ سره د لاسرسي وړ وي. (Beaver 1978)

مالي راپوروونه عموما لاندې برخو څخه جوړ شوي دي:

۱. ثابت مالي راپوروونه، چې په ځانګړي وخت کې ترتيبيږي.

۲. د نغدو پيسو د جريان راپوروونه.

۳. په ځانګړې موده کې د لاسته راغلو عايداتو راپوروونه.

۴. د مالي حسابونو يادښتونه. (Greuning,2006)

د بانکونو په برخه کې عملياتي لارښود د سوداګريزو بانکونو لپاره يوه اړتيا ده، ترڅو د مرکزي بانک (د افغانستان بانک) ته د اوونۍ، مياشتنې او درې مياشتنيو عوايدو مالي راپوروونه وښودل شي، دا مالي راپوروونه په لاندې توګه چمتو شوي دي:

۱. په اوونۍ کې د ټولو زيرمو او د دوی د مسؤليتونو او شتمنيو راپور.

۲. د ګټې او تاوان راپوروونه، چې په مياشتنۍ توګه بايد وړاندې شي.

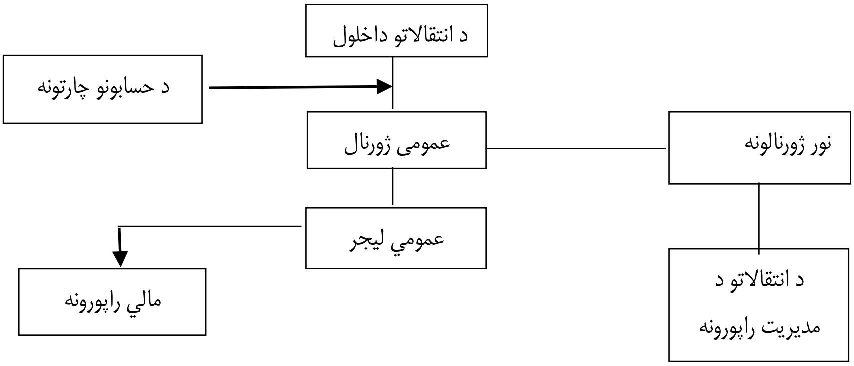
۳. د پورونو بېرته ترلاسه کول بايد د ربعې په راپور کې ښکاره شي.

د محاسبې سيستمونه

شرکتونه مالي محاسبې ترسره کوي، ترڅو خپلو ټولو اړوندو برخو او کارکوونکو ته خپل مالي معلومات وړاندې کړي او د شرکت يا سازمان له ټولو مالي مسايلو خبر اوسي، له بلې خوا کله، چې د يو شرکت کاروونکی پريکړي کوي، نو مالي محاسباتو ته په کتو سره بايد تصميمونه ونيول شي، نو په همدې اساس مالي محاسبات يوه حياتي او مهمه وسيله ګڼل شوې ده، نو څکه ورته په سوداګرۍ کې جدي اړتيا موجوده ده، چې خپل مالي ريکارډونه د حساب ورکونې په کتابونو کې ځان سره په منظم ډول وساتي، مالي محاسبات په دوو برخو ويشل شوي دي. (Weber, 2010)

مالي محاسبوي سیستمونه یو له بل سره تړلي فکتورونه دي، چې په ګډه سره ځینې ټاکل شوې موخې ترلاسه کوي دا سیستم خپلې نیمګړتیاوې او محدودیتونه لري، چې دقت، تنظیم او کنټرول ته اړتیا لري.

۱ شکل: د مالي محاسباتو د ارقامو لارښود سیستم.



که موږ د لاسي کتاب ساتنې طریقې ته وګورو، نو دا کارونه به په اساني سره اجراء شي؛ مګر کله چې راکړه ورکړه په میلونونو او زرګونو سره وي دا به په سیستماتیکه توګه تغیر ومومي؛ ځکه چې د ډیرو پیسو راکړه ورکړه به دا کړنلاره ستونزمنه کړي او د غلطۍ احتمال به زیات کړي، له بلې خوا کله، چې موږ غلطي کوو او د دې غلطیو موندلو لپاره له پیل څخه د غلطیو سمولو پلټنه ترسره کړو، نو زیات وخت او انرژي به مو په مصرف ورسیږي. (Grabski and Marsh, 1994)

له بلې خوا دا طریقه ځینې ګټې لري، چې باید په پام کې ونیول شي، چې د ماهرو کار کوونکو په پرتله ارزانه کاري ځواک او منابعو ته اړتیا لري، یاد سیستم ځینې نیمګړتیاوې هم لري، لکه د معلوماتو بیا ځلې نه اخیستل یې ممکنه زیان دی.

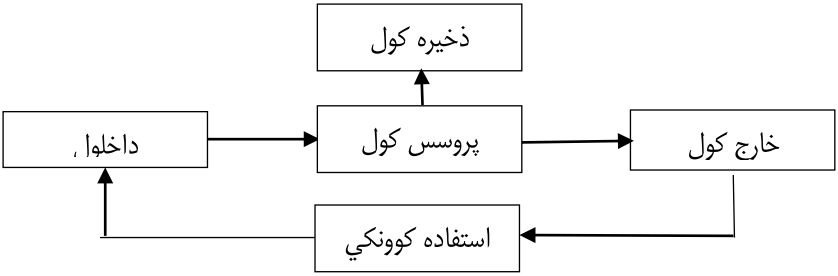
د کمپيوټري مالي حساب ورکوونې سيستم

په يوه څېړنه کې چې Nash et al (1999) له لورې ترسره شوې وه، چې په سکتورونو کې د ټيکنالوژۍ استعمال يې پرمختګ ښودلی کله چې په ټيکنالوژۍ کې تغير رامنځته شو او د نړۍ د غوښتنو سره سم د مالي محاسباتو سيستمونه په کوچنيو، متوسطو او لويو شرکتونو کې په کمپيوټري حساب ورکونې سيستم تغير شو، چې خپل مالي محاسباتو د ترسره کولو لپاره ځانګړي محاسبوي سافټوير کاروي، چې په انلاين يا افلاين ډول کار ترسره کوي، بازار ته د کمپيوټري محاسبوي سيستمونو معرفي کول په سيستماتيک شکل د محاسبې په ساحه کې تغير منځ ته راوړ، په دې وروستيو کې Vitez, (2020) له لورې يوه کتابتونې څېړنه ترسره شوې وه، چې کاغذي ليجرونه، لاسي شيټونه او په لاس ليکل شوي مالي راپورونه ټول په کمپيوټر سيستمونو کې ژباړل شوي دي، چې کولای شي په چټکۍ سره انفرادي ليږدونه په مالي راپورونو کې ترسره کړي. په ساده ډول داسې ويلی شو، چې کمپيوټري مالي محاسبوي غوښتنليکونه هم د ليجرونو، ژورنالونو او لاسي مالي راپور ورکونې سره ورته دي او لاسي ميتود کړنلاره تعقيبوي يا په بل عبارت د کمپيوټري مالي محاسبوي سيستم د پردې ترشا د کوډ کولو سيستم دی، چې پر اساس يې ټولې هغه دندې، چې ورته معرفي کېږي ترسره کولای يې شي، له دې لارې شرکتونه کولای شي په لږ وخت کې په اسانۍ سره خپل مالي راپورونه ترلاسه کړي، لکه څنګه چې د لاسي ميتود پر اساس يې نه شي ترلاسه کولای، کمپيوټري مالي محاسبوي کارونه د کمپيوټر پر اساس اجراء کېږي، چې د محاسبې اصول او مفکورې دواړه سره يوځای کېږي.

محاسبوي معلوماتو سیستم د راکړې ورکړې ریکارډونه جوړوي، ډېټا پروسس او تحلیل کوي او په پای کې د اقتصادي پرېکړو د نیولو لپاره راپورونه چمتو کوي. (Gelinas et al, 2005)

د کمپیوټري مالي محاسبوي سیستم له تعریف څخه دا معلومېږي، چې د محاسبې او کمپیوټر مفاهیم سره یوځای کېږي او مالي محاسبوي سیستم پرمخ وړي، لاندې ذکر شوې برخې لري، چې په ماډل کې یې لیدلی شئ.

۲ شکل: د کمپیوټري مالي محاسبوي سیستم ماډل



د کمپیوټري محاسبوي سیستمونو اهمیت

کمپیوټري مالي محاسبوي سیستمونه په ډېرو برخو کې حیاتي او مهم سافټویر دی، چې د شرکتونو یا ادارو لپاره د وخت سپما کې اړین رول لري په همدې اساس په مالي محاسباتو کې د کمپیوټر کارول خورا مهم دي .(Baren, 2010)

د CAS سافټویر لومړی اهمیت د وخت او لګښت سپما کول دي

کمپیوټري مالي محاسبوي سیستمونو سافټویر استعمال په مالي محاسباتو کې د شرکتونو وخت او لګښت ذخیره کوي، یاد سافټور سره د CPU کارول ضروري دي، ترڅو سافټویر په ښه ډول استفاده شي. د مالي محاسبې اړوند

ډېټا په چوکاټونو کې ترتیب کېږي او سافټویر ته داخلېږي، څو په ښه ډول يې ياد سافټویر تحلیل کړي، چې له دې سره د کار کوونکو د وخت او لګښت سپما ترسره کېږي، یاد سافټویر د ډېټا له تحلیل وروسته په ډېر ښه او دقیق شکل مالي راپور وړاندې کوي.

مالي معلومات په ښه او دقیقه توګه تنظیموي

یو شرکت ته دا وړتیا ورکوي، چې ټوله راټوله شوې ډېټا په ښه او دقیقه توګه تنظیم کړي، کله چې د مالي محاسبې کارکونکي سیستم ته ډېټا داخلوي، څو سیستم ته ډېټا نه وي داخله شوې، نو ډېټا د سیستم له لورې په ښه ډول نه تحلیل کېږي او د استفادې وړ نه ګرځي. د مالي محاسبي کاروونکي کولای شي هر وخت ډېټا وګوري کله چې د دوی لپاره اړینه او مهمه وي، نو د یاد سافټویر په استفادې سره د غلطیو احتمال خورا راکمېږي، کله چې د لاسي میتود پر اساس ډېټا تحلیل شوې وي او د سافټویر په واسطه هم تحلیل شوې وي، نو دواړه سره پرتله کېږي، چې د کمپیوټري محاسبوي سیستم څخه لاسته راغلې ډېټا به ښه، دقیقه او منظمه وي.

مالي معلومات په سرعت سره ذخیره کوي

د هرې سوداګرۍ پرمخ وړلو لپاره د تېر ریکارډونه او ډېټا ذخیره کول مهم دي، چې د همدې ډېټا پر اساس په ادارو کې پرېکړې نیول کېږي، نو له همدې امله کمپیوټري مالي محاسبوي سیستمونه د اوږدې مودې لپاره ډېټا له ځانه سره ذخیره کوي او له بلې خوا د دې سیستم له لارې موږ کولای شو په لنډ وخت کې په دقیقه توګه خپلو معلوماتو ته لاسرسی مومو.

مالي محاسباتو وېش

د هر شرکت یا سازمان سره مرسته کوي، چې مـالي معلومـات پـه مـؤثره توگـه انتقال کړي، د دې سیستم له لارې مـوږ کـولای شـو پـه اسـانۍ سره بهرنیـو یـا داخلي شریکانو لپاره خپل مالي راپوړونه ترتیب کړو او په مستقیم ډول یې وه وېشو، کمپیوټري مالي محاسبوي سیستمونه کولای شي، چې د مالي محاسبې اړوند ټوله ډېټا یو له بل سره پرتله کړي.

د کمپیوټري مالي محاسبوي سیستمونو په کارونې سره ننگونې

د کمپیوټري مالي محاسـبوي سیسـتمونه ډېـرې گټـې لـري، خـو ورسره د یـاد سافټویر استفاده کول ځینـې ننگـونې هـم لـري، چـې د یـاد سیسـتم اسـتفاده کـوونکي پـه بـازار کـې پـه کـم ډول پیـدا کېـږي. (Proudlock et al. 1999 ;Head 2000 ;Burgess 1997 ;ABS 2000)

Waterfield and Ramsing (1998) د کمپیوټري مالي محاسبې سیسـتم د کارونې لپاره یو دلیـل وړانـدې کـړ چـې ټـول شرکتونـه یـا سـازمانونه یـو ډول معلوماتي سیستم لري له همدې امله د ټولو شرکتونو یا سازمونو لپاره اړینـه ده، چې خپل معلوماتي سیستم ولري، ترڅو خپلې منابع په مؤثره توگـه مـدیریت کړي. هغه شرکتونه چې غوره معلوماتي سیستم لـري سـيالي گټـونکي دي، پـه لنډه توگه ویلې شو هغه شرکتونه، چې کمپیوټري مـالي محاسـبوي سیسـتمونه استفاده کوي سیالي گټونکي دي.

Raymond and Bergeron (1992) له لورې ترسره شوې څېړنې ښـودلې ده، چې د کمپیوټرونو کم لگښت او د کارکوونکو دوسـتانه اړیکـو دا ممکنـه کړې ده، چې په ادارو کې د مالي محاسباتو د تنظیم لپاره د کمپیـوټري مـالي

محاسبوي سیستم استفاده کول ډېر مهم دي، چې د ادارو له ګټو سره تړاو لري.

د McMaho et al (1991) او همکار یې Gorton (1999) په خپلو څېړنو کې ښودلې، چې د مالي مدیریت لپاره د محاسبوي سافټویر کارول مهم او اړین دي. له بلې خوا داسې په لاس راغلي چې د "پرېکړو کولو لپاره د مالي مدیریت سیستمونو باندې پوهېدل اړین دي" په لنډه توګه داسې ویلی شو، چې کمپیوټري مالي محاسبوي سیستم کارونه د مالې محاسباتو دقیق والی، ثابت والی او پر وخت معلومات وړاندې کوي. (Kimunya et al., 1999).

د مالي محاسبې سافټویر استفاده کول

Ken. M. Bore (1993) او ملګرو یې استدلال کړی، چې د یو شرکت یا سازمان لپاره د مالي محاسبې سافټویر استفاده کول ډېر مهم دي؛ ځکه چې د مالي محاسبې د ترسره کولو لپاره نامناسب سافټویر انتخاب نه شي، چې دا به د سوداګرۍ لګښت لوړ کړي او د سوداګرۍ د ناکامېدو سبب به وګرځي.

داسې ارزونه باید ترتیب شي، چې د سافټویر استفاده کول په کې ترسره شي او وښودل شي، چې په سافټویر کې په ښه او دقیقه توګه فعالیت ترسره کېږي او که کوم مشکل لري، ترڅو مالي محاسباتو په برخه کې د قناعت وړ راپورونه ترتیب شي.

د کمپیوټري سافټویر غوره کولو چلند

John (2002) د څېړنې پر اساس "د مالي محاسبې مدیریت او ډېټا اداره کولو او ساتلو لپاره د کمپیوټري سافټویر غوره کول اړین دي، ترڅو د مالي برخې اړوند ټوله ډېټا په ښه ډول وساتل شي. له بلې خوا کمپیوټري سافټویر

یوه عمومي اصطلاح ده، چې د محاسبینو لخوا د برنامو لپاره کارول کېږي، په سازمان یا اداره کې د مالي محاسبي سیستم کارول پرته له سافټویر او هارډویر فعالیت نه شي ترسره کولای.

د کمپیوټري مالي محاسبوي سیستمونو کځوړي چې په مالي محاسباتو کې کارول کېږي

QuickBooks: مالي محاسباتو د ترسره کولو یو سافټویر دی، چې د intuit لخوا ډیزاین او تاسیس شوی دی، دا په عمومي توګه د منځینۍ کچې سوداګرۍ لپاره ډیزاین شوی، چې په ټوله نړۍ کې کارول کېږي. دا په حقیقت کې په ۱۹۸۳ کال کې د Scott Cook او Tom Proulx لخوا تاسیس شوی، چې انفرادي مالي مدیریت کولو لپاره ترتیب شوي، د Quicken سافټویر په لومړي پړاو کې د دوه ګوني داخلیدونکي سیستم سره کار نه کاوه، د څو کلونو وروسته دا اپلیکیشن بنه شو او کوچنیو سوداګریو په منځ کې مشهور شو او شاوخوا ۸۵ سلنه کارول کېده.

Peachtree (Sage 50): دا د Sage ګروپ لخوا رامینځته شوی او د مالي محاسبې او معاشاتو د ترتیب کولو سافټویر دی، په ځانګړي توګه په کوچنیو او متوسطه شرکتونو او ادارو کې استفاده کېدونکی دی، یاد سافټویر په حقیقت کې د انګلستان او ایرلنډ هېوادونو څخه راغلی، د دې سافټویر ایرلنډي نسخې باندې ۵۰ لیبل لیکل شوي دا په دې معنې چې که په یو شرکت یا اداره کې ۵۰ کار کوونکي شتون ولري دا سافټویر د دوی د مالي معلوماتو مدیریت لپاره مناسب دی، په انګلستان او آیرلینډ کې ټول مالي حسابونه او معاشونه د منابع بشري څانګې له لورې چمتو کېږي، د دې

سافټویر د متحده ایالاتو نسخه د Peachtree/Sage50 په نوم یادېږي او په ۲۰۱۳ کال کې دا د سیج 50 لیبل ډوله سافټویر سره یوځای شوې ده.

د مفهوم چوکاټ

په تشریحي احصایه کې د ارقامو ځانګړتیاوې یا توضیحي اړخ به روښانه شي، لکه د راټولې شوې ډېټا اعظمي ارزښت، لږ تر لږه ارزښت، معنی او معیاري انحراف به روښانه شي، سربېره پر دې د ارتباط میټریکس او د متغیرونو ترمنځ اړیکه به مطالعه شي په داسې حال کې، چې د ریګریشن ټیسټ تحلیل به په خپلواک متغیر باندې ترسره شي لاندې ذکر شوې معادله د اوسنۍ څېړنې د راجع کولو ماډل ښيي.

Y }OP{ = a + b1)CAS(+ e

چېرته چې:

OP = سازماني فعالیت

CAS = د کمپیوټري مالي محاسبې سیستم

E = د تېروتنې ثابت

د څېړنې میتودولوژي

د څېړنې لومړني معلومات په موضوع او د نفوسو اندازې پورې اړه لري، چې د ترتیب شوو پوښتنلیکونو پر اساس راټول شوي دي، چې دا د معلوماتو راټولولو لپاره تر ټولو ممکنه وسیله ګڼل کېدله، تر ټولو عام تخنیک چې په ډېرو څېړنو کې کارول شوی و اداري پوښتنلیکونه ول، چې له اړوندو ځواب ویونکو څخه راټول شوي دي.

تشریحي فریکونسي

احصایوي تحلیل ښودلې ده، چې معلومات د ۱۹۳ څـواب ویونکـو یـا ټاکـل شـوې نمـونې څخـه راټـول شـوي دي، ټولـو ذکـر شـوو څـواب ویونکـو د پوښتنلیک شخصي پوښتنو برخه په بشپړه توګه ځواب کړې، د پوښـتنلیک پـه شخصي برخه کې جنسیت، مدني حالت، عمـر، زده کـړه، تجربـه او د څـواب ویونکو معاش اړوند پوښتنې ځای پر ځای شوې وې.

۱ جدول: جنسیت

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	185	95.9	95.9	95.9
	Female	8	4.1	4.1	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

لکه څنګه، چې جنسیت یـوه مهمـه پوښـتنه وه، چې بایـد د څېړنـې څـواب ویونکو له لورې روښانه شي، د پورته جـدول سره دا پـه ګوتـه شـوې، چـې د ټولو ځواب ورکوونکو ۹۵.۹ سلنه نارینه او پاتې ۴.۱ سلنه ښځینه وې.

۲ جدول: مدني حالت

Marital Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Single	52	26.9	26.9	26.9
	Married	141	73.1	73.1	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

د مدني حالت پر بنسټ په انسانانو کې دوه لویې طبقې شتون لـري، د څـواب ویونکو د شخصي معلوماتو پر اساس، چې د ځواب ویونکو ۲۶.۹ سلنه مجرد

او پاتې ۷۳.۱ سلنه ځواب ویونکي واده شوي دي، د راټولې شوې ډېټا څخه دا معلومېږي، چې په یاده څېړنه کې زیات ځواب ویونکي واداه شوي دي.

۳ جدول: عمر

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Years	66	34.2	34.2	34.2
	31-40 Years	67	34.7	34.7	68.9
	41-50 Years	58	30.1	30.1	99.0
	51 + Years	2	1.0	1.0	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

د نمونې اخیستنې پر اساس د عمر له مخې د ځواب ویونکو ۳۴.۲ سلنه د ۲۰-۳۰ کلونو ترمنځ، ۳۴.۷ سلنه د ۳۱-۴۰ کلونو ترمنځ، ۳۰.۱ سلنه د ۴۱-۵۰ کلونو ترمنځ په داسې حال کې، چې پاتې ۱ سلنه یې د ۵۱ کلونو څخه ډېر عمر درلود په یاده څېړنه کې برخه اخیسته وه.

۴ جدول: تحصیل درجه

Qualification

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12th Graduated	71	36.8	36.8	36.8
	Bachelor	105	54.4	54.4	91.2
	Master	17	8.8	8.8	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

پورته لاسته راغلي جدول څخه واضح ښکاري، چې د ځواب ویونکو په تحصیلي کچه باندې تمرکز کېږي د لاسته راغلې احصایې له مخې د ځواب ورکوونکو ۳٦.۸ سلنه د ۱۲ څخه فارغ، ۵۴.۴ سلنه یې لیسانس او پاتې ۸.۸ سلنه یې ماسترې کچه پورې تحصیل درلود.

۵ جدول: کارې تجربه

Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Less than 3 Years	32	16.6	16.6	16.6
	3-Less than 5 Years	17	8.8	8.8	25.4
	5-Less than 7 Years	93	48.2	48.2	73.6
	7 + Years	51	26.4	26.4	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

د ځواب ورکوونکو تجربه هم په ترسره شوې څېړنه کې د بحث مهم ټکی ګڼل شوی دی، د ځواب ورکوونکو د تجربو په اړه د راټولو شوو معلوماتو له مخې دا ښودل شوي، چې ۱۶.٦سلنه د ۰-۳ کلونو ترمنځ، ۸.۸ سلنه د ۳-۵ کلونو ترمنځ، ۴۸.۲ سلنه د ۵-۷ کلونو ترمنځ او پاتې ۲٦.۴ سلنه د ۵-۷ کلونو ترمنځ تجربه درلوده.

٦ جدول: معاش

Salary

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Less than 25000 Afn	62	32.1	32.1	32.1
	25001-40000 Afn	61	31.6	31.6	63.7
	40001-55000 Afn	60	31.1	31.1	94.8
	55001 + Afn	10	5.2	5.2	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

په یاده څېړنه کې د ځواب ورکوونکو د معاشونو سلسله په لاندې ډول ده:

د ۲۵۰۰۰ افغانیو څخه کم معاش ۳۲.۱ سلنه، ۲۵۰۰۱-۴۰۰۰۰ افغانیو ترمنځ معاش ۳۱.٦ سلنه، ۳۱.۱ سلنه د ۴۰۰۰۱-۵۵۰۰۰ افغانیو ترمنځ معاش او پاتې ۵۲ سلنه د ځواب ویونکو څخه د ۵۵۰۰۱ څخه لوړ معاشونه درلود، چې په یاده څېړنه کې یې برخه اخیستې وه.

تشريحي احصايه

۷ جدول: په څېړنه کې تشريحي احصايه

Correlations

		Computerized_Accounting_System	Organizational_Performance
Computerized_Accounting_System	Pearson Correlation	1	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	193	193
Organizational_Performance	Pearson Correlation	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	193	193

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

د توضيحي احصايې جدول څخه په ښکاره توګه څرګنديږي، چې د مشاهداتو شمېر تر ټولو کم ارزښت، اعظمي ارزښت، اوسط او د ډېټا معياري انحراف دی، په جدول کې ورکړل شوې ډېټا ښودلې ده، چې د ترسره شوې څېړنې ځواب ويونکي د اړوندو سازمانونو يا ادارو ۹۳ سلنه کار کوونکي ول. د کمپيوټري مالي محاسبې سيستم په اړه د راټولو شوو معلوماتو لږ تر لږه ارزښت ۴۶.۳۶ سلنه او سازماني فعاليت ۳۸.۴۶ سلنه دی، په داسې حال کې، چې د کمپيوټري مالي محاسبې سيستم اعظمي ارزښت ۴۶.۹۳ سلنه او د سازماني فعاليت ارزښت ۸۹.۲۳ سلنه دی، سربېره پر دې د کمپيوټري مالي محاسبې سيستم اوسط ۷۲.۲۸ سلنه دی او سازماني فعاليت ۷۱.۵۳ سلنه دی، چې د دې خپلواک متغير معياري انحراف ۱۵.۹۳ سلنه دی او انحصاري متغير ۱٦.۲۲ سلنه دی.

د ارتباط میټریکس ماډل

۸ جدول: د څېړنې ارتباطي میټریکس ماډل تحلیل

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Computerized_ Accounting_System	193	46.36	93.64	72.2893	15.92644
Organizational_ Performance	193	38.46	89.23	71.5331	16.21993
Valid N (listwise)	193				

په یاده څېړنه کې ارتباطي میټرکس د متغیرونو ترمنځ د اړیکو ښودلو لپاره استفاده شوی دی، د ارتباطي میټریکس پایله د (-۱ او +۱) ترمنځ ده، که چېرې ارتباطي پایله صفر شي دا په دې مانا ده، چې د څېړنې ماډل او د متغیر ترمنځ هیڅ اړیکه شتون نه لري، که پایله له صفر څخه زیاته وي دا د متغیر ترمنځ مثبته اړیکه منعکس کوي، په داسې حال کې چې د صفر څخه پایله ټیټه شوه د متغیرونو ترمینځ د منفي اړیکو په توګه په پام کې نیول کیږي.

د څېړنې له لاسته راغلي تحلیل څخه دا معلومیږي، چې د کمپیوټري مالي محاسبې سیستم او سازماني فعالیت ترمنځ قوي مثبته (۷۳.٦سلنه) یا (۱/۷۳٦.۰) اړیکه شتون لري، چې د ترسره شوې څېړنې ماډل د ۰.۰۱ یا ۹۹سلنه باندې د باور وړ دی.

د ریکریشن ماډل

۹ جدول: د څېړنې ریکریشن ماډل تحلیل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736[a]	.541	.539	11.01443

a. Predictors: (Constant), Computerized_Accounting_System

د پورته ماډل لنډیز اصلي تمرکز د Square-R د ارزښت له مخې د ریګریشن ماډل تشریحي ارزښت دی، د ماډل په ناخپلواک متغیر باندې نور متغیرونه اغېز کوي. اوس د Square-R ورکړل شوي ارزښت څخه دا څرګندېږي، چې د دې ریګریشن ماډل تشریحي ارزښت 1/0.541 یا 54.1 دی، دا په دې مانا ده، چې سازماني فعالیت 54.1 سلنه د کمپیوټري مالي محاسبې سیستم پر اساس تشریح شوی دی، په داسې حال کې، چې پاتې 45.9 سلنه په سازماني فعالیت باندې د نورو متغیرونو اغېز ګڼل شوی دی.

Square-R د ځانګړو او راټولو شوو معلوماتو سره د ریګریشن ماډل تشریحي ارزښت ښودلو لپاره کارول کېږي، دا ارزښت تل د ماډل لنډیز R-Square څخه ښکته ذکر کېږي، د Square-R د 100 سلنه څخه 1/0.539 یا (53.9سلنه) دی، دا په دې مانا، چې د راټولو شوو معلوماتو او د څېړنې ځانګړي ماډل له مخې ناخپلواک متغیر 53.9 سلنه د کمپیوټري مالي محاسبوي سیستم لخوا تشریح شوی دی او پاتې 46.1 سلنه د سازماني فعالیت په اړه د نورو فکتورونو اغېزې دي.

۱۰ جدول: د څېړنې ANOVA ماډل تحلیل

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27340.884	1	27340.884	225.366	.000[a]
	Residual	23171.663	191	121.318		
	Total	50512.547	192			

a. Predictors: (Constant), Computerized_Accounting_System

b. Dependent Variable: Organizational_Performance

د ANOVA په جدول کې د "F" ارزښت دا ښودلې ده، چې یو مناسب پرمختللی ماډل دی؛ ځکه چې د "F" ارزښت د "4" څخه زیات دی او ماډل

د 0.01 کچې يا 99 سلنه د باور وړ دی، په دې جدول کې دواړه ارزښتونه دا ښيي چې کوم ماډل مناسب دی.

۱۱ جدول: په څېړنه کې ثابتوالي ماډل تحليل

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.369	3.694		4.702	.000
	Computerized_ Accounting_System	.749	.050	.736	15.012	.000

a. Dependent Variable: Organizational_Performance

"B" ارزښت په خپلواک متغير کې د بدلون له امله انحصاري متغير کې د تغير ښودلو لپاره استفاده کېږي او د "t" ارزښت د فرضيې ازموينې پورې اړه لري، نو په داسې حال کې چې د "t" ارزښت د (-2 او +2) حد څخه بهر راځي.

د "B" ارزښت ښودلې ده، که چېرې د کمپيوټري مالي محاسبې سيستم يو واحد (۱٪سلنه) تغير وکړي دا به په سازماني فعاليت کې 0.749 سلنه بدلون رامنځته کړي.

مناقشه

د دې څېړنې د حسابدارۍ اصلي هدف د مالي معلوماتو پروسس او دقيق مالي راپورونو جوړول دي، دا سيستم د فرولوکا پاچولي له پخواني سيستم څخه وده کړې او اوسنۍ حسابدارۍ اصول پرې تکيه لري. کمپيوټري حسابدارۍ سيستمونه د مالي معلوماتو پروسس او ذخيره په ګړندۍ او مؤثره توګه ترسره کوي، چې دې سره د کاروباري فعاليتونو سمون او د مالي راپور ورکولو کيفيت ښه شوی دی.

پایله اخیستنه

څرنګه چې نړۍ او د بازار تقاضا په چټکۍ سره د بدلون په حالت کې ده، چې شرکتونه به په ټیټو کټګوریو کې پاتې شي، پرته له دې چې بانکي سکتورونو کې ورته حالتونه موجود وي، دوی مکلف دي، چې خپل سیستمونه د وخت او بازار اړتیاوو سره سم برابر کړي، یو له دې مهمو فکتورونو څخه د مالي محاسباتو سیستم کمپیوټري کول دي، ترڅو د یوې ادارې مالي تنظیمو‌ي فعالیتونه ژر تر ژره لوړ شي، چې له همدې امله د اوسنۍ څېړنې موخه په ننګرهار ولایت کې د بانکدارۍ په سکتور کې اداري فعالیتونو باندې د کمپیوټري حساب ورکونې سیستم اغېزو څېړل دي، په څېړنه کې دوه ډوله معلومات کارول شوي دي، لومړني معلومات د پوښتنلیک په واسطه راټول او دویمي معلومات د موجوده ترسره شوو څېړنو څخه په لاس راغلي دي. د څېړنې د ارتباطي میټرکس څخه په واضح توګه څرګندېږي، چې د کمپیوټري مالي محاسبوي سیستم او سازماني فعالیت ترمنځ قوي مثبته (0.736) اړیکه شتون لري، سربېره پر دې چې د ریګریشن تحلیل دا ښودلې ده، که چېرې 1 سلنه کمپیوټري مالي محاسبوي سیستم ته ورکړل شي، نو 0.749 سلنه بدلون به په سازماني فعالیتونو کې ښکاره شي.

وړاندیزونه

۱. څېړونکو ته سپارښتنه کېږي، چې ورته مسله د نورو ولایتونو او د هېواد په کچه د بانکدارۍ سکتور کې وڅېړي.

۲. محصلین او څېړونکي دې ورته مسله په نورو سازمانونو کې مطالعه کړي.

۳. نورو ته سپارښتنه کیږي، چې د معلوماتو راټولولو مختلـف میتودولـوژي او وسیلو سره ورته مسله مطالعه کړي.

۴. هغه ادارې چې محاسبې په برخه کې خلک روزي باید د راتلونکو غوښتنو د پوره کولو لپاره د محاسبې سافټویر په خپل نصاب کې شامل کړي.

اخذلیکونه

1. ABS (Australian Bureau of Statistics), (2000), Catalogue Business Use of Information Technology, Australia. 8129.0 .Commonwealth of Australia

2. Information Technology in Small Business ,1998 ,.Burgess, S in Australia: A summary of Recent Studies, Paper presented to Available] .18-the USASBE Conference, Florida; January 15 [a.edu/Research/1998/USASBEhttp://www.sbaer.uc online on

3. List of Accounting Software Companies ,2020 Finance online of 2020 ,viewed 25th March 2020 -software-accounting-https://www.financesonline.com/list> companies/#:~:text=1%20FreshBooks.%202%20Zoho.%203%2 Intuit.%204%20Tipalti.,Xero.%209%20Sage.%2010%20Brigh0 .<ems%20tpearl.%20More%20it

4. Gelinas, U., Sutton S., and Hunton, J., (2005) Acquiring, Developing and Implementing Accounting Information System, Western Education College, -th Ed.: Thomson South6 Cincinnati .

5. Greuning, H., V. (2006): International Financial Reporting Standards; A practical guide, 4th ed. The World Bank .

6. ohn. (2002): Auditing and Investigation; 1st Edition, New J ,York; Ronal Press Company Nash, J., Heagy, C., and Courtney, H (1999): The design, selection, and implementation

ation systems: Dame Publication Inc., of accounting inform Houston .

7. Proudlock, M., Phelps, B., and Gamble, P., (1999), "IT Adoption Strategies: Best Practice Guidelines for Professional SMEs," Journal of Small Business and Enterprise Development, 252-240 ,(3)6.

8. M., and Steinbart, P., (2009), Computer Fraud and ,Romney Abuse, Fraudulent Financial Reporting; Accounting Information Systems, 11th ed. Pg 28, 168, Pearson Education, Inc., New Jersey .

9. ose, P., and Hudgins, S., (2008) Bank Management and R th Ed7 ;financial services .

10. Sunder, S. (1999). Accounting: Continuity and Transition, Yale University .

11. Waterfield, C., & Ramsing, N., (1998). Management Information Systems for Microfinance Institutions: A Handbook Group Copyright 1998, CGAP/World Bank. The Consultative to Assist the Poorest, Printed in the United States of America ,Grabski12. S., and Marsh, J. (1994), "Integrating Accounting -and Manufacturing Information Systems; an ABC and REA 80-based approach", Journal of Information Systems: pp 61 .

13. r, M., (2010), Manual Accounting versus Webe Computerized Accounting; available on http://www.experience.com/alumnus/article?channel_id=accoun reakting&source_page=b ing_in&article_id=article_1173385201144 Accessed: 2020./10/15

14.Wenzler, R., 1996 "Strategic information in small businesses" Master's Thesis, Department of Information .Systems, Victoria University of Technology

15. Business Accounting; :(8Woode, F., and Sangster, A. (200
the Accounting Equation and Balance Sheet, 11th ed.,
.Pearson Education, Harlow

امان الله شېرزي
اقتصاد پوهنځی، اداره او تجارت څانګه، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

د غیر دولتي مؤسساتو پر اداري فعالیتونو باندې د پوهې مدیریت اغېزې

لنډيز

دا څېړنه پر اداري فعالیتونو باندې د پوهې مدیریت کولو د اغېزو مطالعه ده، په دې څېړنه کې له لومړنیو معلومات څخه ګټه پورته شوې ده، چې د ننګرهار ولایت د بېلابېلو غیر دولتي مؤسساتو له کار کوونکو څخه ترلاسه شوې وه.

دا څېړنه د نمونې اخیستنې پر بنسټ ترسره شوې، چې د څېړنې له ټاکل شوو معلوماتو څخه معلومات راټوله شوې وه، نمونه د نفوس یوه فرعي برخه ده کومه، چې د اصلي نفوس څخه استازیتوب کوي، په دې څېړنه کې احتمالي نمونې او ساده تصادفي نمونې غوره کړای شوي دي په همدې اساس ۳۰ سلنه نفوس د دې څېړنې د ترسره کولو او معلوماتو تحلیل لپاره د نمونې په توګه ټاکل شوي ول. د یادې څېړنې مجموعي اندازه ۱۸۰ تنه کار کوونکي دي، چې د ننګرهار ولایت په غیر دولتي مؤسساتو کې یې دندې درلودې، چې یاده ټاکل شوې نمونه د مدیریت او تطبیق وړ اندازه وه. د څېړنې ډېټا د راټولولو لپاره له پوښتنلیک څخه ګټه اخیستل شوې او راټول شوي معلومات تحلیل شوي دي، د معلوماتو راټولولو دا میتود لږ وخت او کمو اقتصادي سرچینو ته اړتیا درلوده، په یاده څېړنه کې د پوهې مدیریت لپاره د ریګریشن کوافیشنټ ارزښت 0.036 و، دا په دې معنی که چېرې د پوهې مدیریت کې د یو واحد په اندازه زیاتوالی راشي سازماني فعالیت به 0.036 اندازه

زیات شي، د P Value ارزښت له 0.5 څخه کم دی چې د پام وړ دی، د یادې څېړنې موندنې د Walumbwa, & Weber, 2009; Chan & Brief, 2005; Hackman & Wageman, 2005; Vroom & Jago, 2010 سره یو مشابهت لري، د څېړنې پاتې نور ټول متغیرونه به په سازماني فعالیتونو باندې د پام وړ مثبت اغېزې ولري.

بنسټیزې کلمې: د پوهې مدیریت، سازماني فعالیت، تجربوي څېړنه.

سریزه

د معلوماتو مدیریت کول د بازار موندنې شرکتونو لپاره ګټه ګڼل شوې ده، Ton (2011) په خپله څېړنه کې ذکر کړي دي، چې معلوماتو ساتنې باندې باید ټینګار وشي، ترڅو هر شرکت خپل معلومات له ځانه سره وساتي، د Rajendra and Kumar (2012) په خپله ترسره شوې څېړنه کې ویلي دي، چې د معلوماتو ساتل د یو شرکت د پوهې مدیریت پورې اړه لري، څو د خپلو تېرو ترسره شوو پروژو په اړه معلومات وړاندې کړي او د ننګونو او ستونزو په حل کولو کې د زیانونو مخه ونیسي-له همدې امله د ساختماني پروژو په چارو کې د ستونزو د راکمېدو اهمیت دې ته منسوب شوی دی، د شرکتونو یا ادارو د منابعو د معلوماتو له مخې قوانین پلي کېږي د Wernerfeld (1984) په وینا د غوره فعالیتونو منابع د ځانګړو سرچینو ملکیت او تخصیص په ګوته کوي، چې پېژندل یې ستونزمن کار دی. د Prosarnafench (2003) په وینا دا په څرګنده توګه ښودل شوي ده، چې شرکتونه او ادارې کولای شي د سازمانونو لپاره توپیرونه رامنځته کړي، ترڅو

خپلې سیالۍ ته دوام ورکړي، مهمه برخه چاپېریال دی، چې په هغه کې سازمان یا یوه اداره خپل فعالیتونه ترسره کوي.

د پلټنې شرکتونه یا ادارې د داخلي او بهرنیو چاپیریالي عواملو له لورې اغیزمن کېږي، لکه سازماني تغیرات، ټولنیز تغیرات، کلتور، تخنیکي تغیرات، اقتصادي ستونزې، سیستمونه، جوړښتونه او ناکافي منابع دي، چې یوه اداره ترې اغېزمنه کېږي. د پلټنې شرکتونه د معلوماتو په مدیریت کولو کې ښکیل دي؛ ځکه چې پلټنه د دندې موثریت په ښه والي کې رول لري (Wing, Yi, Jing, Lin, and Leung, 2012).

د لټون شرکتونو کې پوهه او موثریت زیاتېږي دوی باید معلومات راټول، شریک او وه یې کاروي، ترڅو خپله ادراه یا شرکت ګټور کړي، د سازمانونو نوې ستراتېژیکه اړتیا په تدریجي معلوماتو ګټل شوې ده، د(2002) Ausa اړوند د کاري چاپیریال بدلول د براینډ ساتنې لپاره لاره هواره وي. تغیرېدونکی سواداګریز چاپیریال سره مطابقت د نوې ستراتېژۍ لپاره اړین او مهم دي له همدې امله په دې څېړنه کې هڅه شوې ده، چې په افغانستان کې د ټولو ټاکل شوو څېړنیزو شرکتونو د فعالیتونو د پوهې مدیریت اغېز وګوري، د نوې پوهې، وړتیاو ارزولو او معلوماتو راټولولو لپاره یو چوکاټ ترتیب شوی دی، چې دا د پوهي څخه سرچینه اخلي او تطبیق کېږي (Greno, Tim, Reich, Vladva & Weber, 2016). معلومات د عایداتو یوه مهمه برخه ده او کیدای شي د ګټې د سیالۍ یواځینې منبع وي (Ontario and Grissel, 2017).

نن ورځې سوداګریزو برخو کې د سازماني فعالیتونو د موثریت لوړولو لپاره د اقتصاد علم غوره شوی دی، دا د یو سازمان یا ادارې مسؤلیت دی،

چې د شرکت دننه او بهر سیالۍ کولو لپاره معلومات مدیریت کړي. (Tseng & Lee, 2014) په سازمانونو او ادارو کې د معلوماتو مدیریت د یوې ټاکلې پروسې له لارې د معلوماتو اداره کول دي (Wang, Tan, Li and 2015 Wang).

(2014) Buta, Kori and Cineman په وینا په ټولنه کې به ټولې هغه ټولنې شاملې وي، چې پکې بشري پرمختګ او حکومتداري ترسره کېږي په هرصورت د معلوماتو مدیریت کولو لپاره بریالي فعالیتونه تطبیق کېږي (Sun, Kiano, and Aqeedah, 2016 ,Haysig).

که څه هم ځینې فکري وړتیاوې انتقالېږي، دا لیدل شوي دي، چې پوهه د کار، ځمکې او پانګې په څېر د منابعو په تدریجي تولید کې تر ټولو مهمه مسله ګرځېدلې ده (Wang, Tan, Li and Wang 2015).

په پایله کې د مدیریت یو مهم موخه دا هم دی، چې د معلوماتو مدیریت پورې اړوند د معلوماتو منلو، یو ځای کولو او کارولو پورې اړوندو پروسو ته وده ورکول دي. معلوماتي ټکنالوژۍ پرمختګ او د نوو اختراعاتو راڅرګندېدل سازمانونه او ادارې سیالۍ ته چمتو کوي او دا سازمانونه په اقتصادي برخه کې تغیرات رامینځته کوي. له بلې خوا په ناکافي توګه د نه منلو او نا اعتباره وړ معلوماتو کارول اساسي تشویش دی، چې څنګه د منابعو ساتنې مدیریت بریالی شي (Hassan, 2016).

معلوماتو مدیریت ته کتنه

د نوې ټیکنالوژۍ وخت کې د غوښتنلیکونو نوې دوره KM ده کوم، چې د پلان کولو په مهمو تصامیمو کې شامل دي، د (2004) Sher and Lee's د

ترسره شوې څېړنې پر اساس کار، ځمکه او پانګه لـه توليـد وروسـته تـر ټولـو مهم عامل ګڼل شوی دی، د Liu and Wei (2009) په وینا د رقابتي سيالیو د ګټو شتون بېلابېلې وړتياوې وړاندې کوي.

Dalqir (2005) د څېړنې پر اساس سـتراتېژيکو ميتودونـو تـه اړتيـا ده، ترڅـو شرکت وکولای شي د خپلې پـوهې اسـاس وکـاروي پـه شـمول د مهـارتونو، وړتياوو او نظرونو څو د اغېزمنو شرکتونو استازيتوب وکړاي شي.

د پوهې مديريت

د معلومـاتو مـديريت کولـو پـه پروسـه کـې د معلومـاتو پېژندنـه، د معلومـاتو رامينځته کول، د معلوماتو ترلاسه کول، د معلوماتو لېږد، د معلومـاتو شريکـول او کارول شامل دي، چې کېدای شي په شرکـت اغېـز وکـړي. پـه پايلـه کـې د معلوماتو رامينځته کول د شرکتونو موثريـت ډېـروالي کـې مرسـته کـوي، لکـه څنګـه چې د Muharram, Fingold, and Muharram (2003) لخـوا ويـل شوي، د شرکت اغېزنـاکتوب هغـه وخـت زياتېـدای شي کلـه چـې سـازمان د معلومـاتو او پـوهې پراختيـا تـه وده ورکـړي او همدارنګـه لېـږد او د معلومـاتو مخنيوی د شرکتونو مؤثريت زياتوي (Marks and Simon stated, 2006).

د KM پروسه چـې د David and Joseph (2010) لخـوا رامنځتـه شـوې ده، چې د معلوماتو استملاک کول او کارول، د ټـولنيزې پـانګې اچـونې وده او د شرکـت د فعـاليتونو موثريـت پـه بـر کـې نيسي- پوهـه د هـر شرکـت يـا ادارې ستراتېژيکه منبع ده، د KBV تيورۍ پر اساس دا کتنه د هغو کار کوونکو څخه ترسره شوې، چې پوهه يې درلوده کوم ته، چې شرکـت د تقسيم شوو معلوماتو سيستم په توګه ګوري، دا د پـوهې او ارزښـتونو د رامينځتـه کولـو لپـاره د کـار

کوونکو د هڅو همغږي کونکي په توګه په هر شرکت کې رول ساتي (David & Joseph, 2010; Spender, 1996).

د Teochochi and Nonaka (2004) د څېړنې پر اساس د معلوماتو مدیریت کول باید د معلوماتو په ترلاسه کولو، ذخیره کولو او کارونه کې مرسته وکړي، سربېره پر دې د لانګ (2004) په وینا کولای شي د فکري ملکیت د ویجاړولو او زیان مخه ونیول شي. د رقابتي سیالۍ د ګټلو لپاره د معلوماتو ملکیتونه باید خوندي او مدیریت کړای شي، د معلوماتو مدیریت له همدې امله د شرکتونو لپاره یوه ستراتېژیکه مسله ګڼل شوې ده. (Corrado, 2008 (St Stam, 2007 Warner & Weitz, 2004

د معلوماتو مدیریت غوښتنلیکونه

هغه شرکتونه چې خپله فکري پانګه اچونه تطبیق کوي او راټولوي یې د معلوماتو مدیریت بلل کېږي. (inghe, 2003Wickremes)

د دې لپاره چې ډاډ ترلاسه شي چې سازمان خپل ارزښت او سیالي ساتي Kakabadis and Kozmin (2001), Levine and Morland (1999)، په دې پوهیږو چې سازماني کامیابي او سیالي د پوهې یو مهم عامل دی. سازمانونه یا ادارې اړتیا لري، چې د رقابتي ګټې ترلاسه کولو او ساتلو لپاره د معلوماتو د تولید او لېږد اغېزناکې وسیلې رامینځته کړي، لکه څنګه چې د Joshpara (2004) کال کې ویل شوي.

د معلوماتو د شتمنیو پراختیا د سازمان د موخو ترلاسه کولو لپاره د معلوماتو مدیریت پورې ارتباط لري. (Zack, McCain and Singh, 2009)

د معلوماتو د ساتنې مديريت اړوند سازماني فعاليتونه د معلوماتو د مديريت فعاليتونه دي، د KM د پوهې مديريت او سازماني فعاليتونو پر اساس چې د پخوانيو څېړنو له مخې په لاس راغلي دي، چې د شرکت فعاليت ښه والي کې د معلوماتو مديريت رول د پوهې مديريت په ښه والي کې اړينه برخه ګڼل شوې ده. (2010 Susanna and Cassim)

د پوهې مديريت بېلابېل ډولونه لري، نو دا اړينه ده، چې د دوی د تعريف کولو او درجه بندۍ لپاره د انعطاف وړ چلند څخه کار واخيستل شي.

د Earl (2001) په خپله ترسره شوې څېړنه کې راخيستي دي، چې په يو سازمان يا اداره کې د پوهې مديريت شپږ کټګورۍ شاملې دي، چې عبارت دي له: د معلوماتو راټولول، د معلوماتو ترلاسه کول، تعليم او مشوره، پاليسي-او ستراتېژي، ارتباط او هڅونه، واړه رسمي او غير رسمي عملونه بيانوي، ټول د معلوماتو مرکزونه معمولاً په مستقيم ډول د معلوماتو په تطبيق کولو پورې ارتباط لري، سازمانونه يا ادارې دا توانمندي لري، چې داسې فعاليتونه ترسره کړي، څو نوې فرصتونه رامنځته کړي. (Coombs and Hall 1998)

د سازمان فعاليت

(Angti (2014 څرګنده کړې ده، چې د هر شرکت فعاليتونه په موثريت، اغېزناکتوب، مالي ثبات او د شرکت ښکيلتيا پورې اړه لري، په سوداګرۍ کې موثريت د يوې ادارې وړتيا ده، چې په مؤثره او اغېزناکه توګه د منابعو په کارولو سره خپلې موخې ترلاسه کړي. اغېز د محصول يا خدماتو بدلون ته اشاره کول دي، چې د پيريدونکو اړتياوې پوره کړي، څو پيرودونکي څنګه منابع وکاروي او خپلې موخې ترلاسه کړي.

Gatel (2005)په خپلې ترسره شوې څېړنه کې ذکر کړي دي، چې د یو سازمان یا ادارې د بریالیتوب بنسټیز فکتورونه دا دي: مشر توب، ستراتېژي، کلتور او په سازمان کې همغږي ده، د فعالیتونو اندازه کولو بله وسیله متوازن شاخص دی، د لوړ پوړو مدیرانو لپاره هم مقررات شتون لري، ترڅو د دوی فعالیت په روښانه ډول وه ارزول شي. سوداګریزو قواعدو ته په کتو، چې د انتقال پایلې بیانوي په پام کې نیول شوي په دې معنا چې په دې مالي اقداماتو کې د پیرودونکي رضایت، داخلي پروسې او اداري نوښت او پرمختګ فعالیتونو پورې اړه لري.

د څېړنې نظري چوکاټ

دا برخه به د پوهې مدیریت تجربې او سازماني کړنو په اړه اوسنۍ تیوري باندې بحث کوي، د دې تیوریو او څېړنو ترمنځ په اړیکه بحث کېږي، چې د ذکر شویو نظریاتو په منځ کې د منابع تیوري، د پوهې تیوري او سازماني زده کړې تیوري ګانې دي.

د شرکتونو یا ادارو د منابعو تیوري

دا تیوري په 1980 او 1990 کلونو کې راڅرګنده شوې ده، د Winfrey's book (1984) په خپل کتاب کې لیکلي دي، چې شرکتونه منابع لري، چې د اعظمي موثریت د اصولو اغېزې نقل کوي، د Barney (1991) کال په خپله ترسره شوې څېړنه کې ذکر کړي دي، چې په نښه شوو بازارونو کې د منابعو وېشل د ځانګړو سرچینو او موثریت په ساتلو کې رول لري، لکه څنګه چې د RBV لخوا وړاندیز شوي. داسې اټکل کېږي، چې د شرکت یا یوې ادارې

شـتمني او د دوی نـادره او ارزښـتناکه وړتیـاوې بـه د شرکـت رقـابتي ګټـې او موثریت اغیزناک کړي.

د Baker and Sankola (2005) په وینـا، د شرکـت یـا یـوې اداري RBV پـه ګوته کوي، چې د شرکت منابع او وړتیـاوې د هـر شرکـت فعالیتونـه اغېزنـاک کوي. Amit and Sco Maker (1993) په خپله څېړنه کې داسې ذکـر کـړي دي، چې بشپړتیا، د کشف نشتوالی، امتیاز، انتخـاب، محـدودیت، انعطـاف او ورته والی مهمې منابع دي. د Gan (1994) په خپله څېړنه کې ذکر کـړي دي، چې شتمني او د معلوماتو مدیریت مخامخ زده کړه ایـزو شرکتونـو تـه فرصـت ورکوي، چې د مهارتونو پراختیا شروع کـړي، ترڅـو د بـازار موثریـت پـه ښـه کولو سره د سیالۍ ګټې زیاتې کړي. دا تیوري د دې لپاره کارول کېږي، چـې معلومه کړي، چې د پلټنونکو منابعو کارول به د پلټنې شرکت ته وده ورکړي.

د پوهې پر بنسټ تیوري

(1988) Wernerlift دا نظریه رامنځته کړه، هغه وویل، چې ډېټا د شرکـت یـا یوې ادارې تر ټولو مهمه سرچینه ده، لکه څنګه چې د (1984) Wernerfeld لخوا په خپله څېړنه کې ذکر کړي دي، د قوي سیالۍ ترسره کولو لپاره باید هر شرکت یا اداره پوهه ولري، چې قوي سیالي ترسره کړي، په پیل کـې د شرکـت د سرچینو له نظره د تاسیساتو ښکاره کول د ستراتېژیک مدیریت ادبیاتو څخه دي.

د یو شرکـت یـا یـوې اداري RBV ګـوري، چـې پـه شرکـت کـې معلومـات د وړاندې ترسره شوي دي، چې د KBV ملاتړ کوونکي دي، په ځـانګړې توګـه د RBV لخوا تولید شوي معلومـات د ځانګړتیـاوو پـه پرتلـه د معلومـاتو خـورا

پراخه سرچینه ګڼل شوې ده، له همدې امله د پوهې له مخې بېلابېل مهارتونه توپیر کوي، لکه څنګه چې د (2001) Alawi and Leidner لخوا په خپله ترسره شوې څېړنه کې ذکر شوي دي، چې د معلوماتي ټیکنالوژۍ شرکتونه یا ادارې د پوهې پر اساس د خپلو معلوماتو ساتنې داسې ډیزاین کوي، چې خپل معلومات په ښه ډول ځان سره وساتي، څو په اوسنیو او راتلونکو پروژو کې ترې کار واخیستل شي.

د زده کړو د تنظیم تیوري

د سازمانونو یا ادارو د زده کړې تیوري د زده کړه ییزو سازمانونو په نوم یادیږي. (Estherby-Smith, Krasan and Nicolini 2000)

هغه سازمان چې له خپلو کار کوونکو سره د زده کړو په حاصلولو کې مرسته کوي او خپل ځان په تحصیل باندې سمبالوي، دا تیوري هغه وخت رامینځته شوه کله چې عصري سازمانونه په ستونزو کې ول. د شرکتونو بنسټیزې ځانګړتیاوې په مصروفه سوداګریزه چاپیریال کې په دوامداره توګه سیالۍ ګټې عبارت دي له: شخصي وړتیا، سوداګریزه نړۍ، کلتور، په ګډه کار کول او سیستم دي، د شرکتونو په پرتله د فکر کولو ډېر دوامداره لارې هڅوي. د (2007) Serenko, Bontes and Hardy په وینا سازمانونه یا ادارې اړتیا لري، چې خپل کار کوونکي په ډېر باثباته او سخت کار کولو سره ټولنې ته وړاندې کړي.

د (2003) Janz and Prosan Fanich کال کې په خپله ترسره شوې څېړنه کې ذکر کړي دي، تعلیمي سازمانونه او ادارې باید په تغیر شوي چاپیریال کې د سیالۍ ترسره کولو لپاره په خپلو موخو او کړنو له پیله غور وکړي، چې له

امله به یې خپلې موخې ترلاسه کړي، په هرصورت شرکتونه او سازمانونه باید د بدلېدونکو شرایطو سره سم د فعالیتونو په تغیرولو سره د زده کړې ترلاسه کولو لپاره غوره تصامیم ونیسي، له همدې امله موږ باید فعالیتونه د پایلو په وړاندې شریک کړو او نتایج یې په یاد ولرو. دا د رواني څېړنې سره ورته والی لري؛ څکه چې زده کړه په جلا توګه پیل کېږي. په هرصورت کله چې شریکول صورت ونیسي معلومات په داسې ډول ساتل کېږي، چې د سازمان لخوا لېږل کېدای شي او لاسرسي وړ وي، لکه څنګه چې د Tea, Pingri and Thatcher (2008) لخوا تعریف شوي دي.

په سازمانونو کې د معلوماتو مدیریت کول

Nonaka and Teochi (1995) کال په جاپاني شرکتونو او ادارو باندې څېړنه ترسره کړې وه، چې د معلوماتو تولید د نړیوال کارپوریټ سیالۍ یوه مهمه منبع ده. جاپاني شرکتونه د لویدیځ ډېټا پروسس کولو او دودونو سره توپیر درلوده. Nonaka and Teocho (1995) ټینګار کوي، چې جاپاني شرکتونه کولای شي د معلوماتو د تبادلې په پروسه کې معلومات تولید کړي. Earl (2001) په کاناډا کې د معلوماتو د مدیریت څېړنې ښودلې ده چې ښوونه او روزنه، مشوره، پالیسي- او تګلاره، رهبري او پوهه ده، چې د معلوماتو په مدیریت کې مهم رول لري، دې څېړنې د ډېرو کار کوونکو معلومات او لاسته راوړنې مشخصې کړې دي، روزنه او مشوره ورکول هم د لارښوونو په توګه تعریف شوي دي، چې څنګه سازمانونه کولای شي د خپلو کار کوونکو پوهه لوړه کړي، چې دوی څنګه د خپلو کار کوونکو معلومات وړاندې کوي او څنګه دوی د کار کوونکو معلومات ساتي.

په کینیا کې د (Musauti and Masika (2010 لخوا یوه څېړنه کې چې په دولتي او غیر دولتي سازمانونو باندې ترسره شوي وه، دوی په ګوته کړې چې په پراخه کچه د شرکت کچې پورې اړه لري او کوچني او متوسط سازمانونه او اداري د معلوماتو مدیریت کارولو سره هیڅ علاقه نه لري. څېړنې دا هم موندلي وه چې ټیکنالوژي د معلوماتو په راټولولو او شریکولو کې مهم رول لري، په هرصورت سازمانونه د کلتور او ستراتېژیو له امله د معلوماتو مدیریت په بشپړه توګه نه کاروي.

د سازمان فعالیت

د یوې ادارې دنده د مالي او یا غیر مالي موخو د لاسته راوړنو او بریاو اندازه ده، چې د سازمانونو د ریښتیني محصول برخې دي. پایلو دا معلومه کړې ده، چې یو سازمان یا اداره په کومه کچه خپلې موخې ترلاسه کوي. (Stoner (Stunner, Freeman and Gilbert, 2003

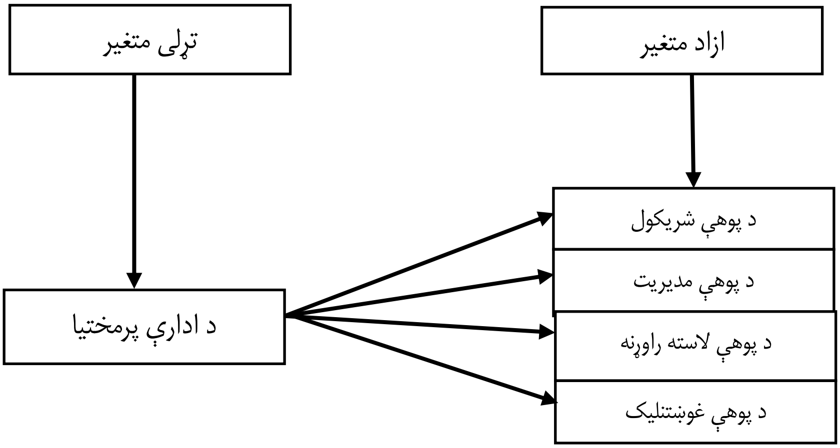
سازمانونه او ادارې په دې نظر دي، چې شرکتونه په داوطلبانه توګه خپلو شتمنیو پورې تړلي دي. (Mbithi (2014)

شرکتونه او ادارې مالي عایداتو د لاسته راوړلو، پیرودونکو د ظرفیت لوړولو او د کار کوونکو د ګډون له لارې خدمات وړاندې کوي، د یوې ادارې موثریت له دوه برخو څخه ډیزاین شوی، مالي برخه او غیر مالي برخه، د سازماني فعالیت اندازه کولو دودیز میتودونه یوازې مالي اندازه ګیرۍ کاروي. (Gitao, 2014)

د یو سازمان د فعالیت شاخصونه به یوازې مالي شاخصونه کشف کړي، د فعالیتونو د اندازه کولو نوې چوکاټونه معرفي شوي دي، چې مالي او غیر مالي

اندازې په کې شاملې دي. په دې کې متوازن سکورکارډونه، د فعالیت میټریکونه، د ګډون کوونکو ماډلونه او د فعالیتونو د مدیریت چوکاټونه شامل دي، څینې څېړونکي د مالي او غیر مالي فعالیتونو معیارونه سره یوځای کوي.

د مفهوم چوکاټ



$$OP = 0\beta + 1\beta\, KS + 2\beta\, KM + 3\beta\, KA + 4\beta\, KAP + \epsilon$$

چېرته چې:

OP = سازماني فعالیت

KS = د پوهې شریکول

KM = د پوهې مدیریت

KA = د پوهې لاسته راوړل

KAP = د پوهې غوښتنلیک

ϵ= د غلطی ثابت عدد

د څېړنې میتودولوژي

د یادې څېړنې راټول شوي معلومات د توضیحي احصایې او اټکل شوې احصایې پر اساس تاکل شوي دي، تشریحي احصایې متغیرونه عبارت دي له: سلنه، اوسط، معیاري انحراف، فریکونسي، بار چارټونه او پای چارټونه دي، په څېړنه کې برخه اخیستونکي کسان د بېلابېلو ځوابونو په ورکولو سره بېلابېلې سلنې ښودلي دي.

په دې څېړنه کې په ننګرهار ولایت کې د ټاکل شویو غیر دولتي مؤسساتو په فعالیت باندې د پوهې مدیریت د اغېزو څېړل شامل دي، د متغیرونو ترمنځ د اړیکو ښودلو لپاره ریګریشن ټیسټ څخه استفاده شوې ده، جدولونه، ګرافونه او چارټونه د معیاري څېړنې د پایلو ترتیب کولو لپاره د (Eview) نسخې څخه استفاده ترسره شوې ده، په دې څېړنه کې د ۵ سلنې د اهمیت کچه او د ۹۵ سلنه د باور په کچه کې د ریګریشن ماډل کارول شوی دی، ترڅو د خپلواکو متغیرونو ترمنځ د اړیکو لاره مشخصه شي.

د معلوماتو تحلیل او تفسیر کول

د ګډون کوونکو ډیموګرافیک معلومات

جنسیت: په لاندې ورکړل شوی جدول کې په ښکاره توګه ښودل کېږي، چې د نارینه او ښځینه ګډون کونکو جنسیت په یاده څېړنه کې مطالعه شوی دی، دا لیدل کېږي، چې په څېړنه کې 175 نارینه او 5 ښځینه برخه اخیستې وه، په دې توګه د نارینه او ښځینه ګډون کوونکو سلنه په ترتیب سره 97 او 2.78 سلنه ده، داسې ویلی شو، چې دا څېړنه

په پښتون میشته کلتور کې ترسره شوې، چې ښځینه په دفتر کې کار کولو ته نه هڅول کیږي. په ننګرهار ولایت پـه غـیر دولتـي مؤسسـاتو کـې د ښـځینه وو کارکوونکو شمېر ډېر کم دی.

Table 5.1: Gender of the Respondents				
S.No	Gender	Respondents	Percentage	Cumulative Frequency
1	Male	175	97.22	97.22
2	Female	05	2.78	100

عمر

عمر یو مهم ډیموګرافیک متغیر دی او د کارمند په چلند باندې اغېز لـري، پـه یـاده څېړنـه کـې د 25-35 تـرمنځ عمـر درلـودونکي، چـې د لـوړې درجـې فریکونسۍ لرونکي دي او د ټولې نمونې 80 سـلنه برخـه جـوړوي پـه داسـې حال کې چې پـه سـلو کـې 65 کـار کـوونکي د 35-45 کلونـو تـرمنځ عمـر درلود، چې یوازې د څېړنې 35 سلنه برخه جوړوله چې د نمونې عمـر د 45-55 کلونو ترمنځ ټاکل شوی دی.

تحصیل کچه

Table 5.2: Education of the Respondents				
S.No	Education	Respondents	Percentage	Cumulative Frequency
1	Bachelor	90	50	50
2	asterM	77	42.77	92.77
3	PHD	13	7.22	100
4	Other	0	0	100

لاندې ورکړل شوی جدول د څېړنې د برخه اخیستونکو تعلیمي کچه ښیې، د هرې دندې لپاره د زده کړې ځانګړې کچې ته اړتیا ده، د طالبانو د رژیم او د حامد کرزي د ادارې له نسکورېدو وروسته په ننګرهار ولایت کې په غیر دولتي مؤسساتو کې د کار کولو لپاره یوازې ښوونځی یا د لیسانس کچې پورې زده کړې ته اړتیا وه، په اوسني وخت کې په ټولو سکټورنو کې د کارموندنې لپاره لږ تر لږه د لېسانس فراغت کچې پورې زده کړو ته اړتیا ده، لاندې ورکړل شوی جدول ښیي، چې د څېړنې ډېر برخه اخیستونکي د لیسانس کچې پورې زده کړې لري، په 180 تنو کې تر 90 تنو پورې د لېسانس کچې برخه اخیستونکي دي، چې د ټولې نمونې 50 سلنه جوړوي. 77 برخه اخیستونکي د ماسټرۍ زده کړې لري او همدارنګه 13 برخه اخیستونکي د PHD کچې پورې لوړې زده کړې لري، چې د څېړنې د ټولې نمونې 7.22 سلنه جوړوي .

مدني حالت

په لاندې ورکړل شوی جدول کې د څېړنې د ځواب ویونکو مدني حالت ښودل شوی دی، په جدول کې لیدل کېږي چې د څېړنې ډېری برخه اخیستونکي واده شوي دي. د څېړنې له 180 ګډون کوونکو څخه 112 ګډون کوونکي واده شوي دي، چې د څېړنې د ټولې نمونې 62.22 سلنه جوړوي په داسې حال کې، چې د څېړنې 68 برخه اخیستونکي واده شوي نه دي، یعني مجرد دي.

Table 5.3: Martial Status of the Respondents				
S.No	Marital Status	Respondents	Percentage	Cumulative Frequency
1	Single	112	62.22	62.22
2	Married	68	37.78	100
3	Divorced	0	0	
4	Other	0	0	

کارې تجربه

کاري تجربه يو له خورا مهمو ډيموګرافيکو متغيرونو څخه ده، چې په سازماني فعاليت باندې خورا ډېره اغېزه لري. (Meyer, 2002)

په تېرو ادبياتو کې ډېرو څېړنو او تجربو ښودلې ده، چې تجربه په سازماني فعاليت باندې تر ټولو زيات اغېز لرونکي متغير دی. په غيرې دولتي مؤسساتو کې د ښې مديريتي دندې پرمخ وړلو لپاره په اړونده برخه کې د تجربې ځانګړې کچې ته اړتيا ده، په ورکړل شوي جدول کې په څېړنه کې د ګډون کوونکو تجربې ښودل شوي ديو په جدول کې ليدل کېدا شي، چې ډېری کار کوونکي د پنځو کلونو څخه زياته تجربه لري. هغه ډله کسان، چې مسلکي تجربه لري په ياده څېړنه کې تر ټولو لوړه فريکونسي لري او د يادې څېړنې د ټولې نمونې استازيتوب کوي، د ټولې نمونې 32 سلنه د 5-7 کلونو ترمنځ تجربه لرونکي دي په داسې حال کې چې په نمونه کې يوازې 19 کار کوونکي د 12 کلونو څخه ډېره مسلکي تجربه لري او د ټولې څېړنې 7 سلنه استازيتوب کوي.

Table 5.4: Experience of the Respondents				
S.No	Experience	Respondents	Percentage	Cumulative Frequency
1	3-0	87	48.33	48.33
2	7-5	59	32.77	81.1
3	12-8	15	8.33	89.43
4	12 <	19	10.55	100

تشریحي احصایه

تشریحي احصایه یوازې او یوازې د مرکزي تحلیل بېلابېلې اندازې د څېړنې په اصلي متغیر کې تشریح کوي. لاندې ورکړل شوي جدول کې د ټولو کتنو شمېر، لږ تر لږه ارزښت، اوسط او معیاري انحراف استازیتوب کوي او احصایه ښيي، لومړی کالم د څېړنې ټول متغیرات ښکاره کوي، په جدول کې دویم کالم په څېړنه کې د ټولې نمونې شمېر ښيې، درېیم او څلورم کالم د څېړنې د هر متغیر لپاره د اوسط او معیاري انحراف ارزښت وړاندې کوي. د جدول پنځم او شپږم کالم په ترتیب سره د هر متغیر لپاره تر ټولو کم ارزښت او اعظمي ارزښت څرګندوي، د سازماني فعالیت اوسط 1.85 دی چې معیاري انحراف یې 0.0325 دی، د متغیر تر ټولو کم ارزښت -0.012 دی او اعظمي ارزښت یې 1.987 دی، د پوهې شریکولو ارزښت 1.03 دی، چې معیاري انحراف 0.0012 دی.

د متغیر تر ټولو کم ارزښت ارزښت 0.785 دی او اعظمي ارزښت یې 1.56 دی، د پوهې مدیریت ارزښت 2.30 ده چې معیاري انحراف 0.0036 دی، د متغیر تر ټولو کم ارزښت -1.035 دی او اعظمي ارزښت یې 2.98 دی، د معیاري انحراف 0.0038 په پام کې نیولو سره د پوهې غوښتنلیک ارزښت

3.03 دی، د متغیر تر ټولو کم ارزښت 1.365 دی او اعظمي ارزښت یې 3.65 دی، د پوهې لاسته راوړلو ارزښت 1.0325 دی، چې معیاري انحراف 0.0049 دی، د متغیر تر ټولو کم ارزښت 0.698 دی او اعظمي ارزښت یې 2.365 دی.

Table 4.6: Descriptive Statistics of the Study					
Variables	Obs	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Organizational Performance	180	1.852	0.0325	-0.012	1.987
Knowledge Sharing	180	1.0325	0.0012	0.785	1.567
Knowledge Management	180	2.3014	0.0036	-1.035	2.987
Knowledge Application	180	3.0365	0.0038	1.365	3.658
Knowledge Acquisition	180	1.0325	0.0049	0.698	2.365

ارتباطي ماډل تحلیل

atrix of the StudTable 4.7: Correlation My					
	OP	KM	KS	KAP	KA
OP	1				
KM	0.652	1			
KS	0.542	0.095	1		
KAP	0.369	0.213	0.589	1	
KA	0.189	0.198	0.364	0.279	1

د دې څېړنې موخه دا وه چې د پوهې مدیریت او سازماني فعالیت ترمنځ اړیکه وکتل شي، اړیکه د احصایې تر ټولو مهمه برخه ده، چې د هرې څېړنې د متغیر ترمینځ اړیکې کتل کېږي، په څېړنه کې د پوهې مدیریت او سازماني

فعالیت ترمنځ د اړیکو کتلو لپاره د یوې وسیلې په توګه اړیکه هم کارولې شو دا په لاندې ورکړل شوي ارتباطي میټرکس کې لیدل کېږي، چې ټول متغیرونه د سازماني فعالیت سره قوي او د پام وړ اړیکې لري.

۱. د پوهې مدیریت او سازماني فعالیت ترمنځ اړیکه

د کوافیشینټ ارزښت۰.٦٥ دی او د P - ارزښت <0.05 دی په دې توګه، د پوهې مدیریت او سازماني فعالیت ترمنځ اړیکه د پام وړ ده، له همدې امله، مورږ لومړۍ فرضیه منوو.

۲. د پوهې شریکول او سازماني فعالیت ترمنځ اړیکه

د اړیکې کوافیشینټ ارزښت 0.54 دی او د P- ارزښت له 0.05 څخه کوچنی دی، په دې توګه د پوهې شریکولو او سازماني فعالیت ترمنځ قوي او د پام اړیکه موجوده ده، په همدې اساس د څېړنې دویمه فرضیه هم منل شوې ده.

۳. د پوهې غوښتنلیک او سازماني فعالیت ترمنځ اړیکه

د پوهې غوښتنلیک او د سازماني فعالیت ترمنځ قوي او د پام وړ اړیکه موجوده ده، د پوهې غوښتنلیک او سازماني فعالیت لپاره د اړیکې کوافیشینټ ارزښت 0.36 دی او د P- ارزښت له 0.05 څخه کوچنی دی.

۴. د پوهې ترلاسه کول او سازماني فعالیت ترمنځ اړیکه

د پوهې ترلاسه کول او د سازماني فعالیت ترمنځ قوي او د پام وړ اړیکه موجوده ده، د پوهې د لاسته راوړلو او سازماني فعالیت لپاره د ارتباطي کوافیشینټ ارزښت 18 دی او د P- ارزښت له P- 0.05څخه کوچنی دی.

په دې توګه، دا پایله ترلاسه کېداي شي، چې ټول متغیرات د سازماني فعالیت سره مثبته او مهمه اړیکه ولري، د دې څېړنې موندنو دا ښودلې ده، چې د ډېرو پخوانیو ترسره شوو څېړنو سره یو شان والی لري. (Bass & Avolio

د ریګریشن ماډل تحلیل

د ننګرهار ولایت په غیرې دولتي مؤسساتو کې د سازماني فعالیت په اړه د پوهې مدیریت د اغېزو څېړل دي، د تحلیل په برخه کې د ریګریشن ټیسټ په زیاته توګه کارول کېده، په عمده توګه د څېړنې د ازاد متغیر ترمنځ د علت معلومولو لپاره یاد ټیسټ څخه استفاده ترسره کېده. د څو ډوله ریګریشن ماډل یو احصایوي ماډل دیو چې له یو څخه ډېر ازاد متغیرونه لرونکي دي، زموږ د څېړنې پورې تړلي متغیرونه سازماني فعتالیتونه دي په داسې حال کې چې د پوهې شریکول، د پوهې مدیریت، د پوهې غوښتنلیک او د پوهې ترلاسه کول د څېړنې لپاره ازاد متغیرونه دي.

لاندې ورکړل شوې د ریګریشن ماډل پایله ده، چې د SPSS سافټویر له لارې په لاس راغلې ده. لاندې ورکړل شوي ماډل ته د ریګریشن موډل لنډیز ویل کېږي، په ورکړل شوي جدول کې یو مهم ارزښت د R Squre- ارزښت دی، چې دې ارزښت ته د ټاکنې ضمیمه هم ویل کېږي، square-R د متغیرونو ترمنځ د اړیکو مجموعي ځواک اندازه کوي، چې دا د ماډل تشریح ښیي. په ورکړل شوي ماډل کې د square-R ارزښت 0.75 دی، چې غوره او لوړ ارزښت دی، په دې توګه تشریح کیږي، چې په سازماني فعالیت کې د ټول بدلون 75 سلنه بدلونونه د دې ماډل د متغیرونو له امله دي، د تغیر شوي square-R ارزښت 0.74 دی، چې د R Squre - اصلي ارزښت څخه لږ څه

کوچنی دی، چې د دې ماډل لپاره معیاري غلطي 0.1245 ده، لاندې ورکړل شوی ماډل د modal-ANOVA په نوم یادېږي او دا د ټول ماډل د چک کولو لپاره کارول کېږي، چې ارزښت یې د 0.05 څخه کم دی، چې د پام وړ دی.

په دې توګه دا پایله کېدای شي، چې په ټولیزه توګه ماډل ښه سمبال شوی دی، په ورکړل شوي جدول کې چې د ریګریشن کوفیشینټ جدول دی او د ټول ریګریشن کوفیشینټ لنډیز وړاندې کوي، د پوهې مدیریت لپاره د ریګریشن کوفیشینټ ارزښت 0.036 دی دا په دې معنی، چې که چېرې د پوهې مدیریت که د یو واحد په اندازه زیاتوالی وکړي سازماني فعالیت به د 0.036 واحد په کچه زیات شي، د P- ارزښت له 0.5 څخه کم دی او دا د پام وړ خبره ده، له همدې امله لومړی فرضیه منل شوې او باطله فرضیه رد شوې ده، زموږ د څېړنې موندنې د Walumbwa, & Weber, 2009; Chan & Brief, 2005; Hackman & Wageman, 2005; Vroom & Jago, .(2010

Table 4.8: Model Summary				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	td. Error of the S Estimate
1	0.78	0.75	0.74	1245.

د پوهې شریکول په سازماني فعالیت باندې د پام وړ مثبته اغېزه لري، د پوهې شریکولو ارزښت 0.078 دی، دا په دې مانا ده، لکه څنګه چې د پوهې مدیریت د یو واحد په اندازه لوړېږي دا به د نورو ټولو متغیرونو په ثابت ساتلو سره په اوسط ډول د 0.078 واحدونو لخوا سازماني فعالیت ته وده

ورکوي، لـه همـدې امله دویمـه فرضـیه منـل شـوې، زمـوږ د څېړنـې مونـدنې د والمبوا، او ویـبر، ۲۰۰۹ سره څېړنـو سره یـو شـان والي لـري. (Walumbwa, & Weber, 2009; Chan & Brief, 2005; Hackman & Wageman, 2005)

په سازماني فعالیت باندې د پوهې غوښتنلیک مثبت او د پام وړ اغېزه کوي، د پوهې غوښتنلیک ارزښت 0.098 دی. د p ارزښت لـه 0.05 څخـه کـم دی او دا د پام وړ دی، له همدې امله درېیمه فرضیه رد کېږي په دې توګه بیا یـوه نیمګړې فرضیه منل کېږي.

په سازماني فعالیتونو باندې د پوهې لاسته راوړل مثبته او د پام وړ اغېزه کـوي، د پوهې ترلاسه کولو ارزښـت 0.078 دی، د p ارزښـت لـه 0.05 څخـه کـم دی او د پام وړ دی له همدې امله څلورمه فرضیه رد شـوې پـه دې توګـه یـوه نیمګړط فرضیه منل شوې ده.

Table 4.09: Regression Result of the Anaylsis

Variables	Coefficient	Std. Error	t- Statistics	Probability
Constant	0.321	0.032	2.365	0.004
Knowledge Management	0.036	0.003	3.487	0.032
Knowledge Sharing	0.078	-0.254	-4.652	0.045
Knowledge Application	0.098	0.675	3.478	0.036
Knowledge Acquisition	0.078	-0.354	2.785	0.025

مناقشه

د معلوماتو مدیریت په بازار موندنې شرکتونو کې د سیالۍ د ساتلو او فعالیتونو د ښه والي لپاره مهم دی. دا د پروژو روښتیا زیاتوي او د زیانونو مخنیوی کوي، څېړنې ښيي چې د پوهې مدیریت او د سازمان فعالیت ترمنځ مثبت اړیکه شته او هغه شرکتونه چې دې برخې ته لومړیتوب ورکوي، په سیالۍ کې بریالي کېدای شي.

پایله اخیستنه

لکه څنګه چې دا څېړنه په ننګرهار کې په سازماني فعالیت باندې د پوهې مدیریت د اغېزو څېړل ول، د څېړنې موخو ته د رسېدو لپاره ځینې میتودونه باید تعقیب شي، چې په پورته برخو کې وړاندې شوي دي، په نهایي توګه د محاسبې احصایوي وسایلو او میتودولوژۍ پر اساس د څېړنې موندنو ښودلې ده چې، د پوهې مدیریت او سازماني فعالیت لپاره د پییرسن د ارتباط کوافیشینټ ارزښت٦٥.٠دی او د P - ارزښت <0.05 دی. په دې اساس ویلی شو چې د پوهې مدیریت او سازماني فعالیت ترمنځ اړیکه د پام وړ ده، چې له همدې امله مور د څېړنې لومړۍ فرضیه ومنله.

د پوهې شریکولو او سازماني فعالیت لپاره د ارتباطي کوافیشینټ ارزښت 0.54 دی او د P- ارزښت له 0.05 څخه کوچنی دی، د پوهې غوښتنلیک او د سازماني فعالیت ترمنځ قوي او د پام وړ اړیکه موجوده ده، چې د پوهې غوښتنلیک او سازماني فعالیت لپاره د ارتباطي کوافیشینټ ارزښت 0.36 دی او د P- ارزښت له 0.05 څخه کوچنی دی، په همدې اساس د پوهې شریکولو او سازماني فعالیت ترمنځ اړیکه قوي او د پام وړ ده. د پوهې

غوښتنلیک او د سازماني فعالیت ترمنځ سره قوي او د پام وړ اړیکه وجود لري، چې د پوهې غوښتنلیک او سازماني فعالیت لپاره ارتباطي کوافیشینټ ارزښت 0.36 دی او د P- ارزښت له 0.05 څخه کوچنی دی.

سربېره پردې د پوهې مدیریت لپاره د ریګریشن کوافیشینټ ارزښت 0.036 دی دا په دې معنی که چېرې د پوهې مدیریت د یو واحد په اندازه زیاتوالی ومومي سازماني فعالیت به د 0.036 واحد په اندازه لوړ شي. د P- ارزښت له 0.5 څخه کم دی او دا د پام وړ دی. زموږ د څېړنې موندنې د والمبوا، او ویبر، 2009 ترسره شوو څېړنو سره یوشان والي لري (Walumbwa, & Weber, 2009; Chan & Brief, 2005; Hackman & Wageman, 2005; Vroom & Jago, 2010).

اخذلیکونه

1. Ahmed, T. M., Bezemer, C. P., Chen, T. H., Hassan, A. E., & Shang, W. (2016, May). Studying the effectiveness of application performance management (apm) tools for detecting performance regressions for web applications: an experience report. In Proceedings of the 13th International Conference on Mining Software Repositories (pp. 1-12).
2. Baker, L. (2015). Office environment for the multigenerational workforce: A qualitative study of intergenerational knowledge transfer (Doctoral dissertation). The Florida State University.
3. Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive advantage. Journal of Management, *17*(1), 99-120.
4. Bell, A. C. (2017). *Investigative Challenges of Fraud in Microfinance Institutions* (Doctoral dissertation). Utica College.

5. Grant, K. (2015). Knowledge management: an enduring but *Leading Issues in Knowledge* .confusing fashion .26-1 ,*2* ,*Management*

6. *Contemporary strategy analysis and* .(Grant, R. M. (2010 .John Wiley & Sons *.cases: text and cases*

7. C., & Wang, Y. C. (2016). The relationship .Ha, S. T., Lo, M between knowledge management and organizational *Social -Procedia* .performance: a test on SMEs in Malaysia .189-184 ,*224* ,*and Behavioral Sciences*

8. Lee, C. S., & Wong, K. Y. (2015). Development and nowledge management performance validation of k .measurement constructs for small and medium enterprises .734-711 ,(4)*19* ,*Journal of Knowledge Management*

9. creating -Nonaka, I., & Toyama, R. (2015). The Knowledge theory revisited: knowledge creation as a synthesizing -pp. 95) *The essentials of knowledge management* .cesspro .Palgrave Macmillan UK .(110

10. Tan, L. P., & Wong, K. Y. (2015). Linkage between knowledge management and manufacturing performance: Journal of a structural equation modeling approach. 835.-814 ,(4)19 ement,knowledge manag

11. Ton, A. D., & Hammerl, L. (2021). Knowledge management functional team coopetition: A -in the environment of cross Knowledge and Performance systematic literature review. 14. ,(1)5 Management,

12. The effect of knowledge .(Tseng, S. M., & Lee, P. S. (2014 management capability and dynamic capability on Journal of enterprise organizational performance. 179.-158 ,(2)27 information management,

13. Tseng, S. M., & Lee, P. S. (2014).The effect of knowledge mic capability on management capability and dyna *Journal of Enterprise* .organizational performance .179-158 ,(2)*27* ,*Information Management*

14. Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the 180.-171 ,(2)5 Strategic management journal, firm.

15. Wong, K. Y., Tan, L. P., Lee, C. S., & Wong, W. P. (2015). Knowledge Management performance measurement: .ctionsmeasures, approaches, trends and future dire .257-239 ,(3)*31* ,*Information Development*

16. Wong, M.C, Yee, C.Y, Ling, C.C, Lin, E.C, Leong, S.C, Knowledge Management case in Asia/ A case .(2012) study on the effects of implementing a customer knowledge management system to a public transport *Electronic Journal of Knowledge* .corporation .(2)4 ,*Management*

17. Yiu, M., & Law, R. (2014).Review and application of knowledge management and knowledge sharing in ,(7)*19* ,*Asia Pacific Journal of Tourism Research*.tourism .759-737

احسان الله همکار
اقتصاد پوهنځي، اداره او تجارت څانګه، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

په مخابراتي سکتور کې د دندې په رضایت باندې د انعامونو د ورکولو اغېزې

لنډیز

دا څېړنه د ننګرهار ولایت په مخابراتي سکتور کې د دندې په رضایت باندې د انعامونو د ورکړې اغېزې روښانه ګوي، د دې څېړنې موخې ته د رسېدو لپاره څېړونکي د سروې ستراتېژۍ په کارولو سره مثبته تحلیلي او توضیحي څېړنې ډیزاین تعقیب کړی دی، څرنګه چې د یادې څېړنې د ترسره کولو لپاره د ترتیب شوي پوښتنلیک پر اساس له ۱۵۰ تنه ځواب ویونکو څخه ډېټا راټوله شوې وه، په نتیجه کې د محاسبې احصایوي وسیلو او میتودولوژۍ پر اساس د څېړنې موندنو ښودلې ده، چې د دندې د رضایت کچه د انعامونو له ورکړې سره قوي اړیکه (74.7٪) لري. سربېره پر دې د ریګریشن ماډل د لنډیز پر اساس ویلی شو، چې د ریګریشن ماډل 55.8 سلنه توضیحي ارزښت واضح کوي، په پای کې د کوافیشینټ جدول د بیټا ارزښت څرګنده کړې دی، چې که د انعامونو ورکړې ته 1 سلنه په پام کې ونیول شي 1.251٪ مثبت تغیر به د دندې په رضایت کې واقع شي، په پایله کې د څېړنې موندنو ښکاره کړې ده، چې د انعامونو ورکړه او د دندې د رضایت ترمنځ قوي اړیکه شتون لري.

بنسټیزې کلمې: د انعامونو ورکړه، د دندې رضایت، مخابراتي سکټور.

سریزه

هڅونه هغه رواني ځانګړتیا ده، چې د یو چا لپاره د چلونکي په توګه کار کوي، ترڅو نامعلومې موخې ته ورسیږي، د هڅونې اصطلاح اساسآ د هڅونې کلمې څخه اخیستل شوې ده. (Chaudry & Sharma, 2012)

په دې تړاو داسې ویلی شو، چې د خلکو غوښتنې، هیلې او اړتیا پوره والي ته وایي. (Robbins & Judge, (2017 هڅونه د یوې پروسې په توګه تعریفوي، چې د موخې ترلاسه کولو لپاره د یو فرد شدت، سمت او د هڅو دوام حسابوي.

(Ogunaike, Akinbola & Ojo (2014 یادونه کړې ده، چې هڅونه د داخلي ډرایور په توګه هم لیدل کېدای شي چې د دې لامل شي، څو د اقدام کولو پرېکړه ترسره کړي له همدې امله هڅونه یو مهمه داخلي پروسه ده چې اشخاص مجبوریږي، چې د خپل د ژوند موخې ترلاسه کړي، څو پرمخ ولاړ شي. کارمند د هرې ادارې یوه پانګه ده، بشري پانګې د شتمنۍ یوازینۍ اصلي شتمني ده، چې په اسانۍ سره د بدلېدو وړ نه ده. (al, 2016 Ali et)

په ادارو کې کار کوونکي په بېلابېلو طریقو هڅول کیږي، په ساده توګه داسې ویلی شو، چې د کار کوونکو هڅونه د انرژۍ، ژمنتیا او خلاقیت د کچې د انعکاس په توګه تعریف کېدای شي، چې د شرکتونو کار کوونکي خپلو دندو ته راوړي (Shahzadi,et al, 2014). "د کار کوونکو هڅونه د مدیرانو له پالیسیو څخه ده، چې په سازمانونو کې د کار کوونکو ترمنځ د کار مؤثره کول زیات کړي" (Shadare et. al, 2009). دا چاره د مدیریت لپاره خورا ډېره مهمه ده چې د خپلو کار کوونکو هڅولو لپاره لارې پیدا کړي.

هڅونه په یوه موضوع کې د بېلابېلو څانګو د ښکیلتیا له امله د پوهېدو یو اسانه عمل نه دی، د Shahzadi et. al (2014) انګیزه معمولاً په واضح ډول د پوهېدو نه وي؛ بلکې په کمزوري ډول تمرین کېږي له همدې امله چې په دې وپوهېږو څه شی په یوه اداره کې کار کوونکي هڅوي. مدیران باید لومړی د انسان طبیعت او انساني اړتیا درک کړي، ترڅو د دې موضوع په اړه ښه پوهه ترلاسه کړي او په پایله کې به د اغیزناک مدیریت، مشرتابه او د سازمان فعالیت ته دوام ورکړل شي. د دندې رضایت یوه خوندور یا مثبت حالت دی، چې د یو چا د چارو او تجربو د ارزونو پایله ده (Ogunaike, Akinbola & Ojo (2014). Locke (1976) دا هغه مثبت حالت په توګه تعریف کړی دی، چې یو څوک د خپلې دندې له تجربې څخه یې لري، د کار کوونکو دا احساس وي، چې د دوی له دندې څخه څومره کار پوره شوی دی، دا هغه حالت دی چې محصولات زموږ د توقعاتو سره برابر دي یا ډېر دي او خورا مهمه برخه څرګندوي، لکه پخپله کار کول، معاش، د رایج کېدو فرصتونه، نظارت او همکاران دي، چې دې ذکر شوو برخو په اړه یې مثبت عکس العمل ښکاره کړی دی. (Luthans, 1998).

په پایله کې داسې ویلې شو، چې که چېرې کار کوونکي راضي وي د یوې ادارې لپاره به ګټې لاسته راوړي او که چېرې نا رضایت ولري، نو بیا دا به خرابې پایلې ولري، چې په ادارو کې به د کرامندانو تغیر، غیر حاضري، کم تولید او د نورو لامل شي.

Rusbult et al, (1988) ټینګار کړی دی، چې نا رضایتي د کار کوونکو لپاره د دندې د پرېښودو لوی عامل ګڼل شوی دی. د دندې رضایت د کار

کوونکو هڅونې سره تړاو لري، چې باوري او مطمین کار کوونکي د خپلو کارونو د پوهېدو او ترسره کولو لپاره ډېر وخت تېروي، د پایلې په توګه داسې ویلی شو، چې هغه کار کوونکي چې له خپلو دندو څخه رضایت ولري، تمه ترې کېږي چې قوي انګېزه له ځانه سره ولري.

د Manus and Graham (2003) د څېړنې له مخې په ټولو انعامونو کې د ټولو ډولونو انعامونه شامل دي، چې عبارت دې له: غیر مستقیم، مستقیم، داخلي او خارجي انعامونه، د انعامونو د ورکړې سترایېژي په عمومي توګه د سوداګرۍ له ستراتېژیو سره یوځای شوې ده؛ مګر دوی په افقي ډول د نورو ستراتېژیو سره همغږي شوي دي، څو داخلي ثبات ترلاسه شي، لکه څنګه چې Armstrong and Brown (2006) په خپلې یوې ترسره شوې څېړنه کې ټینګار کوي، چې د منابعو او انعامونو د ورکړې ستراتېژۍ باندې تمرکز کوي یا په ټولنه کې د سیالانو څخه د اړتیا وړ مهارتونه او تجربې ترلاسه کوي.

د Khawaja Jehanzeb et al, (2012) د انعامونو درجې، هڅونه او د کار کوونکو رضایت د سعودي عربستان په بانکي سکټورونو کې قوي اړیکه لري، د کار کوونکو د رضایت د زیاتوالي په موخه د انعامونو د ورکړې اغېزناکو سیستمونو د پلي کولو په اړه پرېکړه کوي. (Narsee, 2012)

اجباري معاش د افرادو لپاره یو معاش دی، چې د کار کوونکو لخوا ترتیب شوي فعالیتونه، وړتیا، ونډې او خدماتو پوري اړه لري، چې د مساواتو له تیوریو سره سم وېشل کېږي. (Khan et. al, 2010)

دا څېړنه د هڅوني په يوه مهم فکتور باندې متمرکز شوې ده، يعنې انعامونه په داخلي او خارجي انعامونو وېشل شوي دي، په دې څېړنه کې هغه کار کوونکي شامل دي، چې د ننګرهار ولايت په مخابراتي سکتور کې کار کوي، چې په مخابراتي سکتورونو کې د دندې رضايت باندې د انعامونو د ورکړې اغېزې مطالعه او وڅېړل شي.

انعامونه

انعام يو مفهوم دی، چې په وروستيو کلونو کې يې د پام وړ دلچسپي ترلاسه کړې ده، ځکه چې د دې وړتيا لري چې پر دواړو کار کوونکو او ادارې اغېز وکړي، کار کوونکي د خپلې ادارې لپاره د ارزښت احساس کوي، که چېرې هغه ته په مناسب ډول انعام ورکړل شي د سازماني موخو ترلاسه کولو لپاره به زيات او سخت کار وکړي او لا نور کار ته به هڅول کېږي.

له همدې امله Markova and Ford (2011) په دې باور دی، چې د شرکتونو ريښتينې بريا د کار کوونکو له ليوالتيا څخه رامينځته کېږي، ترڅو خپل خلاقيت، وړتياوې او پوهه د شرکت په ګټه وکاروي له همدې امله دا د ادارو دنده ده، چې دا مثبته هڅونه زياته کړي، د رقابتي بازار په چاپيريال کې د سوداګرۍ بريا او بقا په لويه کچه د دې بشري سرچينو (کار کوونکو) ته د انعامونو د ورکړې کڅوړو پورې اړه لري، په پايله کې پخوانيو څېړنو جوته کړې، چې په زياته کچه د کار کوونکو هڅول هر شرکت يا اداري لپاره د رقابتي سيالۍ د ګټو په توګه کار کوي؛ ځکه چې د دوی فعاليتونه يو سازمان خپلو موخو لاسته راوړلو ته رسوي (Sajuyigbe, Olaoye & Adeyemi, 2013).

Luthans (2000) انعامونه په دوه کټګوریو وېشي، مالي او غیر مالي انعامونه او استدلال کوي، چې دواړه که په مثبت ډول وکارول شي د کار کوونکو رضایت لوړ وي، هغه زیاته کړې ده، چې په مالي انعامونو کې د فعالیت لپاره معاشونه لکه د فعالیت بونس، کمیشن، لاربسوونې او ډالۍ شاملې دي، په داسې حال کې چې غیر مالي انعامونه غیر مادي یعني د نغدو پورې اړه نه لري او په دې کې د ټولنیزې پېژندنې رایج کول، ریښتینې ستاینه، د کار شرایط او د کار خوندیتوب شامل دي، له بلې خوا داسې ویلی شو، چې بهرني انعامونه د پام وړ مالي یا نغدي انعامونه دي چې پخپله د دندې یا د کار کوونکو لخوا ترسره کېږي (Hafiza, et al., (2011); Ozutku (2012.

په بهرنیو انعامونو کې دا ډول عناصر شامل دي، لکه معاش، د کار خوندیتوب، رایج کېدنه، شخصي دفتري ځای او ټولنیز اقلیم دي (Mahdi, Zin, Nor, Sakat & Naim 2012; Ozutku, 2012).

د (Sofijanovaet al., (2014 په وینا کار کوونکي د بېلابېلو انعامونو لکه معاش ته ترجیح ورکوي، چې په مساوینه، غیر واضح او د دوی د هیلو او اړتیاو سره سم وي، کله چې د معاشونو سیستم عادلانه وګڼل شي د کار غوښتنې، انفرادي مهارتونو کچې او معیارونو سره برابر معاشونه د کار کوونکو رضایت د زیاتوالي احتمال په کې لیدل کېږي په همدې ډول هغه اشخاص چې د پروموشن تصمیمونه په عادلانه توګه ترسره کوي احتمال لري د خپلو دندو څخه رضایت تجربه کړي او همدارنګه که چېرې د تقاعد پلان او نورې ګټې په کې ځای پرځای شوې وي، نو د کار کوونکو راتلونکی به خوندي وي، په دې توګه به د کار کوونکو رضایت زیات شي.

سازمانونه عموما د خپلو کار کوونکو څخه تمه لري، چې دوی ته سپارل شوې دندې د اعتبار وړ او د دوی لپاره ټاکل شوي معیارونو سره سم ترسره کړي او همدارنګه د تاسیساتو د اداره کولو مقررات مراعات کړي، ترڅو سازماني موخو ته ورسېږي. کار کوونکي د دې په بدل کې چې دوی یې ادارو ته کوي له ادارو څخه تمه لري، چې دوی ته د هڅو او ونډې د جبران په توګه مناسب او کافي انعامونه ورکړل شي، یعنې په معاشونو، پروموشن، خوندي کاري چاپیریال او د کار امنیت د نورو شیانو په توګه ورکړي. (Alam et al., 2013; Mujtaba & Shuaib, 2010)

له همدې امله د انعامونو د ورکړې سیستم باید دا توپیرونه او غوره والی ولري، څو د کارګرانو ځانګړې اړتیاوې پوره کړي، غیرې موثره جایزې د کار پورې اړوند منفي پایلو لامل کیږي، لکه د کار کوونکو لوړ تغیر، د کار کوونکو رضایت کمول، سازمان ته ژمنتیا او وفاداري کمېدل دي. (Hofmans, Gieter & Pepermans, 2012)

عموما انعامونه د کار په ځای کې د کار کوونکو په چلند اغېز کوي، په دې توګه Horner (2009) دې نتیجې ته ورسیده، چې انعامونه د مناسب چلند هڅونې او د نامناسب چلند د مخنیوي لپاره مهم دي.

بهرنې انعامونه

د فعالیت اړوند معاش، اضافي معاش، بنسټیز معاش، اضافي وخت او نورو برخو ته بهرنی ګټې وایي، چې د سازمان لخوا وړاندیز کیږي. (Newman, A. and Sheikh, A., 2012)

دې څېړنې موندلې ده، چې خارجي ګټو او معیاري ژمنو ترمنځ د باور مثبته اړیکه شتون لري، خارجي انعامونه د هغو زیانونو څخه عبارت دي، چې پرسونل ته په واک کې ورکول کېږي، چې په مستقیم او یا غیر مستقیم ډول وي، مستقیم زیان د معاش یا اعزاز ورکولو، رخصتی، د ګټې شریکولو، د ونډې تقسیم او د پرسونل د فعالیتونو پر اساس نور بونسونه دي. غیر مستقیمه جایزه د پرسونل د هوساینې لپاره تادیه کېږي، لکه د حادثې په وخت کې بیمه، د زاړه عمر بیمه، د رخصتی اعزاز، د ناروغۍ تخصیص په حالت کې نغدې جایزې ورکولو ته وایي، غیر نغدې انعامونه کېدای شي هغه څه وي، چې شرکت یې خپل پرسونل ته په اضافي شکل ورکوي.

Tsai (2005) دې نتیجې ته رسېدلی و، چې بهرني انعامونه د نغدي انعامونو په شمول د کار کوونکو د تواقعاتو پوره کولو لپاره ورکول کېږي، ترڅو دوی وهڅول شي. لیکوال په خپله ترسره شوې څېړنه کې لیکلي دي، چې د "کارکردګۍ لپاره نغدې تادیې" مفهوم کارولی او دا یې د کار کوونکو د تولید اعظمي کولو لپاره د هڅونې خورا اغېزناک تخنیک په توګه پېژندلی دی، په هرصورت څېړنې پایلې دا ښکاره کړي ده، چې د فعالیتونو د ترسره کولو لپاره د پیسو اغېز لنډ مهاله دی.

داخلي انعامونه

د خپلواکۍ په نوم په اوسنو معصرو ادارو کې د موثریت او مناسب مدیریت سره د کار کولو وړتیا ده کوم چې یو داخلي محرک دی. (Hackman, J.R. and Oldham, G.R., 1976).

دا پــه مثبــت ډول د نورمالــه ژمنــې کولــو سره اړه لــري، د دې حقیقــت لــه املــه چــې د کـــار کوونکـــو داخـــلي رواني بـــاور تـــه خـــدمت کـــول دي. .(Williamson, 2009)

(Torrington and associates (2009 په وینا غیر نغدي انعامونو لپاره نورې بیلابیلې اصـلاح ګـانې هـم کـارول شـوي دي، چـې د کـار کوونکـو رضـایت لوړوي، په ځانګړې توګه هغه کار کوونکي، چې د نورو کار کوونکو په پرتلـه لوړ تولید ترلاسـه کـوي، څېړونکـو د انعـامونو د ورکـړې سیسـتمونو کـې دوه کټګورۍ کارولي، کوم چې بهرني او داخـلي انعامونـه دي. خـارجي انعامونـه عموما د مالي انعامونو سره تړاو لري که څه هم په دې کې کیـدای شي سـتاینه د لیکنې په بڼه وي.

(Serwar and Abugre, (2013 لخوا ترسره شوې څېړنې ښـودلې، چـې پـه خداماتي کار کوونکو کې د انعـامونو او دنـدې رضـایت تـرمنځ مثبتـه اړیکـه شتون لري، دوی دې پـایلې تـه ورسـېدل، چـې مثبتـه اړیکـه د مـدیرانو لخـوا کارول کېداې شي، ترڅو د کافي انعامونو چمتو کولو له لارې د کار کوونکـو ترمینځ د دندې رضایت لوړ کړي، د دندې د رضایت زیاتوالی کـار کـوونکي هڅوي، چې د لوړې کچې موثریت سره د محصولاتو زیاتوالي لپاره هم هڅه وکـړي. هغـه څېړنـه چـې د (Pratheepkanth, (2011 لخـوا تـرسره شـوې وه ښودلې وه، چې د کار کوونکو هڅـونې او د انعـامونو د ورکولـو تـرمنځ مثبتـه اړیکه شتون لري، چې د دوی څېړنه د سری لنکا په سـوداګریزو بـانکونو کـې ترسره شوې وه.

د دندې رضايت

د دندې رضايت داسې تشريح کېږي، چې يو کس د خپلې دندې څخه څومره راضي دی د Balzar et al., (1997) په وينا لکه څنګه چې په Jehanzeb et al., (2012) يې يادونه کړې ده د دندې رضايت يو احساس دی، چې کار کوونکي يې د خپل کاري چاپيريال او د کار په اړه لري له همدې امله د دندې رضايت د مطلوب ارزښت په توګه پېژندل کېږي. (Brief and Weiss, 2002).

Zafar et al., (2014) روښانه کړه، چې باور لرونکي کار کوونکي به د نا راضي کار کوونکو په پرتله په خپلو کارونو کې د ډېر وخت لپاره مصروف وي، سربېره پر دې مطمين کار کوونکي په ښه يا بدو شرايطو کې تغيرات مني په همدې اساس د پايلې په توګه هغه څوک چې له خپلو دندو څخه راضي وي او خوند ترې اخلي تمه ترې کېږي چې قوي انګېزه له ځانه سره راوړي دا هم د Locke (1969) ترسره شوې څېړنې سره به يو شان والي لري، لکه څنګه چې په Ogunaike, Akinbola & Ojo (2014) کې يادونه شوې ده، چې د دندې رضايت د کار کوونکو ترمنځ د مثبت احساس رامينځته کولو په توګه کارول کېږي، چې په پايله کې د ځواکمنتيا لپاره د هيلو مثبت احساساتي غبرګون ښکاره کوي.

د انعامونو ورکولو او د دندې رضايت ترمنځ اړيکه

يوه څېړنه چې د Angila (2016) لخوا ترسره شوې، چې د څېړنې اصلي موخه په انګلستان کې د Tesco قضيې په پام کې نيولو سره د کار کوونکو فعاليت باندې د انعامونو د اغېزو تحليل و، د څېړنې ځانګړې موخې د

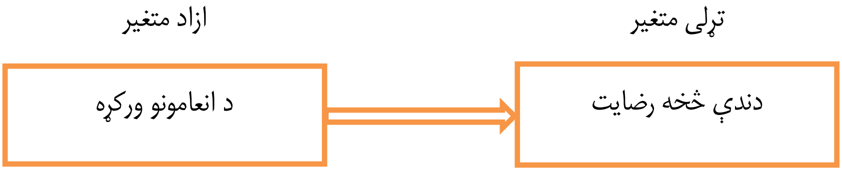
انعامونو د ورکړې ارزونه وه، چې د ټیسکو لخوا کارول کېده. په ټیسکو کې د انعام د ورکړې سیستم تر ټولو غوره طریقه وه او د ټیسکو مدیریت ته سپارښتنې شوې وې، څو دوی د اوسني اجرائیوي جوړښت ته وده ورکړي، د دې څېړنې د پایلو تحلیل کولو لپاره کیفیت او کمیت دواړه طریقې سره برابروالی لري، کمیتي معلومات د پوښتنلیک له لارې راټول شوي ول، چې د ټیسکو 44 کار کوونکو باندې وېشل شوي و او د مرکې له لارې یوه بله سروې هم ترسره شوې وه، چې په کې 5 مدیرانو شامل ول.

SPSS سافټویر په واسطه راټول شوي معلومات تحلیل شوي دي، چې په کې د فریکونسۍ تحلیل، اړیکو تحلیل او د ریگریشن تحلیل ترسره شوی دی، سربېره پر دې د موضوعي تحلیل تخنیک د مرکې له لارې د راټولو شوو معلوماتو لپاره کارول شوی و، احصایوي موندنو له مخې د انعامونو او کار کوونکو فعالیت ترمنځ مثبته اړیکه وه او 1 (0.0678) ته نږدې وه، چې د څېړنې ازاد متغیر په قوي ډول یو له بل سره اړیکه لري. سربیره پر دې په ټیسکو کې د مدیرانو سره ترسره شوو مرکو پر اساس دا په گوته شوې، چې دواړه داخلي او بهرني انعامونو ورکړه د یوې ادارې بریا لپاره خورا مهم دي.

د Admassie (2019) په وینا د انعامونو مدیریت د انعامونو پالیسي پلی کولو او ارزونې پورې اړه لري، چې د سازمان او ټیم موخو ترلاسه کولو کې پوره برخه اخلي، د کارمند رضایت هغه درجه ده، چې یو کارمند د کار او سازمان په اړه مثبت احساسات لرل دي، د پورته فکتورونو په اړه داسې انگېرل شوي دي، چې انعامونو ورکول د کارمند د دندې رضایت کچه لوړه وي.

Herman (2016) یادونـه کـړې ده، چـې د انعـامونو پـه ورکولـو سره کارمنـد اغیـزمن کېـږي. (Bowen et. al 2008; Holmes, 2012). پـه Godfrey (2014) د څېړنو پر اساس هغه انعامونه چې د بهرنیو فکتورونو لاندې راځي د دندې په رضایت لوی اغیز کوي له همدې امله دا د Robbins (2001) تـرسره شوې څېړنې سره یوشان والي لري، هغه تشریـح کـړې ده، چـې د هرزبـرگ د هڅونې تیوري وایي، چې معاش یو لـه هغـو حفـظ الصـحي فکتورونـو څخه دی، چې د دندې ناخوښي له مینځه وړي، معاش یـو فکتـور دی، چـې د کـار کوونکو د نا رضایتی لامل گرځي کوم، چې د بهرنیو فکتورونو لاندې پـه پـام کې نیول کېږي. (Herman, 2016)

د ترسره شوې څېړنې مفهومي چوکاټ



د راټولې شوې ډېټا تحلیل په یاده څېړنه کې ترسره شوی دی پـه داسـې حـال کې، چې د اړیکو د کتنې تحلیل د انعامونو د ورکړې او دندې رضایت ترمینځ اړیکو لپاره ترسره کېږي، د ازاد متغیر ریگریشن ماډل معادله په لانـدې شـکل ده:

$JS = a + b_1 (R_1) + E$.....1

چېرته چې:

JS = د دندې رضایت

a = ثابت

B1 = د خط ثابت

R = انعامونه

E = د غلطي عدد

د څېړنې میتودولوژي

د کمیتي ډېټا تحلیل کولو لپاره، چې د دندې په رضایت باندې د انعامونو د ورکړې اغېزې څېړل شوې دي، د معلوماتو د راټولولو لپاره د ننګرهار ولایت کې په مخابراتي سکټورنو کې له کار کوونکو څخه لومړني معلومات د پوښتنلیک له لارې راټول شوي دي او د مقداري معلوماتو تحلیل لپاره کارول شوي دي، په دې څېړنه کې د معلوماتو تحلیل لپاره توضیحي احصایه، د اړیکو میټریکس او ریګریشن ماډلونه کارول شوي.

د معلوماتو تحلیل او تفسیر کول

ډیموګرافیکه احصایه

۱. جدول: ډیموګرافیکه احصایه

Statistics

		Gender	Martial_status	Age	Education	Experience	salary of employee
N	Valid	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0

سرچینه: SPSS سافټویر

په پورته ورکړل شوي جدول کې ټول معتبر ارزښتونه ښکاره کېږي، په ورکړل شوي جدول کې لیدل کېږي، چې په ۱۵۰ پوښتنلیکونو کې هیڅ ورک یا پاتي پوښتنلک شتون نه لري، چې ټول پوښتنلیکونه په سمه او بشپړه توګه ډک شوي.

۲. جدول: جنسیت

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	129	86.0	86.0	86.0
	Female	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

سرچینه: SPSS سافټویر

په یاده څېړنه کې د کار کوونکو جنسیت په چلند او فعالیتونو بانـدې د پـام وړ اغېز لـري، جنسـیت متغیـر نـاخپلواک متغیـر دی، چې پـه پوښـتنلیک کـې د کارمند جنسیت په اړه پوښتنې شاملې وې، په پورته ورکړل شوي جدول کې د جنسیت د تناسب لنډیز وړاندې شوی دی، په څېړنـه کـې ۱۲۹ نارینـه ځـواب ویونکي او د ښځینه ځواب ویونکو شمېر یـوازې ۲۱ دی، د نارینـه او ښـځینه ځواب ویونکو سلنه په ترتیب سره ۸٦ سلنه او ۱۴ سلنه ده، چې په یاده څېړنـه کې د ښځینه ګډون کوونکو تناسب د نارینه وو پر پرتله خورا کم دی، چـې دا په هېواد کې زموږ د ټولنې د کلتور ښګارندوی کوي.

۳ جدول: مدني حالت

Martial_status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	single	67	44.7	44.7	44.7
	Married	83	55.3	55.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

سرچینه: SPSS سافټویر

مدني حالت يو کيفي متغير دی، چې د ځواب ويونکو څخه د دوی د مدني حالت په اړه پوښتنه کېږي، ډېرو څېړنو ښودلې، چې د واده شوي انسان حالت د هغه په چلند او سازماني مسايلو کې حياتي اغېز لري، د ۱۵۰ ځواب ورکوونکو څخه ۸۳ ځواب ورکوونکي، چې د ۳۰.۵۵ سلنه کېږي، واده شوي دي په داسې حال کې چې يوازې ۷۷ کار کوونکي مجردان دي، چې په دې توګه ۷۰.۴۴ سلنه ځواب ويونکي ناواده شوي دي.

۴ جدول: عمر

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	61	40.7	40.7	40.7
	36-44	52	34.7	34.7	75.3
	45-55	34	22.7	22.7	98.0
	>55	3	2.0	2.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

سرچينه: SPSS سافټوير

عمر يو له مهمو فکتورونو څخه دی، چې په جلال آباد کې په مخابراتي سکټورونو کې د استخدام په پروسه کې په پام کې نيول کېږي، په پورته ذکر شوي جدول کې په څېړنه کې د ګډون کوونکو کار کوونکو عمر ښودل شوی دی، په ورکړل شوي جدول کې ليدل کېږي، چې لومړی ګروپ تر ټولو لوړ ګروپ فريکونسي لري، له ۱۵۰ ګډونوالو څخه ۶۰ تنه کارکوونکي، چې ۴۱ سلنه جوړوي عمرونه يې له ۲۵ نه تر ۳۵ کلونو پورې دي په داسې حال کې چې ۵۲ تنه کارکوونکي چې ۳۵ سلنه جوړوي د ۳۶ څخه تر ۴۴ کلونو پورې عمرونه لري او همدارنګه د ۳۰ کارکوونکو په ډله کې له ۴۴ تر ۵۵ کلونو پورې عمرونه شته دي، چې دا هم ليدل کېدای شي، چې د ۱۵۰ کار

کوونکو څخه یوازې ۳ کار کوونکي شتون لري، چې د ۵۵ کلونو څخه ډېر عمر لري، چې دا ټول ذکر شوي عمر لرونکي کار کوونکي په مخابراتي سکتور په مدیریت کولو کې دندې ترسره کوي.

۵ جدول: تحصیل کچه

Education

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Undergradute	40	26.7	26.7	26.7
	Gradute	96	64.0	64.0	90.7
	Master	14	9.3	9.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

سرچینه: SPSS سافټویر

په مخابراتي سکټور کې د کارمونډنې او کار کولو لپاره اکاډمیکو څانګړو د زده کړو ته اړتیا ده، په مخابراتي سکتور کې د دندې لپاره د زده کړو د اړتیا کچه د دندې ټاکلو پورې توپیر لري، په پورته ورکړل شوی جدول کې د مخابراتي شرکتونو د ټاکل شوو کار کوونکو د تحصیل کچې په اړه لنډیز وړاندې شوی، دا لیدل کیږي، چې په مخابراتي سکتور کې ډېری غوره شوي کار کوونکي د لیسانس کچې پورې زده کړې لري، چې په همدې اساس په ټاکل شوې نمونه کې ډېری کار کوونکو د لیسانس کچې پوري زده کړې درلودې، چې ټول ۹٦ تنه کار کوونکي د لیسانس کچې پوري زده کړې لري، چې په څېړنې کې د برخه اخیستونکو له ډلې ٦۴ سلنه جوړوي په داسې حال کې چې یوازې ۱۴ کار کوونکي د ټولې نمونې ۳.۹ سلنه دي د ماسټرۍ کچې پوري زده کړې لري. په دې توګه دې پایلې ته رسېږو، چې شرکتونه باید په سمه توګه پاملرنه وکړي، څو د خپلو کار کوونکو د زده کړې د کچې لوړولو

لپاره یو اغیزناک پلان رامینځته او ترتیب کړي، چې وکولای شي لوړې زده کړې ترسره کړي، څو د کار کوونکو ادارای ظرفیت لوړ شي.

۶ جدول: کاري تجربه

Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-3	17	11.3	11.3	11.3
	4-5	51	34.0	34.0	45.3
	6-10	53	35.3	35.3	80.7
	>10	29	19.3	19.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

سرچینه: SPSS سافټویر

د کارمند کاري تجربه په سازماني او انفرادي فعالیت باندې د پام وړ اغېزه لري، ډېرو پخوانیو څېړنو دا ثابته کړې ده، چې تجربه لرونکي کار کوونکي د نویو او تازه فارغ شوو یا بې تجربې کار کوونکو په پرتله ډېر ګټور، هڅونکي او ژمن دي، چې په مخابراتي سکټور کې ډېر اهمیت لري، همدارنګه کاري تجربه د ګمارنې په پروسه کې یو اړین عنصر ګڼل شوی دی.

په مخابراتي سکټور کې د هرې تخنیکي دندې لپاره یو ځانګړي کاري تجربه لرونکي کس ته اړتیا ده، په پورته ورکړل شوي جدول کې په څېړنه کې د برخه اخیستونکو د تجربې کچه روښانه شوې، د ۱۵۰ کار کوونکو څخه یوازې ۲۹ برخه اخیستونکي، چې د ټولې نمونې ۱۹ سلنه استازیتوب کوي، د ۱۰ کلونو څخه زیاته تجربه لري.

۵۳ برخه اخیستونکي، چې د نمونې ۳۵ سلنه ده د ۶-۱۰ کلونو پورې مسلکي تجربه لري، د ۱۵۰ګډون کوونکو څخه یوازې ۵۱ برخه اخیستونکي د ۴

څخه تر ۵ کلونو پورې کاري تجربه لري، په داسې حال کې چې د ټاکل شوې نمونې ۱۱ سلنه د ۳ کلونو څخه کمه تجربه لري، چې د عمر په دې ډله کې د مخابراتو په سکټور کې تازه فارغ شوي او نوي استخدام شوي کار کوونکي هم شامل دي، په دې توګه د پورتنيو معلوماتو پر بنسټ دې پايلې ته رسېږو، چې د مخابراتو په سکټور کې ډېری کار کوونکي کمه تجربه لري، له همدې امله د کار کوونکو د فعاليت د زياتوالي او د لرې بې تجربې کار کوونکو هڅونې لپاره د اغېزناک او مناسب سيستم لازمي او ضروري دی.

۷ جدول: د کار کوونکو معاش

salary of employee

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25000-40000	81	54.0	54.0	54.0
	40001-55000	56	37.3	37.3	91.3
	55001-140000	13	8.7	8.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

سرچينه: SPSS سافټوير

معاش يو مهم خارجي فکتور دی، چې کولای شي د کار کوونکو په فعاليت او د دوی په هڅونه اغېز وکړي، بشري سرچينو لپاره معاش يو ډېر مهم فکتور دی، چې د نورو فکتورونو په پرتله د کار کوونکو فعاليت او هڅونې باندې خورا قوي او مثبته اغېزه لري. دا وليدل شول چې په مخابراتي سکتور کې د نورو عامه سکتورونو او نورو خصوصي سکتورونو په پرتله غوره او مناسب معاش ورکوي. لومړنی معاش يې له ۲۵۰۰۰ افغانيو څخه شروع کېږي، په پورته ورکړل شوي جدول کې د مخابراتو په سکتور کې د ټاکل شوو کار کوونکو معاشونه ښودل شوي دي، ليدل کېږي، چې ۲۸ تنه مامورين چې د

ټولې نمونې ۵۴ سلنه جوړوي، میاشتنی معاش یې له ۲۵۰۰۰ څخه تر ۵۰۰۰۰ پورې دی، په دې معنی چې د ټاکل شوې نمونې له ۵۰ سلنه څخه زیات کار کوونکي له ۲۵۰۰۰ څخه تر ۴۰۰۰۰ پورې معاش لري. د څېړنې ۶۵ برخه اخیستونکي چې ۳۷ سلنه جوړوي له ۴۰۰۰۱ څخه تر ۵۵۰۰۰ پورې معاش ترلاسه کوي، په داسې حال کې چې یوازې ۱۳ کار کوونکي چې ۸.۷ سلنه جوړوي میاشتني معاش یې ۵۵۰۰۰ افغانۍ دي، په دې توګه دې پایلې ته رسیږو، چې د مخابراتو په سکتور کې کار کوونکي په زړه پورې معاشونه ترلاسه کوي او دا به د کار کوونکو په فعالیت او هڅونې مثبت اغېز ولري.

تشریحي احصایه

۸ جدول

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rewards_System	150	46.36	93.64	73.4061	15.62434
Job_Satisfaction	150	38.46	89.23	71.9167	15.71548
Valid N (listwise)	150				

سرچینه: SPSS سافټویر

د توضیحي احصایې جدول ښکاره کوي، چې تر ټولو کم ارزښت، اعظمي ارزښت، د راټولې شوې ډېټا تفسیر او د دې تفسیر څخه د معلوماتو معیاري انحراف څرګندول دي. په جدول کې ورکړل شوي ډېټا ښودلې ده، چې د ترسره شوې څېړنې ځواب ورکوونکي د ټاکل شوو مؤسساتو ۱۵۰ کار کوونکي دي، د انعامونو دورکړې سیستم په اړه راټول شوي معلوماتو کې تر ټولو کم ارزښت ۳۶.۴۶ دی او د دندې څخه رضایت ۴۶.۳۸ سلنه دی په داسې حال کې چې د انعامونو د ورکړې سیستم اعظمي ارزښت ۶۴.۹۳ سلنه

دی او د دندې رضایت ۲۳.۸۹ سلنه دی، سربېره پر دې د انعامونو د ورکړې سیستم اوسط ۴۱.۷۳ دی او د د دندې څخه رضایت ۹۲.۷۱ سلنه دی، د ټولو سره سره د ازاد متغیر معیاري انحراف ٦۲.۱۵ سلنه دی او ناخپلواک متغیر ۷۱.۱۵ سلنه دی.

د اړیکو د میټریکس ماډل

۹ جدول: د اړیکو میټریکس ماډل تحلیل

Correlations

		Rewards_ System	Job_ Satisfaction
Rewards_System	Pearson Correlation	1	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	150	150
Job_Satisfaction	Pearson Correlation	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	150	150

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

سرچینه: SPSS سافټویر

د اړیکې میټرکس د څېړنې په ماډل کې د متغیرونو ترمنځ د اړیکو شودلو لپاره کارول کېږي، د اړیکې میټریکس د (-۱ او +۱) په حد کې راځي، چېرې چې د ارتباط پایله صفر شي، دا په دې مانا چې د څېړنې ماډل او د متغیر ترمنځ هیڅ اړیکه شتون نه لري، که پایله له صفر څخه زیاته وي دا د متغیرونو ترمنځ مثبته اړیکه منعکس کوي په داسې حال کې، چې د صفر څخه ټیټه وي د متغیرونو ترمنځ منفي اړیکه په پام کې نیول کېږي. په ورکړل شوي جدول کې ارزښت ښیي چې د انعامونو ورکړې سیستم او دندې رضایت تر مینځ قوي مثبته (۷.۷۴٪) یا (۱/۷۴۷.۰) اړیکه شتون لري، په داسې حال کې چې د ترسره شوې څېړنې ماډل د ۰۱.۰ یا ۹۹٪ باور کچې پوري د پام وړ دی.

د ریګریشن ماډل

۱۰ جدول: ریګریشن ماډل تحلیل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747a	.558	.555	10.48191

a. Predictors: (Constant), Rewards_System

سرچینه: SPSS سافټویر

د دې ماډل اصلي لنډیز د Square-R د ارزښت پر اساس د ریګریشن ماډل په توضیحي ځواک باندې دی، اوس د Square-R ورکړل شوی ارزښت دا ښرګندوي، چې د دې ریګریشن ماډل توضیحي ځواک ۱/۵۵۸.۰ یا ۸.۵۵ سلنه دی، دا په دې مانا ده، چې د ریګریشن ماډل پورې تړلي متغیرونو ۸.۵۵ سلنه د انعامونو د ورکړې سیستم لخوا تشریح شوي، په داسې حال کې چې پاتې ۲.۴۲ سلنه د دندې په رضایت باندې د نورو متغیرونو اغېزې ګنډل کېږي. سربېره پر دې Square-R د راټولو شوو معلوماتو پر اساس د ریګریشن ماډل تشریحي قوت د ښودلو لپاره کارول کېږي، دا ارزښت تل د Square-R ماډل لنډیز ځخه ښکته راځي، تغیر Square-R د ۱/۵۵۵.۰ یا ۵.۵۵ سلنه دی دا په دې مانا ده ،چې د راټولو شوو معلوماتو پر اساس د دندې د رضایت متغیر باندې د نورو فکتورونو اغېز موجود دی.

۱۱ جدول: د ANOVA ماډل تحلیل

ANOVAb

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20538.641	1	20538.641	186.935	.000a
	Residual	16260.825	148	109.870		
	Total	36799.466	149			

a. Predictors: (Constant), Rewards_System
b. Dependent Variable: Job_Satisfaction

سرچینه: SPSS سافټویر

د ANOVA په ترسره شوي ټیسټ کې چې په جدول کې واضح توګه ښکاري چې د "F" ارزښت یو پرمختللی ماډل او ښه ارزښت دی ځکه چې د "F" ارزښت د "4" څخه ډېر دی او ماډل یې د 0.01 کچې یا 99 سلنې پورې د پام وړ دی.

۱۲ جدول: ثابت کوافیشینټ ماډل تحلیل

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.757	4.124		14.063	.000
	Rewards_System	1.251	.055	1.747	13.672	.000

a. Dependent Variable: Job_Satisfaction

سرچینه: SPSS سافټویر

د "B" ارزښت په ازاد متغیر کې د یو واحد د بدلون له امله ناخپلواک متغیر کې بدلون منځته راوړي او د "t" ارزښت د فرضیې ازموینې پورې اړه لري، په داسې حال کې چې د "t" ارزښت د (-۲ او +۲) حد څخه بهر وي، نو بیا فرضیه رد کېږي. د "B" ارزښت ښودلې ده که چېرې د انعامونو د ورکړې په سیستم کې یو واحد په اندازه بدلون رامنځته شي، نو د دندې په رضایت کې ۱.۲۵۱ سلنه بدلون راولي، سربیره پر دې د څېړنې نیمګړې فرضیه رد شوې ده او بدیله فرضیه یې د ترسره شوي څېړنې لپاره منل شوې ده دا؛ ځکه چې د ریګریشن ماډل "t" ارزښت د (-۲ او +۲) حد څخه بهر دی او null دا ښیي، چې د ترسره شوي څېړنې فرضیه رد شوې ده، چې په پای کې دا بله بدیله فرضیه منل کېږي. دا جدول د ریګریشن ماډل اهمیت ښودلو لپاره هم کارول کېږي؛ لکه څنګه، چې په تېرو جدولونو کې ښودل شوي دي، چې ماډل د

۰۱.۰ کچې پورې د پام وړ دی په همدې اساس ورته پایله د ریگریشن ماډل کوافیشینټ جدول کې هم ده.

مناقشه

دا څېړنه ښيي چې تحرک هغه رواني ځانګړتیا ده، چې شخص هڅوي، ترڅو یوې ټاکلې موخې ته ورسېږي، دا د کارمندانو انرژي، ژمنه او خلاقیت زیاتوي او د مدیریت یو مهم سیاست دی. د دندې خوښي د کارمندانو د توقعاتو پوره کېدو پورې تړاو لري او انعاماتو سیستم په دې کې مهم رول لوبوي، څېړنې ښيي چې انعاماتو سیستم د کارمندانو د خوښۍ او فعالیت په لوړولو کې پیاوړی تاثیر لري.

پایله اخیستنه

لکه څنګه چې په دې څېړنه کې د مخابراتو په سکتور کې د دندې په رضایت باندې د انعامونو د ورکړې سیستم اغېزې مطالعه شوي، څېړونکي د څېړنې موخو ته د رسېدو لپاره ځینې میتودونه وړاندې کړي، چې په پورته برخو کې بیان شوي دي. په پایله کې د محاسبې احصایوي وسیلو او میتودولوژۍ پر اساس د څېړنې موندنو ښودلې ده، چې د انعامونو د ورکړې او دندې د رضایت ترمنځ قوي اړیکه (۷.۷۴٪) شتون لري، سربېره پر دې د ریگریشن ماډل ۸.۵۵ سلنه ټولنیز تشریحي قوت څرګند کړی. د دندې د رضایت په اړه د نورو متغیرونوسربېره د ANOVA جدول د F ارزښت د ۹۳.۱۸۶ مساوي ارزښت څرګند کړی دی، چې د F ارزښت څخه خورا ډېر دی، په پای کې د کوافیشینټ جدول د بیټا ارزښت ښکاره کړی دی، چې که د انعامونو د ورکړې سیستم ۱سلنه په پام کې ونیول شي، نو ۱.۲۵۱ سلنه مثبت بدلون به د

دندې په رضايت کې واقع شي، په پايله کې د څېړنې موندنو ښودلې، چې د انعامونو د ورکړې سيستم او د دندې رضايت ترمنځ قوي اړيکه شتون لري او د انعامونو ورکړه د مخابراتو په سکتور کې يو له مهمو عواملو څخه شمېرل کېږي، نو د دې څېړنې پايلو دا ښودلې ده که چېرې د انعامونو د ورکړې سيستم او د انعامونو مديريت ته توجو او پاملرنه وشي، نو دا به يقيناً د کار کوونکو د دندې رضايت لوړ کړي، چې په پايله کې دا به د راضي کار کوونکو شتون په سازماني فعاليت کې لوړ کړي، چې د سازمانونو فعاليتونو لوړوالي سره به اداره خپلو ټاکل شوو موخو ته ورسېږي.

اخذليکونه

1. Khan, I., Shahid, M., Nawab, S. & Wali S. S. (2013). f intrinsic and extrinsic rewards on employee Infleunce o performance: The banking sector of Pakinstan. Academic 292-Research International,4(1), 282.

2. Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. ogy, Handbook of Industrial and Organizational Psychol Chicago: Rand McNally.

3. Admassie, G. A. (2019). Impact of rewards management system on employees' satisfaction in case of DebreBirhan Journal of Investment University Administrative Staffs. 24-16 ,(1)8 and Management,.

4. Sarstedt, M. (2016). Direct and & ,.Ali, M., Kan, K. A. S configurational paths of absorptive capacity and organizational innovation to successful organizational -5317 ,(11)69 Journal of business research, performance. 5323.

5. Market Influence of Globalization on Angila, S. O. (2016). Doctoral) Entry by Tullow Oil Company, Kenya (dissertation, University of Nairobi.

6. Strategic reward: Armstrong, M., & Brown, D. (2006). Making it happen. Kogan Page Publishers.

7. Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Annual review of fect in the workplace.Af 307-279 ,(1)53 psychology,.

8. Godfrey, K. J., Foulkes, L., McMorris, C., Harris, A. D., & Bray, S. (2023). Development and validation of the Social Psychological Early Childhood.–Reward Questionnaire 229 ,(3)35 Assessment,.

9. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through Organizational the design of work: Test of a theory. 279-250 ,(2)16 behavior and human performance,.

10. Hafiza, N. S., Shah, S. S., Jamsheed, H., & Zaman, K. tween rewards and employee's Relationship be .(2011) profit organizations of -motivation in the non 334-327 ,(2)4 Business intelligence journal, Pakistan..

11. Herman, M., Gindele, T., Wagner, J., Schmitt, F., & Burgard, W. (2016, May). Inverse reinforcement learning neous estimation of rewards and dynamics. with simulta .(110-pp. 102) Artificial intelligence and statistics In PMLR.

12. Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between Journal faction.satisfaction with job rewards and job satis 9-1 ,(1)82 of vocational behavior,.

13. Janjhua, Y., Chaudhary, R., & Sharma, R. (2016). An empirical study on antecedents of employee retention and

International Journal of turnover intentions of employees. 10-1 ,(5)4 t,Research in Business Managemen.

14. Jayarathna, S. M. D. Y. (2014). Impact of reward management and decision making on job satisfaction: case of Sri Lanka.

15. Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., & Rasheed, A. (2012). Impact king of rewards and motivation on job satisfaction in ban International journal of business sector of Saudi Arabia. (21)3 and social science,.

16. Essentials of Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). (organizational behavior. Pearson Education (us.

17. g Kabir, M. N., & Parvin, M. M. (2011). Factors affectin employee job satisfaction of pharmaceutical Australian journal of business and management sector. 123-113 ,(9)1 research,.

18. Khalid, K., Salim, H. M., & Loke, S. P. (2011). The impact of rewards and motivation on job satisfaction in water International Conference on Financial stry. Inutility indu (41-Vol. 11, No. 2, pp. 35) Management and Economics.

19. Khan, H. G. A., & Afzal, M. (2016). The Effect of Reward Systems, Organizational Commitment and Experience on e's Perceived Job Satisfaction with respect to Employe NUML International Journal of Business & Performance. 49-35 ,(2)11 Management,.

20. Luthans, K. W., & Sommer, S. M. (2005). The impact of level -high performance work on industry 345-Journal of managerial issues, 327 outcomes..

21. R. C., & Lederer, A. L. (2006). The effect of ,Mahaney intrinsic and extrinsic rewards for developers on

Project Management information systems project success. 54-42 ,(4)37 Journal,.

22. Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & The relationship between job .(2012) .Naim, A. S. A American Journal of satisfaction and turnover intention. 1518 ,(9)9 Applied Sciences, .

23. Manus, T. M., & Graham, M. D. (2003). Creating a total New York: American Management rewards strategy. Association.

24. va, T. J., & Sofijanova, E. (2014). Corporate Marjano mission statement and business performance: Through the Balkan Social Science prism of Macedonian companies. 3 Review,.

25. Markova, G., & Ford, C. (2011). Is money the panacea? International Journal of .Rewards for knowledge workers -813 ,(8)60 Productivity and Performance Management, 823.

26. Mujtaba, B. G., & Shuaib, S. (2010). An equitable total rewards approach to pay for performance Journal of Management Policy and management. 121-11 ,(4)11 Practice,.

27. Comparing the impact of monetary and Narsee, N. (2012). monetary reward programmes towards employee and -non organisation motivation. University of Pretoria (South (Africa.

28. Newman, A., & Sheikh, A. Z. (2012). Organizational tment: a Chinese rewards and employee commi 89-71 ,(1)27 Journal of Managerial Psychology, study..

29. Ogunnaike, O., Akinbola, O., & Ojo, O. (2014). Effect of motivation on job satisfaction of selected sales

Journal of educational and Social representatives. (1)4 Research,.

30. zutku, H. (2012). The influence of intrinsic and extrinsic Ö rewards on employee results: An empirical analysis in Business and Economics Turkish manufacturing industry. 48-29 ,(3)3 Research Journal,.

31. ct on Pratheepkanth, P. (2011). Reward system and its impa employee motivation in commercial bank of sri lanka plc, Global Journal of management and in jaffna district. 92-85 ,(4)11 business research,.

32. Rusbult, C. E., Campbell, M. A., & Price, M. E. (1990). Employee :Rational selective exploitation and distress based reward -based and mobility-reactions to performance Journal of Personality and Social allocations. 487 ,(3)59 Psychology,.

33. Sajuyigbe, A. S., Olaoye, B. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Impact of reward on employees performance in a selected manufacturing companies in Ibadan, Oyo State, ,(2)2 International Journal of Arts and Commerce, Nigeria. 32-27.

34. Sarwar, S., & Abugre, J. (2013). The influence of rewards and job satisfaction on employees in the service 22 ,(2)3 ent Review,The Business & Managem industry..

35. Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on European Journal of Business and employee performance. 166-159 ,(23)6 Management,.

36. -MPACT OF NONShujaat, S., & Alam, R. (2013). I MONETARY REWARDS ON EMPLOYEES'MOTIVATION: A STUDY OF

IBT Journal of COMMERCIAL BANKS IN KARACHI. (2)2 Business Studies (JBS),.

37. efficacy and -Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self cal Psychologi analysis.-related performance: A meta-work 240 ,(2)124 bulletin,.

38. Williamson, S. A., Gerding, E. H., & Jennings, N. R. (2009). -Reward shaping for valuing communications during multi agent coordination.

29. Zafar, N., Ishaq, S., Shoukat, S., & Rizwan, M. (2014). tivation and its impact on Determinants of employee mo International knowledge transfer and job satisfaction. 69-50 ,(3)4 Journal of Human Resource Studies,.

صدر ایوب نیازی

اقتصاد پوهنځي، اداره او تجارت څانګه، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

د کار کوونکو د دندې اجرا کولو په مقابل کې د زده کړې، خساري او کاري نظم اغیزې

لنډیز

دا څېړنه د کار کوونکو د دندې فعالیتونو بانـدې د روزنـې، تـاوان او وظیفـوي ډسپلین اغېزو ارزونه ده، یاده څېړنه په ننګرهار ولایت کـې اړونـدو مخـابراتي سکتورونو باندې ترسره شوې ده، د کار کوونکو دنـدې اجـراء کولـو بانـدې د روزنې، تاوان او کاري ډسپلین د اغېزو معلومولو لپاره پوښتنلیک ترتیب شـوی او له ټولو ټاکل شوو مخـابراتي سـکتورونو څخـه ډېټـا راټولـه شـوې ده او پـه راټوله شوې ډېټا د SPSS سافټویر په مرسته بېلابېل ټیسټونه تـرسره شـوي دي. د کار کوونکو فعـالیتونو پـه تـرسره کولـو سره د یـوې ادارې د کارمنـد روزنـه، تاوان او کاري ډسپلین تغیر مومي، نو د کار کوونکو کاري فعالیتونو کچه به د دندې فعالیتونو پورې اړوند ټولو متغیرونو لپاره د اهمیت نه ډکه وي له همدې امله د هر کار کوونکي د دندې فعالیتونو او د متغیرونو ترمنځ د پـام وړ اړیکـه شتون لري.

کله چې موږ کاري ډسپلین مطالعه کوو وینوو چې مثبت ارزښت لري، داسـې وړاندیز کېږي که کاري ډسپلین وده کوي د کار کوونکو د دندې فعالیت هـم ښه کېږي، که چیرې په کاري ډسپلین کې د یو عدد په اندازه زیـاتوالی راشي، نو دا به د ۲۲ سلنې په اندازه د کار کوونکو د دنـدې پـه فعـالیتونو کـې بـه ښـه

والی راوړي. داسې په ډاگه کیږي که چیري د روزنې کچه لوړیږي، نو د کار کوونکو د دندې فعالیتونو کې هم زیاتوالی راځي.

کلیدي کلیمې: دندې ترسره کول، زده کړه، تاوان، وظیفوي ډسپلین، مخابراتي سکتور، ننگرهار.

سریزه

نن ورځ په نړیواله سیالۍ کې خلک د کیفیت په اړه زیاتې خبرې کوي په ځانگړې توگه هغه خلک، چې خدامات ټولنې ته وړاندې کوي، محصولات د اړتیا په توگه تولیدیږي او د کار کوونکو د غوښتونو کیفیت وده کوي، چاپیریال له محلي محیط څخه نړیوال محیط ته بدلون کوي، چې د ژوند کولو په ټولو برخو کې د تغیر لامل گرځي. نړۍ د دې برخې عملي کولو ته ضرورت لري، چې مدیران باید په محلي، ملي یا سیمه اییزې کچې سره بحثونه ترسره کړي، بشري منابع کولای شي د ښه مدیریت په ترسره کولو سره د شرکت یا یوې ادارې په سوداگرۍ کې پراختیا رامنځته کړي. د کار کوونکو فعالیتونو پر اساس د شرکتونو یا ادارو فعالیتونه ښه کول اړین دي، چې د سوداگرۍ په ډسپلین کې یو له خورا مهمو برخو څخه گڼل کیږي. (Yasin et al., 2019)

Farrel and Rusbolt (2011) په خپله ترسره شوې څیړنه کې موندلې وه، چې د هوښیارو، باوري او صادقه کار کوونکو ساتل زیات فشار راوړونکي دي.

Eisenberger, Fasolo, and Davis (2010) په خپله ترسره شوې څیړنه کې ذکر کړي، چې د کار کوونکو په اړه باید خپل احساسات په ښه او منظم ډول

وړاندې کړو، ترڅو ژمن او صادق کار کوونکي له ځانه سره وساتو، چې اداره پرې خپلو ټاکل شوو موخو ته ورسیږي. په یوه اداره کې کار کوونکي غواړي چې په خپلو موقفونو (پوزیشنونو) کې هغه څه زده کړي او ترسره یې کړي، چې د دوی د مسلک د پرمختګ سبب ګرځي، چې د هم مسلکه او ژمن کاري ټیم لپاره یو باثباته کاري چاپیریال رامینځته کوي، دا یو نه منل شوی حقیقت دی، چې د هرې ادارې د بریالیتوب راز غوره او په کار پوه کارمند پورې اړه لري. (McCollum, 2011)

د پایلې په ډول د تاوانونو د فکتورونو د ارزونې لپاره ډېرې اندېښنې وجود لري؛ ځکه چې دا عوامل د کار کوونکو په فعالیتونو باندې اغېز کوي، چې د بشري سرچینو مدیریت یو مهم موخه ګرځېدلې ده، همدارنګه د دندې ژمنتیا، اطاعت او د کار کیفیت د کار کوونکو فعالیتونو لپاره ضروري دی.

Meyer and Smith (2007) موندلې وه، چې د کار کوونکو تاوان او د کاري ډسپلین د ادارې لپاره د ګټو رامینځته کوونکی دی، چې دوی باید کار کوونکو ته پاملرنه وکړي، دوی موندلې وه، چې سازمانونه د لوړ کاري ځواک ساتلو لپاره باید کار کوونکو ته خپله پاملرنه زیاته کړي، څو وکولای شي، چې په لوړ کیفیت سره خپله سوداګري پرې مخته یوسي.

باید په هره اداره کې د کار کوونکو استعفاوې راکمې کړای شي، ترڅو په اداره کې زاړه او پخواني کار کوونکي چې کاري تجربه لري په خپلو دندو کې پاتې شي او ادارې ته پرمختګ ورکړي. د تیکنالوژۍ بدلون سره ادارې د ډېرو سختو سیالیو سره مخامخ کیږي، چې په کې سیاسي، اقتصادي او ټولنیز بدلونونه منځته راځي. (Evans, Pucik & Barsoux, 2002)

له همدې امله دا سازمانونه کوښښ کوي، چې خپل کار کوونکي وروزي، ترڅو د ادارې په کیفیت کې زیاتوالی راشي چې دا به د سوداګرۍ موثریت په ښه والي کې مرسته وکړي. په سازمان کې بشري سرچینې هم باید پراختیا وکړي، چې له همدې امله هره اداره مسؤلیت لري، څو د خپلو کار کوونکو فعالیتونه زیات کړي.

روزنه یو له مهمو برخو څخه ده، چې زیات شرکتونه باید دا لاره تعقیب کړي، لکه څنګه چې تاسو ولیدل کار کوونکي د یوې ادارې مهمه سرچینه ده، نو د شرکت موخو پوره کولو لپاره د کار کوونکو فعالیتونه باید انتخاب کړای شي. (Afshan, Sobia, Kamran and Nasir 2012)

کاري نظم

Juend (2021) استدلال کوي، چې کاري ډسپلین د یو فرد چلند ته وایي، چې د سازمان مقررات او قوانین تعقیبوي. ټول کار کوونکي چې په شرکت یا سازمان کې دنده اجرا کوي باید کار کې ډسپلین ولري، چې دا کولای شي چې د ساتنې او همغږۍ کاري چاپیریال رامینځته کړیو چې د کار کوونکو په فعالیتونو باندې په مثبت ډول اغېز لري، ادارې لایقو کار کوونکو ته ضرورت لري، دوی کولای شي په فعاله توګه کارونه ترسره کړي، چې سوداګري به اعظمي پایلې ته ورسوي، چې دې سره د همدې ادارې د کار کوونکو موثریت به هم لوړ شي.

Haseebwan (2008)ویلي چې کارکردګي د هغو فعالیتونو مجموعه ده، چې یو څوک یې د مهارتونو، کاري تجربې، اخلاص او وخت پر اساس د دندې ترسره کولو پرمهال ترلاسه کوي. فعالیت د سوداګرۍ یوه برخه ده، چې

د یو فرد یا یوې ډلې لخوا ترسره کیږي، کیفیت د یو کارمند د کارونو د تـرسره کولو پایله ده، چې د تاکل شوو مسؤلیتونو سره سم خپلې دندې ترسره کوي.

زده کړې

د (2001) Wagner په وینا د زده کړې او پراختیا اړتیـاوې پـه دریـو سـازماني برخو کې واقع کېدای شي:

۱. د ستراتېژیکې کچې سازماني موخې، ماموریتونه، سـتراتېژیانې او سـتونزې باید په پام کې ونیول شي.

۲. د تکتیک اندازه چې د مسول لخوا ټاکل کیږي.

۳. عملیاتي کچه، اداره باید عملیاتي مسایل په پام کې ونیسي.

د سازمانونو او کاري ځواک جوړونې پروګرامونو لپاره بشر ـ حقوقـو د روزنـې او پراختیا موخې تعریـف کـړي دي، داسـې ظرفیتونـه دې چمتـو شي، چـې د بشري حقوقو رسمي او غیر رسمي روزنه ترسره کړي، د سازماني موخو پـورې اړوند باید ټولې اړتیاوې وپېژندل شي. (Wognum 2001)

د زده کـړو اړتیـاوې درې ډولـه پېژنـدل شـوي دي، د سـازمانونو د حـالتونو تغیرول، د نوښت لرونکو ستراتېژیو د تغیر له امله دي، چې دا باید په پـام کـې ونیـول شي کلـه چـې د زده کـړې اړتیـا ټاکـل کیـږي چـې دا د هـرې ادارې د جوړولو، پراختیا ساتلو او ښه کولو لپاره اړینې دي، سربېـره پـر دې بایـد د زده کړو پروګرامونه د بېلابېلو اړتیاوو سره سم ډیزاین شي چې د روزنې پروګرامونو محتوا او ټاکل شوی روزنکی باید د روزنـې پروګـرام لـه ټولـو موخـو سره بلـد وي. (Milkovic & Bordereau 2003)

د دندې انتقال په یوه اداره کې د کار کوونکو د مهارتونو په لوړوالي کې یو لاربنود دی، چې په دې کې له یو رسمي مسؤلیت څخه بل رسمي مسؤلیت ته د کار کوونکو انتقال شامل دی. (McCourt & Eldridge 2003).

د کار کوونکو فعالیت

د کار کوونکو فعالیتونه ډېر کله د پایلو په وخت کې لیدل کېږي. یو شمېر اقدامات وجود لري، چې د فعالیتونو د اندازه کولو په وخت کې باید په پام کې ونیول شي. (Wood & Stangster 2002; Stoner 1996;)

(2005) Karanja د کار کوونکو په مقرراتو باندې د زده کړو د اغېزو په اړه یوه څېړنه ترسره کړې ده، چې مقرارت له اشخاصو سره مرسته کوي، ترڅو غوره فعالیتونه ترسره کړي او د دوی له وړتیاوو څخه ګټه پورته شي. هغه په ډاګه کړې ده چې د کار کوونکو زیات نفوذ په مدیریت کولو کې اړین دی کوم چې که په سمه توګه عملي کېدای شي. د انعامونو د ورکړې میکانیزمونه کولای شي په دې برخه کې د کتلست په توګه کار ترسره کړي، د تاوان چوکاټونه چې افرادو ته دا اجازه ورکوي، چې د دوی د کار محصول په عادلانه توګه جبران کړي. (Berger, 2009)

تاوان

په دې برخه کې د اشخاصو او سازمانونو د تادیه کولو او ګټې پلانونه موجود دي، چې عملي کول یې په کې شامل دي. د کار کوونکو تاوان او د ترلاسه شوو ګټو فعالتونه د کار په واحد کې توپیر لري. (Gerhart, Milkovich & Murray 1992)

د Barry, Harvey, and Ray (1994) په یوه څېړنه کې راغلي دي چې د کار کوونکو تاوان او ګټې د یوې ادارې لپاره مهمې ګڼل کېږي، له همدې امله چې دا د کارمونډنې په اړیکو کې مهم رول لوبوي. دوی واضح کوي، چې کارکوونکي اکثرا په معاشونو او نورو باندې تکیه کوي، ترڅو ډېر عاید ترلاسه کړي، په پای کې دا وړتیا رامینځته شوې ده، چې ستاسو محصولات په بازار کې په ښو نرخونو سره وپلورل شي، تاوان ستاسې د یوې ادارې د کارمند په وړتیا اغېز کوي.

دا مهمه نه ده، چې څېړونکی د نورو څېړنو د ترسره کولو لپاره د څېړنې ساحو په لټه کې شي، ځینې څېړونکي استدلال کوي، چې په وروستیو کلونو کې د زده کړو د اهمیت په اړه انګېرنې په لویه اندازه شتون لري. (Beardwell et al. 2004)

د کار کوونکو د دندې په اجراتو باندې د کاري ډسپلین اغېز

Tentama et al. (2020) په خپلې یوې ترسره شوې څېړنه کې استدلال کوي، چې د کاري ډسپلین مدیریت د یوې ادارې غړي هڅوي، ترڅو په بېلابېلو شرایطو کې اړتیاوې پوره کړای شي. که چېرې د سازمان ډېری مقررات داسې وي، چې په کاري ډسپلین یې زیاته توجو کړې وي. (Efi & Budi, 2020)

د کار کوونکو په فعالیتونو کې نظم د لوړو کارکونکو په تنظیم سره لاسته راځي، دا څېړنه د Setyaningdyah et al. (2006) لخوا ترسره شوې چې د

ښځينې پايلو دا ښودلې ده، چې د ښځينې کاري ډسپلين د کار کوونکو په فعاليت باندې مثبت او د پام وړ اغېز لري.

کاري ډسپلين د کار کوونکو مسؤليتونه انعکاس کوي، کاري ډسپلين هغه وړتيا ده چې په يوه اداره کې ليکل شوي او غير ليکل شوي قواعدو ته درناوی وکړي، کاري ډسپلين په خپل وخت پای ته رسولو کې ډسپلين لپاره مهم دی؛ ځکه چې هڅونه يو مهم فکتور دی، چې څنګه کار کوونکي وکولای شي خپل کاري وضعيت سره مقابله کوي، سربېره پر دې د کاري ډسپلين لومړنی فکتور د کار کوونکو راتګ يعني حاضري ګڼل شوې ده چې کار کوونکي يوې ادارې ته په خپل وخت راځي. (Rapsonjani and Johannes, 2019)

کار کوونکي دې ته هڅول کېږي، چې قناعت وړ پايلو د ترلاسه کولو لپاره د امکان تر حده سخت کار ترسره کړي. دا څېړنه د Brigitte's colleagues (2018) لخوا ترسره شوې وه يوشان والي لري، چې په دندو کې کاري ډسپلين د کار کوونکو د کار په فعاليتونو باندې د پام وړ اغېزه لري.

د کار کوونکو په دنده ييزو فعاليتونو باندې د روزنو اغېز

په يوې ادارې يا سازمان کې وده او پراختيا د يو شمېر فکتورونو لخوا اغېزمنه کېږي، د يوې ادارې د پراختيا په جريان کې د کار کوونکو روزنه او وړتيا د يوې ادارې په وده او پراختيا کې مهم رول لري، چې بيا دا اداره په ټولنه کې ښه ځای لري او ښه سيالي ترسره کولای شي. په زياتو څېړنو کې راغلي دي، چې دکار کوونکو زده کړه او وړتيا د يوې ادارې په فعاليتونو باندې ښه اغېز لري. (Guest 1997; Swart et al. 2005)

داسې ويل شوي دي، چې د کارکوونکو فعاليتونه د يوې ادارې فعاليتونـه دي، دا ځکه چې د کار کوونکو فعاليتونـه د يـوې ادارې پـر فعـاليتونو بانـدې اغېـز کوي، داسـې ترلاسـه شـوي دي، چـې د کـار کوونکـو مهارتونـه پـه اغېزنـاکو روزنيزو پروګرامونو سره تغيرېږي؛ مګر د راتلونکو فعاليتونو د ترسره کولو لپاره د ضرورت وړ کار کوونکو پوهه، مهارتونه او چلندونـه هـم لـوړېږي، چـې بيـا يوه اداره خپل ښه فعاليتونه ترسره کوي. (Wright and Geroy, 2001)

د Wright and Geroy(2001) د دوی پـه وينـا د کـارکوونکو وړتيـا پـه اغيزناکو روزنيزو پروګرامونو سره تغيرېږي، چې دا يوازې د کار کوونکو کاري فعاليتونو موثريت ته وده ورکوي، چې خپله دنده په مؤثره توګه ترسره کړي. د کارکونکو پوهې، مهارتونو او عادتونو ته وده ورکول راتلـونکي لپـاره ضروري دي کوم، چې په نتيجه کې د ښه سازماني موثريت لامـل ګرځـي، چـې د کـار کوونکـو وړتيـا د روزنـې پـر اسـاس وده کـوي، کلـه چـې پـه ادارو کـې د کارکوونکي روزنه ترسره کېږي د نا رضايتۍ، غير حاضرۍ او استعفاء ګـانو پـه اړه شکايتونه کمېږي. (Pigors & Myers 1989)

د کار کوونکو دندې په اجرا کولو باندې د تاوان اغېزې

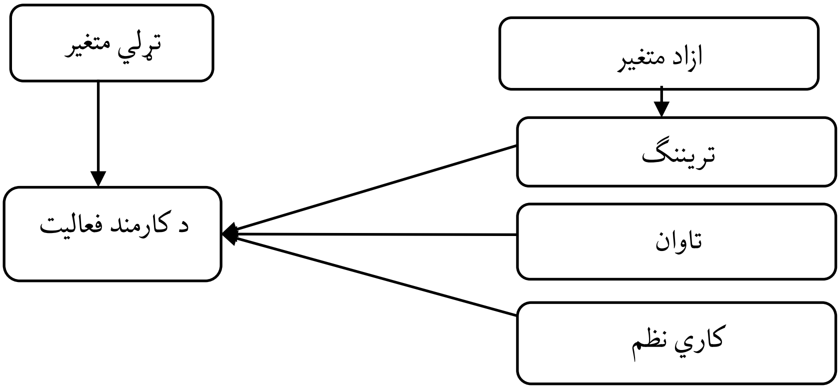
انعامونه او جريمې کولای شي د عايداتو يا خسارې اندازه په منظمه توګه تغير کړي، د دې په پام کې نيولو سره چې د کارکونکو معـاش د يـوي ادارې لخـوا په قسطونو يا نغدو ورکول کېږي. (Baker, 2012)

د کـارکونکو د اتحـاديې يـو موخـه دا ده، چـې د يـوې ادارې لپـاره چـې کلـه کارمند په دنده ګمارل کېږي، نو لومړنۍ مرسته بايد له کارمند سره تـرسره شي، څو کارکونکي پرې خپلې لومړنۍ اړتياوې پوره کړي. هر شرکـت لخـوا خپلـو

کار کوونکو ته د خسارې اندازه باید د پام وړ او عملي کېدونکې وي، چې دوی پرې خپل ژوند ترسره کړي، د معاشونو بېرته تادیه کول په سوداګرۍ کې تر ټولو ستونزمن کار دی؛ مګر دا د کارکوونکو لپاره خورا مهمه ده؛ ځکه چې د معاشونو ټاکنه د مسلک ارزښت منعکس کوي، معاش د سوداګرۍ لپاره اړین دی ، ځکه چې دا د بشرـ ملکیت ساتي او د صنعت کوښښونه منعکس کوي. (Age, 2012)

د څېړنې مفهومې چارت

لاندې ذکر شوی مفهوم د څېړنې چوکاټ ارایه کوي، چې په کې د څېړنې ناخپلواک او خپلواک متغیرونه پېژندل کېږي.



$$\epsilon + B1\ WD + EJP = BO + B1\ TR + B1\ CO$$

چېرته چې:

EJP = د کارمند د دندې فعالیت

TR = روزنه

CO = تاوان

WD = کاري ډسپلین

B3 -B1 = د ریگریشن کوافیشینټ

ϵ= د غلطۍ ثابت عدد

د څېړنې میتودولوژي

کمیتي معلوماتو د تحلیل کولو لپاره د کار کوونکو کار فعالیت باندې د زده کړې، تاوان او کاري نظم د اغېزو مطالعه ترسره شوې ده، د څېړنې لومړني معلومات د پوښتنلیک له لارې راټول شوي، چې په غیر دولتي مؤسساتو کې یې دندې ترسره کولې. د بېلابېلو وسایلو د شتون پر اساس چې مقداري معلوماتو د تحلیل لپاره کارول شوي دي، په نوموړې څېړنه کې د معلوماتو تحلیل لپاره تشریحي احصایه، د اړیکو میټریکس او زیات ریگریشن ماډلونه استفاده شوي دي.

د معلوماتو تحلیل او تفسیر

د څېړنې ډیموگرافیک معلومات

۱ جدول: د ځواب ویونکو جنسیت

Table 4.1. Gender Composition of Respondents.

Gender	Frequency	Valid Percentage (%)
Male	138	0.92
Female	12	1.33
Total	150	100.0

Source: Field Survey

په پورته جدول کې لیدل کېږي، چې مجموعي کسان ۱۵۰ تنه ول، په دې څېړنیزه پروژه کې یې برخه اخیستې وه. په دې څېړنه کې د ښځو په پرتله ډېرو نارینو برخه اخیستې، چې نارینه ځواب ویونکي ۹۲ سلنه دي.

د ځواب ورکوونکو عمر

Table 4.2: Age Distribution of Respondents		
Age	Frequency	Valid Percent
18 – 25	49	32.66
26 – 35	48	0.32
36 – 45	31	20.66
46 – 55	8	5.33
56 – 59	14	9.33
Total	150	100.0
Source: Field Survey		

د پورته معلوماتو پر اساس چې له سروې څخه ترلاسه شوي، په یاده څېړنه کې د ځواب ویونکو لویه برخه د ۱۸ نه تر ۲۵ کلونو ترمنځ عمر لرونکي خلک دي، دا ډله ټول ٦٦.۳۲ سلنه برخه د څېړنې جوړوي، ۳۱ ځواب ویونکي د ۳٦ نه تر ۴۵ کلونو ترمنځ عمر لري، چې د څېړنې ٦٦.۲۰ سلنه استازیتوب کوي، ۴۸ ځواب ویونکي د ۲٦ نه تر ۳۵ کلونو ترمنځ عمر لري، چې د څېړنې ۳۲ سلنه استازیتوب کوي. ۸ ځواب ویونکي له ۴٦ نه تر ۵۵ کلونو پورې عمرونه درلودل، چې د څېړنې ۵.۳۳ سلنه برخه جوړوي، همدارنگه ۱۴ ځواب ویونکي له ۵٦ نه تر ۵۹ کلونو پورې عمرونه درلودل، چې د څېړنې ۹.۳۳ سلنه جوړوي.

د تحصیل کچه

Table 4.3: Education of the Respondents		
Education level	Frequency	Valid Percent
Primary	0	0
Secondary	0	0
Diploma	0	0
Degree	135	90
Above degree level	15	10
Total	150	100.0
Source: Field Survey		

څېړنې دا په ډاګه کړې ده، چې د سازمانونو ځواب ورکوونکي په خپلو اړوندو مسلکي برخو کې له ابتدايي ښوونځي څخه نيولې، تر دوکتورا کچې پورې د تحصيل درجې لري. په مخابراتي شرکتونو کې ۹۰ سلنه ځواب ويونکي د ليسانس سند لري، دلته يوازې ۱۰ سلنه کار کوونکي شتون لري، چې د ماسټرۍ کچې پورې زده کړې لري، د پايلې په توګه روزنه ممکن د دې شرکتونو لپاره مهمه اړتيا وې، ترڅو د کارکونکو مهارتونو ته وده ورکړي او په نتيجه کې د کار کوونکو فعاليت ښه شي.

د کار کوونکو وظیفوي موقف

Table 4.4: Position of the Respondents		
Job position	Frequency	Percentage
Customer care	65	43.33
Computer operators	38	25.33
Sales	35	23.33
Accounts officers	03	0.20
Engineers	12	13.33
Total	150	100
Source: Field Survey		

د دندو بېلابېل ډولونه چې د کار کوونکو له لورې په مخابراتي سکتورونو کې ترسره کېږي، پورته جدول ښخه په واضح توګه معلومېږي، چې د پیرودونکي پاملرونکي پوزیشن واله ۶۵ تنه دي، چې د ښېړنې ۳۳.۴۳ سلنه استازیتوب کوي، ورپسې کمپیوټر کاران دي، چې ۳۸ تنه دي او د ښېړنې ۳۳.۲۵ سلنه استازیتوب کوي.

۳۵ پلورونکي دي، چې د ښېړنې ۳۳.۲۳ سلنه استازیتوب کوي، د ښېړنو پایلو ښودلې ده، چې ښایي سازمانونه اداري تشکلات لري، له همدې امله روزنه د کارونکو فعالیتونو ښه والي کې زیاتوالی راوړي.

د اړیکو میټریکس ماډل

د دې لپاره چې دوه متغیرونه یو له بل سره تړلي فکتورونه دي، ترڅو د دې دواړو متغیرونو ترمنځ درجه په لاس راشي، نو د دغو متغیرونو اړیکو میټریکس مطالعه کېږي.

Correlations						
			1	2	3	4
Employee Job Performance	.1	Pearson Correlation	1			
		Sig. (2-tailed)				
Training	.2	Pearson Correlation	.513**	1		
		Sig. (2-tailed)	.000			
Compensation	.3	Pearson Correlation	.567**	.531**	1	
		Sig. (2-tailed)	.000	.000		
Work Discipline	.4	Pearson Correlation	.465**	.289**	.309**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)						

روزنه د کار کوونکو د کـار فعالیـت سره مثبتـه اړیکـه لـري، د روزنـې او کـار کوونکـو د دنـدې اجـراء کولـو تـرمنځ متوسـطه اړیکـه (r = ۰.۵۱۳، p ۰.۰۵) موجـوده ده، همدارنګـه د تـاوان او کـار کوونکـو وظیفـوي فعالیـت تـرمنځ متوسـطه اړیکـه (r = ۰.۵٦۷، p ۰.۰۵) موجـوده ده. د کـاري نظـم او د کـار کوونکـو د دنـدې تـرسره کولـو تـرمنځ متوسـطه اړیکـه (r = ۰.۴٦۵، p ۰.۰۵) موجوده ده، څېړنه موږ ته دا راښايي چې د کـار کوونکـو وظيفـوي فعـالیتونو (روزنه، تاوان، او کاري نظم) ترمنځ مثبته اړیکه شتون لري.

د ماډل لنډيز

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744[a]	.553	.543	2.909	1.985
a. Predictors: (Constant), Work Discipline, Training, Compensation					
b. Dependent Variable: Employee Job Performance					

د کار کوونکو کاري فعاليتونو باندې د Watson-Durbin احصايوي جدول چې پورته ښودل شوی دی په کې ليدل کېږي، چې د دوی ترمنځ اړيکه ارزول کېږي ۱.۹۸۵ ده کوم، چې د منلو وړ حد دی.

د ريګريشن ماډل تحليل

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	0.679	0.023		22.63	.000	0.612	0.745
Work Discipline	0.224	.367	.181	3.331	.001	.500	1.948
Training	0.240	.360	.199	3.441	.001	.530	1.950
Compensation	0.561	.557	.060	1.007	.015	.536	1.658

د ريګريشن کوافيشينټ په جدول کې ښودل شوي دي، چې ممکن د ازاد متغير په کارولو سره محاسبه شي، دا تغير د مقدار استازيتوب کوي، که تاسې په جدول کې د B ضميمه وګورئ تاسې به وه وينئ، چې دا د هر ازاد متغير

لپاره مثبت ارزښت لري، کله چې موږ کاري نظم مطالعه کوو گورو چې دا مثبت ارزښت لري، نو داسې وړاندیز کېږي، څومره چې کار نظم وده کوي د کار کوونکو کاري فعالیت ورسره ښه کېږي، یعنې داسې ویلی چې که په کاري نظم کې ۱ سلنه په اندازه زیاتوالی راشي، نو ۲۲ سلنه به د کار کوونکو کاري فعالیتونه ښه شي. کله چې موږ د تاوان په برخه کې مطالعه ترسره کوو گورو، چې مثبت ارزښت لرونکي دي، داسې وړاندیز کېږي ، چې د تاوان کچه زیاتېږي، نو د کار کوونکو کاري فعالیت وده کوي.

مناقشه

په ننني نړیواله سیالۍ کې د کیفیت په اړه ډېرې خبرې کېږي، په ځانگړې توگه د هغو سوداگریو په اړه، چې محصولات یا خدمات وړاندې کوي، د شرکتونو د پرمختگ لپاره د انساني منابعو د ښه مدیریت سیستم ضروري دی.

د کارکوونکو فعالیت د سازمان د اهدافو ترلاسه کولو لپاره مهم دی، څېړنې ښیي چې ښه روزنه، مناسبه جبران او کار انضباط کولی شي د کارکوونکو فعالیت او د شرکت موثریت لوړ کړي. دا د سیالۍ لپاره مهم دي، چې شرکتونه خپلې سرچینې ښه کړي او کارکوونکي په خپلو دندو کې غوره کړي، د کارکوونکو روزنه او منصفانه جبران د هغوی د فعالیت په ښه کولو کې اساسي رول لوبوي او دا به په پای کې د شرکت د بریالیتوب لامل شي.

پایله اخیستنه

په دې څېړنه کې د کارکونکو په کاري فعالیت باندې د روزنې، تاوان او کاري نظم د اغېزو ارزول ترسره شوي، چې نوموړې څېړنه په ننگرهار ولایت مخابراتي سکتور کې ترسره شوي ده، د یادې څېړنې ډېټا د SPSS سافټویر په

مرسته تحلیل شوي ده، چې په راټوله شوې ډېټا باندې بېلابېل ټیسټونه آجراء شوي دي. روزنه د کار کوونکو کاري فعالیت سره مثبته اړیکه لري، د دوه اړخیزو اړیکو د جدول د موندنو پر اساس د روزنې او کار کوونکو د دندې اجراء کولو په مقابل کې منځنۍ کچه (r = ۵۱۳.۰، p ۰۵.۰) اړیکه شتون لري، همدارنګه د تاوان او کار کوونکو کاري فعالیت ترمنځ هم منځنۍ کچه اړیکه (r = ۵۵٦٧.۰، p ۰۵.۰) شتون لري. د کاري نظم او د کارمند د دندې اجرا کولو ترمنځ متوسطه کچه اړیکه (r = ۴٦۵.۰، p ۰۵.۰) شتون لري، د دې ټولو اړیکو په پام کې نیولو سره داسې ویلی شو، چې د کار کوونکو کاري فعالیت او روزنې، تاوان او کاري نظم ترمنځ مثبتې اړیکې وجود لري.

د ریګریشن ټیسټ د اړیکو د اهمیت په کتلو کې مرسته کوي، چې د دوه متغیرونو چې ازاد او تړلي متغیرونه وي، د ۹۵ سلنې د ریګریشن ټیسټ په تحلیل کې د پام وړ احصایوي احتمال ۰.۰ دی کوم، چې د ۰۵.۰ حد څخه کم دی، د پایلې په توګه داسې ویلی شو چې د کاري باور او وظیفوي فعالیت ترمنځ د پام وړ اړیکه شتون لري. د ریګریشن د تحلیل کوافیشینټ په جدول کې ښودل شوي دي، چې ازاد متغیر د تغیېدونکي مقدار استازیتوب کوي، داسې وړاندیز کیږي، چې د کارکونکو کاري فعالیت د متغیرونو اندازه (تاوان، روزنه او کاري نظم) لوړیږي، نو د کار کوونکو کاري فعالیت کچه به د کار کوونکو د دندې فعالیتونو پورې اړوند ټولو متغیرونو کې کمه شي، نو له همدې امله د هر کارمند د کار فعالیت او متغیرونو ترمنځ د پام وړ اړیکه شتون لري.

اخذلیکونه

1. Adams, J.S. (2013). Toward an understanding of inequity. 436-Journal of Abnormal Psychology, 67, 422.

2. *Strategic Human Resource* .(2008) .Armstrong, M A Guide to Action. Philadelphia: Kogan Page :*Management* Publishers.

3. *A Handbook of Human Resource* ,(Armstrong, M. (2006 th ed.), Kogan Page Limited, 10) .*Management Practice* Equitable London.Bahaudin G. M. &Shandana. S. (2010), An Total Rewards Approach to Pay for Performance *of Management Policy and Practice,* Management, Journal *111 ,(4)11.*

4. Baker D (2012).Why has the British. National Minimum *Journal of* ?Wage had little or no Impact on Employment *512-489 ,50 ,Industrial Relations.*

5. Bohlander, G. & S. Snell, (2014). Managing human resources thed.). Mason: Thompson13).

6. Berger G, (2009), Labor Economics, Fifth International Edition, McGraw Hill.

7. Cowherd, D.M., & Levine, D.I. (2012). Product quality and level employees and top -equity between lower pay *An investigation of distributive justice theory.* :management *320-Administrative Science Quarterly, 37, 302.*

8. Dunn, Mercer, Carpenter & Wyman, (2010), Employment it matter? off and does-and performance: Is there a trade hoc -European Employment Observatory, Thematic expert ad paper, mimeo, IES.

9. Farrell, R. F. and Rusbolt, F. L., (2011).How and Why Money Matters, Washington, D.C.: The Brookings Institution.

10. *design How to* .FRANKLEL, J. R. & WLLAN, N. E., 2006 -New York: McGraw *.and evaluate research in education* Hill.

11. Georg, P. &Rastogi, R., (2006). New model of job design: *Journal of Management* .motivating employees' performance *587-Development, 25(6): 72.*

12. ategy and Organization Gerhart, B. (2000). Compensation Str Bass-performance. San Francisco, CA: Josse.

13. G. M. &Shandana. S. (2010), An Equitable Total Rewards Approach to Pay for Performance Management, Journal of Management Policy and Practice, 11(4), 111.

14. mployee theft as a reaction to Greenberg, J. (2010). E *of pay cuts.* underpayment of inequity: The hidden cost *568-Journal of Applied Psychology, 75, 561.*

15. Huges, J. (2007). Office design is pivotal to employee performance. Sandiego source the daily Transcript.

16. LaMastro, G. A., -ger, H. P., Fasolo M. G., & DavisEisenber Issues and case studies in Teacher incentive plans, .(2010) Washington, DC: Urban Institute Press.

17. Krafft, M., DeCarlo, T.E., Poujol, F.J. & Tanner, J.F. (2012). ew application of n a :smetsys lortnoc dna noitasnepmoC' *Journal of Personal Selling and* ,vertical dyad linkage theory' *115–Sales Management, 1(winter): 107.*

18. Millea, N. (2012). Simplified Method of Measuring Performance Identifies Opportunities for Increasing It. ebIndustrial Engineering, F.

19. -Markham, Dow, & McKee, (2012) .Disentangling the Wage Performance Relationship: Evidence from Select OECD *International Advances in Economic* Member Countries", *Research, 8, 314 23.*

20. based rewards: current -McCollum, J. S. (2011). Team al evidence and directions for future research, empiric Research in Organizational Behavior, 20.

21. Milkovich, G. Newman J & Gerhart B. *Education:* Hill-McGraw ,*Compensation, 11th Edition.*(2013) *ISDN: 007802949X, 9780078029493.*

22. G. (2003). Research .Mugenda, O. M. & Mugenda, A Methods: Quantitative and Qualitative Approaches. African ,Centre for Technology Studies, 1999.ISDN. 9966411070.

23. *Organizational management theory and* (Okumbe A J (1998 -Nairobi University press University of Nairobi ,*practice* obiNair

Perry, R. J., (2007). Merit pay and the evaluation problem: Why most merit pay plans fail and few survive, Harvard Educational Review.

24. Meyer, O. A. & Smith K., (2007). Paying Teachers for What They Know and Can Do: New and Smarter Compensation trategies to Improve Schools. Thousand Oaks: Corwin S Press.

25. Roeloelofsen, P., (2012). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for performance enhancement. Journal of Facilities 264-BI/INFORM Global, 1(3): 247Management; A.

نجاد احمد او احسان‌الله شورش
اقتصاد پوهنځي، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

په غیر دولتي مؤسساتو کې د ټیم جوړونې په بریالیتوب د رهبرۍ مهارتونو اغېزې

لنډیز

په دې څېړنه کې غیر دولتي مؤسساتو په سکټور کې د ټیم جوړونې بریالیتوب باندې د رهبرۍ مهارتونو اغېزې تر مطالعې لاندې نیول شوي دي.

د څېړنې ټاکل شوو موخو ته رسېدو لپاره د سروې څېړنې ستراتیژي غوره شوې ده، ترڅو د څېړنې ترسره کولو لپاره له ټولو اړوندو خواوو څخه ډېټا راټوله کړای شي، ډېټا د ۲۴۳ ځواب ویونکو څخه د پوښتنلیک پر اساس راټوله شوې ده، د معلوماتو راټولولو او تحلیل وروسته د ترسره شوې څېړنې پایلو ښودلې ده، چې د رهبرۍ مهارتونو او د ټیم جوړونې بریالیتوب ترمنځ مثبته (۹.۷۰) سلنه اړیکه شتون لري، سربېره پر دې د ریګریشن ټیسټ ښودلې ده، چې د ماډل ۲.۵۰ سلنه تشریحي ارزښت د ureSq-R لخوا ښودل شوی او پاتې ۸.۴۹ سلنه د ټیم جوړونې بریالیتوب باندې اغېزه کوي په داسې حال کې چې Squre -R ۵۰ سلنه ونډې ښودلې ده، چې د ټیم جوړونې په بریالیتوب کې ۵۰ سلنه د رهبر مهارتونه او پاتې نور ۵۰٪ کولای شي د نورو فکتورونو اغېزې وي، سربېره پر دې د ANOVA ارزښت له مخې د دې ماډل مجموعي پایله او تحلیل د F=۲۴۳ او ۰۱.۰ د پام وړ کچې په درلودلو سره ښه او مناسب دی. د پورته وړاندې شوو پایلو سره سم د بیاکتنې تحلیل ښودلې ده، چې که ۱ سلنه تمرکز د رهبرۍ پر مهارتونو وشي، نو ۳۰۹.۱ سلنه مثبت

تغیر به د ټیم جوړونې په بریالیتوب کې واقع شي او په پای کې به د ترسره شوې څېړنې نیمګړتیا لرې شي، په پایله کې د ترسره شوو څېړنو پایلو ښودلې ده، چې د ټیم جوړونې بریالیتوب لپاره د رهبری پر مهارتونو تمرکز کیږي او د پایلې په توګه ویلې شوو، چې د ننګرهار ولایت په غیر دولتي مؤسساتو کې غوره رهبران کولای شي، چې خپل ټیمونه بریالي کړي.

بنسټیزې کلمې: د رهبري مهارتونه، د ټیم جوړونې بریالیتوب، غیر دولتي مؤسسات

سریزه

د Peter and Liz (2000) په وینا (1996) Mullins رهبري د یوې اړیکې په توګه تعریفوي، چې په وسیله یې یو شخص د نورو خلکو چلند اغیزمنوي، رهبران باید نه یوازې د دې وړتیا ولري، چې څانګې یا سازماني ماموریتونه تعریف کړای شي؛ بلکې دوی باید د دې وړتیا ولري، چې د نورو فعالیتونه سره همغږي کړي او د خپل ماموریت اړتیاوې پوره کړي، دوی باید د سازماني موخو د لاسته راوړلو لپاره د پرمختګ مخه نیونکي مسایل حل کړي، د موخو د ترلاسه کولو لپاره د ځینو عملونو ټاکنه او تطبیق کول د ستونزې په حل کې مرسته کوي. (Mumford et. al, 2000)

په ځانګړې توګه مشران موږ ته د پوهې او مهارتونو په اړه ځینې نښې وړاندې کوي، چې احتمال یې په سازماني برخو کې اغیزناک فعالیت ترلاسه کول دي، مشران باید نه یوازې د دې توان ولري، چې یو پلان جوړ کړي، دوی باید د دې وړتیا هم ولري، چې دا پلان په ځانګړو ټولنیز شرایطو کې تطبیق کړي. لاس لاندې کسانو ته لارښوونې وکړي او نور همکاران وهڅوي، په دې

توګه مشران باید د دې وړتیا ولري، چې څنګه له خپلو همکارانو سره کار ترسره کړي او رهبران باید ټولنیزو مهارتونو وړتیا ولري، ترڅو د سازمان یا ادارې فعالیتونه په ښه توګه ترسره شي. (Mumford et. al, 2000)

لکه څنګه چې رهبري یوه مبهمه مسله ده او په نړیواله کچه منل شوې اندازې سره نه ده تعریف شوې، هر څېړونکي د مشرتابه مفهوم له خپل لید څخه تعریف او تشریح کړی دی. (Stogdill, 1974)

له همدې امله موږ ومنله، چې د مشرتابه مهارتونو او د ټیم جوړونې د بریالیتوب ترمنځ اړیکه موجوده ده. رهبران د غړو په چلند او کاري وضعیت باندې اغېز لري او دوی په ورته وخت کې د ټیم د غړو چلند او کاري وضعیت هم اغیزناکوي، لکه څنګه چې پورته یادونه وشوه د مشر-او ټیم ترمنځ په دوامداره توګه تعامل وجود لري او د ټیم ټولو غړو ترمنځ تعامل هم شتون لري، نو ځکه یو ټیم باید د فعال واحد په توګه تعریف شي.

د Buchlozs, Roth and Hess (1998) په وینا یو ټیم د دوه یا ډېرو اشخاصو د توپیر مجموعه ده، چې د معلومو، شریکو او ارزښتناکو موخو ترلاسه کولو لپاره یو بل سره اړیکې لري، پورته ذکر شوی تعریف ګټور دی؛ ځکه دا ښايي چې ټیم د خلکو څخه جوړ شوی دی، چې وګړي یو له بل سره په کاري چاپیریال کې د کارونو ترسره کولو لپاره تعامل کوي او د وګړو تعامل د ټیم سره مرسته کوي، ترڅو یوه معلومه موخه ترلاسه شي. (Garner, 1998)

د Katzenbah and Simith (1991) د څېړنې له مخې د ټیم جوړونې بل تعریف داسې کړی دی، چې ټیم د افرادو یوه مجموعه ده، چې د یو ګډ فعالیت د ترسره کولو لپاره سره چارې ترسره کوي، ترڅو د سازمان موخې

ترلاسه کړي، د ټیم غړي په دوه اړخیزه توګه ژمن دي او پـه ډلـه ایـزه توګـه د سازمان موخو ترلاسه کولـو مسـولیت لـري. اسـاسي ټیمونـه همغـږي رامنځتـه کوي، د ټیم غړي د موخو ترلاسه کولو لپاره له یو بل سره نږدې او په خپلواکـه توګه کار کوي، اساسي ټیمونه هغه دندې ترسره کوي، چې پـه یـوازې ځـان د افرادو په واسطه نشي ترلاسه کیدای. (Garner, 1998)

Sundstrom and Associates (1999) وايي چې د ټیمونو اغېزمنتـوب هغـو کسانو ته ځي چې د ټیم محصولات ترلاسه کوي. د فعالیتونو توقعات معمـولا د مـدیرانو داخـلي او بهرنیـو پیرودونکـو او نـورو څخـه ترکیـب شـوي دي، د فعالیتونو توقعات هغو ډلو پورې اړه لري، چې خدمتونه وړاندې کـوي د مثـال پـه توګـه یـو پیرودونکـی معمـولا د کیفیـت، مهـال وېـش، ټیـټ لګښـت او د خدماتو وړاندې کولو تمه لري. مدیران تمه لري چې یو ټـیم بـه د پیرودونکـو هیلې پوره کړي. (Anqelique, 2001)

نورې هغه هیلې چې د ټیم جوړونې موثریت باندې اغېزه کوي د کار کوونکو راویې او کاري ژوند کیفیت پورې اړه لري، له بلې خوا د دندې ډول، د دندې پېژندنه، د دندې اهمیـت، د دنـدې ازادي او د دنـدې فیـډبیک کـولای شي د ټیم د بریا اغیزناکتوب کې مرسته وکړي. تـوپیر، د ټـیم ثبـات او د ټـیم د غـړو اندازه هم د ټیم د بریالیتوب په موثریت کې مرسته کـوي، پـه ځـانګړې توګـه کله چې یو ټیم ورکړل شوې دنـده وړانـدې کېـږي د ټـیم ثبـات کتـل کېـږي. همغږی ټیم ارزښتونه لري، چې د ټیم اغیزناکتوب او رضایت ته وده ورکـړي، سربېره پر دې د ټیم اندازه کـولی شي د ټـیم فعـالیتونو بانـدې اغېـزه وکـړي او رامنځته شوې ستونزې حل کړي، دا وړاندیز کېږي چـې د ټـیم انـدازه بایـد د

ټیم موخو ته په کتو سره محدوده وي. که چېرې یو ټیم ډېر لوی وي د غړو ترمنځ د تعامل کیفیت یې راکمېږي او د ټیم اغیزناکتوب ته زیان رسوي، چې پایله یې د لوړو لګښتونو او پروسو ضایع کول دي. (Diskul, 2001)

د ټیم باور او د غړو ترمنځ ښکیلتیا هم د ټیم اغیزمنتوب لپاره مهم عامل دي، اته ذکر شوي اړخونه، چې په منظمه توګه د ټیم غوره والي سره تړاو لري عبارت دي له: روښانه موخې، پایلو له مخې جوړښت، د ټیم وړ غړي، ژمنتیا، د همکارۍ وړتیا، د غوره والي معیارونه او بهرنی ملاتړ. (Dewald, 2002)

دا د رهبرانو لپاره خورا مهمه ده چې بریالی ټیم ولري، هیڅ یو څېړونکي د رهبر د مهارتونو اړیکې او اغېزې ندي مطالعه کړي، د افغانستان په شرایطو کې د ټیم جوړونې بریا د کتلو او څېړلو لپاره د نورو څېړنو ترسره کولو وړاندیز کوي، سربېره پر دې د ډېرو څېړنو په پایلو کې دا روښانه شوې نه ده، چې کوم مهارت به د ټیم جوړولو بریالیتوب لپاره ډېر ګټور وي. د پورتنیو دلایلو په پام کې نیولو سره څېړونکي د ننګرهار ولایت د غیر دولتي مؤسساتو په سکټور کې د ټیم جوړولو په بریالیتوب کې د مشرتابه مهارتونو اغېزې مطالعه کړي دي.

رهبري

(1974) Stogdill د مشرتابه لپاره واضح تعریف کړی دی، هغه د ورته موخې لپاره بېلابېل تعریفونه په انتقادي توګه وړاندې کړي دي او په پای کې یې ویلي دي، چې د مشرتابه لپاره هیڅ نړیوال منل شوی تعریف شتون نه لري او هر څېړونکي له خپله لیده تعریف کړی دی. د رهبرۍ په هکله څېړنې او مطالعې د پخوانیو مصریانو او یوناني فیلسوفانو لخوا ډېر وخت پخوا وړاندې

شوې وې، په هرصورت د رهبرۍ د څېړنو پوهه او اهمیت د شلمې پیړۍ په لومړیو کې راڅرګند شو؛ مګر د څېړنې لپاره ټولنیز او ساینسي چلند تر 1930 کال پورې رامینځته نه شو.(House &Aditya, 1997)

د مشرتابه اغیزناکتوب په 1930 کال کې په Michigan ،Iowa او Ohio ایالتونو کې په 1940 او 1950 کلونو ترمنځ په ځینو مهمو مراکزو کې پیل شو، لومړنۍ څېړنې چې په رهبرۍ باندې یې تمرکز کړی وه په 1957 م کال کې د Tannenbaum او Massarik لخوا ترسره شوې وه. (Almohaimeed, Saleh,2014)

(2014) Fisher (1985) & Chowdhury په ترسره شوو څېړنو کې د مشرتوب په هکله یادونه شوې ده، چې د مشرتابه ټول بدلونونه ټولنیز بهیر پوښي، د کلونو په اوږدو کې د مشرتابه په اړه څېړونکو د شخصیت او ځانګړتیاوو او وضعیت په هکله احتمالي فکتورونو باندې تمرکز کړی دی.

د شلمې پیړۍ په پای کې هڅې شوي دي چې د رهبرۍ بېلابېل دولونه وڅېړل شي. (Avolio, 1999 & Avolio et al., 2009)

رهبري یو له هغو اصطلاحاتو څخه ده چې څېړونکي یې د پوهېدو کوښښ کوي، نن ورځ رهبري تر ټولو ډېره مطالعه شوې موضوع ده؛ ځکه موږ دا فکر کوو چې دا د ژوند یوه پدیده ده او پیچلې پروسه ده. (Almohaimeed (Saleh. 2014)

د شلمې پیړۍ له پیل څخه د رهبرۍ په هکله نظریات وړاندې شوي دي، د بېلابېلو څېړونکو لخوا د بېلابېلو نظریاتو وړاندیز شوی دی، چې د مشرتابه لپاره کوم واحد تعریف شتون نه لري دوی یادونه کړې ده، چې دا یوه پیچلې

پروسه ده؛ ځکه چې د مشرتابه په اړه بېلابېلو څېړونکو بېلابېل نظریات وړاندې کړي دي، چې په نړیواله کچه منل شوي دي.

د رهبرۍ مهارتونه

د Northouse (2013) د څېړنې پر اساس د مشرتابه اصطلاح "د یوې پروسې په توګه ذکر شوې ده، چې په ترڅ کې یو فرد د ګډو موخو ترلاسه کولو لپاره په نورو اغېزه کوي، د stogdill's د پایلو د ملاتړ پر اساس په کتاب کې یې بېلابېلې طریقې په پام کې نیولي دي، لکه د ځانګړتیاوو، مهارتونو، سټایلونو، وضعیت، هڅونې، احتمال، د مشرانو غړو تغیر، راکړه ورکړه، بدلون، اخلاق، جنسیت، مستند خدمتګار او نور دي؛ مګر په دې څېړنه کې څېړونکي تمرکز د مشرانو په مهارتونو باندې کړی دی، چېرته چې مهارتونه په لاندې ډول تعریف شوي او طبقه بندي شوي:

څېړونکو د څو کلونو راهیسې د مستقیم او غیر مستقیم ډول د مشرتابه مهارتونه مطالعه کړي دي (Bass, 1990). په هرصورت د مهارتونو په اړه یوه ترسره شوې څېړنه په 1955 کال کې د هارورډ سوداګرۍ ژورنال لخوا خپره شوې وه، چې یوه کلاسیک مقاله چې عنوان یې "د اغېزمن مدیر مهارتونه" و د کټز علمي څېړنیزه مقاله په داسې وخت کې را څرګنده شوه، چې څېړونکو هڅه کوله د رهبرۍ ځانګړتیاوو یو مشخص سیټ وپېژني، په دې وروستیو کې د رهبرۍ په مهارتونو کې د څېړونکو دلچسپي زیاته شوې ده. د 1990 لسیزې په شروع کې ډېرې څېړنې نشر شوې دي، دا ادعا کوي چې د رهبرۍ اغېزناکتوب د پېچلو سازماني ستونزو په حل کولو کې د رهبر وړتیا پورې اړه

لري. دا څېړنه د مشرتابه د هر اړخیز مهارت پر اساس ډیزاین شوې ده.
(Mumford, Zaccaro, Harding, Jacobs, & Fleishman, 2000; Yammarino, 2000)

Katz وړاندیز کړی دی، چې اغیزناکه اداره په دریو بنسټیزو مهارتونو (تخنیکي، بشري او ادراکي) پورې اړه لري، Katz, 1955 استدلال وکړ، چې دا مهارتونه د مشرانو له ځانګړتیاوو څخه خورا زیات توپیر لري، مهارتونه او ځانګړتیاوې هغه څه دي، چې رهبران یې باید ولري، د رهبرۍ مهارتونه د یو لړ موخو د ترلاسه کولو لپاره د وړتیاوو په توګه کارول کېږي.

تخنیکي مهارت

تخنیکي مهارت یو ځانګړی مهارت دی، په دې ځانګړې ساحه کې تحلیلي وړتیا او د مناسبو وسایلو او تخنیکونو په کارولو سره د یو سازمان موخې ترلاسه کول دي. (Katz, 1955)

د مثال په ډول د کمپیوټر سافټویر شرکت کې تخنیکي مهارت کېدای شي د سافټویر په ژبه او پروګرام باندې پوهه، د سافټویر څخه ترلاسه کېدونکي محصولات او پیرودونکو لپاره دا محصولات څنګه فعالیت کوي وي، په ورته ډول د محاسبې په یوه شرکت کې تخنیکي مهارت کېدای شي پوهه او وړتیا وي، چې د مراجعینو په پلټنه کې په عمومي توګه منل شوي اصول دي، په دې دواړو مثالونو کې تخنیکي مهارتونه په یوه سازمان کې د بنسټیز محصول په توګه دي. تخنیکي مهارتونه د ریښتینو محصولاتو په تولید کې مهم رول لوبوي، تخنیکي مهارت د مدیریت په ټیټه او منځنۍ کچه کې خورا مهم دی او په لوړ مدیریت کې په لږه اندازه مهم دی، په لوړه کچه رهبرانو لپاره تخنیکي وړتیاوې دومره اړیني نه دي. (Katz, 1955)

انساني مهارت

د بشر مهارتونه له خلکو سره د کار کولو په اړه پوهه او وړتيا ده، دا له تخنيکي مهارتونو څخه خورا زيات توپير لري کوم، چې لـه کـار کولـو سره تـړاو لـري. (Katz, 1955)

د بشر مهارتونه "د وګړو مهارتونه" دي، دا هغه وړتيـاوې دي، چـې د يـو رهـبر سره مرسـته کـوي، ترڅـو د سـازمان موخـو تـه د رسـېدو لپـاره د لاس لانـدې همکارانو او لوړ پوړو همکـارانو سره پـه اغېزناکـه توګـه کـار وکـړي. انسـاني مهارتونه يو رهبر ته دا اجازه ورکوي، چې د ګروپ غړو سره په ګده د موخو د ترلاسه کولو لپاره د يوې ډلې په توګه همکارۍ وکړي، دا په دې مانا ده چې د مسايلو په اړه د خپل ليد لوري څخه خبر وي او په ورته وخت کـې د نـورو لـه ليد لوري څخه هم خبر وي. د انساني مهارتونو لرونکي مشران خپل نظريـات د نورو سره يوشـان کـوي، سربېـره پـر دې دوی د بـاور فضـا رامينځتـه کـوي، چېرتـه، چـې کـار کـوونکي کـولای شي د هوسـاينې او خونـديتوب احسـاس وکړي او چېرته چې پلان ترتيب کيږي په کې شامل کيږي.

انساني مهارتونو سره د رهبر کېدو معنی دا ده، چې د نورو اړتيـاو تـه حسـاس اوسي او په پريکړو کې د نورو اړتياوې په پام کې ونيسي، په لنډه توګه انسـاني مهارت هغـه وړتيـا ده، چـې د نـورو د فعـاليتونو احسـاس ورسره موجـود وي، انساني مهارتونه د مديريت په دريو کچو کې مهـم دي، کـه څـه هـم پـه ټيټـه کچه مـديران ممکـن د ډېـرو کـار کوونکـو سره اړيکـه ونيسي۔ او همدرانګـه انساني مهارتونه په منځنۍ او لوړو کچو مديريتونو کې مساوي اړين دي.

فکري مهارت

Katz (1955) په خپل څېړنه کې ذکر کړي دي، چې مفکوروي مهارتونه د نظرونو سره یو ځای د کار کولو وړتیا ده او انساني مهارتونه د خلکو سره مرسته کوي، یو رهبر چې نظري مهارتونه لري د هغو نظرونو په اړه خبرې کوي، چې یو سازمان جوړوي او سختۍ په کې شاملې وي. یو رهبر د مفکوروي مهارتونو په درلودلو سره په اسانۍ سره فعالیتونه ترسره کوي، مفکوروي مهارتونه د یوې ادارې لپاره د لید او ستراتېژیک پلان جوړولو لپاره ضروري دي، په ورته ډول داسې ویلی شو، چې د غیر دولتي روغتیایي سازمان رئیس داسې یو مفکوروي مهارت ولري، څو یو داسې ستراتېژیک پلان رامینځته کړي، چې وکولای شي په بازار کې کمو منابعو په درلودلو ګټور روغتیایي سازمان رامنځته کړي او سیالي ترسره کړي، د دې مثالونو موخه دا دی، چې مفکوروي مهارت د سازماني پالېسیو په رامنځته کولو کې اړین دی، مفکوروي مهارتونه د لوړ مدیریت په کچه خورا مهم دي. په حقیقت کې کله چې د لوړې کچې مدیران قوي مفکوروي مهارتونه ونه لري، دوی کولای شي ټوله اداره له خطر سره مخامخ کړي، مفکوروي مهارتونه په منځنۍ کچه مدیریت کې هم مهم دي او همدارنګه چې د مدیریت ټیټې کچې ته راځو، نو مفکوروي مهارتونه په کمه کچه اړین کېږي.

د درې واړو مهارتونو لنډیز

درې واړه مهارتونه، لکه تخنیکي، بشري او مفکوروي مهارتونه، د رهبرانو لپاره دا اړینه ده، چې درې واړه مهارتونه ولري. چې د مدیریت کولو په وخت کې مهارتونو درلودل خورا اړین دي.

د رهبرۍ نظرونه

رهبري د "ټولنیز نفوذ یوه برخه ده، چې په هغه کې یو شخص د دې وړتیا لري، چې د ګډ کار په سرته رسولو سره د نورو مرسته او ملاتړ ومومي، رهبري په نهایت کې د وګړو لپاره د یوې لارې رامنځته کوونکې ده، چې په خپلو مهارتونو او پوهې سره یو ځای په حرکت کولو کې مرسته کوي، په تېرو ۱۰۰ کلونو کې د رهبرۍ په اړه بېلابېل نظرونه وړاندې شوي دي، څو تشریح کړي چې واقعاً یو لوی رهبر څه شی وړاندې کولای شي، ولې ځینې اشخاص لوی رهبران شول په داسې حال کې چې د مشرتابه بېلابېل لوی ډولونه را څرګند شوي دي.

۱. د لوی انسان تیوري: دا تیوري په یوه ټکي سره تشریح کېدای شي، د رهبرۍ لپاره زېږېدلي لوی رهبران په ساده ډول سره زېږېدلي دي، د مثال په توګه اعتماد، هوښیارتیا او ټولنیز مهارتونه په کي په طبیعي توګه د زېږېدنې په وخت کې په کي موجود وي. دا تیوري په دې باور ده، چې رهبران په طبعي توګه نه پیدا کېږي دوی په خپل ځان کې د مشرتابه ځانګړتیاوې رامنځته کوي.

۲. د ځانګړتیا تیوري: د ځانګړتیا دا تیوري کوښښ کوي، چې د چلند ډولونه او د شخصیت مایل والي ښکاره کړي، دا تیوري کوښښ کوي چې ولې ځینې خلک ښه رهبران دي او نور نه دي. په حقیقت کې دا تیوري په نولسمه پیړۍ کې رامنځته شوې ده، د دې تیورۍ بنسټیزو ځانګړتیاوو کې نوښت، ټینګښت، انرژي، ښه مفهومي مهارتونه، د ښه قضاوت او پرېکړو کولو وړتیا، انعطاف، خلاقیت او باور شامل دي.

۳. د چلند تیوري: د چلند تیوري د رهبر په ځانګړو چلندونو تمرکز کوي په داسې حال کې چې د وخت په تیریدو سره وده وکړي. په عمومي ډول دوی باید دا زده کړي چې پراختیا ومومي.

د رهبرۍ سبکونه (سټایلونه)

د رهبرۍ سټایل د رهبر فعالیتونه (لیډ لوری، روزنه، همکاري او توافق) بیانوي، په کاري چاپیریالونو کې د رهبرۍ بېلابېل ډولونه شتون لري؛ مګر هر سټایل د هر چا لپاره مناسب نه دی، د یوې ادارې موخې دا ټاکي چې د رهبر سټایل د سازمان لپاره غوره دی، د مؤثرې رهبرۍ سټایل کولای شي، د اغېزناک رهبر کېدو لپاره چلندونه رامینځته کړي.

۱. رهبرۍ ستایل: د رهبرۍ دا سټایل د نماینده رهبر په نوم پېژندل شوی دی. د یادې رهبرۍ طرز داسې دی، چې رهبران یې د ډلې غړو ته دا اجازه ورکوي، څو پرېکړې ترسره کړي، Laissez-faire رهبرۍ سټایل کې د کار کوونکو مستقیم نظارت وجود نه لري، لوړ تجربه لرونکي کار کوونکي چې کمې څارنې ته اړتیا لري، د دې رهبرۍ سټایل لاندې راځي، په هرصورت څېړونکو موندلې ده چې د رهبرۍ سټایل د ټیم غړو ترمنځ د ټیټ تولید لامل کېږي.

۲ . استبدادي رهبري: چې د استبدادي رهبرۍ په نوم یادېږي، په دې رهبرۍ کې داسې طرز وجود لري، چې په ادارو کې په ټولو پرېکړو باندې انفرادي کنټرول ولري او د ډلو له نورو غړو څخه په کمه اندازه معلومات ترلاسه کوي. دا رهبران د ټیم د نورو غړو پر اساس پرېکړې ترسره کوي، دا سټایل هغه کارکونکو ته ګټه رسوي، چې څارنې ته اړتیا لري.

۳. ډیموکراتیکه رهبري: ډیموکراتیکه رهبري چې د شریکې رهبرۍ په نوم هم پېژندل کېږي، په دې سټایل کې د ټیم ټولوغړو او همکارانو نظرونه په پام کې نیول کېږي او ارزښت ورکول کېږي، په ټیم کې هرڅوک هڅول کېږي، چې خپل نظرونه وړاندې کړي. ډیموکراتیکه رهبري ټیم ته وده ورکوي، ترڅو د پرېکړو د نیولو په پروسه کې نظرونه وړاندې کړي. په هرصورت د وروستۍ پرېکړې مسؤلیت د مشر-سره وي، څېړونکو موندلې ده، چې دا د مشرتابه سټایل یو له خورا مؤثر لرونکو سټایلونو څخه دی، چې د یوې ادارې د پرمختګ لامل کېږي.

۴. انتقالي رهبري: انتقالي رهبري د مدیریتي رهبرۍ په نظارت کولو، ګروپي فعالیت او سازماني چارو تمرکز کوي، د رهبرۍ دا سټایل په یو ځانګړي فعالیت تمرکز کوي او د پایلو پر اساس رهبر د ټیم غړو هڅونې لپاره جوایز او مجازات ترتیبوي، دا د رهبري سټایل د توقعاتو او معیارونو په ټاکلو کې ښه دی، چې د یوې ادارې موثریت او تولید اعظمي کړي. څېړنو موندلې ده، چې د لېږد رهبري په داسې شرایطو کې خورا اغېزناکه وي چېرته چې ستونزې ساده او روښانه تعریف شوې وي.

۵. د بدلون رهبري: د بدلون رهبرۍ سټایل د موخې ترلاسه کولو لپاره د مدیریتونو څخه د لوړې کچې اړیکو پورې اړه لري، رهبري کار کوونکي هڅوي، ترڅو ښه موثریت ثابت کړي، د بدلون رهبري د بیلابېلو میکانېزمونو پر اساس د اداري لاراویانو هڅونه، مورال او فعالیتونه لوړوي، کله چې د تغیر او لېږد سټایلونه مقایسه کېږي، څېړونکي په دې باور دي چې د تغیر تګلاره د وګړو او سازمانونو په ژوند کې د پام وړ بدلون رامینځته کوي.

ټیم جوړونه

د ټیم جوړونې په هکله ډېر تعریفونه شتون لري، ټیم د دوو یا ډېرو وګړو یوه مجموعه ده، چې په متحرک، یو بل پورې تړلي او د یوې ګډې او ارزښتناکې موخې پر لور متقابل عمل دی، چې د ترسره کولو لپاره یې یو کس په ځانګړې دنده ګمارل کیږي. (Tannenbaum et al. 1996)

ټیمونه د اشخاصو اجتماع په توګه تعریف شوي دي، چې یو له بل سره تړلي دي او د یو بل سره مخامخ اړیکه لري. (Yammarino, 1996)

ټیمونه د کاري ګروپونو په توګه هم تعریف شوي دي، چې په یوه اداره کې شتون لري، د یو ځانګړي فعالیت او خداماتو مسولیت په غاړه لري.

ټیمونه معمولاً له دوه یا ډېرو اشخاصو څخه جوړ وي، د ټیم غړي اکثرا ځانګړو فعالیتونو ته ګمارل کیږي او ډېری وختونه ځانګړې دندې ترسره کوي. د ټیم غړي یو له بل سره تړلي دي په دې معنی، چې دوی د ګډې موخې ترلاسه کولو لپاره کوښښونه ترسره کوي. (Hackman & Wageman, 2005)

د ټیم جوړولو په پروسه کې دوه اساسي مهارتونه شتون لري، لومړی اساسي مهارت د مسایلو پېژندل دي او دویم مهارت مسایل باید په مناسبې لارې سره حل کړي. ټیم جوړول د ټیم اندازې او نوعیت پورې اړه لري او بېلا بېل ډولونه لري، تر ټولو لویه برخه سازماني ټیم جوړول دي، چې د وګړو په وړتیا اغېز لري، د ټیم جوړونې یو له مهمو موخو څخه دا ده، چې په سازمان کې موجود چلندونه بدل کړای شي کوم چې تقریبا ازاد دي څوک چې واقعیا هلته کار کوي، ټیم جوړول یوازې د ټیم سره یوځای کېدو معنی نه لري، دا د عمومي فعالیتونو څخه دیو چې په ټیمونو باندې تحمیل شي.

(2006) Dianna تاییدوي چې په ټیم کې کار کول ډله ایزه کاري بڼه ده، چې انفرادي دندې په کې شاملې وي؛ مګر معمولاً یو ډول ډله ایيز کار په کې شامل وي، چېرته چې هر غړی د لیکل شوي سند یوه برخه وي، چې ډله ییز فعالیتونه منعکس کوي. په ټیم کې کار کول په بحثونو تکیه کوي، بحث هغه وخت رامنځ ته کېږي کله چې هر غړی خپل نظر وړاندې کړي او د نورو غړو لخوا واورېدل شي، بحث باید عادلانه ته ترسره شي ترڅو د هر غړي نظرونه په متوازن ډول شریک شي.

څېړنې مفهومي چوکاټ

د ننګرهار ولایت په غیر دولتي مؤسساتو کې د ټیم جوړونې په بریالیتوب باندې د رهبرۍ مهارتونو اغېزو مطالعه کولو لپاره دا څېړنه ډیزاین شوې ده، په دې څېړنه کې د رهبرۍ مهارتونه د څېړنې د خپلواک متغیر په توګه پېژندل شوي دي او د ټیم جوړونې بریالیتوب د څېړنې بل متغیر دی. لاندې معادله د څېړنې ریګریشن ماډل وړاندې کوي.

$$TS=a+b1\times LS+e$$

چیرته چې:

A = د مداخلي د سلوپ کوافیشینټ دی

TS = د ټیم بریالیتوب

LS = د رهبرۍ مهارتونه

B = بیټا

e= د غلطي ثابت ده

د څېړنې میتودولوژي

په یاده څېړنه کې د کمیتي معلوماتو د تحلیل میتودونو لپاره د ټیم جوړونې بریا باندې د رهبرۍ مهارتونو د اغېزو مطالعه کول ول. د معلوماتو د راټولولو لپاره په غیر دولتي مؤسساتو کې له کارکونکو څخه لومړني معلومات د پوښتنلیک له لارې راټول شوي دي، دلته بېلابېل وسایل شتون لري چې د مقداري معلوماتو تحلیل لپاره کارول کېدای شي، په دې څېړنه کې د معلوماتو تحلیل لپاره تشریحي احصایه، د اړیکې میټریکس او ریګریشن ماډلونه استفاده شوي دي.

د څېړنې معلوماتو تحلیل او تفسیر

د ډیموګرافیکه احصایه

۱ جدول: ډیموګرافیک معلومات

Statistics

		Gender	Marital Status	Age	Qualification	Experience	Salary
N	Valid	243	243	243	243	243	243
	Missing	0	0	0	0	0	0

سرچینه: SPSS سافټویر

د راټولو شوو ارقامو احصایه ښيي، چې د ځواب ورکوونکو لخوا ټول ځواب شوي دي، ډیموګرافیکي احصایه کې لکه جنسیت، مدني حالت، عمر، وړتیا، تجربه او معاش په اړه پوښتنې په کې شاملې دي.

۲ جدول: جنسیت

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	199	81.9	81.9	81.9
	Female	44	18.1	18.1	100.0
	Total	243	100.0	100.0	

سرچینه: SPSS سافټویر

هیڅ داسې سازمان شتون نه لري، چې د جنسیت له اړخه خالي وي، د جنسیت په اړه پایلې ښیې چې د ځواب ویونکو ۹.۸۱ سلنه نارینه او ۱.۱۸ سلنه ښځینه دي، داسې پایله ترلاسه شوې ده، چې ډېری ځواب ورکوونکي نارینه دي.

۳ جدول: مدني حالت

Marital Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Single	72	29.6	29.6	29.6
	Married	171	70.4	70.4	100.0
	Total	243	100.0	100.0	

سرچینه: SPSS سافټویر

د مدني حالت د جدول له مخې ٦.۲۹ سلنه ځواب ویونکي مجرد او پاتې ۴.۷۰ واده شوي دي، د پایلې په توګه داسې ویلی شو، چې ډېری ځواب ویونکي واده کړای شوي دي.

۴ جدول: عمر

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-25 Years	76	31.3	31.3	31.3
	26-35 Years	90	37.0	37.0	68.3
	36-45 Years	69	28.4	28.4	96.7
	46 + Years	8	3.3	3.3	100.0
	Total	243	100.0	100.0	

سرچینه: د SPSS سافټویر

د عمر په اړه راټولې شوې احصایې دا څرګنده کړې ده، چې د ځواب ویونکو ۳.۳۱ سلنه د ۱۵-۲۵ کلونو ترمنځ عمر، ۰.۳۷ سلنه ځواب ویونکو د ۲۶-۳۵ کلونو ترمنځ عمر، ۴ سلنه یې د ۳۶-۴۵ کلونو ترمنځ او پاتې ۳.۳ سلنه یې د ۴۶ کلونو څخه زیات عمر درلودونکي ول.

۵ جدول: تحصیل کچه

Qualification

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bachelor	120	49.4	49.4	49.4
	Master	111	45.7	45.7	95.1
	Doctorate	12	4.9	4.9	100.0
	Total	243	100.0	100.0	

سرچینه: د SPSS سافټویر

د تحصیل کچې پر اساس ۴.۴۹ سلنه ځواب ویونکي د لیسانس سند، ۷.۴۵ سلنه ځواب ویونکي د ماسټرۍ سند او ۹ سلنه یې د دوکتورا سند لرونکي دي په داسې حال کې چې د نمونې په واحدونو کې هیڅ ځواب ویونکي شتون نه لري چې دولسم پاس وي.

۶ جدول: کارې تجربه

Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Less than 3 Years	29	11.9	11.9	11.9
	3-5 Years	25	10.3	10.3	22.2
	5-8 Years	115	47.3	47.3	69.5
	8 + Years	74	30.5	30.5	100.0
	Total	243	100.0	100.0	

سرچینه: د SPSS سافټویر

په ټاکل شوې نمونه کې ۹.۱۱ سلنه د ۳ کلونو څخه کمه تجربه لرونکي، ۳.۱۰ سلنه ځواب ویونکي د ۳-۵ کلونو ترمنځ تجربه لرونکي، ۳.۴۷ سلنه ځواب ویونکي د ۵-۸ کلونو ترمنځ تجربه او پاتې ۵.۳۰ سلنه د ۸ کلونو څخه زیاته تجربه لرونکي اشخاص دي.

۷ جدول: معاش

Salary

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5000-25000 Afn	85	35.0	35.0	35.0
	25001-50000 Afn	58	23.9	23.9	58.8
	50001-70000 Afn	65	26.7	26.7	85.6
	70001 + Afn	35	14.4	14.4	100.0
	Total	243	100.0	100.0	

سرچینه: د SPSS سافټویر

څرنگه چې په ادارو کې د کارکونکو بیلابیلې درجې وجود لري، نو په ادارو کې د کارکونکو د معاش کچه هم توپیر لري. ۰.۳۵ سلنه ځواب ویونکي د ۵۰۰۰-۲۵۰۰۰ افغانیو معاش لرونکي، ۹.۲۳ سلنه د ۲۵۰۰۱-۵۰۰۰۰ افغانیو معاش لرونکي، ۷.۲۶ سلنه د ۵۰۰۰۱-۷۰۰۰۰ افغانیو ترمنځ معاش لرونکي او پاتې ۱۴ سلنه ۷۰۰۰۱ افغانیو معاش لرونکي ول.

تشریحي احصایه

۸ جدول: تشریحي احصایه

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Leadership_Skills	243	46.36	93.64	72.4356	15.83793
Team_Success	243	38.46	89.23	72.0721	15.83721
Valid N (listwise)	243				

سرچینه: د SPSS سافټویر

د راټولو شویو ارقامو تشریحي احصایه دا ښایي، چې تر ټولو کم، اعظمي او منځنۍ ارزښت د خپلواکو او ناخپلواکو متغیرونو معیاري انحرافونو باندې تمرکز کوي. پایلو ښودلې ده، چې څېړنې معلومات د ۲۴۳ ځواب ویونکو څخه راټول شوي دي د خپلواک متغیر لپاره تر ټولو کم ارزښت ۳٦.۴٦ دی او د خپلواک متغیر لپاره اعظمي ارزښت ٦۴.۹۳ دی، د خپلواک متغیر منځنۍ ارزښت ۴۴.۷۲ دی او د خپلواک متغیر لپاره معیاري انحراف ۸۴.۱۵ دی، سربېره پر دې د ناخپلواک متغیر لپاره تر ټولو کم ارزښت ۴٦.۳۸ دی، چې د ناخپلواک متغیر لپاره اعظمي ارزښت ۲۳.۸۹ دی او همدارنګه د ناخپلواک متغیر منځنۍ ارزښت ۰۷.۷۲ دی او د ناخپلواک متغیر معیاري انحراف ۸۴.۱۵ دی.

د اړیکو د ماډل میټریکس

۹ جدول: د اړیکو د ماډل تحلیل

Correlations

		Leadership_Skills	Team_Success
Leadership_Skills	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	243	243
Team_Success	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	243	243

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

سرچینه: د SPSS سافټویر

د ترسره شوې څېړنې دویم احصایوي تحلیل د اړیکو میټریکس باندې تمرکز کوي، چې د څېړنې د خپلواکو او ناخپلواکو متغیرونو ترمنځ د اړیکو د تحلیل لپاره کارول کېږي. د راټولو شوو معلوماتو پایلو څرګنده کړې ده، چې د رهبرۍ مهارتونو او ټیم بریالیتوب ترمنځ قوي مثبته ۹.۷۰ سلنه (۱/۷۰۹.۰) اړیکه شتون لري.

د ریګریشن ماډل

۱۰ جدول: ریګریشن ماډل تحلیل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709a	.502	.500	11.19785

a. Predictors: (Constant), Leadership_Skills

سرچینه: د SPSS سافټویر

د ریګریشن د تحلیل پایلې په دریو جدولونو کې ترلاسه شوې دي، لومړی جدول د ماډل لنډیز دی، چې د ریګریشن ماډل تشریحي ارزښت باندې تمرکز کوي، دا په دې مانا ده، چې د ماډل لنډیز تشریح کوي، چې څومره ناخپلواک متغیر د خپلواک متغیر لخوا تشریح کېږي. د جدول پر اساس د R-Square ارزښت ښکاره کوي، چې د ټیم جوړونې بریالیتوب ۲.۵۰ سلنه د رهبرۍ مهارتونه دي او پاتې ۸.۴۹ سلنه کولای شي د ټیم جوړونې بریالیتوب باندې د نورو فکتورونو اغېزه وي، ورکړل شوي جدول ښودلې ده، چې د ټیم بریا ۵۰ سلنه د مشرتابه مهارتونو او پاتې ۵۰ سلنه د نورو متغیراتو اغېزې دي.

ANOVA ماډل

۱۱ جدول: د ANOVA ماډل تحلیل

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30478.349	1	30478.349	243.065	.000[a]
	Residual	30219.420	241	125.392		
	Total	60697.769	242			

a. Predictors: (Constant), Leadership_Skills

b. Dependent Variable: Team_Success

سرچینه: د SPSS سافتویر

د ریگریشن ماډل دویم جدول ANOVA دی چېرته چې د څېړونکي اساسي تمرکز په "F" او "Sig" ارزښتونو بانديې دی، د ANOVA جدول د F ارزښت ۰۷.۲۴۳ دی کله چې د F ارزښت له ۴ څخه ډېر وي دا ښکاره کوي چې د څېړنې اجتماعي ماډل او تحلیل مناسب دي، سربېره پر دې د ANOVA جدول Sig ارزښت ۰.۰۰۰ دی چېرته چې دا ښکاره کوي، چې د باور ۹۹ سلنې کچې سره د پام وړ ده.

کوافیشینټ ماډل

۱۲ جدول: کوافیشینټ ماډل تحلیل

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.746	3.370		6.157	.000
	Leadership_Skills	1.309	.045	.709	15.591	.000

a. Dependent Variable: Team_Success

سرچینه: د SPSS سافټویر

تر ټولو کم ارزښت کوافیشینټ د ریگریشن د تحلیل یو له گټورو جدولونو څخه دی، چېرته چې ثابت، بیټا، t او Sig ارزښت پکې لیدل کېدای شي، که

د رهبرۍ مهارتونو باندې تمرکز ونه کړو، نو د ټیم جوړونې ثابت به ۷۴۶.۷ وي په داسې حال کې چې د مشرتابه مهارتونو د بیټا ارزښت ۳۰۹.۱ دی.

مناقشه

دا څېړنه ښايي چې د رهبرۍ مهارتونه د سازمانونو په بريا کې مهم رول لري، رهبران باید نه یوازې د ماموریتونو لپاره پلان جوړ کړي، بلکې د ټیمونو د همغږۍ او هڅولو وړتیا هم ولري. څېړنې ښيي چې د رهبرۍ مهارتونه د ټیم په بريا کې لوی اغېز لري، په ځانګړې توګه په ننګرهار کې د غیر دولتي سازمانونو په برخه کې. پايلې ښيي چې د رهبرۍ مهارتونو ته ۱٪ پام کول د ټیم په بريا کې 1.309٪ مثبت بدلون رامنځته کولی شي، د دې پايلو په اساس غیر دولتي سازمانونه کولی شي د وړ رهبرانو په لرلو سره خپل ټیمونه بریالي کړي.

پايله اخیستنه

د چارو د ترسره کولو لپاره د ټیم جوړونې کار د سازمانونو اړتیا ده په داسې حال کې چې اغیزناک ټیم یو سازمان یا اداره تر بريا پورې رسوي، په دې معنی چې اغیزناکه ټیم جوړونه کېدای شي، چې یوه اداره یا سازمان له یو مشکل څخه وباسي. د اړیکې میټریکس پايلو ښودلې ده، چې د رهبرۍ مهارتونو او ټیم جوړونې بریالیتوب ترمنځ قوي مثبته ۹ سلنه اړیکه شتون لري، چېرته چې ۹۹ سلنه د باور ارزښت په پام کې نیول شوی دی، سربېره پردې د ریګریشن ماډل ۲.۵۰ سلنه تشریحي ارزښت د Squre -R ارزښت لخوا ښودل کېږي او پاتې ۸.۴۹ سلنه د ټیم جوړونې بريا باندې د نورو متغیرینو اغېزه کېدای شي په داسې حال کې چې د R- Squre ۵۰ سلنه د ټیم په

بریالیتوب کې د رهبرۍ مهارتونه او ۵۰ سلنه د ټیم بریالیتوب باندې د نورو فکتورونو اغېز ښودلی دی. د پورته پایلو سره سم د بیټا ارزښت ښودلې ده، چې که ۱ سلنه تمرکز د مشرتابه مهارتونو ته وشي، نو ۳۰۹.۱ سلنه مثبت تغیر به د ټیم بریالیتوب کې واقع شي، په پایله کې ترسره شوې څېړنې ښودلې ده، چې د ټیم بریالیتوب لپاره د مشرتابه مهارتونه اړین دي، ترڅو یوه اداره یا سازمان پرې خپلو موخو ته ورسېږي.

اخذلیکونه

1. Almohaimeed, S. A. (2015). Understanding leadership -development for young people: creating a multi -ighdimensional and holistic framework for emerging h school students as future leaders in KSA.
2. Angelique, H. L. (2001). Linking the academy to the community through internships: A model of service learning, student empowerment, and transformative 53-37 ,3 Sociological Practice, education..
3. B. J., Reichard, R. J., Hannah, S. T., Walumbwa, F. O., ,Avolio analytic review of leadership -Chan, A. (2009). A meta & experimental -impact research: Experimental and quasi 784-764 ,(5)20 The leadership quarterly, studies..
4. l’s handbook of Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdil leadership: Theory, research, and managerial application rd ed.). New York: Free Press3).
5. Chowdhury, R. G. (2014). A study on the impact of leadership styles on employee motivation and tions commitment: An empirical study of selected organisa Navi Mumbai: Padmashree Dr DY in corporate sector. Patil University.

6. Collaborative leadership in law Dewald, S. L. M. (2002). enforcement teams. University of Denver.

7. Dianna (2006) Teams: Teamwork and Teambuilding, Prentice Hall,New York.

8. managing work -Toward effective self Diskul, P. (2001). teams (SMWTs): The relationship between perceived leadership styles and SMWT characteristics. Virginia Commonwealth University.

9. Fajana S. (2002) Human Resources Management: An in and Company, LagosIntroductory, Labof.

10. Field, S.W. & Swift, K.G. 1996, Effecting a Quality Change: An Engineering Approach, Arnold, London.

11. Garner Charles Lary (1998). Team Building and Organizational Effectiveness, Dissertation, The University tin. Page 210of Texas at Aus.

12. Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. 42–Harvard Business Review, 33(1), 33.

13. Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The wisdom of teams. Boston: Harvard Business School Press.

14. K. 1993, The Wisdom of .Katzenbach, J.R. & Smith, D Teams, McKinsey &Company, New York.

15. Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000). Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems. 35–11 ,(Leadership Quarterly, 11(1.

16. Sundstrom, E., De Meuse, K.P. &Futrell, D. 1990, ‘Work Teams: Applications and Effectiveness’, American 133-Psychologist, vol. 45, no. 2, pp. 120.

17. Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H. awthorne studies to work Work groups: From the H .(2000)

Group dynamics: theory, teams of the 1990s and beyond. 44 ,(1)4 research, and practice,.

18. Wageman, R., 1997, 'Critical Success Factors for Creating managing Teams, Organizational Dynamics, -Superb Self 60-vol. 26, no. 1, pp. 49.
19. Zaccaro, S. J., Gilbert, J., Thor, K. K., & Mumford, M. D. Leadership and social intelligence: Linking social .(1991) perceptiveness and behavioral flexibility to leader 331–effectiveness. Leadership Quarterly, 2, 317.
20. Northouse, Leadership. Theory and .Northouse'a, G. Peter G Practice, Sage Publications, Inc, London 2013.
21. Katz, R. L. (1955). Skills of an effective 42-33 ,33 Harvard business review, administrator..
22. Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. hman, E. A. (2000). Leadership skills for a O., & Fleis The changing world: Solving complex social problems. 35-11 ,(1)11 leadership quarterly,.
23. Jentsch, K. A., & Behson, S. J. -Tannenbaum, S. I., Smith Training team leaders to facilitate team learning .(1998) performance and.
24. Atwater, L. E., & Yammarino, F. J. (1996). Bases of power in Journal of relation to leader behavior: A field investigation. 22-3 ,11 business and psychology,.
25. Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A theory of team 287-269 ,(2)30 of management review, Academy coaching..
26. Based Lawyering: Engaging -Fajana, F. D. (2002). Race Minority Communities in Legal Need 213 ,36 Clearinghouse Rev., Assessments..

سید سجاد علي شاه او حشمت الله
اقتصاد پوهنځي، اداره او تجارت څانګه، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

په اسلامي کاروبارونو کې د پیرېدونکو په اراده باندې د مختلفو فکتورنو تاثیرات

لنډیز

د دې مقالې موخه د هغو فکتورونو پلټنه ده، چې د مصرف کونکو په اراده باندې اغیز لري، ترڅو د دوی د شخصي ملاتړ لپاره اسلامي محصولات غوره کړای شي، د دې موخې ترلاسه کولو لپاره موضوعي نورم او اسلامي مالیاتو قیمت او باور په پام کې نیول شوی دی، ترڅو د اغېزو ارزونه ترسره شي. سربېره پر دې مذهبي تړاو د منځګړیتوب په توګه په پام کې نیول شوی، څو د موضوعي نورم، د اسلامي مالیاتو قیمتونه او د اسلامي ملاتړ کارولو لپاره د باور او ارادې ترمنځ د اړیکو په اړه د هغې د اعتدال اغېز وڅاکي، دې موخې ته د رسېدو لپاره ترتیب شوی پوښتنلیک د ۲۰۰ ګډون کونکو ترمنځ وېشل شوی، چېرته چې ۱۸۶ پوښتنلیکونه ډک شوي او د ځواب کچه یې ۹۳ سلنه ده. د ترسره شوې څېړنې د فرضیې ازمویلو لپاره د ریګریشن تحلیل او د پروسې میکرو اعتدال تحلیل په SPSS ترسره شوی. د څلورو وړاندې شوو فرضیو پایلو څرګنده کړې، چې موضوعي نورم، باور او مذهبي تړاو د اسلامي مالي بانکدارۍ د ملاتړ د استخدام لپاره ارادې سره مثبت تړاو لري، په داسې حال کې چې د اسلامي مالیاتو قیمت د اسلامي شخصي بانکدارۍ مالي ملاتړ په اراده کې د پام وړ نه دي، سربېره پر دې، مذهبي تړاو د اسلامي بانکدارۍ او باور د قیمت په تړاکلو کې د پام وړ اعتدال اغېز لري او د موضوعي نورمونو لپاره د پام وړ اعتدال باندې اغیز کوي، د

دې څېړنې پایلې د بانکونو اجرایوي او همدارنګه راتلونکي اکاډمیکو اشخاصو لپاره ښې او نظري پایلې وړاندې کوي.

کلیدي ټکي: اسلامي مالیات، برابروالی، اسلامي مالیاتو اعتبار، قیمت، دین، موضوعي نورم

پیژندنه

اسلامي بانکداري په ټوله نړۍ کې د چټکې ودې او پراختیا صنعت ګڼل شوی، د دې پراخ شهرت او منلو اصلي عنصر د اسلامي بانکدارۍ ایډیالوژي او کړنې دي.

په نظري او عملي ډول اسلامي بانکدارۍ نه یوازې سود حرام ګڼلی، بلکې په نورو غیرې اخلاقي کارونو، لکه قیاس، غرور او قمار کې ګډون کول یې هم منع کړي دي(Aziz, 2012).

د مالیزیا هېواد د بانکدارۍ په سکټور کې ۴.۱۷ سلنه شتمنیو برخې سره د اسلامي بانکدارۍ په برخه کې مخکښ هېواد ګڼل شوی دی، مالیزیا په ټوله نړۍ کې د اسلامي مالي مرکز په توګه ګڼل کېږي او حکومت یې د دوه ګوني بانکدارۍ سیستم بشپړ ملاتړ کوي، کوم چې اسلامي او دودیزې بانکدارۍ ته د یوځای کېدو اجازه ورکړې ده. د عصري بانګدارۍ ډېری برخې په سود تمرکز کوي، په عصري بانګدارۍ کې سود باندې د پیسو اخیستل او پور ورکول د فعالیت لویه برخه ده، چې په اسلام کې په کلکه منع شوې ده، د دې بندیز بازار ته د نوتلو لپاره د "سود څخه پاک" مالي محصولاتو لپاره ګوښښونه ترتیب کړي، د پیرودونکو پراخه غوښتنې تشې ډکوي، چې د سود یا سود تادیه کولو څخه ویره لري. اوس مهال په ټوله نړۍ کې له ۳۰۰ څخه

زیات اسلامي مالي مؤسسې (IFIs) په فعالیت کې دي، چې د ۸۰۰ ملیارده ډالرو شتمني اداره کوي(Khan and Bhatti, 2008).

څېړنو ښودلې ده، چې اسلامي مالي سکتور نه یوازې مسلمانانو لپاره؛ بلکې د غیر مسلیمو اشخاصو لپاره هم زړه راښکونکې پانګونې په توګه ثابت شوی دی، په ځانګړې توګه د مالي بحران په دې دوره کې کله چې ځرګنده شوه، چې د اسلامي مالي صنعت د بحران له سختۍ څخه ژوندی پاتې شوی دی. (Yeates, 2008)

Yeates په وینا، اسلامي بانګدارۍ سکټور د ۱۵ سلنه کلنې سرعت سره په چټکه وده کوي، داسې اټکل کېږي چې د ۲۰۱۰ میلادي کال پورې به د ۱ ټریلیون ډالرو څخه زیاته چټکه وده وکړي، یادې څېړنې پایلې ځرګنده کړه، چې د دې IFIs نور د سوداګریزو سازمانونو په توګه نه ګڼل کېږیو چې د مذهبي کارپوریټ نړۍ بانکي اړتیاوې پوره کړي پرځای د دې دوی باید د بازار متحرکات وضعیت درک کړي او د پیرېدونکو د راجلب سبب شي. په ورته ډول په افغانستان کې اسلامي بانکونه د مسلمانانو او غیر مسلم پیرودونکو بېلابېلو مالي اړتیاوو د پوره کولو لپاره د بانکي محصولاتو پراخه لړۍ وړاندې کوي.

اسلامي شخصي تمویل یو عام محصول دی چې د اسلامي مالي مؤسسو لخوا چمتو کېږي، څو پیروېدونکو ته مالي مرستې وړاندې کړي، چې د دوامدار او غیر دوام لرونکو توکو پیروېدلو ته اړتیا پکې لري او نورې مالي اړتیاوې پوره کوي. په عمومي ډول د اسلامي بانګدارۍ د تمویل لپاره د مصرف کوونکو غوښتنو زیاتوالي ته په پام سره دا مهمه ده، چې هغه فکتورونه وڅېړل شي،

چې د اسلامي بانګدارۍ شخصي تمویل کارولو کې د پیرودونکو په پرېکړو اغېز کوي، زیاتو څېړنو ښودلې چې "رویه" او "موضوعي نورمونه" د اسلامي مالي محصولات د یو شخص د منلو لپاره اړونده کټګورۍ دي. (Taib et al., 2006; Yuserrie et al., 2004)

د څېړونکو په وینا موضوعي نورمونه او چلندونه د اسلامي بانکدارۍ محصولاتو په اړه د یو شخص د پوهېدو لپاره یو ګټور مفهوم دی، دیني مکلفیتونه او همدارنګه د اسلامي بانګدارۍ شخصي تمویل قیمت ټول د هغې د پلي کولو په پرېکړه کې د پام وړ اغېز ولري. په مالیزیا هېواد کې د اسلامي بانکدارۍ سکتور په چټکۍ سره پراخېږي او د دولت رسمي ملاتړ ورسره موجود دی، څېړنو ښودلې ده هغه پیرودونکي چې اسلامي بانکونو ته ترجیح ورکوي نه یوازې د دوی د مذهبي مسؤلیتونو؛ بلکې د اسلامي بانکدارۍ محصولاتو قیمتونو لخوا هم دوی هڅول کېږي(Haron et al., 1994).

په ورته ډول نورو څېړنو ښودلې چې د یو جنس قیمت د شخص پر پرېکړه کولو اغېز لري، چې کوم بانک او کوم مالي خدمات وکاروي، په افغانستان کې د اسلامي بانګدارۍ شخصي مالي چارو په برخه کې کومه څېړنه نه ده ترسره شوې، دا څېړنه یوه هڅه ده، چې د اوسنۍ اسلامي بانګدارۍ مالي برخو کې استدلال کولو ته یې زمینه مساعده کړې او په دې برخه کې یې تشه ډکه کړې ده، موږ په دې څېړنه کې نوي متغیرونه، موضوعي نورمونونه، د اسلامي بانګدارۍ شخصي تمویل قیمت، باور او دیني مکلفیت په اضافه کولو سره د TRA ماډل تغیر کړی دی، د یادې څېړنې پایلو دا څرګنده کړې چې د موضوعي نورمونو اغېزې، د اسلامي بانګدارۍ شخصي تمویل قیمت،

باور او په افغانستان کې د اسلامي بانگدارۍ څخه شخصي- ملاتړ د ديني مکلفيتونو يوه برخه گڼل شوې او اغيزې پکې څېړل شوي دي، په دې څېړنه کې په افغانستان کې د بشپړ اسلامي بانگدارۍ سيستم پيرودونکو لپاره چک شوی.

تېرو ليکنو ته کتنه

د شلمې پېړۍ له پيل نه د شلمې پېړۍ تر نيمايي پورې اسلامي بانکداري په اصل کې د نظري بحثونو موضوع وه، په ډېره کمه کچه ځينې مخکښ اسلامي بانکونه د ۱۹۶۰ م کال په لسيزه کې د مصر په هېواد کې جوړ شول، په ۱۹۶۳ م کال کې د مصر په ميت غمر ښار کې د احمد النجار تر مشرۍ لاندې د گټې د اصولو پر بنسټ د سپما بانک د جوړولو لړۍ پای ته ورسېده، په دې وخت کې په مصر کې نهو بانکونو شتون درلود، د دې بانکونو ډېره برخه پانگونه په سوداگرۍ او صنعت ولاړه وه. (AlOmar & AbdelHaq, 1996)

ناصر ټولنيز بانک چې په ۱۹۷۱ م کال په مصر کې تاسيس شو، د نړۍ لومړنی بې سوده سوداگريز بانک دی، لومړنی بنسټ وه، چې په مالي چارو کې يې سود موجود نه وه. د مصر ټولنيزو چارو او د ماليې وزارتونو په گډه د لومړي اسلامي بانک د تاسيس لپاره مالي نظارت ترسره کړی و، چې اسلامي ټولنيزې بانکدارۍ دودونو ته وده ورکړې. (Al-Suwaidi, 1994)

ډېرو اسلامي هېوادونو د ۱۹۷۰ م کال لسيزې په اوږدو کې په خپل سياسي اقليم کې بدلونونه تجربه کړل او د ۷۰ مې لسيزې له نيمايي راهيسې په سوداگريزو چارو کې اسلامي بانکونه تاسيس شوي. دوديز بانکونه د گټې کولو لپاره يو کاروبار دی، چې معمولا د ديني اصولو سره په ټکر کې دي،

دودیزه بانګداري یوه غیرې اخلاقي بانکداری سیستم دی چې په خپل سري قوانینو ترتیب کېږي، اصلي موخه یې د سود له لارې د پیسو ګټل دي، په داسې حال کې چې د اسلامي بانکداري نظام یو اخلاقي بانکداری اداره ده، چې په بشپړ ډول په اسلامي اصولو جوړه او تنظیم شوې ده. په اسلام کې د سود کچه حرامه ده، ډېر علمي اشخاص د نورو مطالعاتو سره موافق دي او دې نتیجې ته رسېدلي، چې د اسلامي بانکونو اصول د نورو عادي بانکونو له اصولو سره ورته دي، په ځانګړې توګه عملیاتي برخه کې سره ډېر ورته والي لري، په دې کې هغه ادعاګانې شاملې دي، چې ډیری اسلامي بانکونه د دودیزو بانکونو سره ورته دي او د شرعي اصولو خلاف نه دي. (Aggarwal and Yousaf, 1999 El-Gamal, 2006)

زیاترو څېړونکو دا وړاندیز هم کړی، چې اسلامي مالي سیستم د اقتصادي ودې په برخه کې ډېر ظرفیت لري (Dridi & Hasan, 2011).

موضوعي نورم او اراده

موضوعي نورموم د انسان له چلند او د ارادې یو له اصلي ټاکونکو څخه ګڼل شوی دی، په تیوریکي بڼه د ټولنیز نفوذ اغېز دی.(Fishbein et al., 1975) دوی دا استدلال هم کوي، چې په ځینو مواردو کې ټولنیز ځواکونه د دې چلند په وړاندې د خلکو چلند جوړوي، موضوعي نورمونه د اساسي ارزښت لرونکي سیستم څخه جوړ شوي، چې د معیاري باورونو په نوم پېژندل کېږي. نور مالي اعتمادونه د یو فرد قناعت کولو ته اشاره کوي، چې په یوه ځانګړې مراجعه کوونکې ډله باندې اغېز کوي، چې دوی څنګه چلند کوي، له همدې

امله د دې معیاري باورونو راجمع کول هغه څه دي، چې موږ یې موضوعي نورمونونه بولو.

د څېړنو له مخې د موضوعي نورمونونو معیارونه په ځانګړي ډول د چلند کولو په ارادې باندې د پام وړ اغېزه لري که څه هم په تېرو لیکنو کې د عقیدوي سیستمونو او د چلند ارادې ترمنځ متضادې موندنې شتون لري، دا پدیده لاهم په ښه ډول څېړنې ته اړتیا لري، د ترسره شوو څېړنو له مخې موضوعي نورمونونه د یو فرد ارادې په وړاندوینه کې مهم رول لوبوي. (Siang &Weng, 2011)

په اسلامي بیمه کې موضوعي نورمونونه ښودل شوي دي، چې زیاتو مطالعاتو دا ښکاره کړې، چې چلند په موخه باندې زیات اغېز لري، د دې څېړنې له مخې د (MdHusin and Rahman (2016 او (Saeed, et al., (2012 لخوا څېړنې ترسره شوې وې، څرګنده کړې چې موضوعي نورمونونه د چلند په اراده باندې اغېز نه کوي، داسې ویلی شو چې پخوانیو ترسره شوو څېړنو متضاد نتایج د نورو څېړنو اړتیا په ګوته کوي، څرنګه چې اوسنۍ څېړنه د اسلامي بانکدارۍ په برخه کې ترسره کېږي.

لومړۍ فرضیه: موضوعي نورمونونه د اسلامي بانګدارۍ د شخصي- ملاتړ کاروني لپاره د پیرودونکو په اراده باندې مثبت اغېز لري.

په اسلامي بانګدارۍ کې د باور او ارادې احساس

باور په اسلامي بانکدارۍ کې د بازار په ټاکنه کې خورا ډېره اغېزه لري، پخوانیو څېړنو دا ښودلې ده، چې بانګداري په پیرودونکو باندې باور او همدارنګه د بانګدارۍ تصویب او شرعي قواعدو په پیروۍ باور خورا مهم

اصل دی تېرو لیکنو دا موندلې، چې د شتمنیو او مالي وضعیت له لارې مـالي ثبات او د شرکـت بریـالیتوب د پـام وړ دی او پـه بانکـدارۍ اعـتماد د پـام وړ عواملو څخه دي. (Amin and Isa, 2008)

له بل پلوه باور د ځمنې اعتماد د پوره کولو په توګه تعریف شوی دی، چې بانک به د پیرودونکي اوږدمهاله ګټې خوندي ساتي. (Rashid and Hassan, 2009). په دې ترسره شوې څېړنـه کې دا ښـودل شـوې، چې ایـا پیریـدونکي د اسـلامي بانکدارۍ په چلند باور لري او یا د همدې باور له کلبه اغېز لري.

دویمه فرضیه: د اسلامي بانګدارۍ په ملاتړ کې اعتماد د پیریددونکو په اراده اغېز لري.

د شخصي ملاتړ اسلامي بانکدارۍ قیمت

د (Ebert and Griffin (1998 له مخې د اسلامي شخصي ملاتړ نرخونه هغـه قیمت ته اشـاره کـوي، چـې اسـلامي بانکونـه خپـل اجنـاس پلـوري، اسـلامي بانکونه د مالي راکړې ورکړې خدماتو لپاره د ګټې او تاوان شریکولو سیسـتم کاروي. (Olson and Zoubi, 2008)

په اسلام کې سود په کلکه منعه دی، په داسې حال کې چې د ګټې او تـاوان شریکـول جـواز لـري، سربېـره پـر دې د شرعـي اصـولو لـه مخـې، د اسـلامي بانکدارۍ ماډل د سوداګریز تمویـل پـه اړه د ځنـډول شـوو تادیـاتو لګښـتونه چمتـو کـوي، پـه ورتـه ډول (2008) Amin ادعـا کـوي، چـې پـه اسـلامي بانکدارۍ کې د یو جنس قیمت ټاکل پیرودونکو په هڅونه کې تر ټولو مهـم عامل ګڼل شوی دی.

د پایلې په ډول داسې ویلی شو، چې په اسلامي شخصي مالي ملاتړ بانګدارۍ کې د یو جنس ټیټ نرخ د پیرېدونکو احتمال زیاتوي، چې د اسلامي بانګدارۍ توکي استفاده کوي، دا موندنه د تېرو لیکنو سره مطابقت لري. (Amin et.al, 2008; Rahman, 2005;Abdullah and Dusuki, 2006)

د تېرو لیکنو پر بنسټ په لاندې ډول د فرضیې وړاندیز کېږي:

درېیمه فرضیه: د اسلامي مالي تمویل قیمت به د اسلامي شخصي-تمویل کارولو په اراده اغېزه وکړي.

د اسلامي مکلفیت منځلارۍ رول

ډېرو تېرو لیکنو دا موندلې چې د یو فرد مذهبي تړاو د یو چا په چلند باندې قوي اغېز لري، مثال په توګه Rahman et al., (2015) وموندله چې مذهبي تړاو د حلال کاسمیټکس په اړه د مصرف کونکو په چلند اغېز کوي او یو له مهمو فکتورونو څخه یې ګڼل شوی دی، د دوي په وینا د اسلامي بانکدارۍ خدماتو کارول د مصرف کوونکو په چلند اغېز لري. (Souiden and Jabeur (2015))

د Chai and Tan (2016) د څېړنې موندنو دا ښودلې وه، چې مذهب د توکو په اړه د پیرودونکو په چلند لوی اغېز لري او Choe and Lau (2013) څرګنده کړه چې مذهب یو له خورا مهمو فکتورونو څخه دی، چې سوداګریزو اخلاقو باندې اغېز لري. د Abou-Youssef et al. (2015) چې د اسلامي بانکدارۍ محصولاتو او خدماتو په اړه یې ترسره کړي وه چې د پیریدونکو په چلند باندې مذهب اغېز لري. د حسیني او ملګرو په وینا دین د مذهبي خلکو په ورځني ژوند او پرېکړو کې کامیابه برخه لري، د ایرانمنش

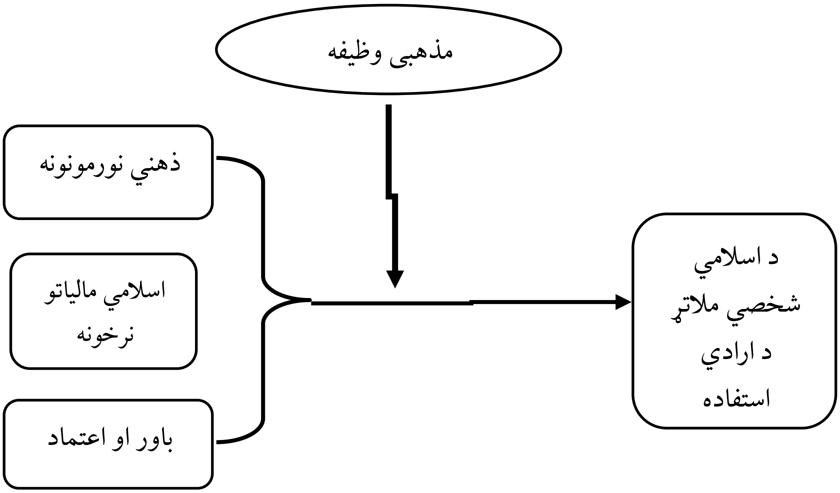
او ال په وینا، اسلامي اصـولو او عقیـدې تـه وفـادار خلـک کـولای شي، چې حلالو خواړو لپاره لوړ قیمت ورکړي.

د پایلې په توګه داسې ویلی شو چې د محصول او خدماتو قیمت پـه پرېکـړه کولـو کـې کـوچنی رول لوبـولی شي، سربېره پـر دې دوی Hosseini et al. (2019) موندلې ده، چې ټولنیز نفوذ هم په مسلمانانو لړ اغېز لـري، همدارنګـه داسې ویلی شو هغه مسلمانان چې اسلام ته په پوره توګه وقف وي د اسـلامي قانون تر اغېز لاندې راځي او د اسلامي شخصي مالي ملاتړ اجتماعي کنټرول او قیمت ټاکل ممکن د اسلامي شخصي ملاتړ په اړه د دوی په چلند لـږ اغیـز ولري. دا څېړنه داسې وړاندیز کوي چې په اسلامي شخصي مـالي ملاتـړ کـې مذهب د اجتماعي کنټرول او په اسلامي شخصي ملاتړ بانـدې اعـتماد تـرمنځ منفي اعتدال رامنځته کوي او اغېز پرې لري. له بلې خـوا څرنګـه چـې دیـن د مذهبي خلکو په ژوند او پرېکړو کې خورا مهم رول لوبوي، نـو اټکـل کېـږي چې مذهب به د اسلامي شخصي مالي ملاتړ پـه هکلـه د مـذهبي مسؤلیت او پوهې منفي اغیزې کمې کړي، دینداره وګړي که د محصول له ځانګړتیـاوو او ګټو په اړه پوره پوهاوی ولري او د اسلامي بانکدارۍ له نظریاتو سره مطابقـت ولـري او هـم اسـلامي شخصي- ملاتـړ بانکـداري کـارولو تـه وهڅـول شي د همدې بنسټ په تعقیب په لاندې توګه فرضیې وړاندیز کېږي:

فرضیه a4: مـذهب، موضـوعي نـورم او اسـلامي بانکـداري شخصي- ملاتـړ کارونه د پیریدونکو چلند د نرخونو په اعتدال منفي اغیز لري.

فرضیه b4: په مثبت ډول مذهبي اعتدال د اسلامي بانکدارۍ شخصي- ملاتـړ کارولو په چلند باندې د باور اغېزې کموي.

د څېړنې سیستیماتیک ډیاګرام



د څېړنې میتودولوژي

د معلوماتو راټولول او نمونه ټاکنه

د افغانستان اوسېدونکي چې عمرونه یې له ۱۸ کلونو څخه پورته وي د دې څېړنې د ترسره کېدو ټاکل شوې نمونه ده، د دې لپاره چې ډاډ حاصل شي چې ځواب ورکوونکي د اسلامي بانګدارۍ شخصي مالیاتو په اړه سمه پوهه لري، د څېړنې د ترسره کولو لپاره ترتیب شوي پوښتنلیک په لومړۍ برخه کې توضیحات ورکړل شوي دي.

د نمونې ټاکلو جدول ته د لاسرسي د نشتوالي له امله د نمونې ټاکلو تخنیک کارول شوی دی، څرنګه چې د څېړنې معلومات په افغانستان کې ټول هغه سوداګریز بانکونه ول، چې اسلامي مالي محصولات یې پلورل، نو په همدې اساس په دوو ولایتونو (کابل او ننګرهار) کې یاده څېړنه ترسره شوې ده، د افغانستان د احصایې او معلوماتو د ملي ادارې (۲۰۱۸) کال له مخې پورته

ذکر شوي ولایتونه د ټول نفوس نږدې ۲۱ سلنه جوړوي او د خپل نفوس ډېره برخه یې د افغانستان په ټولو ولایتونو کې شتون لري، چې د تعلیم، روغتیا، امنیت او د کاري فرصتونو لپاره ژوند کوي، نو دوی کولای شي، چې د نورو سیمو استازولي هم وکړي، د دې تر څنګ دغه دوه ولایتونه د هېواد تولیدي او سوداګریزو فعالیتونو لویه برخه ده.

د څېړنې معلومات د ټاکل شوې نمونې څخه د ترتیب شوي پوښتنلیک په کارولو سره راټول شوي دي چې معلومات د اسلامي او دودیزو بانکونو او همدارنګه د شاپنګ مالونو څخه راټول شوي، هغه پیریدونکي چې په شاپینګ مالونو، بانکونو، رسټورانټونو او کافي شاپونو کې ناست ول د څېړنې په اړه وهڅول شول او معلومات ترې د پوښتنلیک په واسطه راټول شول. د نمونې د ټاکنې د تعصب څخه د مخنیوي لپاره معلومات به د ورځې په بېلابېلو وختونو کې د اونۍ په بېلابېلو ورځو کې په دوو ټاکل شویو ولایتونو په بېلابېلو سیمو کې راټول شوي دي ترڅو د نفوس د توپیر په اړه معلومات هم ترلاسه شي.

د څېړنې پوښتنلیک

د څېړنې پوښتنلیک په دوو برخو وېشل شوی دی، په لومړۍ برخه کې د ځواب ورکوونکي شخصي معلومات په کې شامل دي او په دویمه برخه کې د ترسره کېدونکې څېړنې د متغیرونو د ارزولو پر اساس بېلابېلې پوښتنې کارول شوې دیو لکه د اسلامي بانګدارۍ شخصي- ملاتړ اراده موضوعي نورمونه، باور، د اسلامي بانګدارۍ شخصي مالي ملاتړ قیمت او مذهب شامل

دي. ځوابونه د پنځه کټه ګوریو (۱= په کلکه نا موافق ، ۲= ناموافق ، ۳= بې طرفه، ۴= موافق او ۵= په کلکه موافق) په کارولو سره راټول شوي دي.

په دې څېړنه کې ډېزاین شوې پوښتنپاڼه د تېرو لیکونو څخه جوړه شوې ده، ترڅو معلوم کړي چې په افغانستان کې د اسلامي بانګدارۍ د پیریدونکو اراده وکتل شي، چې کله د اسلامي بانکدارۍ شخصي مالي ملاتړ رامنځته کېږي. Naser.al., (1999); Metwally, (1996); and Metawa and Al-) (Mossawi, (1998)

د اسلامي بانکدارۍ د پیرودونکو د ارادې په اړه پوښتنې د Kaabachi and Obeid's (2016) څېړنې څخه اخیستل شوي دي، په دې څېړنه کې د اسلامي بانک له ۵۰ پیرېدونکو څخه په ازمایښتي ډول ډېټا راټوله شوې وه، ترڅو په حقیقي توګه د ډېټا راټولولو لپاره په ښه ډول پوښتنپاڼه ډیزاین شي او همدارنګه یادې ترسره کېدونکي څېړنې لپاره اعتباري پوښتنلیک ترتیب شي.

پایله

د څېړنې اعتباري تحلیل د څېړنې د ډیزاین شوي پوښتنلیک اعتبار معلوموي، یا په بل عبارت دا معلوموي چې کومې پوښتنې چې د ترسره کېدونکي څېړنې لپاره په پوښتنپاڼه کې ورکړل شوي دي ایا دا پوښتنې د څېړنې د وړاندې شوې فرضیې د حل لپاره مناسبې دي او کنه چې په لاندې توګه د څېړنې اعتباري تحلیل (Reliability Analysis) په لاس راغلی دی.

۱ جدول: د څېړنې اعتبار کتنې ماډل تحلیل

Variable	No of Items	Cronbach's Alpha
Subjective Norm	3	0.617
Pricing of Islamic Product	6	0.712
Trust	6	0.847
Religeous Obligation	5	0.769
Intention to Use Islamic PF	5	0.635

د څېړنې ارتباطي ماډل

په لاندې جدول کې تاسې د پیرسن ارتباط لیدلی شئ، چې مورږ ته د څېړنې د متغیرونو ترمنځ توپیر ښیي، په دې څېړنه کې د پییرسن ارتباط ټیسټ کارول شوی دی، ترڅو د تړلو او ازادو متغیرونو ترمنځ اړیکه پیدا شي.

۲ جدول: د څېړنې ارتباطي ماډل تحلیل

	Intention_ Islamic_PF	Subjective_ Norm	Pricing_ Islamic Product	Trust	Religion
Intention_ Islamic_PF	1	.342**	.394**	.636**	.529**
Subjective_ Norm	.342**	1	.016	.254**	.174*
Pricing_ Islamic Produt	.394**	.016	1	.629**	.676**
Trust	.636**	.254**	.629**	1	.706**
Religion	.529**	.174*	.676**	.706**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

د څېړنې د ریګریشن ماډل تحلیل

د ریګریشن ماډل تحلیل د احصایې یوه برخه ده، چې په احصایوي ماډل کې استفاده کېږي او یا د یو څو ازادو متغیرونو تکراري ډول دی، چېرته چې په دې څېړنه کې موضوعي نورم، قیمت او باور سره یو ډول دي او دین د ازاد متغیر په توګه استفاده کېږي همدارنګه د اسلامي مالیاتو اراده د تدلې متغیر په توګه کارول کېږي.

د ریګریشن ماډل لنډیز

د ریګریشن ماډل تحلیل د R- Squre او تنظیم شوي R- Squre ارزښتونه ښیي، د R- Squre ارزښت د ماډل تشریحي ارزښت په ګوته کوي، چې دا په تړلي متغیر کې د سلنې توپیر د ازادو متغیرونو لخوا ښیي، پایلې ښیي چې د اسلامي شخصي- مالي ملاتړ د کارونې په اراده کې ۲.۴۵۵ سلنه توپیر د مذهب، موضوعي نورم، د اسلامي محصولاتو قیمت او باور موجود دی.

۳ جدول: د ریګریشن ماډل لنډیز

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673[a]	.452	.440	2.36449

a. Predictors: (Constant), Religion, Subjective_Norm, Pricing_Islamic Product, Trust

د څېړنې د ANOVA ماډل

لاندې ذکر شوی جدول د ANOVA ماډل تحلیل وړاندې کوي، د ANOVA ماډل تحلیل د څېړنې د اعتبار لپاره کارول کېږي یا په بل عبارت په لاندې جدول کې د F ارزښت ۳۹۸.۳۷ دی، دا ښیي چې ماډل ښه دی کوم

چې د ۰۰۰ کې هم د پام وړ دی، په دې معنی چې د P ارزښت له ۰.۰۵ څخه کم دی، په دې حالت کې ماډل ښه او مناسب دی.

۴ جدول: د ANOVA ماډل تحلیل

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.344	4	209.086	37.398	.000[b]
	Residual	1011.941	181	5.591		
	Total	1848.285	185			

a. Dependent Variable: Intention_Islamic_PF

b. Predictors: (Constant), Religion, Subjective_Norm, Pricing_IslamicProduct, Trust

د ریګریشن ماډل کوافیشنیټ

لاندې جدول د ریګریشن کوافیشنیټ په اړه دی، چې د ریګریشن ماډل لنډیز په لاندې جدول کې ورکړل شوی دی، په جدول کې وړاندې شوو پایلو له مخې د موضوعي نورم لپاره د بیټا ارزښت د اسلامي شخصي مالي ملاتړ د کارونې په توګه د پام وړ دی، (b = ۰.۲۳۸؛ p ارزښت = ۰.۰۰۱)، دا په ګوته کوي چې موضوعي نورم د اسلامي شخصي مالي ملاتړ باندې په مستقیمه توګه اغېز لري. په جدول کې وړاندې شوو پایلو له مخې د اسلامي محصولاتو قیمت د بیټا ارزښت منفي او اړین دی، (b = -۰.۰۲۸؛ p = ۰.۶۹۲)، دا په ډاګه کوي چې د اسلامي محصولاتو نرخونه د اسلامي شخصي مالي ملاتړ د کارونې په اراده غیر مستقیم اغېز لري؛ مګر د پام وړ نه ده، د بیاکتنې په جدول کې وړاندې شوې موندنې ښیي د باور او اعتماد لپاره د بیټا ارزښت د اسلامي شخصي تمویل کارولو په نیت د پام وړ دی (b = ۰.۳۲۴؛

p = ۰.۰۰۰) دا په ډاګه کوي، چې باور د اسلامي شخصي تمويـل کـارولو پـه اراده کې د پام وړ او مثبته اغېزه لري، له همـدې املـه، ۳ فرضـيه منـل شـوې او پایله یې دا ده چې د اسلامي شخصي تمويل کارولو په اراده بانـدې د بـاور او اعتماد مهم اغېز شتون لري.

په پای کې هغه موندنې چې په جدول کې وړاندې شوې دي دا په ګوته کوي چـې مـذهبي تـړاو لپـاره د بیټـا ارزښـت اړیـن دی (b = 0.166؛ p ارزښـت = 0.041). دا ښکاره کوي چې مذهبي تړاو د اسلامي شخصي مـالي ملاتـړ پـه اراده باندې مثبت اغېز لري.

۵ جدول: د ریګریشن ماډل کوافیشینټ تحلیل

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.276	1.438		5.061	.000
Subjective_ Norm	.238	.073	.189	3.254	.001
Pricing_Islamic Product	-.028	.070	-.032	-.397	.692
Trust	.324	.056	.483	5.778	.000
Religion	.166	.081	.177	2.056	.041

a. Dependent Variable: Intention_Islamic_PF

د څېړنې د یوشان والي ماډل

د یو شان والي ماډل تحلیل د Andrew F. Hayes لخوا د کوچنۍ پروسـې د تطبیق لپاره ترسره شوی د یوشان والي ماډل پایلې په شپږم جدول کې وړاندې شوي دي. د څېړنې پایلو له مخې مـذهبي تـړاو د موضـوعي نـورم او اسـلامي

مالي ملاتړ د ارادې ترمنځ د اړیکو په اړه د پام وړ منځګړیتوب شتون نه لري؛ ځکه چې د p ارزښت د ۰۵.۰ څخه ډېر دی (د p ارزښت ۳۶۰۵.۰ > ۰۵.۰) دا په ډاګه کوي چې مذهب د اسلامي مالي ملاتړ د موضوعي نورم او ارادې ترمنځ په اړیکه کې هیڅ یوشان والی اغېز نه لري.

٦ جدول: د یوشان والي ماډل تحلیل

	Coefficeint	SE	T statistic	*P* value	LLCI	ULCI
Subjective Norn *Religion	-0.019	0.0207	-0.9168	0.3605	-0.0598	0.0218
Pricing Islamic Finance* Religion	0.0516**	0.0137	3.775	0.0002	0.0246	0.0786
Trust*Religion	0.0232*	0.0111	2.1027	0.0369	0.0014	0.045

Dependent Variable: Intention of Islamic Personal Financing

**significant at 1 per cent; * significant at 5 per cent

مناقشه

یادې څېړنې څخه په لاس راغلي دي، چې څومره اسلامي بانګداري شخصي مالي ملاتړ پیاوړی کېږي په هماغه کچه د بانکونو پیرېدونکي د اسلامي بانکدارۍ شخصي مالي ملاتړ څخه استفاده پورته کوي. د یادې څېړنې نتیجه د بانکونو او راتلونکو اکاډومیکو اشخاصو لپاره دا وړندیز کوي، چې اسلامي بانکونه باید د بانکونو مشتریانو نظریاتو ته پرمختګ ورکړي کوم، چې دې برخې سره د مبارزې لپاره اسلامي بانکونه کولای شي د اسلامي مالي معاملاتو په ترسره کولو کې د مصرف کونکو چلند تغیر کړي. د اسلامي بانکدارۍ شخصي مالي ملاتړ څخه ګټه پورته کول د موضوعي نورم او باور له لوري په زیاته ګچه متاثره کېږي، د موضوعي نورمونو او اعتماد له مخې بانکونه کولای

شي د اسلامي بانکدارۍ د پیرېدونکو ډېټابیس رامنخته کړي، ترڅو موجوده پیروېدونکي وپېژني چې د اسلامي بانکدارۍ شخصي مالي ملاتړ څخه ګټه پورته کوي.

پایله اخیستنه

د پایلې له مخې ۱ ٪ سلنه اهمیت په مثبت ډول د موضوعي نورم د اسلامي بانګدارۍ شخصي- مالي ملاتړ د غوښتنې سره تړاو لري، (b= 0.238؛ p-value 1= 0.001) په ورته شکل په اسلامي بانکدارۍ باندې د مصرف کونکو باور هم د اسلامي بانګدارۍ شخصي- مالي ملاتړ (b = 0.324؛ p-value = 0.000) کې د پام وړ اغېز لري، چې دا پایلې د پخوانیو موندنو سره یوشان والی لري. (Taib et al., 2006; Yuserrie et al., 2004)

داسې ویلی شو چې څومره اعتماد او موضوعي نورم مناسب وي په هماغه کچه د بانکونو مشتریان د اسلامي بانګدارۍ شخصي مالیاتو څخه ګټه پورته کوي، دې لاسته راغلو موندنې ښودلې ده، چې د TRA اساسي جوړښتونه د اسلامي بانګدارۍ شخصي مالي ملاتړ په شرایطو کې د منلو وړ دی، کله چې د اسلامي شخصي مالیاتو خبره راځي باور (b = 0.324) د موضوعي نورم (b = 0.234) په پرتله ښه وړاندوینه کونکی موندل شوی دی، داسې وړاندیز کېږي چې د بانکونو پیریدونکي د اسلامي بانګدارۍ شخصي- مالي ملاتړ باندې ډېر اعتماد لري د اسلامي بانګدارۍ شخصي- مالي ملاتړ د استفادې اراده د اسلامي بانګدارۍ شخصي مالي ملاتړ سره منفي تړاو لري، چې په کې اړیکه د پام وړ نه ده، (b= . 028؛ value = 0.692-p) د پایلې په توګه داسې ویلی شو چې څومره اسلامي بانګدارۍ شخصي مالي ملاتړ پیاوړی کېږي په

هماغه کچه به د بانکونو پیرېدونکي د اسلامي بانکدارۍ شخصي مالي ملاتړ څخه ګټه پورته کېږي. د یادې څېړنې پایلې بانکونو او راتلونکو اکاډومیکو اشخاصو لپاره نتایج وړاندې کوي، اسلامي بانکونه باید د بانکونو مشتریانو نظرونو ته پرمختګ ورکړي، کوم چې د وخت په تېرېدو سره تغیر مومي، دې برخې سره د مبارزې لپاره اسلامي بانکونه کولای شي د اسلامي مالي معاملاتو په ترسره کولو کې د مصرف کونکو چلند تغیر کړي.

د اسلامي بانکدارۍ شخصي مالي ملاتړ استفاده کول د موضوعي نورم او باور لخوا ډېر اغیزمن کېږي، د موضوعي نورمونو او باور له مخې بانکونه کولای شي د اسلامي بانکدارۍ پیرېدونکو ډیټابیس ترتیب کړي، ترڅو موجوده پیرېدونکي وپېژني چې د اسلامي بانکدارۍ شخصي- مالي ملاتړ استفاده کړي.

اخذلیکونه

1. Abd Rahman, A., Asrarhaghighi, E., & Ab Rahman, S. (2015). Consumers and Halal cosmetic products: knowledge, religiosity, attitude and intention. Journal of Islamic Marketing, 6(1), 148-163.
2. Abdullah, N.I. and Dusuki, A.W. (2006), "Customers" perceptions of Islamic hire-purchase facility in Malaysia: an empirical analysis", *IIUM Journal of Economics and Management, 14*(2), 177-204.
3. Abou-Youssef, M. M. H., Kortam, W., Abou-Aish, E., & El-Bassiouny, N. (2015). Effects of religiosity on consumer attitudes toward Islamic banking in Egypt. International Journal of Bank Marketing, 33(6), 786-807.

4. Aggarwal, R.K. and Yousef, T. (2000), Islamic banks and investment financing, Journal of Money, Credit and Banking, Vol. 21, No.1, pp. 93-120.

5. Ali, A. Y. S., & Jama, A. K. A. (2016). Determinants of Islamic insurance acceptance: Empirical evidence from Somalia. European Journal of Business and Management,8(15), 102-108

6. Al-Omar, F. and Abdel-Haq. (1996), Islamic Banking: Theory, Practice and Challenges, Oxford University Press, Karachi.

7. Al-Suwaidi, A. (1994). Finance of international trade in the Gulf (Vol. 9). Brill.

8. Amin, H. (2009). An analysis of online banking usage intentions: an extension of the technology acceptance model. *International Journal of Business and Society*, *10*(1), 27.

9. Amin, H., Rahim Abdul Rahman, A., LaisonSondoh Jr, S., & Magdalene ChooiHwa, A. (2011).

10. Determinants of customers' intention to use Islamic personal financing: The case Malaysian Islamic banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, *2*(1) , 22-42.

11. Amin, M., & Isa, Z. (2008). An examination of the relationship between service quality perception and customer satisfaction: A SEM approach towards Malaysian Islamic banking. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, *1*(3), 191-209.

12. Bagozzi, R. P., Wong, N., Abe, S., & Bergami, M. (2000). Cultural and situational contingencies and the theory of reasoned action: Application to fast food restaurant consumption. Journal of consumer psychology, 9(2), 97-106.

13. Chai, B. B. H., Tan, P. S., & Goh, T. S. (2016). Banking services that influence the bank performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 224, 401-407.

14. Echchabi, A., & Aziz, H. A. (2012). Customers' perceptions about shari'ah compliance of Islamic banks in Malaysia. Journal of Islamic Banking & Finance, 29(1).

15. El-Gamal, M. A. (2006). Islamic finance: Law, economics, and practice. Cambridge University Press.

16. Embong, M. R., Taha, R., & Nor, M. N. M. (2013). Role of zakat to eradicate poverty in Malaysia. Jurnal pengurusan, 39.

17. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*.

18. Haron, S., Ahmad, N., &Planisek, S. L. (1994). Bank patronage factors of Muslim and nonMuslim customers. *International Journal of Bank Marketing*,*12*(1), 32-40.

20. Haron.,S. and Shanmugam, B. (2001). Islamic Banlang System. Subang Jaya: Pelanduk.
Hausman, A., & Stock, J. R. (2003). Adoption and implementation of technological innovations within long-term relationships. *Journal of Business Research*, *56*(8), 681-686.

21. Hasan, M., & Dridi, J. (2011). The effects of the global crisis on Islamic and conventional banks: A comparative

study. Journal of International Commerce, Economics and Policy, 2(02), 163-200.

22. Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
23. Hosseini, S., Ivanov, D., & Dolgui, A. (2019). Review of quantitative methods for supply chain resilience analysis. Transportation research part E: logistics and transportation review, 125, 285-307.
24. Kaabachi, S., & Obeid, H. (2016). Determinants of Islamic banking adoption in Tunisia: empirical analysis. International Journal of Bank Marketing, 34(7), 1069-1091.
25. Khan, M. M., & Bhatti, M. I. (2008). Islamic banking and finance: on its way to globalization. Managerial finance, 34(10), 708-725.
26. Lau, T. C., Choe, K. L., & Tan, L. P. (2013). The moderating effect of religiosity in the relationship between money ethics and tax evasion. Asian Social Science, 9(11), 213.
27. Md Husin, M., Ismail, N., & Ab Rahman, A. (2016). The roles of mass media, word of mouth and subjective norm in family takaful purchase intention. Journal of Islamic Marketing, 7(1), 59-73.
28. Metwally, M. (1996), "Attitudes of Muslims towards Islamic banks in a dual-banking system", American Journal of Islamic Finance, Vol. 6, pp. 11-17.
29. Naser, K., Jamal, A., & Al-Khatib, K. (1999). Islamic banking: a study of customer satisfaction and preferences

in Jordan. International journal of bank marketing, 17(3), 135-151.

30. National Statistics and Information Authority. (2018). Anaual Report of Export and Import of Afghanistan. Kabul, Afghanistan: National Statistics and Information Authority.

31. Olson, D., &Zoubi, T. A. (2008). Using accounting ratios to distinguish between Islamic and conventional banks in the GCC region. *The International Journal of Accounting*,*43*(1),45-65.

32. Rahman, Z.A. (2005), Competitive Pricing of Islamic Banking, NST, Kuala Lumpur.

33. Ramayah, T., Jantan, M., Mohd Noor, M. N., Razak, R. C., &Koay, P. L. (2003). Receptiveness of internet banking by Malaysian consumers: The case of Penang. *Asian Academy of Management Journal*, *8*(2), 1-29.

34. Ramayah, T., Taib, F. M., & Ling, K. P. (2006). Classifying users and non-users of internet banking in northern Malaysia. *Journal of Internet Banking and Commerce*, *11*(2), 0306-04.

35. Rashid, M. and Hassan, M.K. (2009), "Customer demographics affecting bank selection criteria, preference, and market segmentation: study on domestic Islamic banks in Bangladesh", International Journal of Business and Management, Vol. 4 No. 6, available at: www.ccsenet.org/journal.html

36. Rosly, S. A. (1999). Al-Bay'Bithaman Ajil financing: impacts on Islamic banking performance. Thunderbird International Business Review, 41(4-5), 461-480.

Saeed, I., Juell-Skielse, G., & Uppström, E. (2012). Cloud enterprise resource planning

عتيق الله صاحبزاده او عنايت الله ډاډمن
بشري علومو پوهنځي، انګليسي څانګه، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

د لرغونو اثارو په بيا رغونه کې د نويو ميتودونو کارونه

لنډيز
نن ورځ د نوې تکنالوژۍ کارونه په بېلابېلو علومو کې تر سترګو کېږي، چې لرغونپوهنه هم له دې مسيره وروسته پاتې نه ده، نوموړي علم ته د نوې تکنالوژۍ داخلېدل د لرغونو اثارو، تاريخي او فرهنګي ميراثونو په درک او ساتنه کې ښې پايلې له ځانه سره لرلې دي او د لرغونو ميراثونو د بقاء په برخه کې يې اسانتياوې رامنځ ته کړي. په ساحوي څېړنو کې د لرغونو اثارو مونډل ممکن له خطر سره مخ شي او يا هم تر مونډل کېدو د مخه زيانمن شوي وي، چې د بيا رغونې لپاره يې لرغونپوهان لاس په کار کېږي، ترڅو وکولای شي له مخاطراتو يې وژغوري.
لرغونپوهان د دې کار د اسانتيا لپاره په دغه برخه کې اوس مهال له نويو ميتودونو او وسايلو څخه استفاده کوي، د دې څېړنې څخه موخه داده چې دلرغونو اثارو په بيا رغونه کې د نويو ميتودونو اهميت او کارونه روښانه کړي. نوموړې څېړنه په کيفي ميتود او د تشريحي –توصيفي تګلارې څخه په ګټه اخيستنې ترسره شوې، چې د نويو ميتودونو څخه د REXCAN[4] رول به د لرغونو اثارو په کارونه کې راته په ګوته کړي، د څېړنې موندنې ښايي چې REXCAN[4] هغه عصري ماشين او درلودونکی د يو عصري سافټ وير دی، چې د لرغونو اثارو اسکليټي برخې په ډېر عالي کيفيت سره ترسيموي او بيا يې د رغونې لپاره قالب بندي (Termoframing) کوي.

کليدي ټکي: بيارغونه، تکنالوژي، ټرموفريمينګ، رکس کن ۴، لرغوني اثار.

سريزه

په عمومي توګه لرغون پوهان د خپل مسلک د غوښتنې په اساس زيات وخت د کار په ساحه او علمي مسافرتونو کې ترسره کوي او د خپلو پلټنوپه جريان کې داسې ځايوته ځي چېرته چې لرغونې اثار او نښې نښانې تر سترګو کيږي، دوی په سيمه کې ترلازمو او معينو معلوماتو وروسته خپل تحقيق اوڅېړنه پيل کوي.

لرغونپوهان وړاندې له خپل علمي فعاليت څخه چې د لرغونو ځايو پلټنه ده، بايد دکيندنې د ځای په رابطه زيات اوکافي معلومات ولري او دا معلومات لکه، په نظرکې د نيول شوي ځای لرغونی نوم څه دی؟ د کومو خلکو د اوسېدو ځای وو؟ او په دې ډول نورې پوښتنې چې دکيندنې اوسېړنې تر عملي کېدو وروسته بشپړيږي، لرغونې پلټنې په هغه ځايونو کې صورت نيسي، چېرته چې لرغونې اثاراو علايم موجود وي او دا ځايونه بېلابېل شکلونه لري، لکه هديرې، سمڅې ، د لرغونو ښارونو کنډوالې، کلي، جبې، غونډۍ او په لسګونو داسې نورشکلونه لري، لرغونپوه له ټاکلوځايونوڅخه دکيندنو په لړ کې لرغوني اثار او علايم په لاس راوړي او هغه د خپلې مطالعې لاندې نيسي او بيا يې په امتحاني کيندنو پيل کوي، کوم اثار چې مخکې له پلټنو څخه لاس ته راځي، لکه کودي، د تيرو لوښې، مخکني وسايل او الات، چې په خواره واره ډول د دغې ځای په شا او خوا کې پيداکيږي او لرغونپوه په دې توانوي، چې په نظر کې نيول شوی ځای په واقعيت کي هم يو لرغونی ټاټوبی دی، په يو ځای کې د لرغونو اثارو ترلاسه کېدو وروسته لرغونپوه بايد په دې پوه شي، چې دا د تيرې او يا لوښي له بل

ځای څخه راوړل شوي او دلته ځای پر ځای شوي دي اوکه د دې ځا ی خپل دي، چې د دې ځای د ورانېدو په صورت کې او یا هم د یومړي سره د دفن کېدو پر مهال کېښودل شوي دي اوکه یا؟ دلرغونپوه داستونزه دامتحاني څاه کیندلو وروسته له ځای څخه د موثقه اثارو اوعلایمو په لاس ته راوړو حلیږي، د امتحاني څاه کیندل دلرغون کیندنې دځانګړو اصولو له مخې په بېلابېلو شکلو صورت نیسي، خاورین توکي او اثار د لرغونپوهنې په علم کې خورا د ارزښت وړ ګڼل کیږي.

د تاریخي اثارو بیا رغونه لکه د لرغونو لوښو جوړښت د کلتوري میراثونو د حفظ او ساتنې په برخه کې سره له دې چې مرسته کوي ترڅنګ یې د موزیمونو او د هغه مکانونو په ښکلا کې رول لري، چېرته چې نوموړي اثار ساتل کیږي. په ساحوي څېړنو کې د لرغونو اثارو سپړنه او رغونه د پخوانیو میتودونو په واسطه د دې علم د متخصصینو لپاره پېچلې پروسې لري، ترڅنګ یې د لرغونو اثارو سپړنه تل د خطر سره مواجه کیږي او بشري قوه هم په کې تر ډېره حده زیاته مصرفیږي له بله پلوه د یوه لرغوني اثر سپړل او رغول ممکن ډېر وخت ته اړتیا ولري، پورته موارد هغه ستونزې دي چې د دې موضوع د څېړلو لپاره یې لاره هواره کړې ده. د څېړنې ماهیت او منځپانګې ته په کتو نوموړې څېړنه له بېلابېلو زاویو د ارزښت وړ بلل کیږي او هغه دا چې په کُلي توګه نوي تکنالوژیکي وسایلو د ټولنو د تاریخي بقاء په برخه کې اسانتیاوي رامینځته کړې دي، د دې ترڅنګ د لرغونو اثارو بیارغونه د نویو تکنالوژیکي وسایلو په واسطه ټولو هغو اماکینو او موزیمونو ته ښکلا وربخښلې، چې نوموړي اثار په کې ساتل کیږي.

تېرو اثارو ته کتنه

د لرغونو اثارو ساتنه او سپړنه د لرغون پوهنې په تاریخ کې اوږده مخینه لـري، لکه د اروپا په ختیځو هېوادونو کې د ورکو لوښو بیا رغونـه د زرو پـه وسـیله د ۸۰ کالو په اوږدو کې د لرغونو اثارو په بیا رغونه کې کوم تغیرات نه ترسـترگو کېده اما د ۱۸ م پېړۍ په اوایلو کې د نویو تکنالویکي وسایلو رامینځتـه کېـدل د دې باعث شول چې د لرغونو اثارو په بیا رغونـه کـې د گچـو پرتـه لـه نـورو عصري موادو او وسایلو څخه کار واخیستل شي. (Moghimi et al., 2016)

نن ورځ، د لرغونو لوښو په بیـا رغونـه کـې د هغـه د لرغونتـوب او ارزښـت لـه مخې په بېلابېلو لارو مداخله ترسره کېږي، چې یو له دغو کړنو څخه د لوښـو په ترمیم کې د ورکو شویو ټوټو بیا رغونه ده، چې په عام ډول د رنگارنـگ یـا غیر رنگ لرونکو موادو سره په ترکیب کې رغول کېږي او په دغه کار کې لـه عامه پروسو څخه استفاده کېږي چې نومـوړی کـار تـل د خطرونـو سره مـل وي.(Fischer, 2000)

د لرغونو اثـارو تـرمیم او بیـا رغونـه د لرغونپـوهنې د متخصصـینو لـه خـوا پـه تماسي ډول ترسره کېده اما نن ورځ پدغـه برخـه کـې پرمختگونـه تـر سـترگو کېږي، عصري وسایل او پرمختگونه د لرغون پوهانو په کـار کـې د ښـو پـایلو باعث گرځېدلي دي د 1993 له پیـل راهیسـې د ټرونـډهیم پوهنتـون د لرغـون پېژندنې څانگې استادانو په یـوه څېړنـه کـې د اوبـو لانـدې لرغونـو اثـارو پـه راسپړنه کې د نویو او تکنالوژیکي وسایلو څخه د گټې اخیستنې پـه پـار لاس په کار شوي ول، چې بلاخره یې د Remote vehicle پـه نـوم یـوه الـه جـوړه کړه چـې د30m ژور انځـور اخیسـتو توانـایي درلـوده، د Photogrammetry

کارونه په لرغونه پوهنه کې هم ځانګړې اهمیت لري چې په وسیله یې لرغونپوهان کولای شي د میداني څېړنو لپاره سیمه مشخصه کړي دغه راز د اثارو په راسپړنه کې د دې میتود کارول هم د ارزښت وړ ګڼل کېږي؛ ځکه چې نوموړی کار د بیا ترمیم لپاره لاره هواره وي.(Mikrut et al., 2018)

د لرغونو اثارو د بیارغونې تاریخي مخینه

د لرغونو اثارو بیا جوړونه د لرغونو اثارو زیاته برخه په مستقل او یا هم ویجاړ شوي ډول د لرغونپوهانو لاس ته رسېږي دا ډول مواد او اثار که له ډبرې څخه جوړ شوي وي او که له فلز او یا عضوي موادو څخه بیا هم بیا جوړولو ته اړتیا لري لرغونپوهان او د لرغونو اثارو د بیا جوړولو متخصیصین له خپلو خاصو علمي میتودونو څخه په ګټې اخستنې سره دا اړتیا لري کوي او نوموړي پوهان زیار باسي چې لرغونی (شی) په هماغه شکل چې پخوایې درلود (د کار اخستنې په اولو وختونو کې) د بیا جوړونې هڅې تر سره کړي د لرغونو اثارو بیا جوړونهRepapering په دوه ډوله تر سره کېږي، لومړی د لرغوني اثر (شی) بیا جوړونه په تیوریکي ډول (ګرافیکي عددي او نور) دویم د لرغوني اثر بیا جوړول په طبیعي ډول یا د اثر مادي جوړښت (د هغه شي له پارچو او ټوټو څخه) معمولاً د لرغونو اثارو تیوریکي بیا جوړونه د علمي څېړنو په منظور تر سره کېږي په داسې حال کې چې د لرغوني اثر طبیعي بیا جوړونه د موزیمي ننداري (نمایش موزیم) په منظور تر سره کېږي، چې د لرغونو اثارو د بیا جوړونې دواړه ډولونه ځانته خپل خاص پرنسیپونه او میتودونه لري، د لرغوني اثر بیا جوړونه د علمي څېړنو د ښه بري او له هغو څخه د منطقي پایلو د تر لاسه کېدو په نیت د لرغوني اثر بیا جوړول ضروري

دي، دويم دا چې د موزيمونو مينه وال هغه اثار چې په پخوانۍ څېره او شکل ووينې د زياتې پاملرنې وړ يې ګرځي، نسبت هغه اثر ته چې ټوټې يې ايښودل شوې وي.

د لرغونو اثارو تيوريکي بيا جوړونه په لرغونو اثارو کې د هغو پديدو بيا راپيدا کول دي، چې په تخنيکي، تکنالوژيکي او وظيفوي لحاظ يې مطالعه او څېړنه زيات ارزښت لري، د تيوريکي بيا جوړونې د کار نتيجه کېدای شي د حساب، فورمول، شکل، چارت، انځورونو او حتا کلماتو د توضيح په څېر وړاندې شي، په هغه صورت کې چې د تيوريکي بيا جوړونې د کار په نتيجو پوره باوري واوسو کېدای شي له نوموړي اثر څخه د ارزښتمنې منبعې په توګه د لرغونو اثارو د څېړنې لپاره ګټه پورته کړو. د لرغونو اثارو تيوريکي او له هغې جملې نه ګرافيکي بيا جوړونه په عمده ډول د لرغونپوهانو ډلې ته ضروري او لازمي ده، چې د لرغونو اثارو په هکله علمي څېړنې تر سره کړي. د لرغونو اثارو طبيعي بيا جوړونه د دود په ډول پنځوس فيصده د هغو پارچو ضرورت او موجوديت لازموي چې لرغونی (شی) ورڅخه جوړوو، که چيرې يو لرغونی خاورين لوښی په نظر کې ونيسو او وغواړو، چې د طبيعي بيا جوړونې په ډول يې جوړ کړو په هغه صورت کې ضروري دي، چې د نوموړي خاورين لوښي لږ تر لږه په سلو کې پنځوس پارچې يا ټوټې وجود ولري، چې وکړای شو په طبيعي ډول هغه خاورين لوښی بيا جوړ کړو، چې په پخوا زمانو کې د انسانانو د ګټې اخستنې لپاره موجود و، د لرغونو اثارو دا ډول بيا جوړونه د موزيمي ننداړو (نمايشات موزيمي) لپاره ضروري او ډاډمنه طريقه ده.

د مجهزو لابراتوارونو شتون د لرغونو اثارو د بیارغونې لپاره اړین دي، تر هر څه دمخه د ترمیم او بیا جوړونې لابراتوار باید داسې ځای کې موقعیت ولري، چې لازمه روښنايي، هوا، د تحویې وسایل او منظم بریښنایي مصون سیستم ولري، په لابراتوار کې باید د الماریو بېلابېل ډولونه موجود وي، لکه ښیښه یي الماری، فلزي الماری، د لرګیو الماری چې د لرغونو اثارو د ساتنې او پالنې لازم شرایط برابر کړای شي، د دې تر څنګ ځینې ځانګړې الماری چې د کېمیاوي موادو د ساتنې لپاره جوړې وي. په کېمیاوي او رادیو اکتیفي موادو باندې د کار کولو لپاره لاندې وسایلو ته اړتیا شته: ځانګړي کېمیاوي لوښي په بېلابېلو اندازو چې ځینې یې د ښیښېو ځینې یې فلزي وي ربړي لاس، عطرښندونکی پنبه، ململ، د اندازه کولو وسایل، لکه طبي ترازو، ډول ډول وزنونه، درجه لرونکي بېلابېل لوښي، ترمامیترونه، زنګ لرونکی شاعت او نور په همدې ترتیب لیدنیز وسایل، میکروسکوپ، ذره بین او د هغې ډولونه او نور د لرغونو اثارو د پاکېدو لپاره کلک او نرم فلزي، پلاستیکي، مومي، برسونه، ډول ډول رمنځې د جراحۍ چړې او د هغو ډول ډول سیخونه، د فلز پرېکولو بیاتي او دا ډول نور وسایل. په لابراتوار کې باید ځینې کېمیاوي مواد هم موجود وي، لکه مصنوعي کنډرې (صمغ مصنوعي) پولي بیتل میتا کریلایت، پولي وینل بوتیرال، پولي وینل اسکاک او نور عضوي محلولونه، لکه اسیتون، ګیستون، ستیرایت، بنزول او نور انتي سیپتکونه، خالص سپرایت، فورمالین، تیمول او نور. تیزابونه لکه، د ګوګړو تیزاب، د مالګې، سرکې، لیمو تیزابونه او نور.

قلوي کاڼي: سودیم هایدرواکساید، پوتاسیم هایدرواکساید او نور.

د نرمېدلو وسایل: گلسیرین، د رسم غوړي، پارافین، طبیعي موم او نور چونه (اهاک)هم باید موجود وي تر ټولو مهمه خبره د اور وژلو وسیله او خطر زنگ باید حتما موجود وي، چې کار کوونکي د لازم امنیت په لرلو سره خپلې هڅې تر سره کړي، په لابراتوارونو کې یاد شوي شیان او یو زیات شمېر نور مواد چې دلته یې یادونه نه ده شوې باید موجود وي، چې د لرغونو اثارو د بیاجوړونې پورسه په ښه ډول پر مخ ولاړه شي، خو د دې ترڅنگ باید لرغونپوه سره د ځینو کیمیاوي او مصنوعي مواد او وسایل وي چې په ساحه کې د سیمو د سپړلو او څېړلو پر وخت ورڅخه گټه واخلي او له هغوو څخه لومړنۍ او عاجلې مرستې پوره کړي. (salaamtolana.org)

مواد او گړنلاره

د نوموړې څېړنې لپاره پخوانیو اثارو ته کتنه شوې چې په پایله کې د څېړنې Gap په نښه شوی دغه راز نوموړې څېړنه په کیفي میتود او د تشریحي – توصیفي تگلارې څخه په گټه اخیستنې ترسره شوې، چې د نویو میتودونو څخه د REXCAN4 رول د لرغونو اثارو په کارونه کې څېړل شوی، دغه راز د موضوع په مخینه کې د استنادي تگلارې څخه په استفادې ډېرې منابع سپړل شوي، ترڅو د نوموړې څېړنې ستونزه په نښه او د څېړلو لپاره یې زمینه برابره شي.

نمونه اخیستنه یا Sampling

د تکنالوژیکي وسایلو او تخنیکونو د صنعت په جوړښت او تولید کې د نویو میتودونو کارونه نه یوازې دا چې کاري اسانتیاوې رامنځ ته کړي؛ بلکې د لرغونو اثارو د جوړښت په برخه کې یې هم کیفیت بې سارې دیو له دې ډلې څخه یو هم Sampling یا نمونه اخیستنه ده، چې د ۱۹۹۰ ز کال راهیسې د

تکنالوژۍ په برخه کې کارول کېږي، نوموړې ميتود د امريکايي، الماني او جاپاني شرکتونو په همکارۍ رامنځ ته شوی، چې په دې برخه کې نوموړيو هېوادونو تر ټولو ستره سرمايه ګذاري کړې ده. نمونه اخيستنه عبارت له هغه ميتود څخه ده، چې پرمټ يې د لرغونو اثارو فزيکي موډل جوړېږي. موډل جوړونکي (طراحان) کولای شي له دې ميتود څخه په ګټه اخيستنې د يو اثر واقعي موډل جوړکړي، چې نن ورځ د دې ميتود څخه ګټه اخيستنه کم رنګه ده؛ ځکه دې ميتود خپل ځای عصري ميتودونو او وسايلو ته پرېښودی. په دې ميتود کې د لرغونو اثارو د ټوټو جوړول د طبقو په شکل جوړېږي، چې د لرغونپوهانو او طراحانو په اند ممکن د موډل په شکل کې واقعيت کم رنګه او پيکه وي بنآ پدې ميتود کې محدويتونه ډېر ترسترګو کېږي د دې ترڅنګ کاري وخت ته هم په کې ډېره اړتيا برېښي او هغه څوک کې موډل جوړوي د سترړيا احساس کوي.(King & Tansey, 2002)

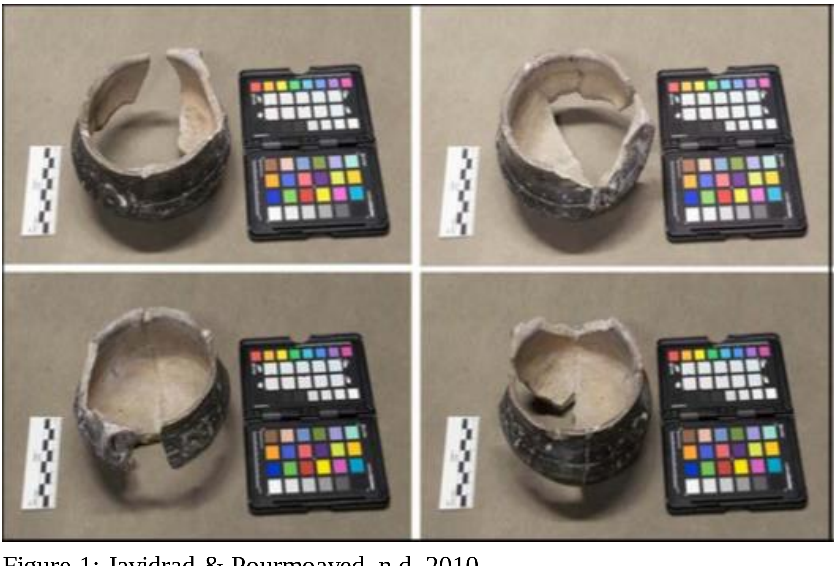


Figure 1: Javidrad & Pourmoayed, n.d, 2010

Stereo lithography (SLT)

موجي ترسيم يا حکاکي ترسيم د لرغونو اثارو د بيارغونې په برخه کې له متنوع ترينه سافټ ويرونو په ډله کې راځي د نوموړي سافټ وير په وسيله لرغونپوهان کولای شي د يوه لرغوني اثر موجي انځور ترسيم کړي، نوموړی سافټ وير انځور د G, Code په شکل ترسيموي G, Code د SLT سافت وير هغه برخه ده، چې انځور ته کيفيت ورکوي او د کيفيت په ښه والي او لوړ والي کې يې مرسته کوي.(Graphics & Reality, 2013)

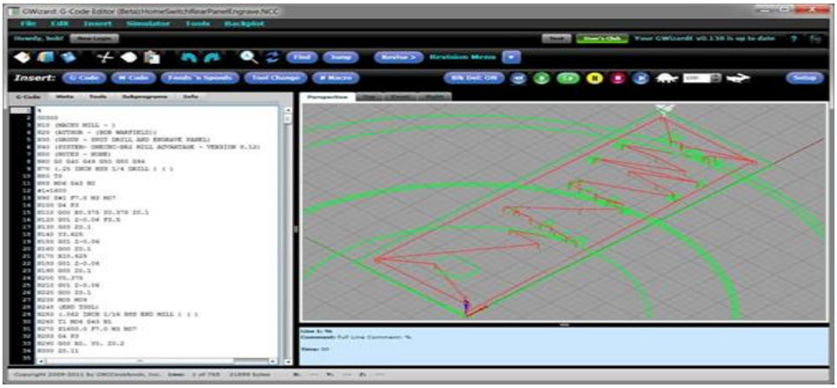


Figure 2: Antlej & Eriˇ, 2011

رکس کن Rexcan 4

د لرغونو اثارو د ورکو شويو ټوټو د بيا رغولو لپاره اوس مهال د نړۍ ډېری هېوادونه له دې وسيلې څخه کار اخلي، چې پرمټ يې د موندل شويو اثارو ورکې شوې ټوټې جوړوي. نوموړې دستگاه دوه برخې لري، چې يوه يې ليزري او بله يې سيستم دی، دغه دستگاه په دوه ډلو « دقيق او متوسط» باندې وېشل کېږي، عموماً دقيق رکس کن د صنعتي توکو د بيا ترميم لپاره کارول کېږي او متوسط رکس کن بيا د خاورينو لوښو د ورکو شويو ټوټو د ترميم

لپاره کارول کېږي. متوسط رکس کن تر ډېره حده په لرغونو لوښو کې هغه ساحه سکن کوي کومې چې له خطر سره مواجه شوې وي.

رکس کن۴ د لومړي ځل لپاره په ۲۰۱۰ ز کال کې د جنوبي کوریا په هېواد کې جوړ شو، نوموړې دستګاه د بېلابېلو برخو څخه جوړه شوې او په هره برخه کې یې بېلابېل مواد شامل دي، چې د اثر په بیارغولو کې ترې ګټه اخیستل کېږي، هغه برخې او مواد، چې په دې دستګاه کې کارول شوي عبارت دي له:

1. ABS (Acrylonitrile butadiene styrene
2. PLA (PolyLactic acid or Polylactide
3. PC (Polycarbonate
4. HPS (High Impact Polystyrene

د لرغونو اثارو په مستنده جوړونه کې د رکس کن ۴ کارونه

نن ورځ د نویو تکنالوژیکي وسایلو په شتون کې د لرغون پوهانو څېړنې او سپړنې تر ډېره حده اسانه شوي، په دغه برخه کې یو له پرمختللو وسایلو څخه رکس کن ۴ اسکنر دی، چې درې ضلعې لري. د رکس کن۴ اسکنر د لرغونو ټوټو د اندازه ګیرۍ لپاره کارول کېږي، چې د خپلو نوري شعاوو په وسیله د یوې لرغونې ټوټې مستند لرغونپوه ته په لاس ورکوي، ترڅو په پایله کې یې لرغونپوه وکولای شي د لرغونې ټوټې ورکه شوې برخه بیا ترمیم کړي. د رکس کن۴ په واسطه د یوې لرغونې ټوټې مستند کول بېلابېلې پروسې او پړاوونه لري، چې په لومړي پړاو کې لرغونپوه د رکس کن ۴ شعاوو په وسیله د لرغونې اثر هره برخه سکن کوي او تر سکن کولو وروسته په دویم پړاو کې

ترلاسه شوي اطلاعات سیستم ته ورکول کېږي، چې په عامه اصطلاح کې ورته سافټ ویر ویل کېږي.

په دریېم پړاو کې ټاکل شوی سافټ ویر د لرغوني ټوټې پاتې برخې په موجي شکل ترسیموي، چې پایله یې د رکس کن۴ چاپ گر په وسیله، چې د رکس کن ۴ سکنر سره وصل وي ترلاسه کېږي او په وروستي پړاو کې لرغونپوه د ترلاسه شوې پایلې له مخې د ورکو شویو برخو په بیا ترمیم باندې لاس په کار کېږي، چې نوموړې ټکنالوژیکي وسیله د لرغونو اثارو په بیارغونه او مستند جوړونه کې یو له پرمختللو میتودونو څخه شمېرل کېږي او لرغونپوهان کولای شي په ډېرې اسانۍ سره د لرغونو اثارو ورکې شوې برخې د همدې سیستم په وسیله بیاځلې ترمیم کړي. (Karasik & Smilansky, 2008)

Figure 3: Karasik & Smilansky, 2008

۱. جدول: د رکس کن ۴ په واسطه د لرغونو ټوټو د ورکو شویو برخو ترلاسه کولو پړاوونه

د مختلفو طبقو جوړونه	د SLT فایل ایجاد	د ورکوو شویو ټوټو موډل جوړونه
د ځانګړو قطعو جوړونه	وروستی فایل	د چاپ ګر په وسیله یې وروستی موډل ترلاسه کول

مناقشه

د لرغونو لوښو په بیارغونه کې، د هغه د لرغونتوب او ارزښت له مخې په بیلابیلو لارو مداخله ترسره کیږي، چې یو له دغو کړنو څخه د لوښو په ترمیم کې د ورکو شویو ټوټو بیارغونه ده، چې په عام ډول د رنګارنګ یا غیر رنګ لرونکو موادو سره په ترکیب کې رغول کیږي او په دغه کار کې له عامه پروسو څخه استفاده کیږي، چې نوموړی کار تل د خطرونو سره مل وي.

Fischer, 2000

دغه راز Forte, 2014 د خپلې څېړنې په اساس ویلي و، چې د لرغونو اثارو ترمیم او بیارغونه د لرغونپوهنې د متخصصینو له خوا په تماسي ډول ترسره کېده؛ اما نن ورځ په دغه برخه کې پرمختګونه تر سترګو کېږي.

ویل کېږي چې عصري وسایل او پرمختګونه د لرغون پوهانو په کار کې د ښو پایلو باعث ګرځېدلي چې د ۱۹۹۳ ز کال له پیل راهیسې د ټرونډیم پوهنتون د لرغون پېژندنې ځانګې استادانو په یوه څېړنه کې د اوبو لاندې لرغونو اثارو په راسپړنه کې د نویو او تکنالوژیکي وسایلو څخه د ګټې اخیستنې په پار لاس په کار شوي ول، چې بلاخره یې د Remote vehicle په

نوم یـوه الـه جـوړه کـړه، چـې د 30m ژور انځـور اخیسـتو توانـایي درلـوده ، نوموړې څېړنه د Mikrut له څېړنې سره په مفهومي لحاظ تطابق لـري او هغـه دا چې د Mikrut څېړنه هم د لرغونو اثارو په سپړنه کې بحث کوي او په دغه برخه کې نوو تکنالوژیکي وسایلو تـه اشـاره کـوي، چـې بلاخـره کارونـه یـې مفیده ده؛ اما د دې څېړنې پایله تاکید کوي، چې دلرغونپـوهنې پـه برخـه کـې البته په ساحوي څېړنـو کـې د Rexcan4 سـکنر کـارونې او رول تـر پخوانیـو وسایلو رغنده و، چـې لرغونپوهـانو تـه د یـوه لرغـوني لوښـي د ورکـې شـوې برخې اسکلیټي جوړښت په لاس ورکوي، ترڅو لرغون پوه یې پـه اسـانۍ سره په بیا ترمیم لاس پورې کړي.

پایله اخیستنه

بشر د تاریخ په اوږدو کې د پوهې په لټه کې و، ترڅو کـمال تـه ورسـیږي، لـه همدې امله په ټولو علمي ډگرونو کې ټکنالوژي رامنځته شوه، چې په بېلابېلـو برخو کې د انسان د ژوند د سوکالۍ او پرمختگ لامـل شـوه. پـه اروپـا کـې د صنعتي انقلاب څخه وروسته، یوازینۍ پدیده چې د ټولنیز ژوند په هر اړخیـزه وده کې (په سیاسي، ټولنیز، کلتوري او اقتصادي برخو کې) لـوی رول ولوبـوه او د خدماتو پروسې یې گړندۍ کړې، ټکنالوژي وه. ټکنالوژي د پرمختگ یو له بنسټیزو وسیلو څخه ده، چې د ټولنیز ژوند په هـر اړخیـزه وده او پرمختـگ کې مهم رول لوبولی دی، ټولنیز ژوند د ټولنیزو اړتیاو پر بنسټ جوړیږي، کـه موږ د انسانانو د ټولنیز ژوند ژوره مطالعه وکړو، وبه وینو چې ټولنـه لـه خلکـو جوړه ده او دا خلک د کلتور، سیاست او ټولنیز چلند په ډگر کې یو لړ تړونونه لري، چې له امله یې بشپړ ټولنیز امنیت او سوکالي ترلاسه کوي.

که موږ په لنډه توګه د انسان د ټولنیز ژوند ماضي مطالعه کړو، موږ به وګورو چې بشري ژوند له ابتدا څخه (د غارونو د اوسېدونکو له وخت څخه تر اوسه پورې) ډېرې بدلونونه مشاهده کړي دي، خو په ژوند کې تر ټولو بنسټیز بدلون له صنعتي انقلاب وروسته د ټکنالوژۍ راڅرګندېدل دي، چې د بشر په ژوندانه کې یې اسانتیاوې رامنځته کړې دي، چې په نوموړې څېړنه کې موږ د ټکنالوژۍ په برخه کې یو له هغو عصري وسایلو او میتودونو څخه یادونه وکړې، چې نن ورځ یې د لرغون پوهنې په برخه کې د دې علم د متخصصینو لپاره اسانتیاوې رامنځته کړي.

وړاندیزونه

۱. دا چې افغانستان یو لرغونی هېواد دی او ډېر لرغوني اثار لري په دې برخه کې دې لا ډېرې څېړنې ترسره شي، څو دغه اثار د له منځه تللو څخه وژغورل شي.

۲. زموږ هېواد د لرغونو اثارو ډېرې زېرمې لري دغه زېرمې دې په ښه او په مسلکي ډول دې وسپړل شي.

۳. دا چې د هېواد یو شمېر لرغوني اثار بیا ارمیم او رغونې ته اړتیا لري زموږ هیله دا ده چې په دې برخه کې دې له مسلکي اشخاصو او نوې ټکنالوژۍ څخه ګټه واخیستل شي، څو یاد اثار په ښه شکل ورغول او د له منځه تللو مخنیوی یې وشي.

اخذليکونه

1. Antlej, K., & Eriˇ, M. (2011). *Combining 3D technologies in the field of cultural heritage : three case studies*. 1–4.

2. Fischer, A. (2000). Multi-level models for reverse engineering and rapid prototyping in remote CAD systems. *CAD Computer Aided Design*, *32*(1), 27–38. https://doi.org/10.1016/S0010-4485(99)00081-0

3. Forte, M. (2014). 3D Archaeology: New Perspectives and Challenges—The Example of Çatalhöyük. *Journal of Eastern Mediterranean Archaeology and Heritage Studies*, *2*(1), 1–29. https://doi.org/10.5325/jeasmedarcherstu.2.1.0001

4. Graphics, I., & Reality, A. (2013). *IMAGE-BASED MODELING TECHNIQUES FOR ARCHITECTURAL HERITAGE 3D DIGITALIZATION : LIMITS AND POTENTIALITIES*. *XL*(September), 2–6.

5. Jasinski, M. E., Sortland, B., & Soreide, F. (1995). Applications of remotely controlled equipment in Norwegian marine archaeology. *Oceans Conference Record (IEEE)*, *2*, 566–572. https://doi.org/10.1109/oceans.1995.526818

6. Javidrad, F., & Pourmoayed, A. R. (n.d.). *A Sliced Model for Manufacturing Aeronautical Structural*.

7. King, D., & Tansey, T. (2002). Alternative materials for rapid tooling. *Journal of Materials Processing Technology*, *121*(2–3), 313–317. https://doi.org/10.1016/S0924-0136(01)01145-1

8. Mikrut, S., Strus, A., Papuci-Wladyka, E., Puntos, J. K., & Glowienka, E. (2018). The Use of Photogrammetry in Archaeology and Multimedia Open-Air Performance in the

Castle Square of Kato Paphos. *Proceedings - 2018 Baltic Geodetic Congress, BGC-Geomatics 2018*, 353–358. https://doi.org/10.1109/BGC-Geomatics.2018.00073

9. Moghimi, M., Stone, R., Rotshtein, P., & Cooke, N. (2016). The Sense of embodiment in Virtual Reality. *Presence: Teleoperators & Virtual Environments*, *25*(2), 81–107. https://doi.org/10.1162/PRES

10. Scopigno, R., Callieri, M., Cignoni, P., Corsini, M., Dellepiane, M., Ponchio, F., & Ranzuglia, G. (2011). 3D models for cultural heritage: Beyond plain visualization. *Computer*, *44*(7), 48–55. https://doi.org/10.1109/MC.2011.196

سید سجاد علي شاه او ظاهر صافي
اقتصاد پوهنځي، اداره او تجارت څانګه، خراسان پوهنتون، ننګرهار، افغانستان

د ساختماني پروژو په بریالیتوب کې د پلان جوړونې رول

لنډیز

د دې څېړنې هدف د پروژو په تطبیق کې د پلانونو ترتیبول او د پروژو د بریالیتوب ترمینځ د اړیکو مطالعه ترسره کول دي، چې یاده برخه د رهبرۍ منځګړیتوب پر اساس ترسره کېږي. د یادې څېړنې ډېټا د ترتیب شوي پوښتنلیک پر اساس په ختیځ زون کې د ټولو ساختماني پروژو له مدیرانو، نظارت کونکو او د پروژو له کارمندانو څخه راټوله شوې ده. د یادې څېړنې ډېټا سیټ (PLS-SEM) ماډل په استفادې سره تحلیل شوې ده، ترڅو د ډیموګرافیکي ځانګړتیاو پېژندلو لپاره تشریحي احصایه تنظم کړي او همدارنګه یاد ماډل د څېړنې فرضیو د ازموینې لپاره استفاده شوی دی. د لاسته راغلو پایلو پر اساس د پروژو د تطبیق لپاره پلان کول د هرې ساختماني پروژې د بریا یو حیاتي جز دی، د یوې پروژې د بریالیتوب لپاره د پلانونو ترتیب کول د رهبرۍ ملاتړ سره مستقیم اړیکه لري.

کلیدي کلیمې: پروژې بریالیتوب، پروژې پلان کول، رهبرۍ غوره ملاتړ، ساختماني پروژه.

سریزه

سوداګري اوس په نړیواله کچه په مدغمو بازارونو کې د سختې سیالۍ په دوره کې خپل فعالیتونه ترسره کوي، داسې ویلی شو، چې شرکتونه د خپلو فعالیتونو پر اساس په برنامو باندې خپل کارونه شروع کوي، هره پروژه چې

ترسره کېږي باید معلوماتي ټکنالوژي، ساختمان، تعلیم او روغتیایي برخو ته په کې پاملرنه وشي. (Fallah & Gholipour-Kanani, 2016)

سازمانونه باید په ټاکل شوو وختونو، ساحه، بودیجې او له خطر څخه پاکه لاره کې پروژې بشپړې او تطبیق کړي، څو پروژې په ښه توګه کامیابې شي، پروژې د لنډمهاله ادارو په توګه لیدل شوې دي، چې د اړتیا وړ کارونو په بشپړولو کې چې کومې سرچینې تخصیص کېږي په مصرف ورسیږي. (Turner, 2009). له همدې امله د پروژې بریا په مستقیم ډول د شریکانو په ټولنیزې اقتصادي هوساینې اغېز کوي. (Andersen, 2006; Irfan et al., 2018).

اقتصادي پرمختګ د عامه سکتوري پروژو په بریا کې له نرخونو سره نږدې تړاو لري، په دې برخه کې عامه معیارونه د ډېرو ودانیزو پروژو لخوا اغېزمن کېږي، سړکونه، پلونه او د اوبو لګولو سیستمونه په دې برخه کې شامل دي. (Tai, Wang, and Anumba, 2009). سربېره پر دې اټکل شوی دی، چې د زیربناوو پرمختیایي پروژو باندې د حکومت لخوا د لګښتونو په برخه کې د ۱ په اندازه زیاتوالی راغلی دی، چې دا به د ۱ GDP د زیاتوالي لامل شي. (Oyewobi et al., 2016). په هرصورت ډېرو تجربو او شواهدو دا په ښه کړې ده، چې ټول راپورته شوي زیانونه د ساختماني پروژو په ناکامۍ کې مستند دي. (Assaf, and Al-Hejji, 2006).

په یوه ترسره شوې څېړنې ښودلې ده، چې د پروژو مدیران د وخت، لګښت، بودیجې او ساحې له مخې د خپلو پروژو بشپړولو لپاره له ډېرو ننګونوسره مخامخ کېږي، دوی استدلال کوي، چې د ساختماني پروژو پېچلي شکلونه، حرکت کوونکی کاري چاپېریال او د پروژې ناڅرګندتیا د پروژو د ناکامۍ اصلي لاملونه

ګټل شوي دي. (Irfan, and Hassan, 2019). ناتکمیله پلان جوړونه (Nzekwe, Oladejo, and Emoh, 2015) د څارنې او کنټرول فرعي میتودونو (Al-Hazim, Salem, and Ahmad, 2017) او د بشري سرچینو د صلاحیتونو کمښت (Dang, and Le-Hoai, 2016) له امله د پروژو په تطبیق کې ځنډ، over budgeted، ټیټ کیفیت او ناتکمیله ګټو په پروژو کې ستونزه اوس په نړیواله کچه په وبا بدله شوې ده. (Al-Hazim, Salem, and Ahmad, 2017).

د پروژو د مدیریت معیاري موخه دا ده، چې د خپل ترتیب شوي مهالویش پر اساس یوه پروژه تکمیله شي. (Simpson 1987). د بریالیتوب یا د پای اهداف باید تل د پروژې مدیر د فعالیت د مخه څرګند کړي، چې د پروژې مدیر یوازې دا اړتیا لري چې د یوې قوي پروژې پلان رامینځته کړي او د بشپړېدو لپاره یې کار وکړي. پلان جوړونه د پروژې په بریالیتوب کې یو د مهمو فکتورونو په توګه پېژندل شوی دی. (Aronson, & Lechler, 2009).

د تېرو ادبیاتو د بیاکتنې څخه څرګند کېږي چې د یادې مفکورې لپاره ملاتړ شتون لري، چې پلان ترتیبول د پروژو د بریا لپاره اساسي شرط دی. سربېره پر دې تېرو لیکنو ښودلې، چې پلان جوړونه نه یوازې د پروژې د مدیریت مهم اړخ دی؛ بلکې د پروژې د بریالیتوب لپاره هم اړین دی. ډېری څېړونکو په خپلو څېړنو کې دا په تفصیلي توګه ښکاره کړې دي، چې پلان د پروژې په بریا کې مرسته کوی. (Belassi, and Tukel, 1996; Dvir, 2005)

په هرصورت داسې ویلی شو چې ضعیف پلان به پروژه بې له شکه له ناکامۍ سره مخ کړي، د پروژې قوي پلان د پروژې بریا تضمینوي.

(Dvir, and Lechler, 2004). د زیربنـایي پـروژو لپـاره اغیزنـاکو پلانونـو او مهالوېشونو ترتیبول اړین دي. (De Snoo et al., 2011).

د رهبرۍ غوره ملاتړ یا TMS د پروژې په مـدیریت کولـو کـې دویـم جـز ګڼـل شوی دی. د یوې پروژې د بریالیتوب پلان لپاره بایـد ټـول لـوړ پـوړي مـدیران د پروژې مرحلو ته پاملرنه وکړي، څو پروژه له ناکامۍ سره مـخ نـه شي. (Bonner et al., 2002; Tufail, 2020). داسې ښـکاري چې دا مسـله د پـلان کولـو او TMS دواړو لپاره "ډېره یا ډېره لږ" ارزښت لري، له همـدې املـه بایـد یـو مناسـب توازن رامینځته شي، ترڅو دا اړتیا پوره شي او د منفي پایلو څخـه مخنیـوی وشي، دلته دا پوښتنه راپورته کېږي چې ایا د TMS نفوذ د لوړ پوړو اجرایوي کارمنـدانو د پاملرنې سره تناسب لري؟ پـه سـاختماني صـنعتونو کـې د کمـزورو پلانونـو پـه جوړو او د لوړو پوړو مدیرانو د نه ملاتړ له امله د پروژې بریا له سـتونزو سره مـخ کېـږي. (Ahmed and Lodhi, 2021; Nzekwe et al., 215). همدارنګـه د پـروژو مـدیران د مهـال وېـش، بـودیجې او ټاکـل شـوو پیرامیټـرو سره سـم د پـروژې لپـاره د کمـزوري پـلان پـه جوړولـو سره د پـروژې پـه بشـپړولو کـې ستونزې رامنځته کېږي. (Irfan and Hassan, 2019)

دا مسله ډېره اړینه ده چې سـاختماني پـروژې پـه بریـالیتوب سره تـرسره شي، پدې توګه د دې څېړنې هدف د پروژې پلان ترتیبولو عناصر وړانـدې کـوي. زموږ د څېړنې هـدف دا دی، چې د یـوې پـروژې لپـاره د پـلان ترتیبولـو او د هغې د بریالیتوب کچې تر مینځ اړیکې باید وڅېړل شي. د یادې څېړنې لپـاره معلومات په ختیځ زون کې د پـروژو لـه مـدیرانو، څـارونکو او لـه کارمنـدانو څخه راټول شوي دي، د ساختماني پروژو په بریـالیتوب کـې د پـروژې پـلان

کول په اغېز لري او دا هم په ډاګه شوې ده چې د لوړې کچې مدیران باید په پلان کولو او یو بل ترمنځ په اړیکو کې اعتدال ترسره کړي، ترڅو پروژه خپل وروستي بریالیتوب ته ورسوي.

تیرو لیکنو ته کتنه

Rose (2013) ترسره شوې څېړنې په اساس پروژه یوه لنډمهاله هڅه ده، چې د یو ځانګړي خدمت لپاره رامینځته کېږي. Turner and Muller (2005) دې ترسره شوې څېړنې پروژه د لنډمهاله سازمان په ډول تعریف کړې ده، چې سرچینې یې د ځانګړو، نوښتګرو او لنډمهاله فعالیتونو ترسره کولو لپاره په واک کې ورکول کېږي، په داسې حال کې چې د نامعلومو پایلو ترلاسه کولو او د متقابل عمل لپاره غیر متوقع اړتیاوو اداره کول دي. PS د ډېر وخت څخه د څېړونکو له لورې څېړل شوي دي؛ مګر د PS هیڅ یو مفهوم هیڅکله پیشنهاد شوي نی. (He et al., 2019).

Baker et al (2007) په خپله ترسره شوې څېړنه کې په لاس راوړي دي، چې یوه پروژه بریالۍ کېدای شي چېرته چې د یوې پروژې ټول تخنیکی فعالیتونه او ماموریت په پوره توګه ترسره شي. Baccarini (1999) په وینا هر کس باید د پروژې په بریالي تطبیق او د پروژې مدیریت په بریا باندې تمرکز وکړي ترڅو پروژه په بریالیتوب سره تکمیله کړي.

د (De Wit, 1988) په وینا یوه پروژه هغه وخت بریالۍ کېدای شي کله چې د بریالیتوب ټول معیارونه پوره کړي او هرڅوک چې په پروژه کې برخه اخلي د پروژې محصول څخه خپله خوښی ښکاره کوي.

د پروژې پلان کول او د پروژې بریالیتوب

یوه پروژه هغه هڅه ده چې مخکې هیڅکله پای ته نه وي رسېدلې، د پایلې په توګه داسې ویلی شو، چې د پلان ترتیبولو کولو په پیل کې د پروژې پورې اړوند ټولو عملیاتي فعالیتونو د ترسره کولو وړاندوینې باید ترسره شي.

(Dvir et al. 2005). د غوښتنو تحلیل کول او تخنیکي مشخصاتو په رامینځته کولو کې پانګه اچونه له PS سره په کلکه تړاو لري، د دې موندنو څخه د پام وړ پایله داسې لاسته راځي، چې هره هڅه باید د پروژې په لومړیو مرحلو کې ترسره شي، ترڅو د هغې اهداف او د هغې د وړاندې کولو مشخصات په سمه توګه تعریف شي. پلان جوړونه ډېری وخت په پراخو سکتورونو کې ترسره کېږي، ترڅو مطلوب هدف ترلاسه شي. (Gulick, 1936)

په عامه سکتورونو او ساختماني پروژو کې د PP څخه مخکې د ستراتېژیک پلان ترتیبول ډېره مهمه مرحله ده، کله چې د پروژې د ترسره کولو قرارداد ترلاسه کېږي. (Gibson & Gebken, 2003) . دودیز فکر پر اساس پلان جوړونه د پروژې مدیریت کولو کې خورا مهم عنصر ګڼل شوی دی او هغه پروژې چې مناسب د تطبیق پلان ولري د بریا لوړ احتمال له ځانه سره لري. (Wang and Gibson, 2008; Lalic, 2022).

په داسې فعالیتونو باندې زیات وخت مصرفول به د پروژې ناڅرګندتیا او پېچلتیا راکمه کړي او PS ته به وده ورکړي، په مقابل کې د کمزوری پلان ترتیبول او ارزونه ترسره کول به د پروژې د ناکامۍ پایله له ځان سره ولري. (Thomas, et al., 2008)

د پروژې په تطبیق کې د لوړو پوړو مدیرانو ملاتړ او د پروژې بریالیتوب

پروژه د اوږدې مودې اهدافو د لاسته راوړلو پایله ده، چې د لوړ مدیریت له لوري رامینځته کېږي او PP د دې اهدافو د ترلاسه کولو لپاره د پروسې، پالېسیو او برنامو انتخاب دی، د PP بل تعریف دا دی چې دا د اتکل شوو شرایطو لپاره د عملي کورس تنظیمول دي. (Kerzner, 2009). د پروژو د مدیریت انستیټیوټ وايي چې د پلان کولو په مرحله کې د پروژې د اهدافو پېژندنه، تعریف او د ترسره کولو لپاره غوره لارې شاملې دي. (Project Management Institute, 2017). د پروژې لاسته راوړنو لپاره اړینو سرچینو چمتو کولو کې د لوړ مدیریت رول پېژندل شوی دی، داسې ویلی شو چې لوړ پوړي مدیران د پروژې د ساحې په ټاکلو کې مهم رول لوبوي. (Boonstra, 2013; El-Gohary et al., 2023).

همدارنګه دوی د دې وړتیا لري چې چاپیریال تنظیم کړي چېرته چې شرکتونه خپل فعالیتونه ترسره کوي او د منابعو تخصیص ساده کوي. (McComb et al., 2008)

سربېره پردې (1995) Green د پروژو په اړه یوه څېړنه ترسره کړې دا په ګوته کوي چې د لوړ مدیریت په ملاتړ سره په پروژه کې نوښتونه د ناکامۍ سره مخ کېږي.

(1995) Guimareas and Igbaria په خپل ترسره شوي تحقیق کې زیات ټینګار کړی، چې د لوړ پوړو مدیرانو ګټې، پوهه او تائیدونه د PS لپاره مهمې برخې دي، په ورته ډول داسې ویلی شو، چې زیاتو پروفیسورانو سپارښتنه کړې چې لوړ پوړي مدیران باید ځان د اغیزناکې پروژې وړاندې کولو لپاره د

پروژې د مدافع وکیل په توګه وټاکي، ترڅو خپله پروژه بریالۍ کړي. (Naranjo-Gil, 2009)

د پروژو د ارزښت روښانه اړیکه د هر ډول اختلافاتو حل ممکن کوي، همدارنګه د پروژې د سرچینو تخصیص د لوړ مدیریت د مرستې بله مهمه برخه ګڼل شوې ده، سربېره پر دې داسې ویلی شو چې لوړ پوړي مدیران باید په بېلابېلو پروژو کې د نظارت په ارزښت باندې زیات ټینګار وکړي.

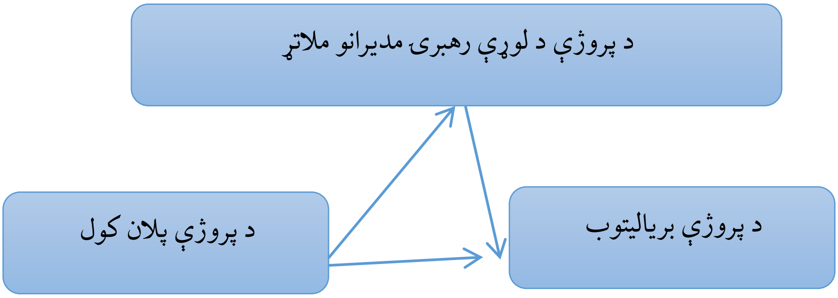
د (2008) Kazanchi and Reigh په وینا د TMS ځینې مسایل وړاندې کړي دي چې عبارت دي له: د تغیر مدیریت، د سرچینو تخصیص او د پروژې هدف ملاتړ کول دي. (Dong et al., 2004)

یو شمېر څېړنو څخه داسې پایله لاسته راځي، چې د پروژې د بریالیتوب له عناصرو څخه مهم عنصر TMS دی.

د (2008) Young and Jordan په وینا TMS د یوې پروژې د بریا مهم فکتور ګڼل شوی دی.

که څه هم ډېرو څېړونکو (Jugdev * Jugdev & Müller, 2005; O'Brochta, 2008; Thamhain, 2004) موافقه کړې چې TMS د پروژې بریالۍ بشپړېدو لپاره د توضیحي متغیر په توګه پېژندل شوی دی، سربېره پر دې (2007) Ofer ادعا کړې ده، چې د PS لپاره کلیدي برخه TMS ده. همدارنګه لوړ مدیریت باید په پروژه کې د تعصب سره مقاومت وکړي او پوه شي چې PS د شرکت عمومي بریا لپاره څومره مهم دی. (Swink, 2000)

د څېړنې مفهومي چوکاټ



فرضیې

H1. PP په PS باندې د پام وړ مستقیمه اغېزه لري.

H2: PP په TMS باندې د پام وړ مستقیمه اغېزه لري.

TMS:H3 په PS باندې د پام وړ مستقیمه PS اغېزه لري.

TMS:H4 په PP او PS دواړو ترمینځ د پام وړ اړیکه لري.

د څېړنې میتودولوژي

د ساختماني پروژو په PS باندې د PP اغېزې معاینه کولو لپاره د کمیت مطالعې طریقه تصویب شوه. برخه اخیستونکو د سروې پر اساس میتودولوژۍ په کارولو سره د څېړنې لپاره غوره شوی او مقداری معلومات د مطالعې فرضیې ازموینې لپاره راټول شوې، په ساختماني پروژه کې د معلوماتو راټولولو او پوښتنلیک ویشلو لپاره، د ساختماني سوداګرۍ ځواب ویونکو سره د تصادفي نمونې ساده طریقه کارول شوې ده. تصادفي نمونې په طریقې سره له ۲۸۰ تنو څخه چې په پروژو کې مشاورین، پروژو مدیران، د پروژو نظارت کونکي او د پروژو کارمندان ول چې د څېړنې معلومات ورڅخه راټول شوي ول.

د څېړنې د معلوماتو راټولونه

په څېړنه کې د ګډون کونکو څخه لومړی لاس معلوماتو راټولولو لپاره مختلف تخنیکونه کارول شوي دي او ډېټا راټوله شوې ده. د څېړنې پوښتنلیک د پروژې قراردادیانو، پروژې مدیرانو، د پروژې نظارت کونکو او کارمندانو ته ورکړل شوی و، چې د معلوماتو راټولولو لپاره په تصادفي ډول غوره شوي ول.

اندازه ګیري

د یادې څېړنې لپاره ترتیب شوې پوښتنې په انګلیسي ژبه لیکل شوې وې او په څېړنه کې ټولو برخه اخیستونکو ته په انلاین او یا فزیکي ډول یاده پوښتنپاڼه وړاندې شوې ده. د څېړنې پوښتنپاڼې د اندزاه ګیرۍ لپاره له د Likert-type scale څخه استفاده شوې ده چېرته چې ۱ د ډېر موافق او 5 زیات ناموافق په توګه تعریف شوي دي. د څېړنې ټول برخه اخیستونکي د پروژو مدیران، د پروژو د ټیم غړي، د پروژو کارمندان او نظارت کونکي ول، نو دوی پوښتنلیک په پوهېدو کې کومه ستونزه نه درلوده کوم چې په مستقیم ډول لیکل شوي ول.

Cronbach's Alpha د څېړنې د پوښتنپاڼې د اعتبار معلوملو لپاره ترسره شوې وه، چې مننونکی حد 0.7 دی. په څېړنه کې د ټولو شاملو متغیرونو لپاره تطبیقي وسایل د تېرولیکنو پر اساس ترتیب شوي دي، چې توضیحات یې په لاندې ډول په ۱ جدول کې لیدلی شئ.

۱جدول: د منابعو اعتبار کتنه

Construct	Source	No of items	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
PP	Irfan et al., 2020	8	0.832	0.867
TMS	Ahmed and Philbin 2022	7	0.764	0.796
PS	Joslin and Müller, 2015	7	0.803	0.843

د معلوماتو تحلیل کول

د څېړنې ټوله راټوله شوې ډېټا د (PLS-SEM) سافټویر په کارونې سره تحلیل شوې ده، ترڅو وړاندې شوې فرضیې وه ازمویل شي، PLS-SEM سافټویر کارونه په دوه مرحلو مشتمله ده، په لومړۍ مرحله کې د اندازه کولو ماډل دی چې پکې فکتورونه، داخلي ثبات او د پوښتنپاڼې اعتبار منل شوی دی او په دویمه مرحله کې ساختماني ترتیب شوي ماډل د فرضیو د ازموینو لپاره ترسره شوي دي.

پایله

ډیموګرافیک خصوصیات

۲ جدول کې په څېړنه کې د برخه اخیستوونکو ډیموګرافیک عوامل وړاندې شوي دي، ډیموګرافیکي ځانګړتیاوې په څېړنه کې د برخه اخیستونکو جنسیت، عمر، تعلیم او تجربې کچه واضح کوي.

۲ جدول: ډیموګرافیکي ځانګړتیاوې

Demographic variables	Category	Frequency	Percentage
Gender	Male	238	42
	Female	85	15
Age (years)	21-30	62	22.1%
	31-40	95	33.9%
	41-50	76	27.1%
	Above 51	47	16.8%
Education	Intermediate	42	15.0%
	Bachelor	96	34.3%
	Master	87	31.1%
	MS/PhD	55	19.6%
Experience (Years)	Less than 5	48	17.1%
	6-10	107	38.2%
	11-15	67	23.9%
	16-Above	58	20.7%

د څېړنې ساختماني ماډل

په ۳ جدول کې د ساختماني فکتورونو ښودنه وړاندې کېږي، د څېړنې لاسته راغلې احصایه دا ښیي، چې ټول متغیرات او شاخصونو د منلو وړ کچه له ځان سره لري چې له 0.70 څخه زیاته وي.

۳ جدول: د فکتورونو عوامل

Indicators	PP	PS	Management Support
PPL1	0.732		
PPL2	0.780		
PPL3	0.820		
PPL4	0.845		
PPL5	0.712		
PPL6	0.865		
PPL7	0.789		
PPL8	0.922		

PS1	0.776	
PS2	0.713	
PS3	0.783	
PS4	0.872	
PS5	0.798	
PS6	0.902	
PS7	0.893	
TMS1		0.780
TMS2		0.823
TMS3		0.876
TMS4		0.718
TMS5		0.765
TMS6		0.769
TMS7		0.895

د پوښتنپاڼې اعتباروالی (Reliability and Validity)

د پوښتپاڼې د اعتبار کتنې لپاره د Cronbach's Alpha او احصایوي اعتبار کتنې لپاره یاد ماډل ترسره کېږي، ترڅو وښیي چې د څېړنې پوښتنپاڼه په ښه ډول ترتیب شوې ده. Hair et al. (2017)

د څېړنې په اساس Cronbach's Alph له 0.708 څخه زیاته ده چې د څېړنې لپاره ترتیب شوې پوښتنپاڼه د اعتبار وړ ده، چې د ټولو څېړنو لپاره د Cronbach's Alph ارزښت له 0.70 څخه زیات وي.

سربېره پر دې منځینی توپیر استخراج شوی دی، چې د متقابل اعتباروالي لپاره کارول شوی دی، د متوسط حد ارزښت باید له 0.50 څخه ډېر وي؛ ځکه چې ټول احصایوي ارقام دا وښیي چې ټول متغیرونه د 0.50 څخه ډېره متوسطه کچه لري.

Construct		Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
PP		0.832	0.867	0.602
TMS		0.764	0.796	0.526
PS	0.803	0.843	0.515	

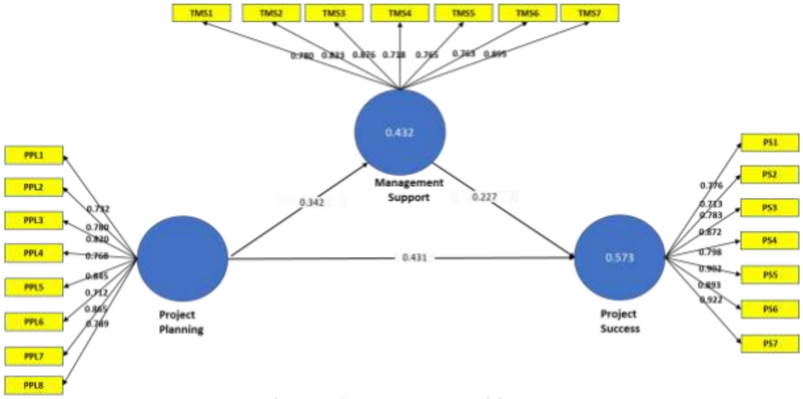


Figure No 2: Measurement Model

د څېړنې ساختماني ماډل (د فرضيو ازموينه)

د ساختماني ماډل ارقام په ۴ جدول کې تاسې لېدلی شئ، چې احصایه دا ښيي چې پلان ترتیبول د پروژې وروستۍ بریا په ټاکلو کې کلیدي رول لوبوي. د PP او پروژې پایلو ترمینځ د ضریب اهمیت (B = 0.431; T stats = 5.129) دی چې د دوی ترمنځ د اړیکو اهمیت په ګوته کوي.

له همدې امله PP د لوړ پوړو مدیرانو څخه د ملاتړ ترلاسه کولو کې مهم رول لري، چې د دې ضریب احصایوي اهمیت ته په پام سره (B = 0.342; T stats = 3,214) خو دا ممکنه پایله ورانـدې شي چې PP د لوړې کچې مدایرانو برخه اخیستنې باندې د پام وړ اغېزه لري.

سربېره پر دې د هرې پروژې بریالیتوب لپاره د لوړ مدیریت ملاتړ زیات اړین دی، چې احصایوي ضریب یې (B = 0.272; T stats = 7.472) د پام وړ

دی، څو دا په ګوته کړي، چې د لوړې کچې د رهبرانو ملاتړ په PS باندې د پام وړ اغېزه لري.

همدارنګه دا تحلیل دا ښیي چې TMS د PP او PS ترمینځ د پام وړ اړیکه شتون لري. د PP او PS (B = 0.163; T stats = 2.186) ترمینځ د ضریب اهمیت پدې ډول وړاندیز شوی دی.

Paths	Path Coef.	Sig value		R Square	Q Squar
		T stat	P value		
PL → PS	0.431	5.129	0.000	0.573	0.338
PPL → TMS	0.342	3.214	0.003	0.432	
TMS → PS	0.272	7.472	0.000		
PPL → TMS → PS	0.163	2.186	.030		

پایله اخیستنه

د دې څېړنې هدف د TMS رول په PS کې د PP د اغېزو څېړنه ده، د دې هدف ترلاسه کولو لپاره ډېټا د ساختماني پروژې له کارمندانو څخه د ترتیب شوې پوښتنپاڼې له لارې راټوله شوې ده. دا څرګنده شوه چې زموږ ټولې وړاندې شوې فرضیې درستې دي او د معلوماتو تحلیل پر اساس د څېړنو د موندنو له لورې تایید شوي دي.

مدیریت مناسب شخص ته د مناسبې دندې په ورکولو باندې تمرکز کوي او د پروژې مدیران په دوامداره توګه د نویو نظرونو په لټه کې دي، ترڅو دوی سره د ننګونو په حل کې مرسته وکړي. په PS باندې د PL د نفوذ اغېزه د دې

ځېړنې یوه بله مهمه موضوع وه، چې د ځېړنې څخه لاسته راغلو موندنو ښودلې ده.

د پخوانیو ځېړنو موندنو دا ښودلې وه چې PS په غوره پرېکړه کولو او اغیزناک پلان ترتیبولو پورې اړه لري او اوسنۍ ترسره شوې ځېړنه هم د دې ځېړنو موندنې تاییدوي. (Shenhar et al, 2010; Heravi, and Ilbeigi, 2012; Irfan et al., 2020)

زموږ یاده ترسره شوې ځېړنه د پروژې پر بنسټ شرکتونو باندې ټینګار دي، ترڅو د پروژو په مدیریت کې په PS باندې د PP اغېزو ته وګوري او پروژه بریالۍ تطبیق شي. زموږ د ځېړنې موندنې په روښانه ډول دا ښيي چې TMS د پروژو بریالیتوب کچه ښه کوي د PTM او PS تر منځ د پام وړ اړیکې لیدل شوې دي چې دا هم تایید شوې ده، چې د پروژو په مدیریت کې د TMS شتون او د پلان ترتیبولو اغېز په PS باندې د پام وړ اغېزې ښيي.

اخذلیکونه

1.Ahmed, R., Lodhi, K.M., (2021). Do project managers' emotional leadership competencies affect the success of public sector projects in Pakistan? International Journal of information Technology and Project Management, 12 (2), 83–98.

2. Al-Hazim, N., and Salem, Z.A. (2017). Ahmad, H. Delay and Cost Overrun in Infrastructure Projects in Jordan. Procedia Eng, 182, 18–24.

3. Andersen, E.S.; Birchall, D.; Jessen, S.A.; Money, A.H. (2006). Exploring PS. Baltic Journal of

Management, 1, 127–147.

4. Aronson, Z.H., Lechler, T.G., (2009). Contributing beyond the call of duty: examining the role of culture in fostering citizenship behavior and success in project-based work. R&D Management, 39 (5), 444.

5. Assaf, S.A., and Al-Hejji, S. (2006). Causes of delay in large construction projects. International Journal Project Management, 24, 349–357.

6. Baccarini, D. (1999). The logical framework method for defining PS. Project management journal, 30(4):25–32.

7. Baker, B. N., Murphy, D. C., and Fisher, D. (1997). Factors affecting PS. Project management handbook, pages 902–919.

8. Belassi, W.; Tukel, O.I. (1996). A new framework for determining critical success/failure factors in projects. International Journal of Project Management, 14, 141–151.

9. Bonner, J.M., Ruekert, R.W., Walker, O.C., (2002). Upper management control of new product development projects and project performance. Journal of Production and Innovation Management, 19 (3), 233–245.

10. Boonstra, A. (2013). How do top managers support strategic information system projects and why do they sometimes withhold this support? International Journal of Project Management, 31(4), 498-512.

11. Bruqué-Cámara, S., Vargas-Sánchez, A., & Hernández-Ortiz, M. J. (2004). Organizational determinants of IT adoption in the pharmaceutical distribution sector. European Journal of Information Systems, 13(2), 133-146.

12. Ciric Lalic, D., Lalic, B., Delić, M., Gracanin, D. and Stefanovic, D. (2022). How project management approach impact PS? From traditional to agile. International Journal of

Managing Projects in Business, 15(3), pp. 494-521. https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2021-0108

Dang, C.N.; Le-Hoai, L. (2016). Critical success factors for implementation process of design-build projects in Vietnam. J. Eng. Des. Technol. 14, 17–32.

13. De Snoo, C.; Van Wezel, W.; Jorna, R.J. (2011). An empirical investigation of scheduling performance criteria. Journal of Operation Management, 29, 181–193.

14. Dong, C., Chuah, K. B., & Zhai, L. (2004). A Study of Critical Success Factors of Information System Projects in China. Paper presented at the Proceedings of th PMI Research Conference, London.

15. Dvir, D. (2005). Transferring projects to their final users: The effect of planning and preparations for commissioning on PS. Int. J. Proj. Manag, 23, 257–265.

16. Dvir, D., Lechler, T., (2004). Plans are nothing, changing plans is everything: the impact of changes on PS. Research Policy 33 (1), 1–15.

17. Elbanna, A., (2013). TMS in multiple-project environments: an in-practice view. European Journal of Information System, 22 (3), 278–294.

18. El-Gohary, H., Sultan, F., Alam, S., Abbas, M., & Muhammad, S. (2023). Shaping Sustainable Entrepreneurial Intentions among Business Graduates in Developing Countries through Social Media Adoption: A Moderating-Mediated Mechanism in Pakistan. Sustainability, 15(3), 2489.

19. Fallah, S., & Gholipour-Kanani, Y. (2016). The Effect of Project Management Information System on Project

Managers and PS. *Journal for Studies in Management and Planning*, 2(4), 72-77.

20. Feng, T., Zhao, G., (2014). TMS, inter-organizational relationships and external involvement. *Ind. Manag. Data Syst.* 114 (4), 526–549.

21. Gibson, G.; Wang, Y.; Cho, C. & Pappas, M. (2006). What is pre-PP, anyway?', *Journal of Management in Engineering*, 22(1), 35-42.

22. Green, S. G. (1995). TMS of R&D projects: a strategic leadership perspective. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 43(3), 223-232.

23. Guimareas, T., & Igbaria, M. (1995). Client/Server System Success: exploring the human side. Decision Sciences, 28(4), 851-876.

24. Gulick, L. H. (1936). Notes on the theory of organization. Papers on the Science of Administration.

25. He, Q., Wang, T., Chan, A. P., Li, H., and Chen, Y. (2019). Identifying the gaps in PS research: A mixed bibliographic and bibliometric analysis. *Engineering, Construction and Architectural Management*.

26. Heravi, G.; Ilbeigi, M. (2012). Development of a comprehensive model for construction PS evaluation by contractors. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 19, 526–542.

27. Irfan, M., Khan, S.Z., Hassan, N., Hassan, M., Habib, M., Khan, S., Khan, H.H., (2021). Role of PP and project manager competencies on public sector PS. Sustainability 13 (3), 1–19.

28. Irfan, M.; Hassan, M. (2019). The effect of project governance and sustainability on PS of the public sector organizations in Pakistan. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 27, 177–198.

29. Irfan, M.; Hassan, M.; Hassan, N. (2018). Unravelling the Fuzzy Effect of Economic, Social and Environmental Sustainability on the Corporate Reputation of Public-Sector Organizations: A Case Study of Pakistan. Sustainability, 10, 769.

30. Jugdev, K., & Müller, R. (2005). A retrospective look at our evolving understanding of PS. Project Management Journal, 36(4), 19-31.

31. Kazanchi, D., & Reigh, B.H. (2008). Achieving IT PS through control, measurement, management experience and TMS. International Journal of Project Management, 26(7), 699-699.

32. Kerzner, H. (2009). Project Management A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling, 10th ed.; John Wiley & Sons, Inc.: Hoboken, NJ, USA, ISBN 9780470278703.

33. Kleinschmidt, E., de Brentani, U., Salomo, S., (2010). Information processing and firm-internal environment contingencies: performance impact on global new product development. Creativity Innovation and Management, 19 (3), 200–218.

34. Kloppenborg, T.J., Tesch, D., (2015). How executive sponsors influence PS. MIT Sloan Manag. Rev. 56 (3), 27–30.

35. Laufer, A.; Tucker, R.L. (1987). Is construction PP really doing its job? A critical examination of focus, role and process. Constr. Manag. Econ. 5, 243–266.

36. Mahoney, M.L., (2011). An Examination of the Determinants of TMS of Information Technology Projects. Ph.D. ., Stevens Institute of Technology.

37. McComb, S. A., Kennedy, D. M., Green, S. G., Compton, W. D., & McComb, S. A. (2008).

38. Project team effectiveness: the case for sufficient setup and top management involvement. Production Planning and Control, 19(4), 301-311.

39. Meredith, J. R., & Mantel, S. J. (2010). Project Management A Managerial Approach (7th ed.): John Wiley & Sons, Inc.

40. Morgan, L. T. (2012). An Examination Of Project Managers' Leadership Contributions To PS Using Critical Success Factors. (A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Unpublished), Capella University.

41. Morton, G. H. A. (1983). Become a project champion. International Journal of Project Management, 1(4), 197-203.

42. Naranjo-Gil, D. (2009). Management information systems and strategic performances: the role of top team composition. International Journal of Information Management, 29(2), 104-110.

43. Nzekwe, J.U.; Oladejo, E.I.; Emoh, F.I. (2015). Project failure as a reoccurring issue in developing countries: Focus on Anambra State, South East, Nigeria. Int. J. Energy Environ. Res. 29, 4471–4480.

44. O'Brochta, M. (2008). Great project managers, In: PMI Global Congress Proceedings, Sao Paulo, Brazil. Ofer, Z.

(2007). Top Management Involvement in Project Management.

45. International Journal of Managing Projects in Business, 1(3), 387-403.

46. Oyewobi, L.O.; Jimoh, R.; Ganiyu, B.O.; Shittu, A.A. (2016). Analysis of causes and impact of variation order on educational building projects. J. Facil. Manag14, 139–16.

څېړونکی: بريالی احمدي
د تابش پوهنتون د شرعياتو پوهنځي استاد

په ننګرهار ولايت کې د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې او فرصتونه

لنډيز (Abstract)

بازارموندنه د اجناسو او خدماتو د خرڅلاو لپاره په اوس وخت کې يوازينۍ لار ده، ځکه چې په اوس وخت کې د اجناسو او خدماتو خرڅلاو ځانګړې تخنيکي او فني ميتودونو ته ضرورت لري او مشتريان هغه پخواني مشتريان نه دي، چې څه به ورته عرضه کېدل، نو رانيول به يې.

د دوی غوښتنو کې پرمختګ راغلی دی، نو په همدې اساس ما د خپلې څېړنې لپاره په ننګرهار ولايت کې د بازارموندنې پر وړاندې ستونزې او فرصتونه تر عنوان لاندې موضوع انتخاب کړې ده. په دې څېړنه کې د بازار د پيژندنې تر څنګ معاصر بازار، ستونزې او فرصتونه په ګوته کوي. دا چې دا څېړنه د کتابتون تر څنګ ساحوي څېړنه هم ده، نو په همدې اساس د پوښتنليک په اساس د خلکو نظرونه راجمع شوي او بيا تحليل شوي دي.

پدې څېړنه کې د ننګرهار ولايت د بازارموندنې د بهير په هکله يو مثبت نظر څرګند شوی، چې په ننګرهار ولايت کې د بازار موندنې بهير ښه دی، چې د مجموعي نمونې ٪۲۳ برخه جوړوي، د بازار موندنې د فرصتونو په هکله سوداګر مختلف نظرونه لري، د څېړنې مجموعي نمونې ٪۳۱.٦۷ تشکيلوي. دوی د بازارموندنې له فرصتونو څخه د معاصرې ټيکنالوژيکي پراختيا سره موافقت لري.

٪۲۶ سوداګر د بازارموندنې پر وړاندې فرصتونه د عامه پوهاوي زياتوالی ګڼي،٪۲۵ د بازار موندنې په وړاندې فرصتونه د تجارتي اړيکو پراختيا باندې نظر درلودونکې دی. ٪۱۰ سلنه سوداګر د بازار موندنې فرصتونو پر وړاندې د تجارتي اړيکو د رقابت زياتوالی ګڼي. خو پدې څېړنه کې د ننګرهار ولايت د بازارموندنې پر وړاندې يو لړ ستونزي هم په ګوته شوي دي، لکه مالي ستونزې، فرهنګي او کلتوري ستونزې، د اعلاناتو قيمتونو لوړوالی او همدارنګه د بازار موندنې د سهولتونو نشتوالي د نظر سره موافقت ښودلې دی. نو په پايله کې څرګندوي چې په ننګرهار ولايت کې اکثره سوداګر د خپلو توليداتو بازارموندنې لپاره د ټلويزيون او بينر (پوستر) څخه ډېره استفاده کوي.

څېړنې ښودلې ده چې د يادې طريقې (چينل) ګټورتيا زياته ده؛ ځګه چې په نننې عصر کې ميډيا ډېر پرمختګ کړی دی او همدارنګه د سواد کچه کې زياتوالی راغلی دی، نو په همدې اساس خلک د توکو او خدماتو څخه ډېر خبراوی «اګاهي» ترلاسه کوي.

موضوع پيژندنه (Introduction)

دا چې د توکو او خدماتو د خرڅلاو د زياتوالي لپاره بازارموندنه يوازينۍ لار ده، چې له امله يې سوداګر د خپلو توليداتو څخه مشتريان او خلک خبرولی شي، نو په همدې اساس دغه څېړنه په ننګرهار ولايت کې د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې او فرصتونه تر عنوان لاندې ترسره شوې، چې په ياده موضوع کې د بازار موندنې پېژندنه، د بازار موندنې پر وړاندې پرتې ستونزې او فرصتونو څخه بحث شوی دی، چې په پای کې څېړنه پايله، وړانديزونه او د مأخذونو په فهرست مشتمله ده.

د څېړنې ستونزه(problem Statement)

دا چې بازارموندنه د یو علم حیث ورځ تر بلې پکې ډېر تخنیک او فني میتودونه پیدا کېږي او د پرمختگ په حال کې ده، خو زموږ په هېواد کې ستونزه داده چې د هېواد سیاسي، کلتوري او اقتصادي فکتورونو د خرابوالي له وجې نه شو کولای چې په دغه برخه کې پرمختگ وکړو، نو په همدې اساس که چېرته د ټولنې د وگړو سره مالي مرسته، د کار زمینه، د تولیداتو د عرضې لپاره محلونه، د اعلاناتو لپاره زمینه سازي وشي، نو په ټولنه کې به بازار موندنه پرمختگ وکړي. همدارنگه خلکو ته باید د بازار موندنې په اړه عامه پوهاوی، ټیکنالوژیکي پرمختگ ته پاملرنه او د نورو فرصتونو څخه باید استفاده وشي؛ تر څو په راتلونکي کې ورځخه سوداگر په خپله کاري ساحه کې استفاده او مشتریانو ته په اسانۍ سره توکي ورسوي.

د څېړنې پوښتنې (Research question)

۱. آیا په ننگرهار ولایت کې د بازارموندنې پر وړاندې ستونزې شتون لري؟

۲. په ننگرهار ولایت کې د بازار موندنې فرصتونه څه دي؟

۳. په ننگرهار ولایت کې د بازار موندنې پر وړاندې د ستونزو د حل لار څه ده؟

د څېړنې موخه (Research Objective)

ددې څېړنې د سرته رسولو مقصد دا دی:

۱. چې په ننگرهار ولایت کې د بازار موندنې پر وړاندې پرتې ستونزې مشخصول او د حل لارې چارې یې ښودل.

۲. باید د ټولنې وگړي په دې پوه شي، چې په اړوند کاري ساحه کې د بازار موندنې د فرصتونو څخه ښنگه استفاده وکړي.

د څېړنې اهميت (Importance of Research)

دا چې په اوس وخت کې بازارموندنې ته ډېره زياته اړتيا ده؛ څکه چې مونږ او تاسو د خپل ژوند ټول ضرورتونه په يوازې توگه نشو پوره کولی، نو که غواړو د خپل ژوند ټولې اړتياوې پوره کړو، اړ يو چې له بازار څخه يې ترلاسه کړو، نو په همدې اساس د بازار موندنې پر وړاندې پرتې ستونزې او فرصتونه مشخصول او د حل لارې چارې يې معلومول ډېره مهمه موضوع ده، چې بايد څېړنه ورباندې وشي.

د موضوع د اهميت بله نقطه دا ده که چېرته مونږ غواړو په ټولنه کې بې کاري له منځه يوسو، نو بايد د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې مشخص شي او د له منځه وړلو لپاره يې بايد لازم اقدامات ترسره شي او د شته فرصتونو څخه بايد گټه واخيستل شي.

تېرو ليکنو ته کره کتنه (Literature Review)

۱. (د مارکېټنگ يا بازارموندنې چېنلونه). نوموړې څېړنه د صداقت لخوا په (۱۳۹۷) کال کې شوې، چې څېړونکي په خپله څېړنه کې د بازارموندنې چېنلونه په تفصيل سره ذکر کړي دي. نوموړي ويلي: د بازار موندنې لپاره پکار ده چې د مشتريانو رضايت په نظر کې ونيول شي، تر څو د توليد څخه په ښه شکل سره استفاده وکړي. د دې څخه وروسته يې د بازار موندنې ډولونه ذکر کړي، لکه: ارتباطي چېنلونه، توزيع چېنلونه، خرڅلاو چېنلونه چې د هر يو چېنل اهميت يې په جلا توگه ذکر کړی دی.

زما له څېړنې سره ددې څېړنې توپير دا دی، چې زما څېړنه يوازې په ننگرهار ولايت پورې تړاو لري او د ښاغلي صداقت څېړنه عمومي ده. بل

اساسي توپیر یې دا دی، چې په یاده څېړنه کې د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې او فرصتونه نه دي ذکر شوي، خو زما د څېړنې تمرکز په ننګرهار ولایت کې د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې او فرصتونه دي.

۲. په ننګرهار ولایت کې په کورنیو کې ټوکر، د صنعت ونډه معلومول او په کورنیو باندې یې د عوایدو اغېزه یې). نوموړې څېړنه د حبیبي او غني لخوا په (۲۰۲۰) کال کې ترسره شوې، چې د څېړنې څرخېدل یې په کورنیو کې د ټوکر صنعت د ونډې اندازه معلومول او د کورنۍ په عوایدو باندې اغېزه ده.

زما له څېړنې سره د یادې څېړنې توپیر دا دی، چې په یادې څېړنه کې یوازې د ټوکر صنعت په اړه څېړنه شوې، خو زما په څېړنه کې بازار موندنه ده، یعنې د دغه تولیداتو لپاره چې د کورنیو یا د تاجرانو لخوا تولیدېږي بازار موندنه ده.

بل اساسي توپیر یې دا دی، چې زما په څېړنه کې د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې او فرصتونه دي.

۳. مارکیټنګ، اطلاعات، تبلیغات او د هغې اثرات په اقتصاد باندې تر عنوان لاندې ترسره شوی، دغه څېړنه یو کیفي څېړنه ده، چې په افغانستان کې ترسره شوې او د څېړنې پایله څرګندوي، چې مارکیټنګ د پیرودونکو او بازار په اړه د هغوی د خوښې اعتماد تر لاسه کولو او د اوسنیو اطلاعاتو او تبلیغاتو د پراختیا پانګه ګټل کېږي او د اطلاعاتو او تبلیغاتو ګټورې لارې چارې وکارول شي او د بریالیتوب کیفیت ښو خدمتونو، د مناسبو قېمتونو بازار ته د محصلاتو په وړاندې کولو کې لویه ونډه او د پیرودونکو له

غوښتنو او اړتیاوو سره سم د هغمړو په محصولاتو او خدماتو کې نوښت او ښه والی تر سیورې لاندې دی.

په مارکیټنگ کې باید سیالانو وروسته پاتې نه شو او یوه داسې ستراتېژی ولرو چې رقیبانو نه پیرودونکو ایجادول دي او همدارنگه بازار موندنه د افغانستان په داخلي او بهرني تجارت کې مهم او رغنده رول لوبولی دی. (عمر،اسرار) (1397).

زما له څېړنې سره ددې څېړنې ورته والی په مارکیټینگ او د فرصتونو په ذکر کولو کې دی، لکه اطلاعات او تبلیغات، خو زما له څېړنې سره اساسي توپیرونه هم لري او هغه دا دي چې زما څېړنه د بازار موندنې پر وړاندې د شتو ستونزو او د بازار موندنې په فرصتونو باندې په تفصیل سره بحث کوي.

۴. د کچالو د تولید، بازار موندنې او ارزښت سلسلې اقتصادي تحلیل په اړه اوسنۍ څېړنه په بامیان ولایت کې د تولید، بازار موندنې، د ارزښت سلسله، د کښت لگښت او د تولید او بازار موندنې په برخه کې د بزگرانو ستونزې په کې څېړل شوي.

په بامیانو کې کچالو یو مهم نغدي فصل او د کرنې د عاید سرچینه ده. د کچالو تولید د بامیانو ولایت د یکاولنگ ولسوالۍ لپاره د سبزیجاتو په توگه راپورته کېږي، د ولایت تولید له ښه تولید سره، له همدې امله، د کرنې، بازار موندنې، ارزښت د اقتصاد مطالعه په یکاولنگ ولسوالۍ کې عملیات ترسره شول. د دې څېړنې لپاره د یکاولنگ ولسوالۍ او د بامیانو مرکز د لوړ تولید له امله غوره شوی.

په دې څېړنه کې له شپږو کلیو څخه ۱۲۶ کسبګر غوره شوي، چې درې یې د هرې ولسوالۍ لپاره (بامیان او یا یکاولنګ) اړوند معلومات د کچالو تولید کونکي څخه راټول شوي، تر څو اقتصاد پوه شي، د کچالو کښت او تحلیل د مختلف لګښت مفهوم سره سم چې د فارم په مدیریت کې کارول کیږي مطالعې د کچالو د کښت لګښت د ابتدایي معلوماتو څخه محاسبه کیږي چې د هدف سره راټول شوي د بامیان ولایت د کچالو منتخب بزګر. د مطالعې له مخې، د ناخالص حاشیې تحلیل په کارولو سره، د بزګرانو خالص حاشیه په اوسط ډول شاوخوا ده په هر هکتار کې **۱۳۴۲۴۳** افغانۍ او د کچالو د مختلفو ډولونو د تولید او حاصل له مخې بامیان، کابل او پنجشیر ولایتونه. د لورا نوعه په بامیان ولایت کې تر ټولو لوړ حاصل ورکوي.

زما له څېړنې سره ددې څېړنې توپیر زما د څېړنې سره دا دی، چې کومې ستونزې دي، چې د کچالو یا نورو تولیداتو پر وړاندې یې د بازار موندنې مخنیوی کړی دی او کوم فرصتونه دي چې باید د تولیداتو د خرڅلاو لپاره ترې په اوس وخت کې وشي. بل توپیر یې دا دی، چې زما څېړنه په ننګرهار ولایت کې ترسره شوې او دا څېړنه په بامیانو ولایت کې شوې ده.

د څېړنې میتود (Research Methodology)

نوموړې څېړنه یوه کیفي، کتابتوني، او ساحوي څېړنه دده او د دغې څېړنې ترسره کولو لپاره د معتبرو ماخذونو او لومړي لاس معلوماتو څخه استفاده شوې ده لکه د کتابونو څخه او د معلوماتو د راټولو لپاره د پوښتنلیکونو څخه هم استفاده شوې ده او بیا دغه پوښتنپاڼې د SPSS SOFTWARE په واسطه تحلیل شوې ده.

د مارکیټنګ مفهوم (concept of Marketing)

مارکیټنګ د سوداګرۍ په بېلابېلو معناګانو سره پېژندل کېږي. لکه د سوداګرۍ پیر او پلور، اقتصادي پروسې، راکړه او ورکړې یا د ملکیت د انتقال پروسه، د عرضې او تقاضا د تعدیل پروسه، چې بیا هره معنا د مارکیټنګ د کړنو یوه برخه راپیژني.

په مارګیټنګ کې تر ټولو زیات تر سترګو کېدونکي عبارت له مشتري سره سروکار دی. چې مارکیټنګ د مشتري سره د ګټورو اړیکو مدیریت ته ویل کېږي، چې دوه اړخیزه موخې لري، چې یوه یې د زیاتې ګټې تر لاسه کولو لپاره د نویو مشتریانو جذب او بله د شته مشتریانو د خوښۍ د کچې د لوړولو له لارې پر هغوی باندې د پلور د کچې زیاتوالی او ساتنه ده.

یا: مارکیټینګ یوه ټولنیزه او مدیریتي پروسه ده، چې پر مټ یې وګړي او شرکتونه د ارزښت د تبادلې له لارې هغه څه ترلاسه کوي، کومو ته چې اړتیا لري او غواړي یې.(سعید، پوهیالی احسان الله. مارکیټینګ منجمنټ).

د مارکیټنګ(بازار موندنې) تاریخچه:

په تاریخي لحاظ مارکیټنګ هغه وخت منځته راغی، کله چې فرد یا سازمان تصمیم ونیوه، تر څو خپلې اړتیاوې او مطالبات د مبادلې له طریقه رفع کړي، په کومه کې چې دوه لوري باید موجود او هر لوری د بل لوري لپاره باید یو باارزښته شی ولري او هم هر لوری د بل پشنهاد د قبول یا رد جواز ولري. په مبادله کې یو لوری بازار موندونکی دی، چې مبادله یې شوق او تشویق وي او بل لوری بیا مارکیټ دی، چې د خلکو او سازمانونو مرکب دی او د دې لارې دواړه خواوې خپلې اړتیاوې پوره کوي. نو د دې لپاره چې د مارکیټنګ

فعالیتونه صورت ونیسي، باید په ټولنه کې تخصص لرونکي خلک شتون ولري؛ ځکه له تخصص پرته کومه مبادله وجود نلري او د دې لپاره چې مبادله تحقق ومومي، هر یو باید د مختلفو موخو لرونکي وي، که څه هم ټولنې شته دی، چې په اقتصاد کې یي مبادله هیڅ یا ډېر کم رول لري، ولې دا نوعه ټولنې معمولاً وروسته پاتې او د انحطاط په حال کې ټولنې دي چې هر یو د عین شي لرونکي دي.

په دې نوعه ټولنو کې هره کورنۍ په ځان بسیا او هیڅ نوعه مبادله صورت نه نیسي، د مبادلې ضرورت هغه منځته راغی چې افراد، مناطق او ملتونه د مختلفو شیانو او د مختلفو مهاروتونو لرونکې وي. خو ددې سره سره چې تخصص د مبادلې او مارکیټنګ اساس او پایه جوړوي، د یادونې وړ ده، چې خلک هغه وخت د مختلفو مهارتونو څخه استفاده کوي چې د دې ګټه درک شي، چې نباید انسان هر کاره وي، ولې په هیڅ کار کې ماهر نه وي.

په همدې اساس پرمختللې ټولنه کې مهارتونه ډېر زیات او همدا تخصص او مبادله ده چې ټول د نننې معاصر اقتصادي سیستم د اساسي او تجمل څخه د مارکیټنګ له طریقه ګټه اخلي او همدا مارکیټنګ دی چې د موسساتو، مارکیټ، د ارتباط، فرمایشونو او د هغو وظایفو د لورې ورکونې باعث کیږي، چې مبادلې د عملي میکانیزم لپاره لازم دی. ولې کله چې مؤلدینو د خپل زیاتوالي پیل وکړ او د فرمایش په اساس له تولید څخه یې د فرمایشاتو د پیشبیني په اساس تولید ته انتقال وکړ، نو محلي مارکیټونه ډېر کوچني شول، ترڅو ټول هغه څه چې تولید شوی جذب کړي.

څېړنو ښودلې ده، چې د شرکتونو نه بریالیتوب د بازارموندنې د فنونو څخه په استفاده کې د هغوی د ناتوانۍ څخه شفت کړي دي، هغوی د بازار تحولات او د مشتریانو په مصرفي نمونو کې تغیرات په نظر کې ندې نیولې او د پرمختللې مارکیټنګ څخه د کار اخیستنې پرځای یې خرڅلاو ته زیاته پاملرنه کړې او د مشتري د رضایت په نسبت یې زیاتې ګټې لاس ته راوړلو ته ترجیح ورکړې. ولې داسې شرکتونه هم وو، چې بریالیتوبونه یې د مشتریاتو اړتیاو، بازار او د محصولاتو د کیفیت د ښه والی په اړوند د مشتریانو مطالباتو ته د پوره پاملرنې څخه منځ راغلي او مارکیټنګ یې د کاري ستراتېژۍ په اولیت کې قرار درلوده.

په دې توګه اهسته اهسته د مارکیټنګ د تحقق د روشونو څخه په پراخه پیمانه ګټه اخیستل شروع او ورسره سم د تشکیلاتي تغیراتو د منځ ته راوړلو ضرورت هم درک شو، چې د همدې ضرورت پر بنا د ۱۹۴۰ میلادي کلونو په لومړیو کې یو زیات شمېر تصدیو دارنګه تغیرات منځته راوړل. کمپنیو د مارکیټینګ لپاره ځانګړې دیپارتمنتونه تاسیس کړل؛ تر څو خرڅلاو، اشتهار، د خرڅلاو د تشویق او د مارکیټنګ د تحقق وظیفي سرته ورسوي.

اوس چې مارکیټنګ ورځ په ورځ د خصوصي او دولتي او ملتونو د زیاتي پاملرنې لاندې قرار نیسي او د توزیع او خرڅلاو د لمړنۍ مرحلې څخه بازارونو سره د سازمانونو د قوي اړیکو په خاطر په پېچلې فلسفه تبدیل شوې، ډېر واړه او لوی شرکتونه د خرڅلاو او مارکیټنګ تر منځ په تفاوت پوه شوي او مارکیټنګ ته یې د خپل کاروبار په مرکز کې ځای ورکړی دی.

غیـر تجـارتي سـازمانونه کلـه موزيمونـه، پوهنتونونـه، دينـي مرکزونـه او دولتـي موسسې د مارکيټنګ خلکو سره د اړيکو د يو روش او وسيلې پـه توګـه پـه نظـر کـې نيسي ـ او د ځـانګړو او مسـتقلو انجمنونـو اتحـاديو او انسـتيوټونو پـه بنـه د مارکيټنګ فعاليتونه نه يوازې په ملي بلکې په بين المللي سطح هم سرته رسوي.

د بازار موندنې اهميت او اړتيا

بازارموندنه هم د مؤلد له پلوه او هم د مستهلک له پلوه مهمه ده، دا ځکه چې د داسې يوې پوهې او سيستم په لرلو سره کولای شو توليد شوي مواد او خدمات د اړتيا پرمهال په ښه ډول له مؤلد څخه تقاضا کوونکی (مشتري) هغه ځای ته چې اړتيا پکې ليدل کيږي وړاندې کړو.

د نفوسو په زياتېدا سره او ګڼ مېشتو سيمو کې د هغوی په راټولېدو سره د بازار موندنې اهميت نور هم زيات شوی دی. په اوسني ژوندانه کې ښارونه د موادو د زېرمه کولو پوره ځای او مکان نه لري، له يوې خوا د راز راز نويو اجناسو وړاندې کېدل د اشتهاراتو غوښتنه کوي، له بلې خوا د مستهلکينو د ذوق پېژندل او د دغه ذوق بدلون د بازار په اړه علمي څېړنو غوښتنه کوي.

نو د بازار موندنې علم همدا کار کوي، چې اهميت يې ورځ په ورځ زياتيږي، د انسانانو د بوختياو زياتوالی د هغوی وخت کم کړی، نو بازار موندنه د وخت د ضايع مخنيوی کوي، په کم وخت کې د ضرورت وړ اجناس مستهلک ته وړاندې کوي او په کم وخت کې د وړاندې کوونکې اجناس پلورل کيږي.

د بازارموندنه د اجناسو له تنوع سره مرسته کوي چې دا مستهلک د هڅونې لامل کرځي. بازارموندنه د مؤلد له نظره؛ځکه اهميت لري چې هغه اړيکې له

مستهلک سره ټینګوي او وخت نه ضایع کیږي خو د مستهلک له نظره ځکه مهم دی له بلې خوا اشتهارات د بازار موندنې په واسطه ترسره کیږي، د اجناسو او خدماتو په کیفیت کې غوره اهمیت لري؛ ځکه چې اشتهارات یو ډول مثبته سیالي ایجادوي او کیفیت ښه کولو ته یوه انګیزه برابروي. د بازارموندنې فعالیتونه د استخدام د سطحې په اوچتېدو کې ډېر اهمیت لري، چې یو شمېر وزګار خلک د بازار د فعالیتونو په بېلابېلو برخو کې ګومارل کیږي، د بازارموندنې فعالیتونه موسمي تولیدات د کال په ټولو میاشتو کې مستهلکینو ته په واک کې ورکولای شي او له تولیدوونکو سره اضافي تولیدات وي، هغه راټولوي او د زېرمه کولو په واسطه هغوی د زیان څخه ژغوري.

د مارکیټنګ د موخو تنظیمول

د مارکیټنګ د موخو تنظیمول یوه ستونزمنه دنده ده او باید په ډېر دقت او احتیاط سره ترسره شي، د مارکیټنګ د موخو د ټاکلو تر ټولو آسانه لار داده، چې لومړۍ موخې تنظیم کړو او وروسته مشخص او کوچنۍ موخې همدارنګه باید وکولای شو چې دا موخې د بودجې محدودیت ته په پام سره براورد کړو. د شرکت د قوت له ټکو او بازار له فرصتونو څخه ډېره ګټه ترلاسه کړل شي.

د مارکیټنګ موخې کېدای شي د بازار او محصول موخو ته تقیسم بندي شي، په دې شکل سره چې آیا نوي بازار ته ددننه شو او یا نوي محصولات وړاندې کړو. موخې باید د شرکت له لورې د اهمیت په پام کې نیولو سره د هغې په لاسته راوړلو کې ډلبندي کړل شي. د مارکیټنګ په پایله کې هغه اجناس او خدمات یو هېواد یا تصدۍ لاسته راوړي؛ کومو ته چې زیاته اړتیا وي.

مارکیټنګ د خپلو څېړنیزو کړنو په پایله کې دې موخې ته رسېدلی، چې د خپلو تولیداتو په حجم کې زیاتوالی راولي او په راتلونکي کې د محصولاتو تمام شوې بیې ثابتې وساتي، تر څو په راتلونکي کې د امکان په صورت کې د محصولاتو تمام شوې بیې ټیټې کړل شي. د مارکیټنګ د څېړنیزو کړنو په پایله کې د نوو ظرفیتونو رامینځته کول او له هغوی څخه په اغېزناکه توګه د ګټې اخیستنې د پلان طرحه او تطبیقول او وزګارتیا له مینځه وړل.

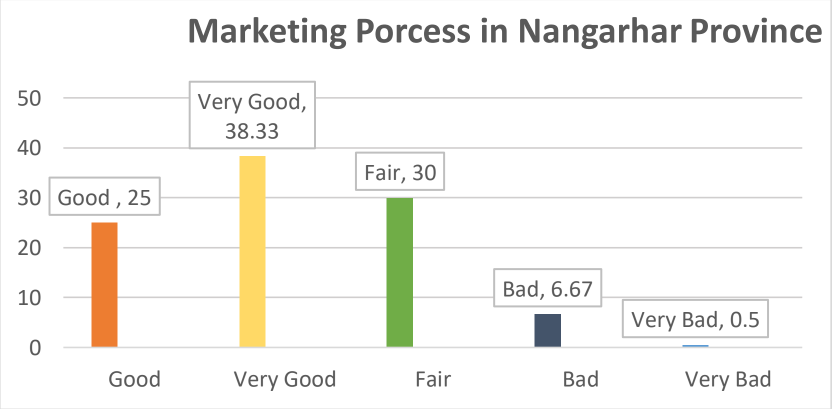
که له یوې خوا د مارکیټنګ د دندو پېژندنه او مطالعه د مارکیټنک د مشخصو اوضاعو او حالاتو د تحلیل لپاره کومک کوي، له بلې خوا د هغو فعالیتونو تشخیص چې مارکیټنګ کې د داخلو یو زیات شمېر بیزنسونو ترمنځ مشترک دي، په مختلفو سازمانونو کې د مارکیټنګ د تصامیمو او پالیسیو مقایسه او تحلیل ممکن کوي، د مارکیټنګ د یو مسؤل لپاره دا مهمه نده چې پوه شي، چې تصدۍ د ټول مارکیټنګ اجراء یې د رقیب څخه په ټیټه سطح کې واقع دی، ځکه پدې صورت کې نوموړی پدې نه پوهېږي چې اصلاح لپاره کوم ځای ته متوجه شي (د خپل بازار موندنې نیمګړتیاوو) ته متوجه شي، نو په همدې اساس د مارکیټنګ عمومي وظایف ټولو تصدیو ته د مارکیټنګ د اوضاعو او حالاتو د تحلیل په خاطر تر استفادې لاندې راتلای نه شي. بلکې داسې یو سیستم لومړی باید اصلاح او تعدیل شي؛ تر څو د هرې تصدۍ د مارکیټنک د مشخصې وضعې احوال مناسب مطابق وي، له دې امله کولای شي.

په ننګرهار ولایت کې د بازار موندنې بهیر څرنګوالی

د ننګرهار ولایت کې خلک بازار موندنې ته په مختلفو نظریاتو سره ګوري، دې فکر ته په دې څېړنه کې ورته اشاره شوی ده، ځینې سوداګر بازار موندنې

ته ارزښت ورکوي، ځینې نور سوداګر بیا د بازار موندنې فعالیتونو ته دومره ارزښت نه ورکوي، چې علتونه یې پدې ډول په ګوته کوي. فرهنګې ستونزې د بازار موندنې په برخه کې د مسلکي کدورنو کموالی دی، دولت ته د اعلاناتو لپاره لویه اندازه مالیه ورکول دي.

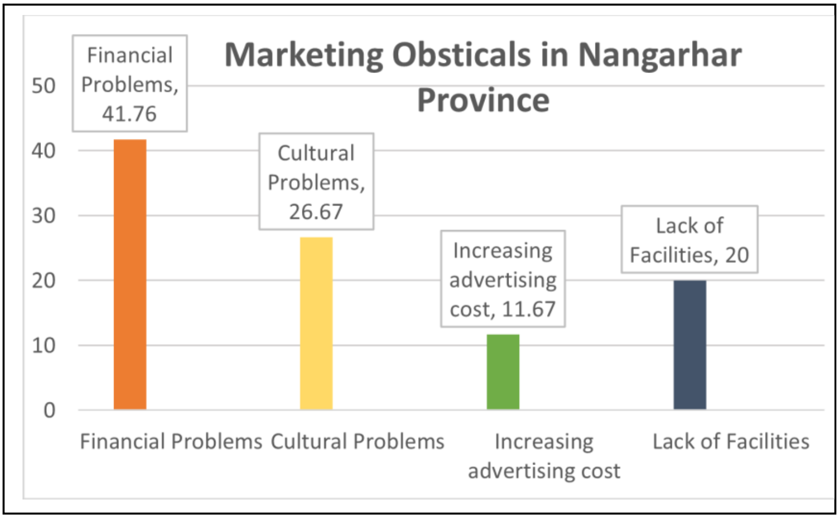
په ننګرهار ولایت کې د بازارموندنې د بهیر په هکله سوداګر مختلف نظریات لري، چې ځینې سوداګر د ننګرهار ولایت د بهیر په هکله وایي: «د بازار موندنې بهیر ښه دی چې د مجموعي څېړنې ٪۲۵سلنه جوړوي، څېړنې ٪۳۸.۳۳ سلنه سوداګر په ننګرهار ولایت کې د بازار موندنې بهیر ډېر ښه ګڼي او پدې عقیده دي چې د بازار موندنې بهیر په ډېرې چټکۍ سره روان دي، ٪۳۰سلنه سوداګر بیا په دې عقیده دي چې دا بهیر نسبتا ښه دی، چې د مجموعي نمونې ٪۶.۶۷ سلنه جوړوي، دوی د بازار موندنې بهیر خراب بولي.



په ننګرهار ولایت کې د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې

په دې څېړنه کې سوداګر د ننګرهار ولایت د بازار موندنې پر وړاندې د یو لړ ستونزو یادونه هم کوي، چې په دې څېړنه کې بازار موندنې پر وړاندې

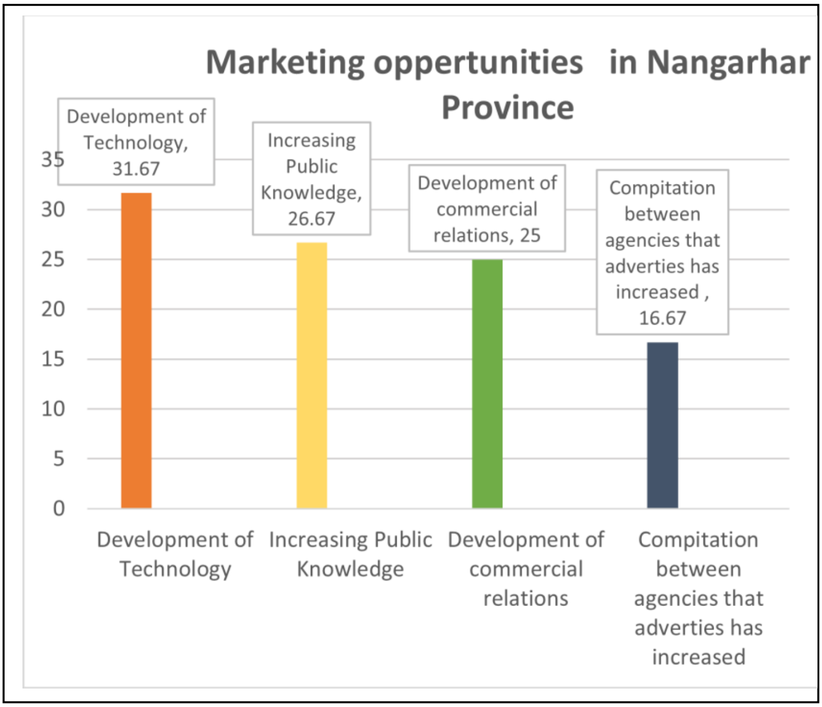
ستونزې د مالي امکاناتو کموالی، فرهنګي او کلتوري ستونزې، د اعلاناتو د قیمتونو لوړوالی او همدارنګه د بازار موندنې پر وړاندې د سهولتونو نشتوالي څخه يادونه کړې ده.



په ننګرهار ولايت کې د بازار موندنې لپاره فرصتونه: د دې څېړنې پواسطه دا ثابته شوې، چې په ننګرهار ولايت کې د بازار موندنې پر وړاندې يو لړ فرصتونه شتون لري، چې د څېړنې ٪۳۱.٦۷ سلنه سوداګر د بازار موندنې پر وړاندې د ټکنالوژۍ پراختيا ګڼي؛ ځکه مشتريان کولای شي چې د محصولاتو په اړه اطلاعات ډېر ژر ترلاسه کړي.

ځيني سوداګر چې د مجموعي نمونې ٪۲٦.٦۷ سلنه جوړوي، په دې عقيده دي چې د بازار موندنې فرصتونو د عامه پوهاوي زياتوالی دی، چې د توکو او خدماتو په هکله يې لري. بيا نور سوداګر د بازار موندنې پر وړاندې فرصتونه د تجارتي اړيکو پراختيا بولي چې د مجموعي نمونې ٪۲۵سلنه جوړوي،

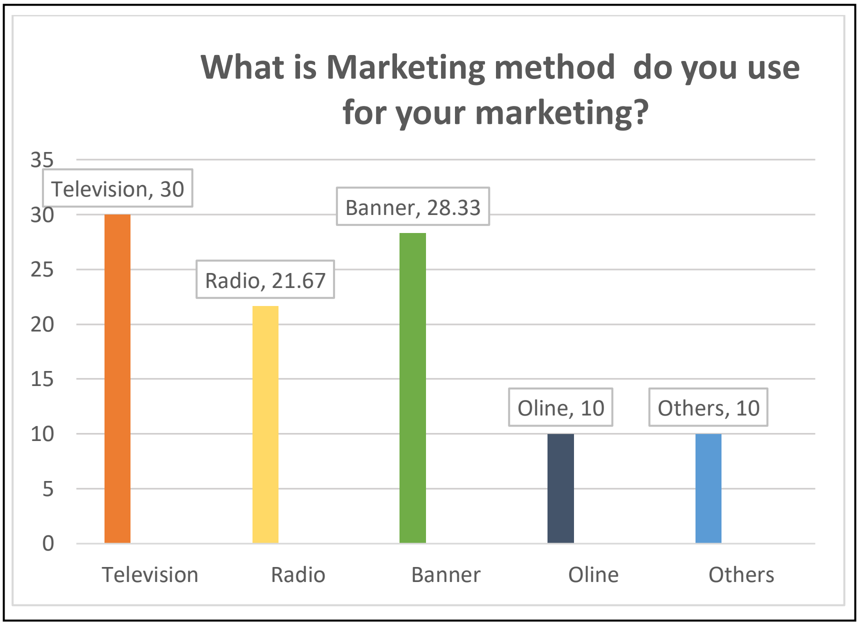
ځینې بیا د رقابت زیاتوالی په ګوته کوي، کوم چې سوداګر یې د سوداګرۍ په برخه کې یو له بل سره لري، چې ټولې نمونې ٪۱۶.۶۷ سلنه جوړوي.



په ننګرهار ولایت کې د بازار موندنې مختلف چینلونه

په دې څېړنه کې سوداګر په ننګرهار ولایت د خپلې بازار موندنې د محتلفو چینلونو څخه کار اخلي، کوم چې په دې څېړنه کې ورته اشاره شوې ده، هغه د ټلویزیون، راډیو، بینر، پوسټر او انلاین نه استفاده کوي، کوم چې په دې ولایت کې ډېره برخه د بازار موندنې د ټلویزیون له لارې کیږي، کوم چې د څېړنې لوړه فصیدي څرګندوي. خو یو لړ سوداګر د نظام بدلون د ننګرهار ولایت په بازار موندنې باندې منفي تاثیرات اچولې دي چې یاده برخه د څېړنې ٪۷۵ سلنه جوړوي.

دغه منفي تاثيرات کوم چې سوداګرو ورته په څېړنه کې اشاره کړې ده، هغه د کارې فرصتونو نشتون او غربت او فقر زياتوالی، د افغانستان په شتمنيو باندې د نړيوالو بنديز، د تصديو د کچې کموالی او همدارنګه د دولت لخوا يو لړ فرهنګي او کلتوي بنديزونو يادونه شوې ده.



پايله (Conclusion)

۱. له دې څېړنې څخه دا پايله ترلاسه کېږي، چې په ننګرهار ولايت کې اکثره سوداګر د خپلو توليداتو د بازار موندنې لپاره د ټلوېزيون او بينر (پوسټر) څخه ډېره استفاده کوي، څېړنو ښودلې ده چې د يادې طريقې (چېنل) ګټورتيا زياته ده، ځکه چې په نننۍ عصر کې مېډيا ډېر پرمختګ کړی دی. بل دا چې د سېواد کچه کې زياتوالی راغلی دی، نو په همدې اساس خلک د توکو او خدماتو ډېره اګاهي «خبرتيا» ترلاسه کوي.

۲. پــه ننګرهار ولايت کې د بازار موندنې بهير ښه دی او سوداګر د خپلو توليداتو لپاره په اوسني عصر کې بازار موندنې ته ډېره ترجيح ورکوي، تر څو وکولای شي چې له دې لارې د ډېرو مشترياتو رضايت جلب او همدارنګه د خپلو توکو او خدماتو د ډېر خرڅلاو له لارې ورځينې ډېره ګټه ترلاسه کړي.

۳. په ننګرهار ولايت کې په اوس وخت کې د بازار موندنې پر وړاندې ستونزې شتون لري، چې د هغې له جملې څخه د نظام بدلون په اوسني وخت کې د بازار موندنې فعاليتونو باندې ډېر منفي تاثيرات کړي دي، چې له جملې څخه يې د کاري فرصتونو نه شتون، د غربت او قفر زياتوالی، د تصديو د کچې کموالی، د دولت له لوري کلتوری او فرهنګي بنديزونه ښودل شوي دي او همدارنګه نورې ستونزې هم شتون لري، چې د دې څېړنې له لارې يې خلکو يادونه کړې. لکه د مالي امکاناتو کموالی، د سهولتونو نه شتون او د اعلاناتو د قېمتونو لوړوالی ښودل شوی دی.

۴. په ننګرهار ولايت کې د بازار موندنې پر وړاندې يو لړ فرصتونه هم شتون لري، چې عبارت دي له ټکنالوژيکې پراختيا، د عامه پوهاوي زياتوالی، د تجارتي اړيکو پراختيا او هغه ادارې چې اعلانات کوي، د دوی ترمنځ د رقابت زياتوالی دی چې بايد ور څخه په يو سالم شکل استفاده وکړو.

نتيجه ګيري

د دې څېړنې په نتيجه کې دا معلومېږي، چې د بازار منظمول او د اجناسو او خدماتو متوازن خرڅلاو په ننګرهار ولايت کې د اقتصادي او ټولنيز پرمختګ لپاره اساسي اهميت لري، د بازار د تنظيم په برخه کې بايد حکومت او

سوداګر په ګډه کار وکړي، تر څو د خدماتو او اجناسو کیفیت لوړ او د خلکو اړتیاوې په ښه توګه پوره شي.

همدارنګه د بازار وده یوازې په اقتصادي وده پورې تړلې نه ده، بلکې په کلتوري او ټولنیزو اړخونو باندې هم اغېز لري، د بازار په ښه تنظیم سره د سوداګرو او مصرفوونکو تر منځ باور او همکاري پیاوړې کېږي او د خلکو په ژوند کې پرمختګ راځي، نو په همدې اساس له اړوندو خواو څخه غوښتنه کېږي، چې د بازار پرمختیا په ټولنیز، کلتوري او اقتصادي نظر کې نیولو سره وشي، تر څو د خلکو اړتیاوې په پوره توګه حل او د اقتصاد په وده کې مرسته وکړي.

وړاندیزونه

۱. د ښه بازار موندنې لپاره باید وړ او مسلکي اشخاص په دنده وګمارل شي؛ څکه چې مسلکي اشخاص پدې پوهېږي چې د یوې ټولنې ارزښتونو ته په کتو سره توکو او خدماتو ته په ښه ډول بازار موندنه کوي.

۲. دولت دې پر اعلاناتو باندې ډېره کمه مالیه وضعه کړي، ترڅو سوداګر وکولای شي چې ډېر اعلانات وکړي.

۳. دولت باید سوداګرو ته د اقتصادي پیاوړتیا په خاطر سب سیډیانې ورکړي او یا دې ورته په مالیاتو کې کموالی راولي، تر څو خلکو ته د کار کولو زمینه برابره شي او زموږ تولیدات ډېر او د نړیوالو مارکیټونو پوری ورسېږي.

۴. سوداګر دې خپل اعلانات په داسې شکل سره برابر کړي، چې د ټولنې د دیني او کلتوري ارزښتونو سره برابر وي.

مأخذونه

سعید، احسان الله (۱۳۹۷) ، مارکیټنګ منجمنټ، یار خپرندویه ټولنه، جلال آباد.

شینواري، عبیدالله (۱۳۹۲)، مارکیټنګ، مومند خپرندویه ټولنه، جلال آباد.

سعیدي، سید قیاس، (۱۳۹۲)، بازار موندنه، مومند خپرندویه ټولنه، جلال آباد.

نورمل، محمد زبیر (۱۳۹۳)، قیمت او د قیمت جوړښت، ختیځ کتاب پلورنځی، ننګرهار.

Habibi, E., & Ghani, A. M. Economic Analysis of Textile Industry and Its Contribution to Household Income: Case Study of Nangarhar Province. (2020)

Jawhar, S. A., Akif, C. M., Habibi, E., & Yilmaza, O. F. (2024). Livestock Sector's Economic Significance and Livelihood Support in Afghanistan: A Focus on Small Ruminants. NUIJB, 3(02), 23-30

Moahid, M., & Dastgir Khan, G. (2022). Prospects of Textile Education in Afghanistan. In Textile and Fashion Education Internationalization: A Promising Discipline from South Asia (pp. 83-101). Singapore: Springer Nature Singapore

Obaid, N., Tariq, A., Shinwari, O., Shorish, I., & Sha, S. S. A. (2023). Importance of seller’s ethical behaviour and its Impact on sales performance at the sole proprietorship level businesses in Jalalabad market of Afghanistan. Eximia, 6, 10-27.

Saparova, G., Khan, G. D., & Joshi, N. P. (2024). Linking farmers to markets: Assessing small-scale farmers' preferences for an official phytosanitary regime in the Kyrgyz Republic. Economic Analysis and Policy, 81, 696-708.

https://www.google.com/search?q=Challenges+and+Opportunities+of+Marketing+in+Nangarhar+Province&oq=Challenges+and+Opportunities+of+Marketing+in+Nangarhar+Province&aqs=chrome..69i57j69i60.2144j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Honaryar, G. (2019). An economic analysis of production marketing and value chain of potato in Bamyan Province. Int J. of Research–Granthaalayah, 7(10), 1-25.

څېړونکی: اسد الله محمدي
د تابش پوهنتون استاد، جلال اباد، ننگرهار، افغانستان

د ماشوم د حضانت حق د اسلامي فقهې او د افغانستان مدني قانون له نظره

لنډیز

دا یو څرگند حقیقت دی، چې ټولنه د کورنۍ څخه منځ ته راځي او کورنۍ د ښځې او خاوند د یو ځای کېدو څخه منځ ته راځي، د یو ځای کېدو په نتیجه کې د دوی ماشومان پیدا کېږي، نو دا چې دوی په راتلونکي کې د ټولنې مشران جوړېږي، په همدې اساس اسلامي شریعت او د افغانستان مدني قانون د ماشومانو حقوق ذکر کړي، چې د دغه حقونو له جملې څخه د ماشوم د حضانت حق دی، په همدې اساس ما د خپلې څېړنې لپاره د «ماشوم د حضانت حق د اسلامي شریعت او د افغانستان مدني قانون له نظره» موضوع انتخاب کړې ده.

میتود: دا څېړنه کتابتوني ده، زه به د دې څېړنې په ترسره کولو کې د کتابتون څخه استفاده کوم. د دې څېړنې په ترسره کولو سره به په ټولنه کې د ماشوم د حضانت اړوند ستونزې حل شي او دا به څرگنده شي، چې اسلامي شریعت او مدني قانون د ماشوم د حضانت حق په تفصیل سره د څېړنې لاندې نیولی دی.

هدف او مبرمیت: د دې موضوع څېړل ځکه ارزښتمن دي چې په افغاني ټولنه کې کله پلار مړ شي، یا پلار د ماشوم مور ته طلاق ورکړي، نو بیا د ماشوم وارثان «مور» د ماشوم د حضانت حق څخه بې برخې کوي، چې په نتیجه کې یې د ماشوم سم تربیت نه کېږي.

پایله: د دې څېړنې په پایله کې به دې نتیجې ته ورسیږو، چې په اسلامي شریعت کې د ماشوم د حضانت د حق په اړه تفصیلي احکام ذکر شوي، لیکن په ځینې مسایلو کې د مذاهبو ترمنځ اختلاف دی، نو دا چې په افغانستان کې رسمي مذهب حنفي دی، له همدې وجې د افغانستان مدني قانون د حضانت اړوند احکام د حنفي فقهې مطابق دي. همدارنګه دا به معلومه شي، چې د ماشوم د حضانت حق لومړی د مور دی او د مور څخه وروسته بیا د نږدې ښځینه خپلوانو حق دی، چې په څېړنه کې په تفصیل سره ذکر شوي دي.

سریزه

اسلامي شریعت د ماشوم لپاره د حضانت حق ثابت کړی دی او دا یې د ماشوم د ژوند د اساسي حقوقو له جملې څخه ګرځولی دی. همدارنګه د ښځې او خاوند د ګډ ژوند د لوازماتو له جملې څخه دی؛ ځکه چې ښځه او خاوند یې په خپله خوښه ترسره کوي، پرته لدې، چې د دې د تنظیم په خاطر څوک پکې مداخله وکړي. او پدې خبره کې هم شک نشته، چې د ماشوم د مور او پلار په حضانت کې ژوند تېرول ډېرې زیاتې ګټې او فایدې لري؛ ځکه چې د ده روزنې ته پوره پاملرنه کېږي، د محبت او مینې فضاء موجوده وي. د ماشوم د ساتنې په ډګر کې ډیرو څېړونکو پدې تأکید کړی ، چې د ماشوم د خپلې کورنۍ سره ژوند تیرول ډېر غوره او بهتر دي د دې څخه چې دا یې د هغه مؤسسو سره تیروي، چې هغوی په جمعي شکل سره د ماشومانو ساتنه کوي. تر دې پورې دوی ویلي: «که چېرته کور د مادي اړخه اګر که مناسب هم نه وي، خو بیا هم په دغه مؤسسو کې د اوسېدلو څخه ښه دی؛

ځکه چې دلته د ماشومانو سره ډېر ناوړه چلند کېږي او د هغوی تربیت ته هیڅ توجه نه کېږي.[1]

له همدې وجې اسلامي شریعت د کورنۍ په رامنځ ته کولو باندې اهتمام کړی دی او د کورني ژوند د تنظیم لپاره یې ځینې قواعد او اصول وضع کړي؛ تر څو د کورنۍ د وګړو ترمنځ مینه او محبت وي. او ماشوم د مور او پلار په څنګ کې ښایسته ژوند تېر کړي. لیکن کله چې د ښځې او خاوند ترمنځ د یو سبب له وجې جدایي راشي، نو د ماشوم د مصلحت په خاطر د هغه د حضانت حق د ثابتولو لپاره مداخله ضروري ده، چې اسلامي شریعت او مدني قانون دا په ښه شکل سره ترسره کړې ده، چې مونږ یې دلته څېړو:

لومړی مبحث: د حضانت پېژندنه

پدې مبحث کې د حضانت پېژندنه، د حضانت حقدار، د حضانت شرطونه د اسلامي شریعت له نظره څېړل کېږي:

لومړی مطلب: د حضانت پېژندنه

حضانت په لغت کې د حضن مصدر دی، چې د یو ځای والي، په غېږه کې د اچولو او تربیت په معنی سره راځي. لکه: عربان وایي: حضن الطائر بیضه إذا ضمه إلی نفسه تحت جناحیه، وحضنت المرأة صبیها إذا جعلته في حضنها أو ربته.[2]

[1] ـ أنس، محمد أحمد قاسم.(١٩٩٨).أطفال بلا أسر،الطبعة الأولی، الاسكندرية: مركز الاسكندرية للكتاب. ص١.

2 ـ ابن منظور، محمد بن مكرم بن علی، أبو الفضل، جمال الدين الأنصاري الرويفعی الإفريقي.لسان العرب، بيروت: دار صادر – بيروت، الطبعة الثالثة - 1414 هـ.ج١٣، ص١٢٤.مادة حضن

ژباړه: کله چې مرغۍ خپله هګۍ د خپلو وزرو لاندې ځان ته راجوخته کړي، نو عربان وايي: حضن الطائر بيضه. همدارنګه کله چې ښځه خپل ماشوم په غېږه کې واچوي او يا د هغې تربيت کوي، نو عربان وايي: حضنت المرأة صبيها.

حضانت: د هغه ماشوم ساتنه او پرورش کول د مور يا بل خپلوان لخوا چې د حضانت حق لري، چې هغه پخپله خپل کارونه نشي ترسره کولی.[3]

جرجاني رحمه الله يې لنډ تعريف کړی دی: چې حضانت د ماشوم تربيت کولو ته ويل کيږي.[4]

دويم مطلب) د حضانت حقدار:

الله تعالی د ماشوم د حضانت حق د مور لپاره ګرځولی، چې دا د الله تعالی په رحم او عدل دلالت کوي؛ ځکه چې مور د شفقت، عاطفې او زړه سواندۍ سرچينه ده.

ابن القيم رحمه الله ويلي: دا چې ښځې د ماشوم په تربيت ښې پوهيږي، مينه ناکې وي، د ماشوم پر وړاندې ډېر صبر او زغم لري او د ماشوم خدمت ته وزګارې وي، نو په همدې اساس د حضانت او شيدې ورکولو کې مور په

---

[3] ـ السنيکي، زکريا بن محمد بن أحمد بن زکريا الأنصاري، زين الدين أبو يحيى. فتح الوهاب بشرح منهج الطلاب ، الناشر: دار الفكر للطباعة والنشر. 1994م ج ۲، ص ۱۴۹.

[4] ـ جرجاني، علي بن محمد بن علي الزين الشريف.(1403هـ -كتاب التعريفات، محقق: ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، الطبعة الأولى،لبنان: دار الكتب العلمية بيروت. 1983م.ص ۸۸.

نورو خپلوانو مخکې شوې ده، چې دا د اسلامي شريعت د محاسنو څخه دي او د ماشوم د ساتنې په اهميت دلالت کوي.[5]

او د هغه دلايلو له جملې څخه چې د حضانت حق د مور لپاره ثابتوي د رسول الله صلی الله عليه وسلم دا حديث دی، چې عمرو بن شعيب روايت کړی دی. أَنَّ امْرَأَةً قَالَتْ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، إِنَّ ابْنِي هَذَا كَانَ بَطْنِي لَهُ وِعَاءً، وَثَدْيِي لَهُ سِقَاءً، وَحِجْرِي لَهُ حِوَاءً، وَإِنَّ أَبَاهُ طَلَّقَنِي، وَأَرَادَ أَنْ يَنْتَزِعَهُ مِنِّي، فَقَالَ لَهَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَنْتِ أَحَقُّ بِهِ مَا لَمْ تَنْكِحِي».[6]

ژباړه: يوې ښځې وويل: ای د الله رسوله! دا زما زوی، چې زما خېټه د ده لپاره لوښی دی، زما سينې د دې لپاره خړوبول دي او زما غېږه دده لپارم ارام او د راجمع کېدو ځای دی. اوس د دې پلار ما ته طلاق راکړی او غواړي، چې دا زما زوی له ما څخه واخلي. نو رسول الله صلی الله عليه وسلم ورته وويل: تر څو چې دې د بل چا سره نکاح نه وي کړې، نو ته د دې ماشوم د ساتنې او حضانت حقداره يې.

درېيم مطلب: د حضانت کوونکي شرطونه:

دا چې حضانت او د ماشوم ساتنه ډېر اهميت لري؛ ځکه چې دا د ماشوم په ساتنه کې ډېر مثبت رول لوبوي او هغه د راتلونکي لپاره اماده کوي، نو په

[5] ـ ابن القيم،محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين الجوزية.(1415هـ /زاد المعاد في هدي خير العباد، الطبعة السابعة و عشرين،بيروت: مؤسسة الرسالة، - مكتبة المنار الإسلامية، الكويت. 1994م).

[6] ـ سنن أبي داود،ج۲، ص۲۸۳، رقم الحديث:۲۲۷٦.قال الشيخ ألباني رحمه الله: حسن.

همدې اساس فقهاء کرامو د حضانت کوونکي شخص لپاره شرطونه ذکر کړي، چې ځينې يې دا دي[7]:

۱. حضانت کوونکی به بالغ، عاقل او امين وي.

۲. د ماشوم د ساتنې او خدمت کولو وړتيا به لري.

۳. که چېرته مور حضانت کوونکې وي، نو د بل سړي سره به يې واده نه وي کړی.

۴. حضانت کوونکې به کافره نه وي.

۵. حضانت کوونکې به په داسې ناروغۍ باندې اخته نه وي، چې ماشوم ته انتقالېږي. لکه: جذام، برگی مرض او داسې نور.[8]

که چېرته د ماشوم مور نه وه، يعنې مړه وه او يا موجوده وه، خو د حضانت شرطونه، چې ذکر شول دا پکې نه وو، نو بيا د ماشوم خپلوانو ښځو ته انتقالېږي، چې د حضانت شرطونه پکې پوره وي. د حضانت حق ښځو لپاره ثابت دی؛ ځکه چې دوی په ماشومانو باندې ډېر شفقت، ترحم لري او د ماشوم تربيت په ښه شکل سره ترسره کولی شي.

څلورم مطلب: د حضانت په مقابل کې اجوره او مزدوري

پدې اړه د اسلامي فقهې د فقهاوو ترمنځ اختلاف دی، شوافع او حنبليان وايي: «حضانت کوونکې ښځه د اُجورې او مزدورۍ حقداره ده او د ماشوم د

[7]ـ يوسف الأردبيلي. الأنوار لأعمال الأبرار، القاهرة: مؤسسة الحلبي: ۱۹۷۰م .ج۲، ص ۳۶۰.

[8] ـ بهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس الحنبلى كشاف القناع عن متن الإقناع، ناشر: دار الكتب العلمية ، ج۵، ص۴۹۹.؛ شربيني، شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشافعي. مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج،ناشر: دار الكتب العلمية،الطبعة الأولى، 1415هـ - 1994م ، ج۳، ص۵۹۷.

پلار څخه يې غوښتنه کولی شي، که دا د ماشوم مور وي او که کومه بله ښځه وي؛ ځکه چې په مور باندې د ماشوم حضانت او تربيت واجب ندی. يعنې که چېرته هغه د ماشوم د حضانت څخه انکار کوي، نو څوک يې مجبوره کولی نه شي». په همدې اساس د حضانت اجوره او مزدوري به د ماشوم د مال څخه ورکول کېږي او که چېرته د ماشوم مال نه و، نو بيا په هغه چا باندې لازمه ده، چې د ماشوم نفقه پرې واجب ده.[9]

احناف فقهاء کرامو ويلي: که چېرته حضانت کوونکې ښځه مور وي او د ماشوم د پلار په نکاح کې وي، يا په طلاق رجعي کې عدت تېرېدونکې وي، نو بيا ورله اُجوره او مزدوري نشته؛ ځکه چې ديانة دا پدې باندې واجب ده.

او که چېرته د ماشوم مور نه وه، يا يې مور وه، خو په مغلظ طلاق سره طلاقه شوې ده، نو بيا يې مزدوري په ماشوم واجب ده، که چېرته يې مال وو او يا يې مال نه وو، نو بيا يې په پلار واجب ده.[10]

مالکي فقهاء کرامو ويلي: که چېرته ښځه مالداره وه، نو بيا ورله اُجوره او مزدوري واجب نده او که چېرته حضانت کوونکې غريبه او بې وسه وه، نو بيا به په هغې باندې خرچه کېږي، د هغې د بې وسۍ له وجې نه، بلکې د حضانت له وجې.[11]

[9]ـ مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج،.ج۲، ص۳۳۸.

[10] ـ ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين الدمشقي الحنفي. رد المحتار على الدر المختار، بيروت: دار الفكر-بيروت، الطبعة الثانية، 1412هـ - 1992م.

[11] ـ أبو عبد الله المالكي، محمد بن أحمد بن محمد عليش. منح الجليل شرح مختصر خليل، بيروت: دار الفكر.: 1409هـ/1989م.

راجح قول

زما په نظر باندې راجح قول د احنافو فقهاء کرامو دی، د لاندې دلایلو په اساس:

۱ـ د دې حدیث له وجې: المَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا، وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُ...)[12]

ژباړه : ښځه د خپل خاوند د کور ساتونکې ده او د هغې باره کې ورڅخه پوښتنه کېدلی شي.

۲ـ څرنګه چې ماشوم په پلار حق لري، همدارنګه په مور هم حق لري، چې د هغه تربیت وکړي.

۳ـ زمونږ په ټولنه کې کله چې د ماشوم مور د پلار په نکاح کې وي، نو د ښځې ټول مصارف خاوند ترسره کوي، په همدې اساس د احنافو فقهاء کرامو قول راجح دی. چې دا زمونږ د عرف او عادت سره ډېر نژدېوالی لري. و الله أعلم.

پنځم مطلب: د حضانت موده

په اسلامي فقه کې د حضانت په موده کې د فقهاء کرامو ترمنځ اختلاف دی، کله چې مور او پلار دواړه د یو بل څخه جلا شوي وي نو د دوی تر منځ د اختلاف لامل دا دی، چې فقهاء کرامو د حضانت په حکمت او هدف کې اختلاف کړی دی:

«احنافو فقهاء کرامو په نزد د حضانت هدف دا دی، چې ماشوم خپل کارونه په یوازې توګه نشي پوره کولی، نو په همدې اساس کله چې ماشوم د دې جوګه شو، چې هغه خپل کارونه په یوازې توګه ترسره کولی شي، نو بیا د

12 ـ صحیح البخاري، ج۳، ص ۲۶۰، رقم الحدیث:۱۷۰۵.

حضانت موده او وخت ختمیږي. نو په همدې اساس دوی د هلک لپاره اووه کاله او د جینۍ لپاره نهه کاله ټاکلي دي».[13]

د مالکي فقهاءکرامو په نزد د حضانت هدف د ماشوم ساتنه کول دي، تر هغه وخته پورې چې هغه د خپل ځان د ساتنې او حفاظت وړتیا پیدا کړي، نو په همدې اساس دوی د هلک لپاره د حضانت موده تر بلوغ پورې او د جینۍ لپاره یې د حضانت موده تر واده کېدو پورې ټاکلې ده.[14]

د شوافعو فقهاء کرامو په نزد د ماشوم د حضانت هدف دا دی، چې هغه د ښو او بدو ترمنځ توپیر نه شي کولی، نو په همدې اساس هغوی د ماشوم د تمیز تر وخته پورې د حضانت موده ټاکلې، چې دا په اووه کلنۍ یا اته کلنۍ کې منځ ته راځي.کله چې یې دا معلوم وخت پوره شي، نو بیا د ماشوم لپاره اختیار دی، که د پلار سره اوسېږي یا مور سره او که چېرته ماشوم څوک انتخاب نه کړ، نو بیا یې مور حقداره ده.[15]

د حنبلي فقهاء کرامو په نزد د هلک لپاره اووه کلني ده او بیا ورله اختیار دی، که د پلار سره وي او که د مور سره وي او د جینۍ لپاره اووه کلني ده، خو د اووه کلنۍ څخه وروسته به بیا یوازې د پلار سره وي؛ ځکه چې د دوی په نزد د حضانت هدف د ماشوم ساتنه ده او د مور په نسبت د لور ساتنه پلار ډېره

[13] ـ حاشية ابن عابدين، ج۲، ص ٦٤١ و ما بعدها.؛ كاساني، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الحنفي .بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ناشر: دار الكتب العلمية، الطبعة الثانية، 1406هـ - 1986م.ج۴، ص۴۲ و ما بعدها.

[14] ـ دسوقي، محمد بن أحمد بن عرفة المالكي. حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ناشر: دار الفكر.ج۲، ص٥٢٦.

[15] ـ مغني المحتاج،ج۳، ص٣٥٦ و ما بعدها.

ښه کوي، بل دا چې د جینۍ په اړه مرکه پلار ته راځي، نو ځکه به د پلار سره وي.[16]

راجح قول

زما په نظر غوره قول د احنافو فقهاء کرامو دی؛ ځکه چې په قران کریم او احادیثو کې د حضانت لپاره کومه ټاکلې موده نده ذکر شوې او نه یې ورله د ختمیدو موده ذکر کړې، نو په همدې اساس محکمه به د ماشوم حالاتو ته ګوري او بیا به فیصله کیږي. لکه څرنګه چې د افغانستان په مدني قانون کې د هلک لپاره د حضانت موده اووه کاله او د جینۍ لپاره نهه کاله ټاکل شوې ده.[17]

بل دا چې زمونږ په ټولنه کې مور او پلار دواړه سره یو ځای ژوند کوي او د جلاوالي صورت یې ډېر کم وي او که چېرته یې مور او پلار سره جلا وي، نو بیا د هلک لپاره اووه کلني او د جینۍ لپاره نهه کلني مناسب وخت دی؛ ځکه د دې وخت څخه وروسته باید ماشوم د پلار یا د نږدې خپلوانو د نظارت لاندې را لوی شي او بل دا چې د نورو خپلوانو په نسبت یې پلار یا مور ښه ساتنه او حفاظت کولی شي.

دویم مبحث: د ماشوم د حضانت حق د افغانستان مدني قانون له نظره

لومړی مطلب: د حضانت پېژندنه

۲۳۶ ماده: (۱) حضانت د ماشوم د ساتنې او پالنې څخه په هغې مودې کې عبارت دی، چې ماشوم د ښځې ساتنې او پالنې ته محتاج وي.

[16] ـ کشاف القناع عن متن الاقناع، ج۵، ص۵۰۱ و ما بعدها.

[17] ـ کشاف القناع عن متن الاقناع، ج۵، ص۵۰۱ و ما بعدها.

(۲) حضانت د هغه چا حق دی، چې د دې قانون په اساس تنظیم شوی دی.[18]

۲۳۷ماده: نسبي مور د زوجیت په اوږدو کې او له جدایي وروسته د ماشوم د ساتنې او پالنې په باره کې د لومړیتوب حق لري، خو پدې شرط چې د حضانت د شرطونو لرونکې وي.

دویم مطلب: د حضانت کوونکې ښځې شرطونه

۲۳۸ ماده: کومه ښځه چې د ماشوم حضانت په غاړه اخلي، باید عاقله، بالغه او امینه وي، چې د ماشوم ضایع کېدل، د هغې د بې پروایي له امله متصور نه وي او د ماشوم د ساتنې او پالنې توان ولري.

درېیم مطلب: د حضانت حقداران او مستحقین:

۲۳۹ ماده: کومې ښځې چې د ماشوم د حضانت حق لري، د حق لرلو د درجې په ترتیب په لاندې ډول دي:

1. مور، د مور مور او یا تر هغې پورته.
2. د پلار مور.
3. اعیاني خور.
4. اخیافي خور.
5. علاتي خور.
6. د اعیاني خور لور.
7. د اخیافي خور لور.
8. د علاتي خور لور.

[18] ـ جمهوریة افغانستان الاسلامیة.(۱۳۵۵هـ.ش). القانون المدني، ناشر: الجریدة الرسمیة لوزارة العدلیة. ج۱، ص۶۱ و ما بعدها.ماده: ۲۳۶.

9. اعياني ترور.
10. اخيافي ترور.
11. علاتي ترور.
12. د پلار اعياني ترور.
13. د پلار اخيافي ترور.
14. د پلار علاتي ترور.
15. د مور عمه.
16. د پلار عمه.

۲۴۰ ماده: که د دې قانون د (۲۳۹)مادې اشخاص موجود نه شول، يا د حضانت د شرطونو اهليت ونه لري، د حضانت حق د ماشوم عصبه وو ته د ميراث په ترتيب انتقالېږي.

۲۴۱ ماده: که د دې قانون د (۲۳۹ـ۲۴۰) مادو درج شوي اشخاص موجود نه وو، يا د حضانت د شرطونو اهليت ونه لري، نو ماشوم د ساتنې او پالنې لپاره د ذوي الأرحامو د جملې څخه نږدې محرم ته د حق لرلو د درجې په ترتيب لاندې اشخاصو ته سپارل کېږي:

1. د مور پلار.
2. اخيافي ورور.
3. داخيافي ورور زوی.
4. اخيافي تره.
5. اعياني ماما.
6. علاتي ماما.
7. اخيافي ماما.

د کاکا لور، د عمې لور، د ماما لور او د ترور لور (د خاله لور)، د هلکانو د حضانت حق نه لري. د کاکا زوی، دعمه زوی، د ماما زوی او د ترور زوی (د خاله زوی) د نجونو د حضانت حق نه لري.

۲۴۲ماده: که له یوه څخه زیات اشخاص د حضانت حق ولري، قاضي کولی شي، هغه شخص ا نتخاب کړي چې د ماشوم په گټه وي.

۲۴۳ ماده: که د حضانت حق په یوه قانوني سبب ساقط شي، نو کله چې سبب له منځه ولاړ شي؛ دا حق بېرته عودت کوي.

څلورم مطلب: د حضانت اجوره او مزدوري:

۲۴۴ ماده: د حضانت اُجوره په پلار لازمه ده او دا د رضاع او نفقې څخه جدا ده. که ماشوم د شخصي شتمنۍ خاوند وي، نو د حضانت اُجوره د هغه د شتمنۍ څخه ورکول کېږي، مگر دا چې پلار یې په تبرعي صورت ورکړي.

۲۴۵ ماده: (۱) مور چې تر څو د نکاح په قید یا د رجعي طلاقو په عدت کې وي، د حضانت د اُجورې حق نه لري.

(۲) که د ماشوم مور د بائن طلاق په عدت کې وي، یا د ماشوم د محرم سره نکاح کړې وي او یا د هغه په عدت کې وي، د حضانت د اُجورې حق لري.

۲۴۶ ماده: که څوک د حضانت د اُجورې په ورکولو مکلف وي، خو غریب وي او د ماشوم یوه محرمه د هغه حضانت بې له اُجورې په غاړه واخلي، نو هغه څوک چې د حضانت حق لري، کولی شي چې د ماشوم حضانت له اُجورې پرته په غاړه واخلي او یا یې هغه چاته پرېږدي، چې اجوره نه غواړي.

۲۴۷ ماده: که څوک د حضانت د اُجورې په ورکولو مکلف وي، تر څنگ یې شتمن وي او ماشوم هم شتمن وي، ماشوم د مثلي اُجورې په مقابل کې

مور ته سپارل کېږي، که څه هم دا اُجوره د ماشوم د شتمنۍ څخه ورکول کېږي.

۲۴۸ ماده: که ښځه ناشزه شي او د ماشوم عمر د پنځو کلونو څخه زيات وي، محکمه کولی شي، چې د زوجينو څخه هر يو چې د ماشوم په گټه وي، هغه ته يې تسليم کړي.

پنځم مطلب: د حضانت موده

۲۴۹ ماده: د هلک د حضانت موده پوره اووه کاله او د جلۍ پوره نهه کاله ده.

۲۵۰ ماده: محکمه کولی شي، چې ددې قانون د (۲۴۹) مادې درج شوي د حضانت موده اوږده کړي، خو پدې شرط چې د دوه کلونو څخه زياته نه وي.

۲۵۱ ماده: که ثابته شي هغه څوک چې د ماشوم حضانت په غاړه لري؛ که پلار يې هم وي خو چې د ماشوم په گټه نه وي، په دې صورت کې محکمه کولی شي، چې ماشوم د ساتنې او پالنې لپاره هغه چا ته وسپاري، چې په دويمه درجه کې د حضانت حق لري.

۲۵۲ ماده: تر څو چې مور د نکاح او عدت په قيد کې وي، نه شي کولی چې ماشوم د هغه د پلار له اجازې پرته سفر ته يوسي.

۲۵۳ ماده: که حاضنه د مور څخه پرته بل څوک وي، نو نه شي کولی چې د ماشوم د ولي د اجازې نه بغير هغه له ځان سره سفر ته يوسي.

۲۵۴ ماده: د ماشوم پلار نه شي کولی چې، د حضانت په موده کې د حاضنې له اجازې پرته، ماشوم له ځان سره سفر ته يوسي.

۲۵۵ ماده: کومه ښځه چې مېړه نه لري او د نفقې قدرت هم نه لري، نفقه به يې محرم ولي تر هغې ورکوي، چې د محرم ولي سره يو ځای اوسېږي.[19]

درېيم مبحث: په مدني قانون کې د حضانت حق پرتله د اسلامي شريعت سره:

پدې مبحث کې په مدني قانون کې د حضانت حق پرتله د اسلامي شريعت سره د څېړنې لاندې نيول کيږي، چې په دوه مطلبونو کې به د دواړو ترمنځ اتفاقي او اختلافي موارد ذکر شي:

لومړی مطلب) د حضانت حق اړوند په اسلامي شريعت او مدني قانون کې اتفاقي موارد

دا چې په افغانستان کې رسمي مذهب حنفي مذهب دی او تر ډېره حده د افغانستان مدني قانون د حنفي فقهې څخه جوړ شوی ، نو په همدې اساس د حضانت اړوند احکام په حنفي فقه او مدني قانون کې سره يو شان دي، په ډېرو کمو حالاتو کې سره توپير لري، چې بشپړ تفصيل يې په دويم مبحث کې ذکر شوی دی. خو موږ يې د نمونې په توګه دلته دوه نقطې ذکر کوو:

۱ـ تعريف او پېژندنه. په اسلامي شريعت کې چې د حضانت لپاره کوم تعريف شوی دی، همدغه شان تعريف يې په قانون کې هم شوی دی.

۲ـ د حضانت حقدار: څرنګه چې په اسلامي شريعت کې د حضانت لومړی حق مور ته ورکړل شوی او بيا نورو ښځو ته، نو همدارنګه په مدني قانون کې هم لومړی حق مور او بيا نورو خپلوانو ښځو ته ورکړل شوی دی، يوازې توپير دا دی، چې دلته چې د ښځو کوم ترتيب ذکر شوی، هغه د حنفي مذهب مطابق دی؛ ځکه چې په افغانستان کې رسمي مذهب حنفي

[19] ـ القانون المدني الأفغاني. ج ۱، ص۶۵ و ما بعدها.

مذهب دی او د افغانستان مدني قانون هم تر ډېره حده د حنفي فقهې مطابق ترتیب شوی دی.

دویم مطلب: د حضانت حق اړوند په اسلامي شریعت او مدني قانون کې اختلافي موارد:

۱ـ د حضانت شرطونه: په اسلامي فقه کې چې کوم شرطونه ذکر شوي، اکثره یې په والدینو پورې تړاو لري. لیکن په مدني قانون کې چې کوم شرطونه ذکر شوي دي، دا عام دي او د ټولنې په اوسنیو شرایطو پورې تړاو لري. لکه ټولنیز او اقتصادي حالات په نظر کې نیول.

۲ـ د حضانت موده: په اسلامي فقه کې د حضانت موده په څلور واړو مذهبونو کې سره توپیر لري او د دې علت د حضانت هدف دی، چې هر مذهب مختلف هدف په نظر کې نیولی. البته په مدني قانون کې چې کومه موده ذکر شوې، یوازې د حنفي مذهب سره مطابقت لري.

۳ـ په اسلامي فقه کې په سړو کې له پلار څخه وروسته نیکه ته «که د پلار له طرفه وي او که د مور له طرفه» هم د حضانت حق ثابت دی، خو په مدني قانون کې یوازې د مور پلار ته دا حق ثابت دی او بس.

۴ـ د حضانت اړوند اُجوره او مزدوري: په اسلامي فقه کې د حضانت په اړه د فقهاء کرامو ترمنځ اختلاف دی، شوافع او حنابله وايي: مور د حضانت په مقابل کې اُجوره او مزدوري اخیستلی شي او د احنافو فقهاء کرامو او مالکیانو په نزد یې نه شي اخیستلی. په مدني قانون کې هم مور اُجوره او مزدوري نشي اخیستی.

پایله

د دې څېړنې د ترسره کولو څخه وروسته دې نتیجې ته رسېږو:

۱ـ حضانت: د هغه ماشوم ساتنه او پرورش کول د مور یا بل خپلوان لخوا چې د حضانت حق لري، چې هغه پخپله خپل کارونه نه شي ترسره کولی.

۲ـ د حضانت حقدار مور، بیا نورې ښځې او د هغوی د شتون یا د نشتون په وخت کې، خو د حضانت شرطونه په کې موجود نه وي، ذووالأرحامو ته انتقالیږي.

۳ـ حضانت کوونکې باید بالغ، عاقل او امین وي، د ماشوم د ساتنې او خدمت کولو وړتیا به لري، کافر به نه وي، په ساري مرضونو به اخته نه وي.

۴ـ د حضانت په موده کې د فقهاء کرامو ترمنځ اختلاف دی، خو غوره قول د احنافو فقهاء کرامو دی، چې د هلک لپاره اووه کاله او د جینۍ لپاره نهه کاله ټاکل شوی دی.

۵ـ د حضانت په مقابل کې د مور لپاره کله چې د پلار په نکاح کې وي، اُجوره اخیستل نه شته او که چېرته حضانت کوونکې بل څوک وه، یا طلاقه شوې مور وه، نو بیا یې اُجوره او مزدوري د ماشوم په مال کې ده او که د ماشوم لپاره مال نه و، نو بیا یې په پلار لازم ده.

۶ـ د افغانستان په مدني قانون کې، چې د حضانت اړوند کوم احکام دي، اکثره یې د حنفي فقهې څخه اخیستل شوي دي؛ ځکه چې مدني قانون تر ډېره حده د حنفي فقهې څخه اخیستل شوی دی.

مصادر او مراجع

1. ابـن القيم،محمـد بـن أبي بكـر بـن أيـوب بـن سـعد شـمس الـدين الجوزيـة.(1415هــ /زاد المعـاد في هـدي خـير العبـاد، اووه ويشـتم چـاپ،بيروت: مؤسسـة الرسـالة، - مكتبـة المنـار الإسـلامية، الكويـت. 1994م)
2. ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين الدمشقي الحنفي. رد المحتار على الدر المختار، بيـروت: دار الفكـر-بـيروت، دويـم چـاپ، 1412هـ - 1992م.
3. ابن منظور، محمد بن مكرم بن على، أبو الفضل، جمال الـدين الأنصـاري الرويفعى الإفريقي.لسان العرب، بيروت: دار صادر – بيروت، دریم چاپ- 1414 هـ.
4. أبو عبد الله المالكي، محمد بن أحمد بن محمد عليش. منح الجليل شرح مختصر خليل، بيروت: دار الفكر.: 1409هـ/1989م.
5. أنـس، محمـد أحمـد قاسـم.(١٩٩٨).أطفـال بـلا أسر،لـومړی چـاپ، الاسكندرية: مركز الاسكندرية للكتاب.
6. بهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بـن إدريـس الحنـبلى كشاف القناع عن متن الإقناع، ناشر: دار الكتب العلمية.
7. جرجاني، عـلي بـن محمـد بـن عـلي الـزين الشريـف.(1403هــ -كتـاب التعريفـا، محقـق: ضـبطه وصـححه جماعـة مـن العلـماء بـإشراف النـاشر، لومړی چاپ،لبنان: دار الكتب العلمية بيروت. 1983م.
8. د افغانسـتان اسـلامي جمهوريـت.(١٣٥٥هــ.ش). مـدني قـانون، نـاشر: د عدليې وزارت رسمي جريده.

9. دسوقي، محمد بن أحمد بن عرفة المالكي. حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ناشر: دار الفكر.
10. السنيكي، زكريا بن محمد بن أحمد بن زكريا الأنصاري، زين الدين أبو يحيى. فتح الوهاب بشرح منهج الطلاب، الناشر: دار الفكر للطباعة والنشر. 1994م.
11. شربيني، شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشافعي. مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج،ناشر: دار الكتب العلمية،لومړی چاپ، 1415هـ - 1994م .
12. كاساني، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الحنفي .بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ناشر: دار الكتب العلمية، دويم چاپ، 1406هـ - 1986م.
13. يوسف الأردبيلي. الأنوار لأعمال الأبرار، القاهرة: مؤسسة الحلبي: ۱۹۷۰م.

Farhad Shinwari
Humanities Faculty, Department of Journalism, Khurasan University, Nangarhar, Afghanistan.

Finding Subject in Investigative Report Writing

Abstract

In investigating Journalism, we should choose those subjects for report writing which has great value and lives of majority people are depend on in the society. What is my investigative report about? This question makes the issue more challenging. The purpose of subject finding in investigating report writing is to understand the ways which help journalists of concerning field to discover subjects of investigating reports whose finding were challenging to them. Also, they did not understand about discovering subjects nor they understood the methods which is so important in subject selection of investigative writing. Subject finding for investigative report writing is not discovered suddenly, but it needs a through and deep thinking. Bellow tips can help report writers to find subjects for investigative reports; How to make finding subject their habit? And think about subject they are facing with everywhere it appeared! Investigating subject arises from the very small aspect of an idea. Fortunately, there are many ways to find subjects for investigating report writing as; Following Media; one way for finding subjects for such reports is to follow up various resources such as printing, voiced and visual media. Generally, it is better to follow up certain sector or branch and find specific issues having certain characteristics whom you can refer to in facing abnormal problems. If after finishing a report thought arise that (why it happened), in this case, it is possible to find a lot of reasons for investigation (Naizi, 1389).

Review (observation): With the help of the sense of sight, man takes the judge of daily life; The ongoing events in life are out of sight; It informs the brain about it; Brain understands the good and the bad aspects. Finally, in social life humans are encouraged to

react to affairs happening. If you're on the job as an investigative reporter, keep your eyes open. If you want to find a subject for investigative journalism, be the favor of criticism. Many times, you come across the best subjects, but you do not have sense of criticism or due to lack of critical thought and superficial thinking you cannot find subject. If you look at everything critically, you will find a lot of subjects. There is also a difference between traditional and investigative reporters on the level of surface and new thinking.

Reading: If you want to find subjects for investigative reporting, read various articles. Reading printed materials and published written materials as well. They mostly help in finding new subjects. From ordinary writings and simple news items, choose those sections that contain obscure facts and hidden secrets. In the textual content, read the details; Pay attention to the items in plain sight; Because most people do not pay attention to details. Head over to those small matters; It may not seem necessary, but you will find many important things in it. (Elham, 1396). Studying causes you to increase information. Sometimes a reporter can find the best and most interesting subjects through study. If the reporter has a active sense, he can find the subject for the report from the book and start researching about it. (Sahar, 1387). For investigative report writing, you can also choose the subject from the sounds, but you must follow those sounds. Investigative journalists read information, create new questions in newspaper reports, write important points of press releases and government documents, investigate problems that have been underrepresented, and seek to uncover incidents that are apparently Looks irregular. Some other methods that help in finding the subject, such as: start with small ideas, observe the daily situation, listen to the daily news, listen to rumors, pay attention to previous researches, organize disordered events and find their reasons and search about them (Ilham, 1396).

Keywords: subject finding, investigative reporting, report and Journalist

Ihsanullah Shorish
Faculty of Economics, Department of Management Sciences, Khurasan University

The Impact of Computerized Accounting System on Organization Performance: Case Study of Commercial Banks Nangarhar, Afghanistan

Abstract

The need and importance of this study is to analyze the effect of computerized accounting system in bank sector. This study utilized of both primary and secondary sources to get data, for primary data I have used different important method to get data like, survey, observation, interview and more specifically questionnaire was used significantly and these strategies were utilized, whereas on the other hand secondary information was obtained from books, websites, reports and accounting software's and apps were used. The result of this study is expected to help the firm's owners and manager in understanding the importance of using Accounting Information System (AIS) derived from Accounting Software to achieve performance. The discoveries of the think about appeared that the presentation of computerized bookkeeping framework is needful for tall proficient quality work for business growth, but the system is not given adequate recognition nor attention towards meeting the desired objectives, the study also revealed that there are insufficient experts in computers operation and maintenance. Other problems include, lack of interest, out dated

computers and current accounting software not replaced lack of conducive rooms for computer storage, all these are constraint to the success of the system. The researcher therefore recommends that adequate recognition and attention should be given to computerize accounting system for the enhancement of organization performance and reliable financial reports.

Keywords: computerized accounting system, organization performance.

Amanullah Sherzai
Faculty of Economics, Department of Management Sciences, Khurasan University

The Effect of Knowledge Management on Organizational Performance an Empirical Analysis of NGOs in Nangarhar

Abstract

This study examine the effect of knowledge management on organizational performance. This study used primary data that is obtained from the employees of distinct NGOs in Nanagarhar. This study is conducted on the basis of the sample which is selected from the target population. A sample is a subset of the population which is representative of the real population. This study has selected a probability sampling and simple random sampling. thirty percent of population was select as the sample for the study and data analysis. The total sample size of samples is 180 employee which is a manageable and an applicable sample size. For purpose of data analysis, research questionnaire has used for the collection of data. Through questionnaire, primary data can be collected from a large sample of data. This method of data collection requires less time and economical resources. The value of regression coefficient for the knowledge management is 0.036 and means that if there is one unit increase in knowledge management, organizational performance will be increase by 0.036 unit. The P-value is less than 0.5 and it is significant. Therefore, the first Alternative hypothesis is accepted and null hypothesis rejected. Finding of our study are

consistent with, Walumbwa, & Weber, 2009; Chan & Brief, 2005; Hackman & Wageman, 2005; Vroom & Jago, 2010). The Remaining all other variables of the study have a significant positive effect on organizational performance.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Performance, Empirical Analysis

Ihsanullah Hamkar
Faculty of Economics, Department of Management Sciences, Khurasan University

Effect of Rewards on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Nangarhar Province, Afghanistan

Abstract

The current research has conducted with the aim of investigating the effect of rewards system on job satisfaction in telecommunication sector of Nangarhar province, Afghanistan. The author for achieving the research objective has followed positivist deductive and descriptive research design with having survey strategy where the data has been collected from 150 respondents through adopted questionnaire for statistical analysis. Finally, the findings of research based on calculated statistical tools and methodology has shown that; the strong relationship (74.7%) exists among rewards system and job satisfaction with 0.01 significant level by the data of 150 respondents. Furthermore, the model summary table of regression model has revealed the 55.8% overall explanatory power of the regression model while according to sample size and variables of the study, the research problem has 55.5% explained by rewards system and the remaining values has shown the effect of other variables on job satisfaction. Besides, the F value of ANOVA table has revealed the overall fitness of the model with having value equal to 198.9 that is too much

greater than F tabulated value while the fitness was also significant with 0.01 level. At the last, the beta value of coefficient table has revealed that; if 1% consideration is taken to rewards system, 1.251% positive change will take place in job satisfaction, and the null hypothesis of conducted research was also rejected by the larger value of T table from the standard of -2 & +2 with 0.01 significant level. Conclusively, the findings of research has shown that there is strong relationship among rewards system and job satisfaction and rewards system is known as one of dominant factors for job satisfaction in telecommunication sector of Nangarhar province.

Key Words: Rewards System, Job Satisfaction, Telecommunication Sector

Saddar Ayoub Niazi
Faculty of Economics, Department of Management Sciences, Khurasan University

Effects of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance

Abstract

This study assesses the effects of training, compensation, and work discipline on employee job performance. The research area of the study is telecommunication in Nangarhar – Afghanistan. The multiple linear regression is also used in the study in order to obtain the effects of training, compensation, and work discipline on employee job performance. The coefficients of the regression analysis are shown in the table that can be seen above. The slope may be calculated using the B coefficient of the independent variable. It is a representation of the amount of change that occurs in the dependent variable in response to a change of one unit in the independent variable. If you look at the B coefficient in the table, you'll see that it has a positive value for every independent variable. This suggests that as the levels of employee job performance variables (such as compensation, training, and work discipline) rise, so will the levels of employee job performance. The significance level for all of the variables related to employee job performance is below than.05. Therefore, there is a substantial relationship between each of the employee job performance and the predictor variables. When we examine the B coefficient for work discipline, we see that it has

a positive value. This suggests that as work discipline grows, employee job performance also improves. If I had to make a prediction, I would say that an increase in work discipline of one percent would result in an improvement in employee job performance of 22 percent. When we look at the B coefficient for training possibilities, we see that it has a positive value. This indicates that as the number of training grows, there is also a rise in employee job performance. I would estimate that employees' overall employee job performance would improve by 0.24 percentage points for every one percent increase in the number of possibilities for employee job performance.

Keywords: Training, Compensation, Employee Job Performance, Telecommunication, Work Discipline, Nangarhar

Nijad Ahmad, Ihsan Shorish
Faculty of Economics, Department of Management Sciences, Khurasan University

Effects of Leadership Skills on Team Building Success of NGOs Sector in Nangarhar Province Afghanistan

Abstract

As the study has conducted to investigate the effect of leadership skills on team success in NGOs sector of Nangarhar province, Afghanistan. For achieving the stated research objective, the researcher has preferred a positivist research deductive approach with survey research strategy where the data has been collected by questionnaire from 243 respondents for statistical analysis (correlation matrix and regression analysis). After data collection and required analysis, the result of conducted study has shown that; there is strong positive 70.9% relationship among leadership skills and team success where the result was significant at 0.01 level or 99% confidence level. Besides, the model summary table of regression analysis has shown 50.2% explanatory power of the regression model by r-square value and the remaining 49.8% can be the effect of other variables on team success while the adjusted r-square has shown 50% contribution of leadership skills in team success and remaining 50% can be the effect of other factors on team success. Furthermore, according to F value of ANOVA, the overall result and analysis of the model is good fit with having

F=243 and 0.01 significant level. In accordance with above results, the beta value of regression analysis has shown that if 1% focus is taken to leadership skills, 1.309% positive change will take place in team success and at the last, the null hypothesis of conducted research is rejected and one of alternate hypothesis are being selected as research hypothesis. Conclusively, the result of conducted research focuses leadership skills for the team success and based on result the NGOs of Nangarhar province can make their teams successful by having skillful leaders.

Key Words: Leadership Skills, Team Success, NGOs Sector

Syed Sajjad Ali Shah and Hashmatullah
Faculty of Economics, Department of Management Sciences, Khurasan University
Faculty of Economics, Scholar of MBA Department, Khurasan University, Afghanistan.

Factors Influencing Customers Intention to Use Islamic Personal Financing: Moderated by Religious Obligations

Abstract

The purpose of this dissertation is to explore the factors that influence consumer intention to adopt Islamic products for their personal financing. For this purpose; subjective norm, pricing of Islamic finance and trust have been taken to assess its influence of intention to adopt Islamic financing. Furthermore, religious affiliation has been taken as moderator variable to determine its moderating effect on the relationship between subjective norm, pricing of Islamic finance and trust and intention to use Islamic financing. To achieve these objectives a self-administered survey questionnaire has been distributed among 200 participants. Where, 186 questionnaires have been returned fill making a response rate of 93 per cent. To test the hypotheses of the study; regression analysis and process macro moderating analysis have been carried out on the data set. The regression findings for the four hypotheses revealed that subjective norm, trust and religious affiliation, were shown to be positively associated to the intention to employ Islamic personal financing, whereas, pricing Islamic finance have no significant on intention

employ Islamic personal financing. Moreover, religious affiliation has a significant moderating effect for pricing of Islamic finance and trust, and insignificant moderating effect for subjective norm. The findings have practical consequences for bank executives as well as theoretical ones for future academics.

Keywords: Islamic finance, religion, moderation analysis, subjective norm, trust and Pricing of Islamic finance

Atiqullah Sahib Zada and Enayat Dadman
Faculty of Humanities ،Department of English, Khurasan University,
Nangarhar, Afghanistan.
Education Faculty, History Department, Kandahar University

The Use of New Methods in the Restoration of Ancient Artifacts

Abstract

Today, the works of new technology can be seen in various sciences, however, archeology isn’t left behind from this journey. The introduction of new technology into this science has brought good results in the understanding and protection of ancient relics, historical and cultural heritage, and have facilitated the preservation of ancient heritages. Discovering ancient artifacts in the field research may face with danger or may be damaged before they are discovering, hence archaeologists are trying to restore them so that they can save them from danger. Archaeologists are currently using new methods and tools in this area to facilitate this work. The purpose of this research is to clarify the importance and functions of new methods in the restoration of ancient monuments. This research was conducted using the qualitative method and descriptive-descriptive approach, which will show the role of REXCAN4 in the works of discovering ancient monuments. The findings of this research may be that REXCAN4 is a modern machine and contains a modern software that drawing the skeletal parts of ancient artifacts with

a very high quality and then molds them for reconstruction (Thermoframing).

Keywords: reconstruction, technology, thermoforming, Rux-Con 4, antiquities

Syed Sajjad Ali Shah and Zahir Safi
Faculty of Economics, Department of Management Sciences, Khurasan University.
Head of Quality Assurance, Khurasan University, Jalalabad, Afghanistan.

Role of Project Planning in Success of Construction Projects: Mediated by Top Management Support

Abstract
This research aims to examine the relationship between project planning and project success, mediating it through the participation of upper management. Using a self-administered survey questionnaire, data have been collected from managers, supervisors, and workers in eastern zone of Afghanistan construction projects. The data set was analyzed using the Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) to provide a descriptive statistic for identifying demographic characteristics, and the model was used to test research hypotheses. According to the results, project planning is vital to the success of any construction endeavor. Planning for the success of a project has been shown to have a direct correlation with upper management support. Important managerial and theoretical implications result from the findings for construction project managers and policymakers.

Keywords: Project Success, Project Planning, Top Management Support, Construction Projects.