د کندهار په تعلیمي او تحصیلي خصوصي سکتور کي د کارمندانو د عدم رضایت عوامل

محمدانور انوري
0705290052
afghananwari52@gmail.com
عصمت الله سلیمي
0700325093
samat.salimi2004@gmail.com
شجاع آرین
0798527829
shujaaryen@gmail.com
د حقوقو او سیاسي علومو پوهنځي د سیاسي علومو او نړۍ والي اړیکي څانګي استادان

لنډیز

بشري منابع د سازمان تر ټولو حیاتي برخه ده، چي نن سبا سازمانونه دې ته متوجه سوي چي څه ډول د بشري منابع کاري مؤثریت زیات کړي او له دې قوي څخه حد اکثر ګټه واخیستل سي. د بشري قوې په کاري مؤثریت کي زیات والی د یادي قوې په رضایت او عدم رضایت پوري اړه لري، لکه څرنګه چي په دې څېړنه کي تر ډېره هغه عوامل چي د کندهار په تعلیمي او تحصیلي خصوصي سکتور کي د عدم رضایت سبب کیږي، څېړل سوي، چي تر ټولو عمده ئې (په سازمان کي کارمندانو ته د ورکړل سوي صلاحیت او مسؤولیت تر منځ عدم تناسب، د مستقیم آمر سخت چلند، د نورو له خوا په کارونو کي مداخله، سخت او خشن قوانین او د معاش کموالی) یاد سوي دي، چي زیاتو کسانو د دې پوښتني چي کوم عوامل مو په دنده کي ناراضه کوي؟ په جواب کي ویلي ول. په څېړنه کي له کتابتوني او میداني مېتود څخه کار اخیستل سوی، چي د کندهار ولایت د خصوصي سکتور له جملې څخه یوازي په تعلیمي او تحصیلي ادارو کي د کارمندانو د عدم رضایت عوامل د ۲۰۰ پوښتنلیکونو په جوابولو سره څېړل سوي. د دې څېړني موخي دا وې چي په خصوصي سکتور کي کارمندانو د عدم رضایت عوامل، پر سازمان باندي د کارمندانو د نارضایتي اغېزې، د کارمندانو پر کاري مؤثریت او مثمریت باندي اغېزې او پر سازماني تعهد باندي د نا رضایتي اغېزې وڅېړل سي، چي تر ډېره حده یادو موخو ته رسېدلي یو.

مهم لغاتونه: خصوصي سکتور، دنده، کارمند، له دندي څخه رضایت

پېژندنه

څرنګه چې ټول سازمانونه (انتفاعي يا غير انتفاعي) د يو هدف د لاسته راوړلو په موخه رامنځته کيږي او هر سازمان اړ دئ چې د يادو اهدافو د تحقيق له پاره له مادي او بشري منابعو څخه کار واخلي. بشري منابع د سازمان له حياتي او کليدي منابعو څخه ګڼل کيږي. د انساني منابعو له ملتيا پرته د سازمان چاري له ځنډ او خنډ سره مخ کيږي. خو د نورو منابعو پر خلاف د بشري منابعو ساتل او پالل، تر څو د سازمان د اهدافو په لاسته راوړنو کې مؤثر او مثمر تمام سي، سخت کار دئ. ځکه بشري منابع احساسات او اړتياوي لري. د دوی کاري مؤثريت او مثمريت د ښه او بد احساس له اغېز څخه خالي نه دئ. له سازمان څخه ښه احساس او له دندي څخه د کارمندانو رضايت خورا ډېر اهميت لري. له سازمان او دندي څخه د کارمند د رضايت عوامل پر څلورو ډلو وېشل سوي؛ (فردي عوامل، سازماني عوامل، کاري چاپېريال او کاري ماهيت) چې هر يو ئې د کارمند کار او کاري روحيه اغېزمنوي. کله چې کارمند له دندي او سازمان څخه راضي وي، په کاري برخه کې له ځان څخه وړتيا او نوښت ښوولای سي او ډېر کم د ستړيا او پرېشانۍ احساس کوي. خو برعکس کله چې کارمند له سازمان او دندي څخه ناراضه وي، هم د ستړيا او پرېشانۍ احساس کوي او هم ئې کار بې نتيجې وي.

افراد تقريباً د ژوند نيايي وېنبه برخه په کار کې تېروي، ځکه څېړونکي دې برخي ته ډېر متوجه دي. له سازمان سره د کارمندانو تعهد او وفاداري له سازمان او دندي څخه د کارمندانو له رضايت سره مستقيمه اړيکه لري. پورته اهميت ته په کتو سره اړتيا ده چې په سازمانو کې د کارمندانو د عدم رضايت عوامل وڅېړل سي. په دې اړه يوه څېړنه چې (عوامل موثر بر رضايت يا عدم رضايت شغلی کارکنان فاوای نزسا، سال ۱۳۹۰ل.) تر سرليک لاندي په ايران کې څېړل سوې ده. دوی له دندي څخه د رضايت مؤثر عوامل پر څلورو ډلو (فردي عوامل، سازماني عوامل، د کار چاپېريال او د کار محيط) باندي وېشلي دي. ياده څېړنه په دوو پوښتنو (له دندي څخه رضايت او پر هغوی مؤثر عوامل) له (۱۵۱) کسانو څخه پوښتل سوي وو. څرنګه چې دوی د رضايت عوامل څېړلي چې تر ډېره حده زموږ سره نيږدې اړيکه لري، دا چې دا څېړنه په ايران کې تر سره سوې چې د ايراني سازمانو کاري محيط، د خلکو ټولنيز، رواني او اقتصادي حالت د افغانستان د سازمانو له کاري محيط سره کاملاً متفاوت دي. ځکه هڅه سوې چې په دې برخه کې د کندهار ولايت د خصوصي سکتور د کارمندانو د عدم رضايت عوامل وڅېړل سي.

د څېړني پوښتنه

په خصوصي سکتور کې له دندي څخه د کارمندانو د عدم رضايت عوامل څه دي؟

د څېړني موخي

- په تعليمي او تحصيلي خصوصي سکتور کې د کارمندانو د عدم رضايت د عواملو معلومول.
- د کارمندانو پر کاري مؤثريت باندي د عدم رضايت تاثيرات روښانه کول.
- د کارمندانو د سازماني تعهد د له منځه تلو عوامل پېژندل.

د څېړني اهميت

له دندي څخه د کارمندانو د رضايت څېړل، تحليل او له سازمان څخه د کارمندانو د رضايت او عدم رضايت د عواملو څېړل له خورا لوی ارزښت څخه برخمن دي. د دې څېړني هدف په خصوصي سکتور کې له دندي څخه د کارمندانو د عدم رضايت د عواملو څېړل دي. په سازمان کې کاري مؤثريت او د کارمندانو د تعهد کچه د دندي په رضايت پوري تړلي دي. څومره چې يو کارمند له دندي څخه راضي وي، په هم هغه اندازه ئې د سازمان له پاره مؤثريت او مثمريت زيات وي. که چيري يو کارمند له دندي څخه راضي نه

وي، هم د سټرېا او نا ارامۍ احساس کوي او هم ئې کار بې نتیجې وي او یا کېدای سي د سازمان له پاره د ګټې پر ځای ضرر ورسوي. له دندي څخه د کارمندانو د رضایت او عدم رضایت ځکه مهم دئ چي کارمندان د ژوند د وېښې برخي نیمه حصه په کاري چاپېریال کي تېروي، نو کله چي یو کارمند په سازمان کي له دندي څخه راضي وي، د خدمت پرېښوولو ته ئې لېوالتیا کمه وي. ددغه څېړني پایلي به د ټول خصوصي سکتور له پاره ډېري اړیني وي ترڅو دوی د خپلو کارمندانو له پاره سالم او د خوښۍ ډک چاپېریال رامنځته کړي ترڅو په کارونو کي ئې مؤثریت رامنځته سي.

د څېړني مېتودولوژي

دا یوه کمي او کیفي څېړنه ده؛ یعني د څېړني دواړه شکلونه په ځان کي رانغاړي چي په کندهار ولایت تقریباً په څلور میاشتو کي ترسره سوې ده. د څېړني نفوس د کندهار ولایت ټول خصوصي تعلیمي او تحصیلي مرکزونه دي، چي په یادو مرکزونو کي اداري کارمندان لکه، مامور، مدیر، آمر او رئیس زموږ د څېړني نفوس تشکیلوي، چي له دې جملې څخه ۱۸۴ کسان نارینه او ۱٦ تنه ښځینه کارمنداني وې، چي ۱۵ تنه مامورین، ۵۸ تنه مدیران، ۲۵ تنه آمرین او ۱۲تنه رئیسان ول. په یاد نفوس کي ۲۰۰ کسانو ته پوښتنلیکونه وېشل سوي دي . پوښتنلیک له ۲۳ پوښتنو څخه جوړ وو، چي ۲۰ پوښتني ئې تړلي او ۳ پوښتني ئې خلاصي وې. دا څېړنه تر یو حده کتابتوني او نوره په میداني شکل ترسره سوه، چي معلومات د پوښتپاڼو په مرسته را جمع سوي او بیا همدغه معلومات د (MS. Excel) په واسطه تحلیل او تجزیه سول.

موږ خپلي موضوع ته په پوره صداقت، ریښتنولۍ، صبر، زغم، شوق، رغبت او امانتدارۍ سره ژمن او متعهد یو. همچنان د همکاري کوونکي هویت او معلومات کاملاً خوندي او محرم ساتل سوي دي.

خصوصي سکتور

خصوصي سکتور د دولتي سکتور په مقابل کي قرار لري، چي هغو سازمانونو ته ویل کېږي چي بودجه ئې د دولت له لوري نه تمویلېږي، بلکي خپله عایداتي منابع لري.

د دندي علمي تعریف

د یو مشخص هدف له پاره د یو لړ ورته کارونو مجموعې ته دنده یا کار وایي، چي د تر سره کولو په صورت کي شخص ته پیسې ورکول کېږي. کار عبارت دئ؛ له وظایفو، مسؤولیتونو او د عملکرد له عناصرو څخه چي مشخص تعریف لري، د تر سره کېدلو، اندازه ګیرۍ او امتیاز ورکړې قابلیت ولري. له پراخ لیدلوري څخه د یو مترادف کار رول چي په کاري محیط کي جسمي او ټولنیز اړخ ولري، شغل بلل کېږي. ډېر کسان خپل ځان د خپلي دندي او یا نقش له مخي خپل ځان پېژني او د خپلي ګټې څخه انګېزه اخلي. (داکتر ناصرمیر سپاسی، ۱۳۷۸ش)

له دندي څخه د رضایت معنی؟

له دندي څخه رضایت په دې مانا چي یو شخص پر داسي یو کار باندي وګمارل سي چي د یادي دندي له ډول، شرایطو، حقوقو او نورو ګټو څخه خوښي ولري او کار ته د ادامې له ورکولو څخه راضي سي. د شخصیت او دندي تر منځ تناسب په دنده کي له رضایت سره ژوره اړیکه لري، چي په راتلونکي کي به وروباندي مفصل بحث وسي.

له دندي څخه رضایت (Job satisfaction) نسبت دندي ته د افرادو پر معنوي، عاطفي او سنجشي غبرګونونو باندي اطلاق کېږي.

له دندي څخه د رضایت عوامل پر دوو ډلو وېشل سوي دي، یوه ډله ئې سازماني عوامل او بله ډله ئې شخصیتي عوامل بلل کېږي.

د سازماني عواملو له جملې څخه به د مکافاتو سیستم، حقوق او امتیازاتو ته اشاره وکړو او د شخصیتي عواملو له ډلي څخه به د

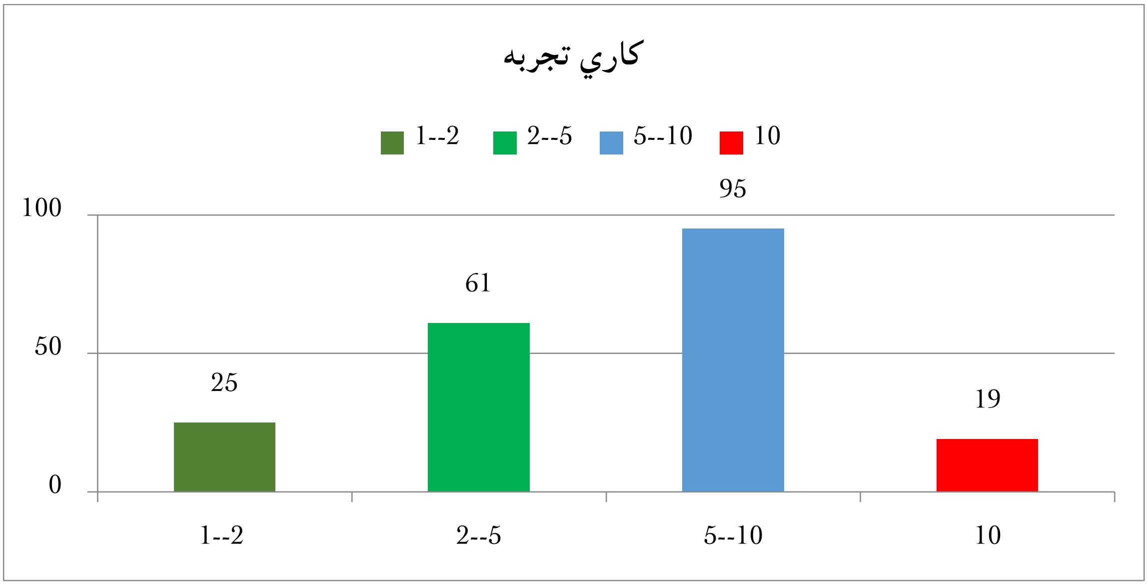
دندي شخصيتي ځانګړنو ته اشاره وکړو. کوم ډول اشخاص په شخصيتي لحاظ کوم کار ته جوړ دي، تر څو يو شخص د خپلو شخصيتي ځانګړنو مطابق پر يوه دنده باندي وګمارل سي. ځيني اشخاص په يوازي توګه کار کول خوښوي، هغوی په ګروپي کارونو کي ځان ښه نه سي ثابتولای. برعکس هغه اشخاص په ګروپي توګه کارکول خوښوي، لکه برونګرا اشخاص، هغوی چي کله يوازي کړېږي، په سمه توګه دنده نه سي اجراء کولای. همدارنګه (١٦) شخصيتي ټيپونه لکه څه رنګه چي موږ ولوستل، ټول يو له بل سره متضادي ځانګړني لري. د شخصيت پر هر ټيپ د شخصيت څلور بعدونه د سلني پر اساس را ټول سوي دي. د کوم شخصيتي بعد ونډه چي تر نورو زياته وه، شخصيت هم ډېر هم هغې خوا ته کشوي (زکی، محمدعلی، ١٣٨٧).

په دنده کي د رضايت مفهوم هم له هغو موضوعاتو څخه دئ چي د بشري سرچينو په مديريت کي ډېر مطرح دئ، د کارمندانو په دوامداره پرمختګ او د سازمان په ارتقا کي ډېر رول لري. په دنده کي د رضايت هدف په رواني لحاظ د کاري قوې تقويه کول دي، چي د هغوی پر فزيکي کار او فعاليت باندي مستقيم تاثير لري. له دندي څخه د رضايت مفهوم هغه وخت تحقق پيدا کوي چي نه يوازي کاري قوه بلکي سازمان هم نسبت کار قوي ته رضايت ولري.

د ډاټا تحليل او موندني

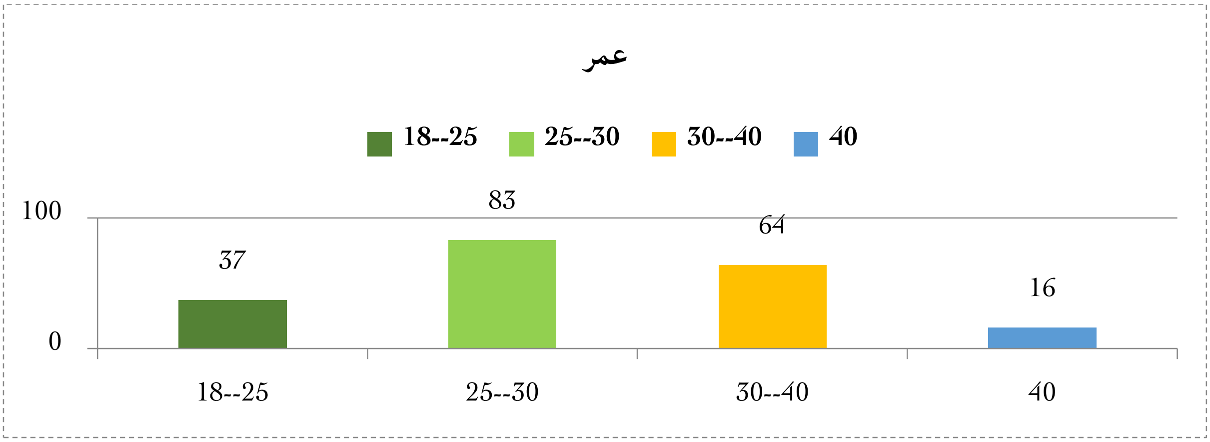
داچي د پوښتنليک دوهمه برخه د جواب ويونکو ځانګړتياو ته جلا سوې وه تر څو د هغو پوښتنو په مرسته socio-demographic معلومات راټول سي نو پر همدې اساس د لاندي يو شمېر پوښتنو په جواب کي د جواب ويونکو معلومات واضح سوي دي.

لومړۍ پوښتنه: دکاري تجربي اړوند ده، چي د څېړني د (200) کسيزي نموني څخه (95) کسانو د (5) څخه تر(10) کلونو پوري تجربه ښوولې؛(61) کسانو د (2) څخه تر (5) کلونو پوري تجربه ښوولې او په پاته کسانو کي (19) پوښتونکو له لس کاله څخه پورته تجربه او(25) کسانو تر(2) کلونو پوري تجربه ښوولې ده. د همدې پوښتني څخه معلوميږي چي په خصوصي سکتورونو کي تر ډېره حده پوري کافي تجربې لرونکي کسان دنده اجراء کوي. څرنګه چي په لومړي شکل کي تاسو وينئ چي د نموني زياته برخه تر لسو کلونو کمه کاري تجربه لري، دا ځکه چي په افغانستان بالخصوص په کندهار کي تعليمي او تحصيلي خصوصي سکتور نوی دئ او ډېره مخينه نه لري.



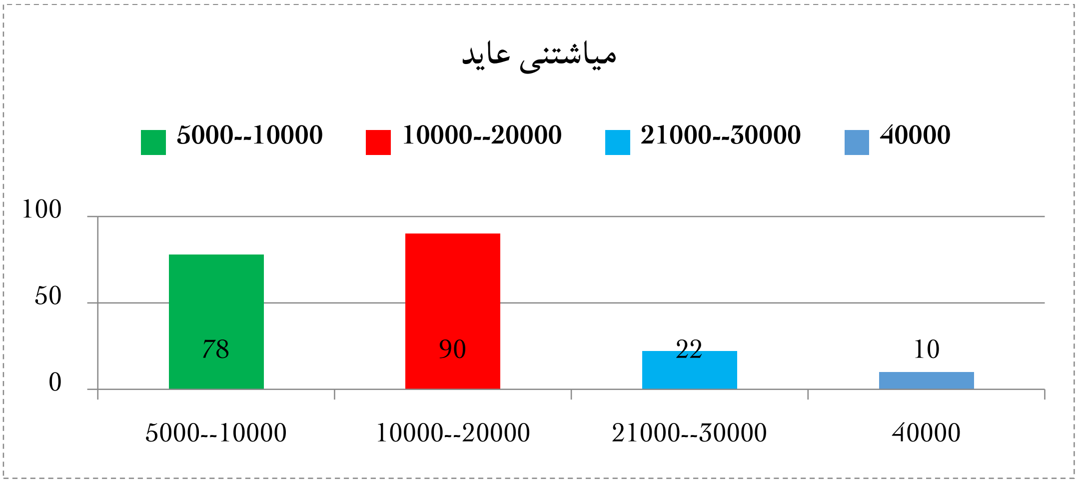
(١) شکل

دوهمه پوښتنه: چي د عمر په اړه سوې، داځرګنده سوه چي په خصوصي سکتور کي تر ډېره ځوانه بشري قوه دنده اجراء کوي، چي د يادو(200) کسانو له ډلي څخه (83) کسان د (25-30) کاله عمر لري او (64) کسانو د (30-40) کاله عمر درلود او په پاته کسانو کي (16) کسان (40) کلن او (37) پوښتونکي د (18-20) ترمنځ عمر لرونکي ول. د بشري قوې د عمر له اړخه هم خصوصي سکتور ځوان دئ.



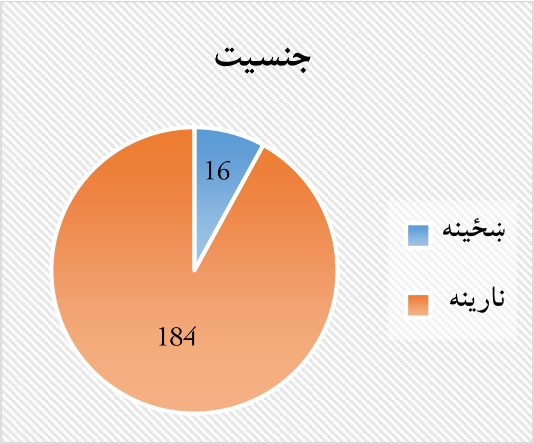
(۲) شکل

درېيمه پوښتنه: د عوايدو په اړه سوې ده، چي زموږ د نموني (90) کسانو خپل مياشتنی عايد د لس څخه تر شل زره افغانيو پوري ښوولی دئ. (78) کسانو خپل عايد د (5) زرو څخه تر 10) زرو افغانيو پوري ياد کړی، (32) کسانو خپل مياشتنی عايد تر (20) زره زيات ښوولی او پاته لسو کسانو بيا د خپل مياشتني عايد کچه (40) زره افغانۍ ښوولې ده. له پورته ارقامو څخه ځرګنديږي چي په خصوصي سکتور کي د کارمندانو مياشتنی امتياز کم او د دوی د مصارفو سره تناسب نه جوړوي.



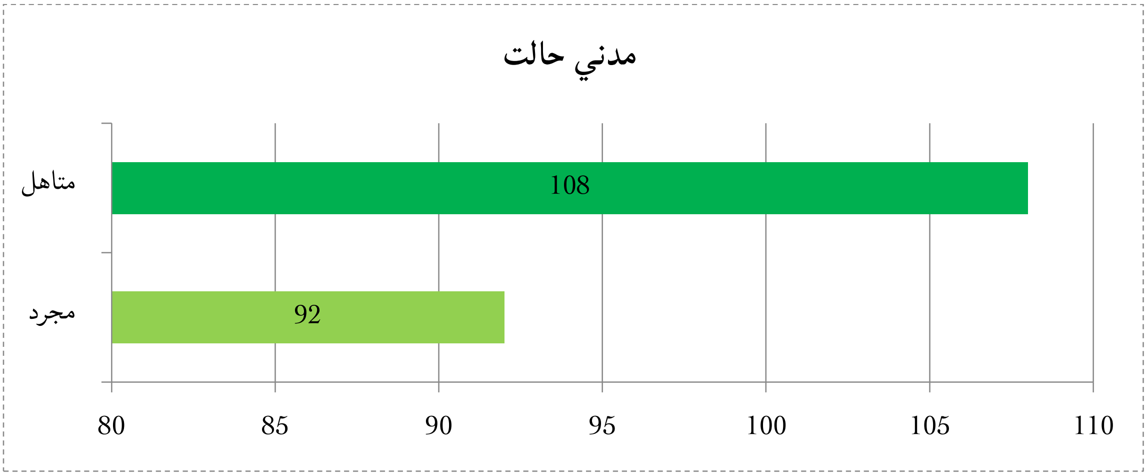
(۳) شکل

څلورمه پوښتنه: د جنسيت اړوند ده، چې زموږ د نمونې لويه برخه نارينه جوړوي، چې د سلنې پر اساس (90) سلنه وګړي ئې نارينه او پاته لس سلنه ئې ښځې وې، چې دې ارقامو ته په کتو سره ويلای سو چې په خصوصي سکتور کې د ښځينه کارمندانو شمېر ډېر کم دئ.



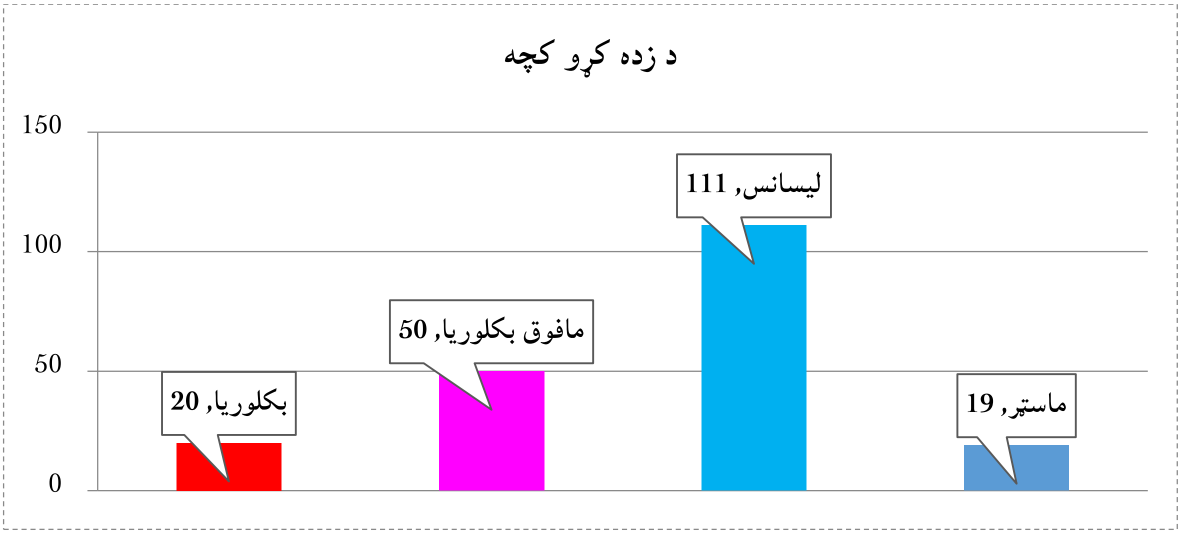
(۴) شکل

پنځمه پوښتنه: د مدني حالت اړوند ده، چې د نمونې (108) کسان متاهل او باقي (92) کسان ئې مجرد دي. د دوهمې پوښتنې د ارقامو له مخې چې زموږ د نمونې ټول ګډونوال تر(25) کلونو او يا له (25) کلونو څخه ئې عمرونه لوړ دي، خو بيا هم زموږ اکثريت ځوانان مجرد دي، د دې دليل د مياشتنې عايد د کچې ټيټوالی دئ.



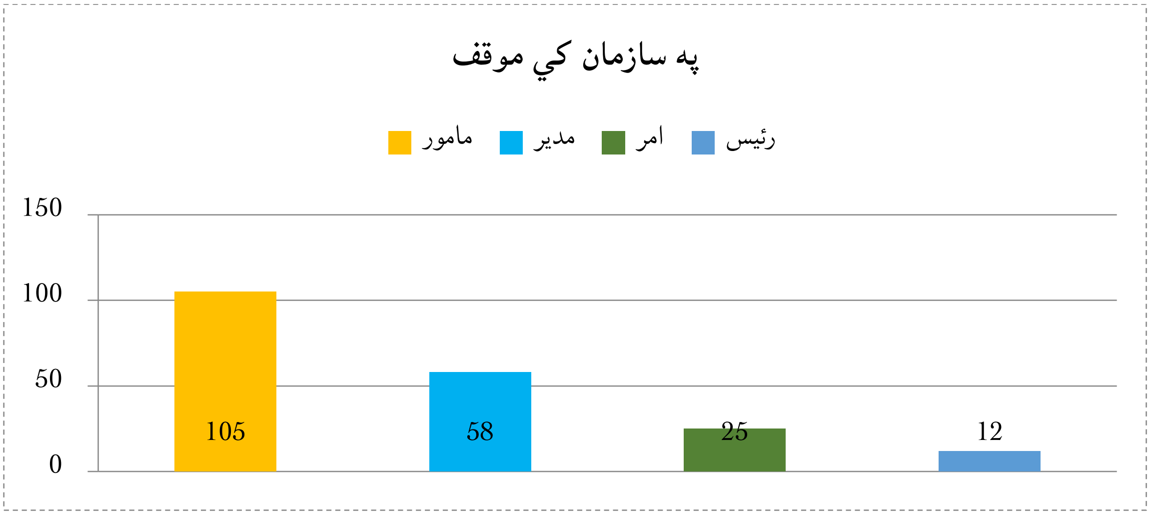
(۵) شکل

شپږمه پوښتنه: د زده‌کړو اړوند ده، چې د ټاکل سوي نمونې څخه (111) کسان ئې ليسانس (19) کسان ئې ماسټران او (70) کسان ئې بکلور او مافوق بکلور دي، چې د همدې ارقامو څخه مالومېږي چې د خصوصي سکتور بشري منابع د لوړو زده‌کړو لرونکي کسان دي.



(٦) شکل

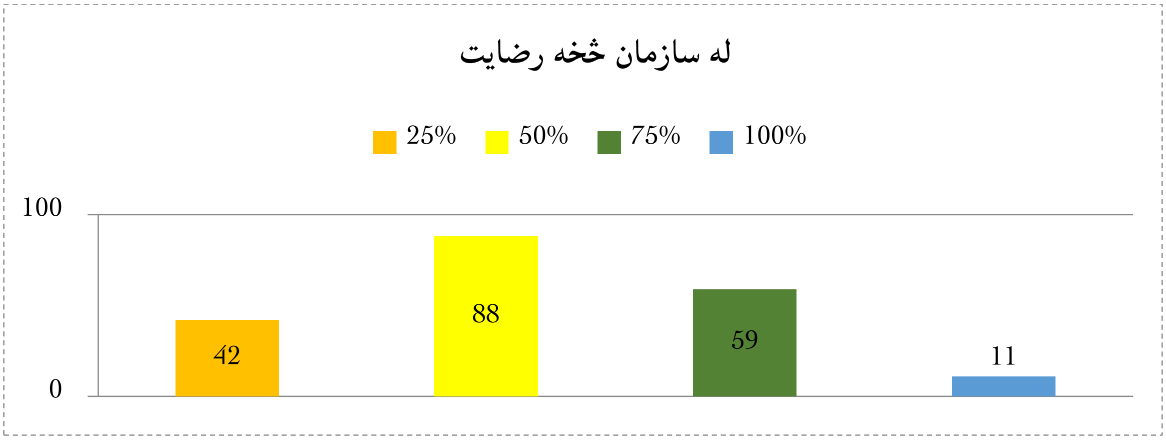
اوومه پوښتنه: په سازمان کې د موقف اړوند ده، چې د نمونې (105) کسان مامورين، (58) کسان مديران (25) کسان آمرين او (12) ئې رئيسان دي.



(٧) شکل

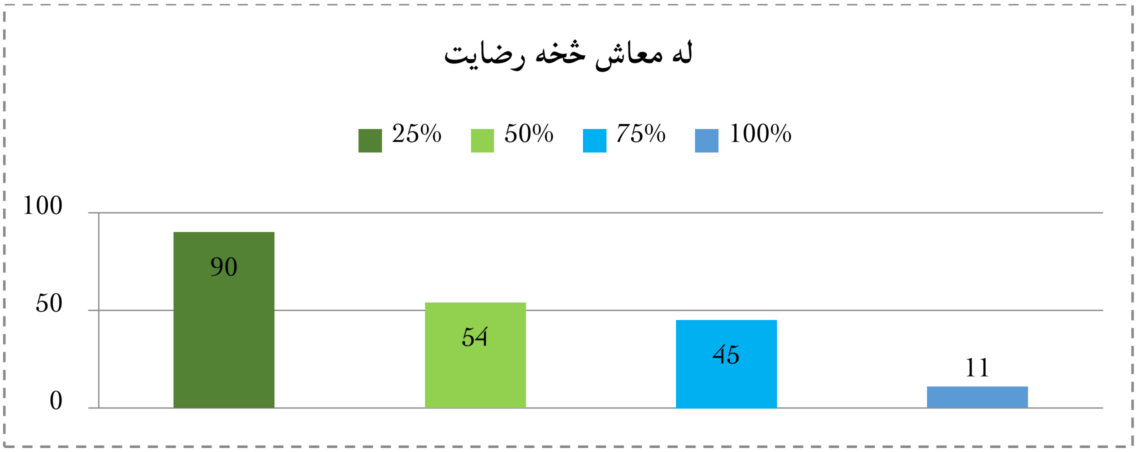
په پوښتنليک کې درېيمه برخه هغو پوښتنو ته ځانګړې سوې وه چې د کارمندانو د رضايت يا نارضايتي په اړه جوابونه ترلاسه سي. په دغه برخه کې ١٣ تړلې او ٣ خلاصې پوښتنې شاملې وې چې د هغو پوښتنو د جوابونو تحليلي بڼه په لاندې ډول ښودل سوې ده.

اتمه پوښتنه: په سازمان کې د کارمندانو له دندې څخه رضايت پوښتل سوی، د رضايت کچه ئې د سلنې پر اساس ښوول سوی، چې زموږ د (200) کسيزې نمونې څخه (42) کسان تر ټولو لږ (25سلنه) له سازمان څخه راضي ول، (88) کسان (50) سلنه، (59) کسان (75) سلنه او يوازې (11) کسانو سل سلنه پوره له سازمان څخه رضايت ښوولی وو. نو د دې ارقامو پر اساس موږ ويلای سو چې د خصوصي سکتور لويه برخه له سازمان څخه ناراضه ده، چې د نه رضايت عوامل به په راتلونکو پوښتنو کې جواب سي.



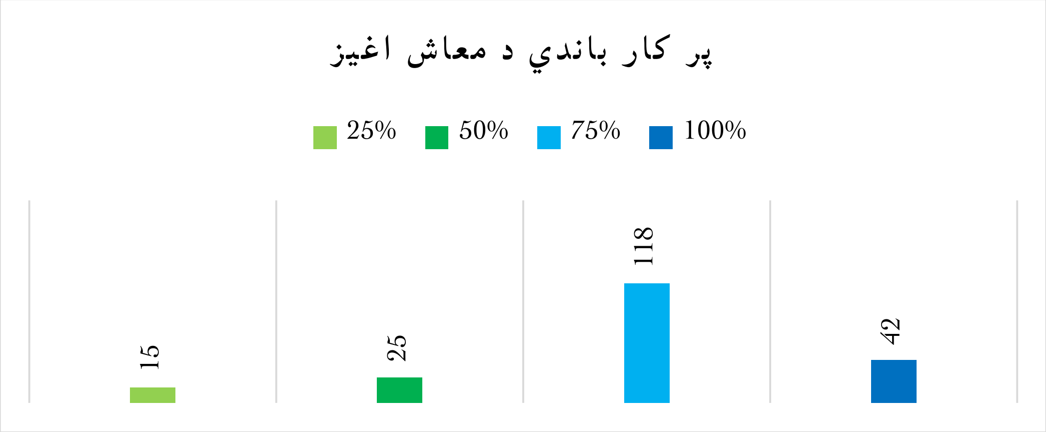
(۸) شکل

نهمه پوښتنه: د معاش څخه درضایت اړوند ده، چي د نمونې تر ټولو زیاته اندازه (90 کسان) فقط (25) سلنه رضایت لري، (54) کسان 50 سلنه رضایت ښیي، 45 کسان ۷۵ سلنه او یوازي (11) کسانو (100) سلنه رضایت ښوولی دئ. پر دي اساس موږ ویلای سو چي د خصوصي سکتور کارمندان له خپل معاش څخه ناراضه او د دوی ضروریات نه سي پوره کولای.



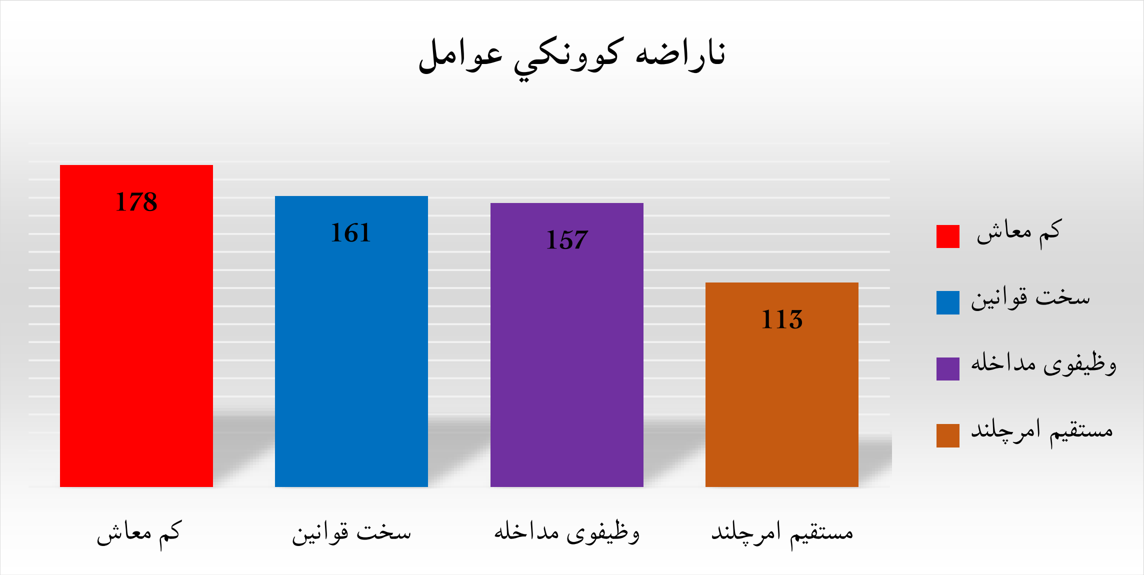
(۹) شکل

لسمه پوښتنه: د معاش د کم معاش د اغېز په اړه سوې، چي د همدې پوښتني په جواب کي د نمونې (118) کسانو ویلي چي د معاش کموالی ئې (75) سلنه کار اغېزمنوي. د دې ارقامو څخه مالومیږي چي د معاش کموالی د کارمندانو د عدم رضایت له عمده عواملو څخه ګڼل کیږي.



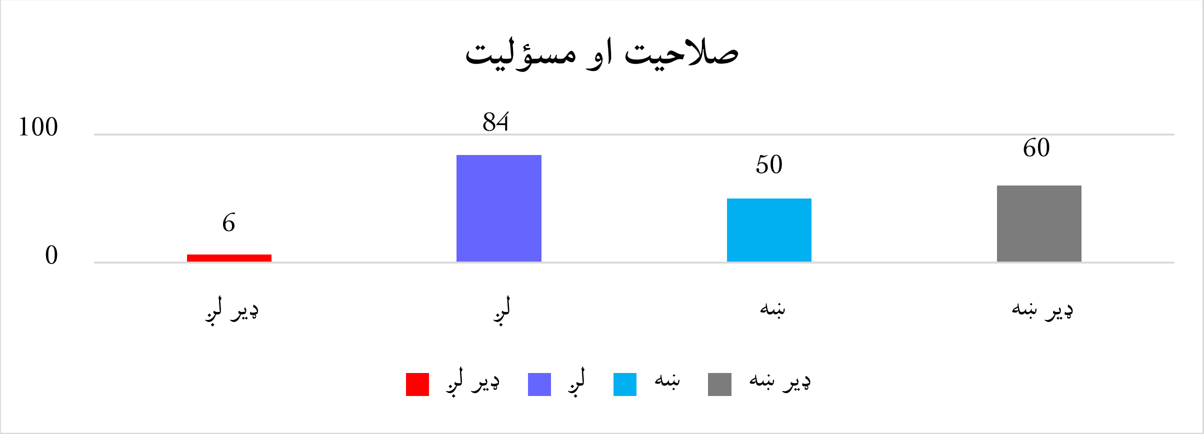
(۱۰) شکل

یولسمه پوښتنه: په دنده کي د ناراضه کوونکو عواملو اړوند ده، چي تر ټولو ډیر (178) کسانو د معاش کموالی ښودلی دئ، وروسته (161) کسانو سخت قوانین، (157) کسانو وظیفوي تداخل او (113) کسانو د مستقیم آمر چلند ناراضه کوونکي عوامل ګڼلي ول. د دې پوښتني له جوابونو داسي معلومیږي چي په خصوصي سکتور کي هم کارمندانو له خپل میاشتني امتیاز څخه نه دي راضي او د دوی ضرورتونه نه سي رفع کولای.



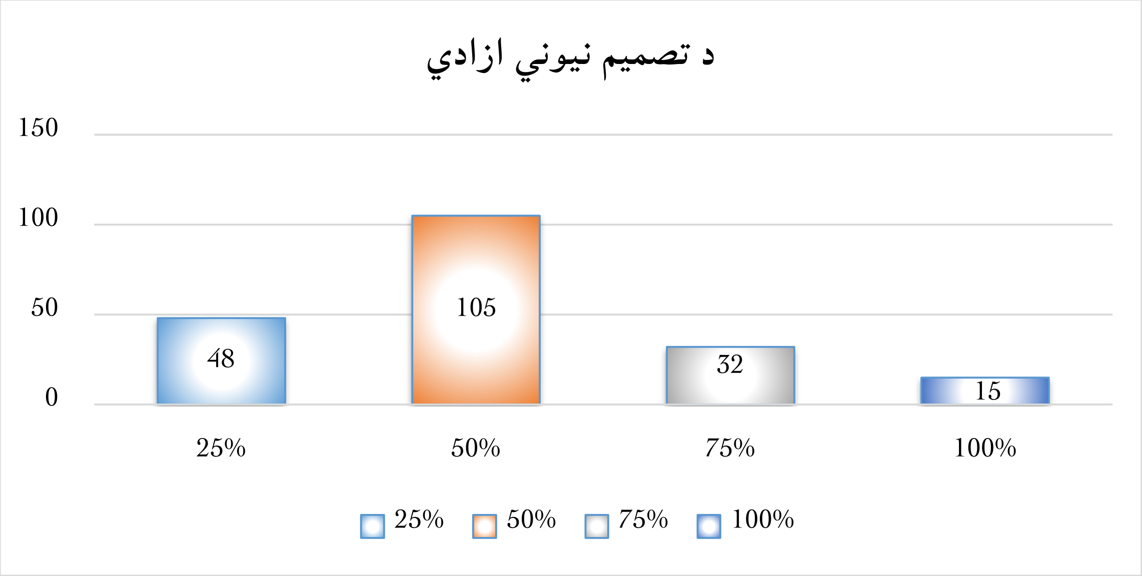
(۱۱) شکل

دولسمه پوښتنه: په سازمان کي د صلاحیت او مسؤولیت د تناسب په اړه سوي ده، چي له جواب ویونکو څخه (84) کسانو ویلي ول چي د دوی په دنده کي د صلاحیت او مسؤولیت مساواتو او تناسب ته لږ توجه کیږي. څرنګه چي د صلاحیت او مسؤولیت تر منځ تناسب په دنده کي د کارمند د رضایت سبب کیږي، نو په خصوصي سکتور کي د کارمندانو د صلاحیت او مسؤولیت تر منځ عدم تناسب د کارمندانو د نارضایتي سبب سوی دئ.



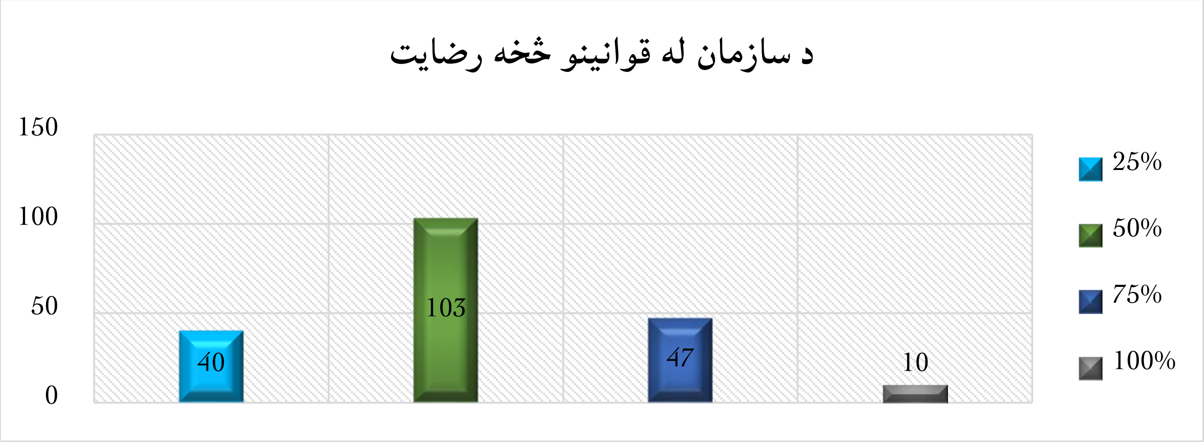
(۱۲) شکل

دیارلسمه پوښتنه: په تصمیم نیونه کي د ازادۍ په اړه سوې ده چي د جواب ویونکو څخه (105) کسانو ویلي چي فقط (50) فیصده ازادي لري، (48) کسان (25) فیصده او پاته کسان د (75) سلني څخه تر سل سلني پوري ازادي لري. څرنګه چي د دې پوښتني ارقام دا روښانه کوي چي زیاتو کسانو ویلي چي په تصمیم نیونه کي کمه ازادي ورکول کیږي، نو ویلای سو چي د تصمیم نیوني په برخه کي د کارمندانو کمه ازادي د کارمندانو د عدم رضایت له عمده دلایلو څخه ده.



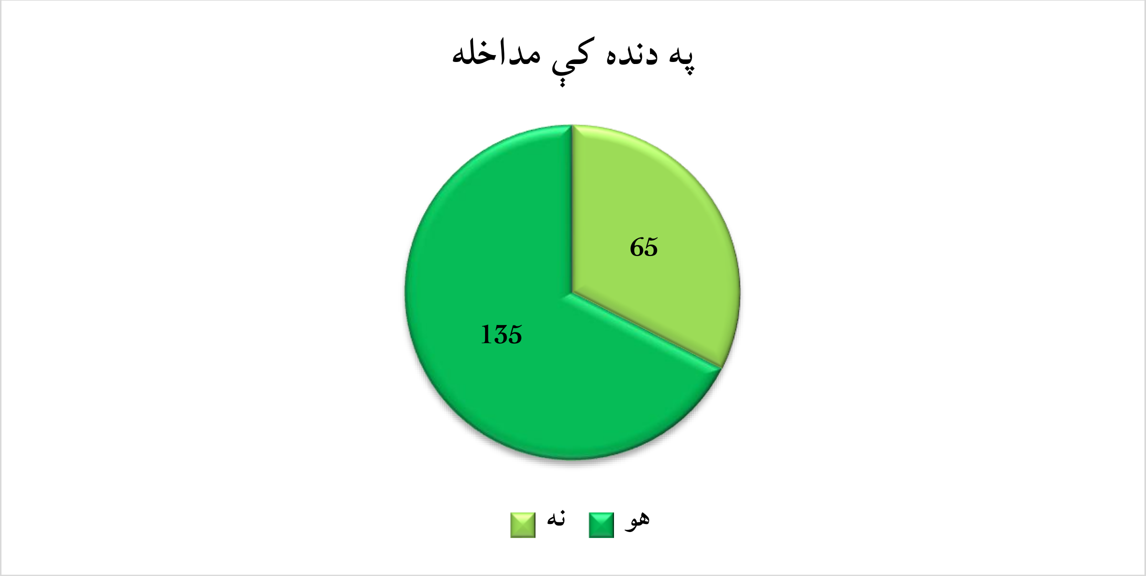
(۱۳) شکل

څوارلسمه پوښتنه: د سازمان د قوانینو څخه د رضایت په موخه سوې ده، چي په جواب کي ئې تر ټولو زیاتو (103) کسانو ویلي چي د سازمان له قوانینو څخه فقط (50) سلنه راضي دي، (40) کسانو ویلي چي (25) سلنه او د نموني پاته کسانو له (75) څخه تر (100) سلنه پوري د سازمان له قوانینو څخه راضایت ښودلی دئ.



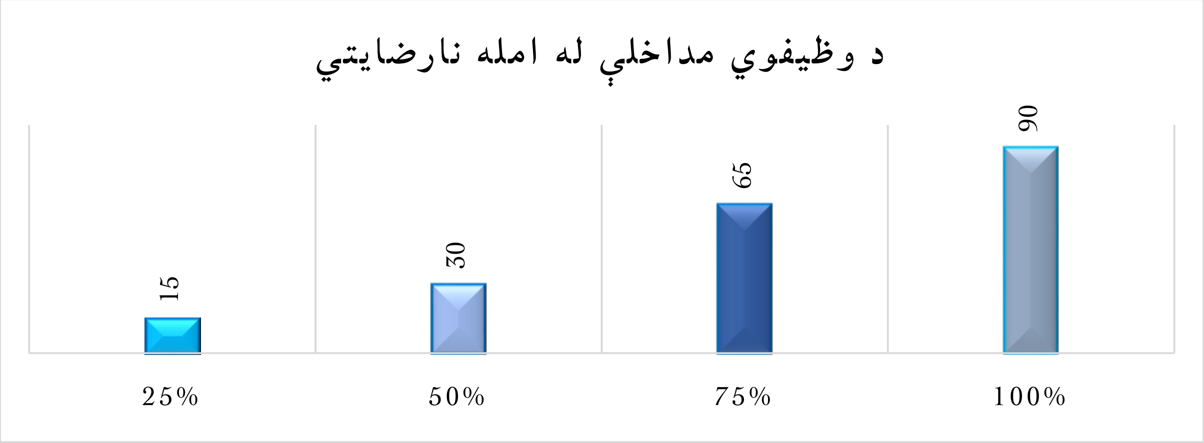
(۱۴) شکل

پنځلسمه پوښتنه: د نورو له خوا د کارمندانو په دنده کې د مداخلې په اړه سوې چې د همدې پوښتنې په جواب کې (135) کسانو چې د جواب ویونکو (67.5) سلنه ئې جوړوله په هو سره جواب کړې ده. د دې ارقامو څخه معلومیږي چې په خصوصي سکتور کې د وظیفوي تداخل کچه لوړه ده، چې دا هم د کارمندانو د عدم رضایت له عمده عواملو څخه ګڼل کیږي، ځکه چې د انسان فطرت له ازادۍ سره جوړ دئ.



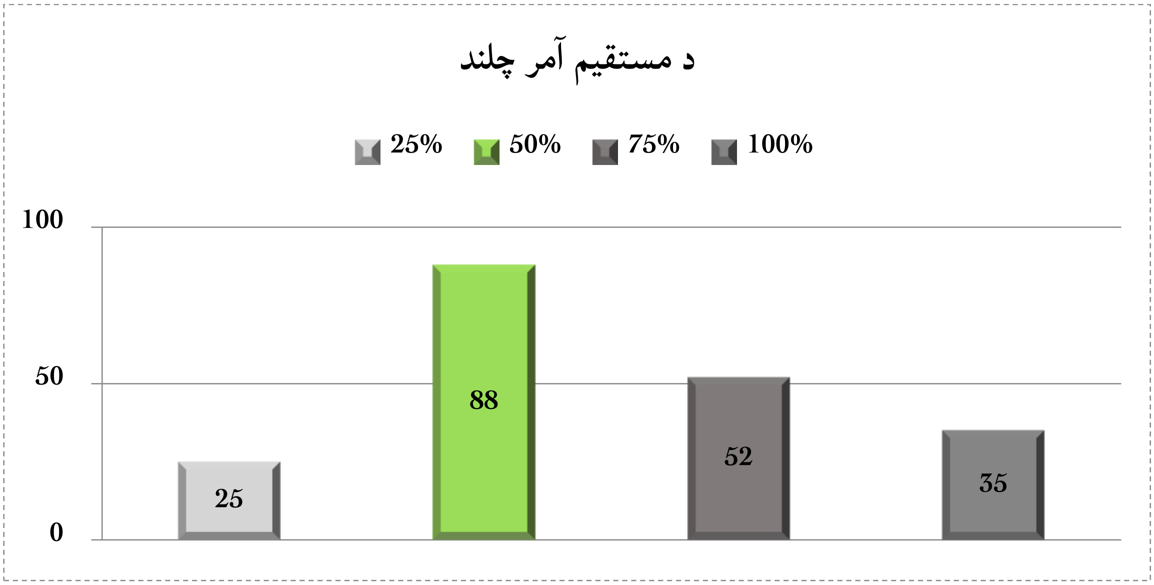
(۱۵) شکل

شپاړلسمه پوښتنه: د وظیفوي مداخلې څخه د کارمندانو د نه رضایت کچه مالومولو په اړه سوې ده، چې د همدې پوښتنې په جواب کې (90) کسانو سل سلنه نارضایت ښوولی، (65) کسانو (75) سلنه او پاته کسانو له (25) او (50) فیصده پورې نارضایت ښوولی دئ. د همدې جوابونو څخه ښکاري چې په سازمان کې باید دندې په روښانه توګه ډیزاین سي، چې د وظیفوي تداخل مخه ونیسي.



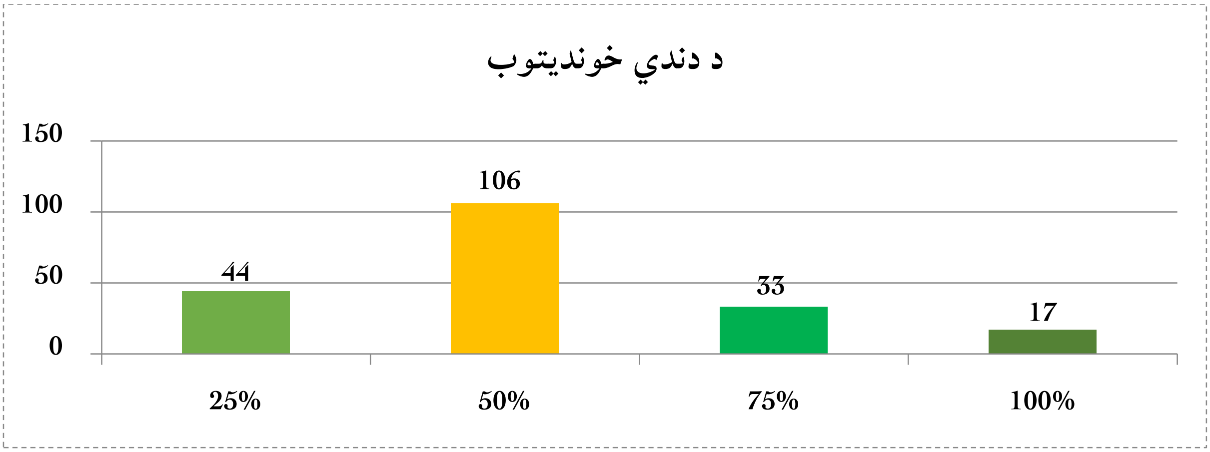
(۱٦) شکل

اوولسمه پوښتنه: د مستقیم آمر له چلند څخه د رضایت په پار سوې ده، چې (88) کسانو (50) سلنه، (25) کسانو (25) سلنه، (52) کسانو (75) سلنه او (35) کسانو (100) سلنه رضایت ښوولی دئ، چې د همدې پوښتنې له جوابونو څخه دا څرګندیږي چې په خصوصي سکتور کې د مسقیم آمرینو له چلند څخه کارمندان ناراضه دي.



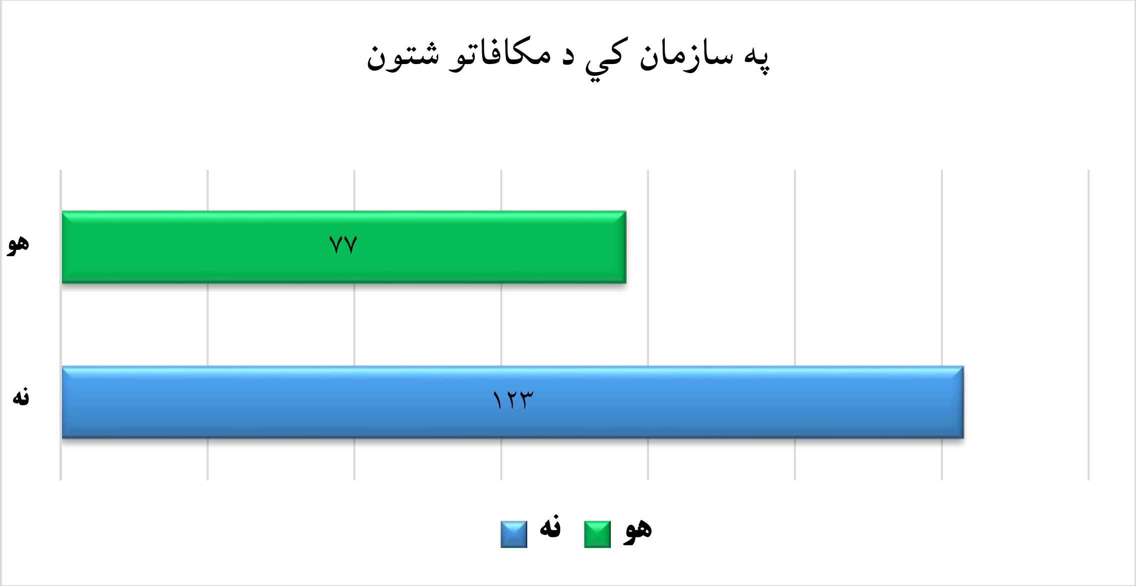
(۱۷) شکل

اتلسمه پوښتنه: د دندې د خوندیتوب په اړه ده، چې په جواب کې (106) کسانو د خپلې دندې خوندیتوب (50) سلنه، (44) کسانو (25) سلنه خوندیتوب (33)کسانو (75) سلنه او پاته (17) کسانو تر (100) سلنې خوندیتوب پوري یاد کړی وو، چې د همدې پوښتنې له جوابونو څخه څرګندیږي چې په خصوصي سکتور کې کارمندان د خپلې دندې د خوندیتوب په اړه کم باور لري.



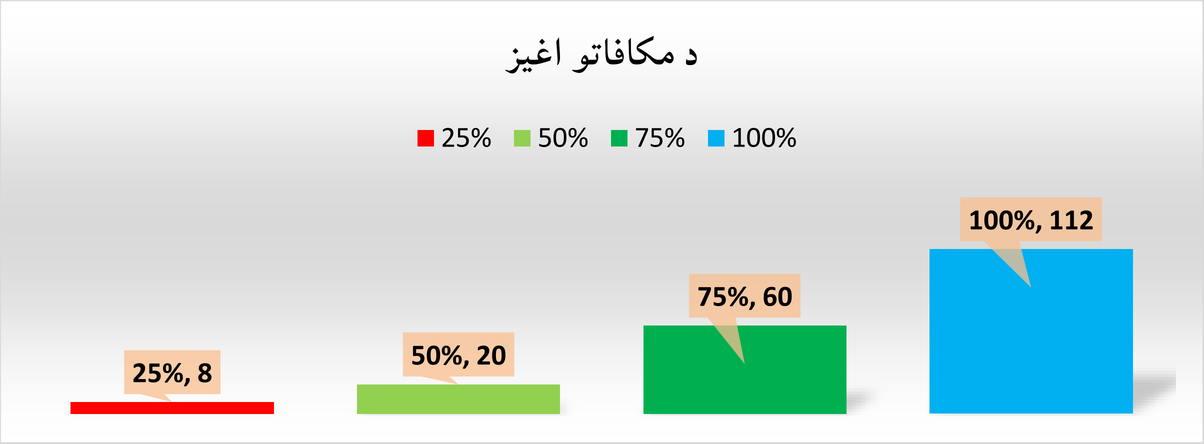
(۱۸) شکل

نولسمه پوښتنه: د مکافاتو اړوند ده، چي د خصوصي سکتور د کارمندانو له مشخصي نموني څخه (123) کسانو ويلي چي د دوی په سازمان کي هيڅ مکافات شتون نه لري، فقط (77) کسانو ويلي چي په سازمان کي ئي مکافات سته، مګر عادلانه نه دي، چي له همدې څخه څرګندېږي چي خصوصي سکتور د کارمندانو د مکافاتو او ترفيعاتو له پاره مناسبه طرحه نه لري، ترڅو د کارمندانو د رضايت سبب وګرځي.



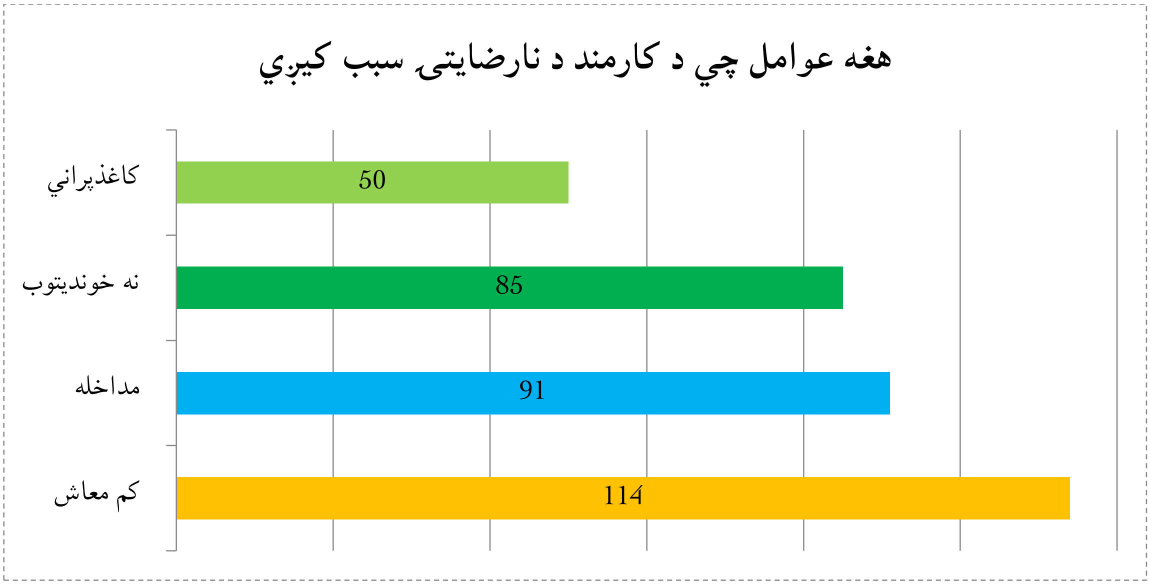
(۱۹) شکل

شلمه پوښتنه: د مکافاتو د اغېز په اړه سوي، چي (112) کسانو ويلي چي مکافات ئي پر کار(100) سلنه تاثير لري، (60) کسانو ويلي چي مکافات ئي پر کار (75) سلنه تاثير لري او پاته کسانو د (50) څخه تر (25) سلني پوري تاثير نبوولی دئ، چي د همدې څخه دا څرګندېږي چي مکافات په سازمان کي د کاري مؤثريت تر ټولو ښه وسيله ده.



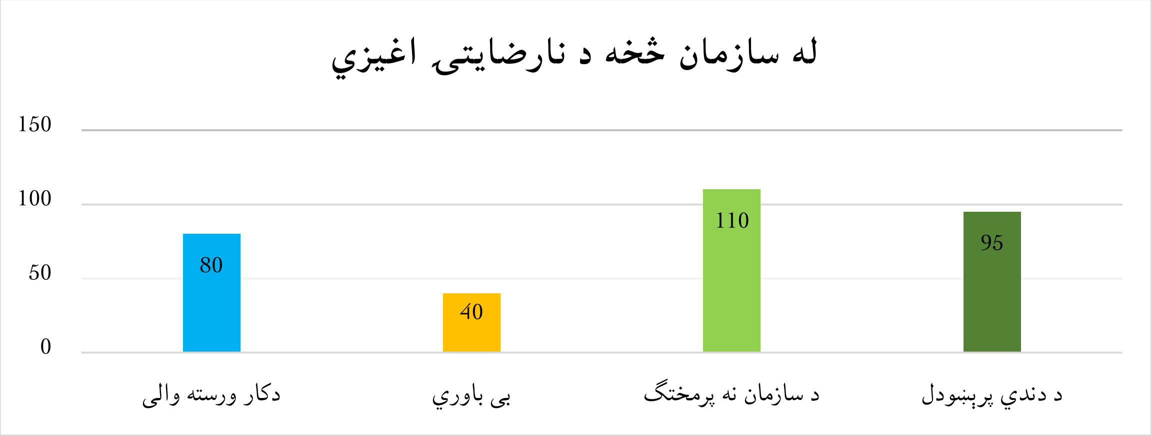
(۲۰) شکل

یوویشتمه پوښتنه: خلاصه پوښتنه ده چې په سازمان کې د هغه عواملو په اړه چې د کارمندانو د نارضایتۍ سبب کېږي، سوې ده. د دې پوښتنې په جواب کې تر ټولو زیاتو (114) کسانو کم معاش په سازمان کې د کارمندانو د نارضایتۍ سبب یاد کړی وو. ورپسې په کارونو کې د نورو له خوا مداخله، دریم په دنده کې نه خوندیتوب او اخیرې ئې د کاغذپراني زیاتوالی په سازمان کې د کارمندانو د عدم رضایت له عواملو څخه یاد کړی ول.



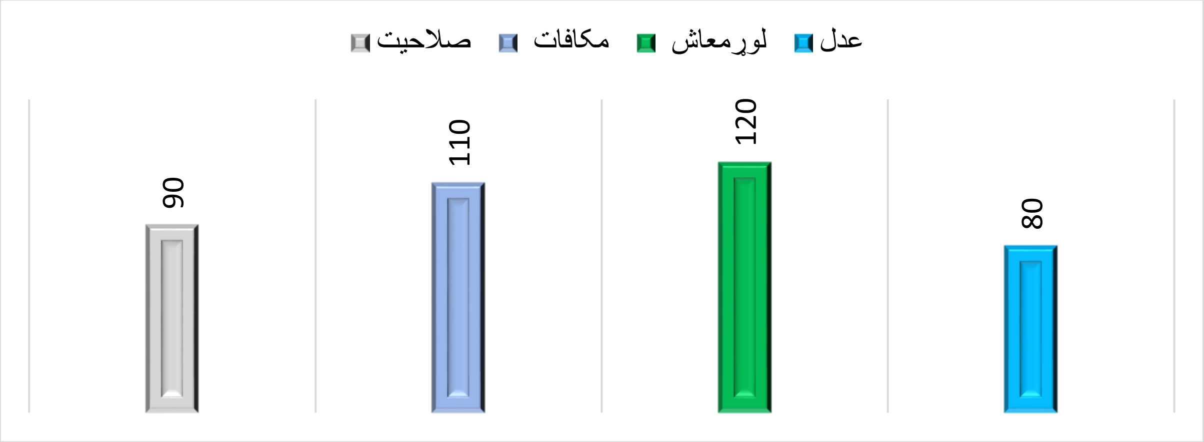
(۲۱) شکل

دوه ویشتمه خلاصه پوښتنه: په سازمان کې د عدم رضایت د اغېزو اړوند ده. د دې پوښتنې په جواب کې ټولې هغه اغېزې چې د کارمند د عدم رضایت پر سبب کېږي، رامنځته کېږي. ښوول سوې چې لاندې په ګراف کې مالومېږي.



(۲۲) شکل

وروستۍ درويشتمه پوښتنه: د کارمندانو د رضايت د رامنځته کېدو په اړه سوي، چي د دوی په نظر په سازمان کي څه کول په کار دي، چي له سازمان څخه د کارمندانو رضايت رامنځته سي؟ چي په لاندي چارت کي ئي جوابونه ليدلای سئ. په هغو عواملو کي چي د کارمندانو د رضايت سبب کيږي، ډيرو (120) کسانو لوړ معاش (110) کسانو مکافات (90) کسانو صلاحيت او (80) کسانو په سازمان کي د عدل يادونه کړي وه.



(۲۳) شکل

پایله

ټول سازمانونه (انتفاعي/غیر انتفاعي) د خاصو اهدافو د تحقیق په منظور رامنځته کېږي. هڅه کېږي چي یادو اهدافو ته ځان ورسوي او د اهدافو په تحقیق کي د سازمانونو تر ټولو حیاتي برخه، بشري منابع ده. ځکه د بشري منابعو د تحریک، هڅوني، مسلکیت او پوهي ته ځانګړې توجه کېږي. په سازمانونو کي د کارمندانو رضایت او عدم رضایت د کاري مؤثریت د ډېرېدو تر ټولو عمده اسباب دي. ځکه مو د کندهار د خصوصي سکتور دې ستونزي ته توجه واوښته، چي ولي اکثریت ځوانان د خصوصي سکتور په لمن کي دوامداره دنده نه تر سره کوي. د هر خصوصي سکتور له کارمند څخه چي د دندي د سابقې پوښتنه وکړې، په جواب کي به د یوه، دوو یا درو کلو یادونه وکړي. مخکي له ده څخه هم په لسګونو نور کارمندان د ده په موقف کي تېر سوي او له سازمان څخه پردي سوي، چي دا حالت په خصوصي سکتور کي د کارمندانو په نارضایتۍ دلالت کوي. ځکه مو وغوښتل چي دې (د کندهار په خصوصي سکتور کي د کارمندانو د عدم رضایت عوامل څه دي؟) پوښتني ته جواب پیدا کړو. په همدې موخه مو د کندهار د خصوصي سکتور په تعلیمي او تحصیلي ادارو کي له دوه سوه کسانو څخه سمپل وټاکل او پر دوی باندي مو څېړنه تر سره کړه، چي د څېړني په پایله کي موږ ویلای سو چي د کندهار د خصوصي سکتور اکثریت کارمندان له خپلي دندہ ناراضه دي. له یادي نموني څخه د پوښتنپاڼي په مرسته چي (23) پوښتني ئې لرلې، جوابونه مو تر لاسه کړي، اتمه پوښتنه چي له سازمان څخه د کارمندانو د رضایت په اړه سوې چي (130) کسانو له (25) څخه تر (50) سلني پوري رضایت ښوولی وو. یوولسمه پوښتنه چي د ناراضه کوونکو عواملو په اړه سوې (178) کسانو ټیټ معاش، (161) کسانو سخت قوانین او (157) کسانو وظیفوي مداخله یاده کړې وه.(20, 21, 22) خلاصې پوښتني وې، چي د کارمندانو څخه د دوی په نظر ناراضه کوونکي عوامل پوښتل سوي، چي ډېرو کسانو کم معاش، وظیفوي مداخله، د دندي نه خوندیتوب او زیاته کاغذ پراني ښوولې وه.

د دې څېړني په پای کي موږ خپلي پوښتني ته جواب تر لاسه کړ، چي په کندهار کي د خصوصي سکتور د کارمندانو د عدم رضایت د عواملو په اړه وه، چي تر ډېره حده مو هغه عوامل په ګوته او تحلیل کړل چي تر ټولو ناراضه کوونکي عوامل چي دوی ئې یادونه کړې وه او یا د څېړني د اهدافو د تحقیق په موخه ئې موږ باید تر لاسه کړو، هغه (کم او نامناسب معاش، د دندي نه خوندیتوب، زیاته کاغذپراني، د صلاحیت او مسؤولیت نه مساوات، وظیفوي مداخلې، سخت قوانین، د مستقیم آمر نامناسب چلند او داسي نورو) څخه عبارت دي. هغه اهداف چي موږ ئې باید له دې څېړني څخه تر لاسه کړي وای په ښه توګه تر لاسه سوي دي. د هغوی له جملې څخه یو د کارمندانو پر کاري مؤثریت باندي د هغوی د عدم رضایت اغیزې مالومول و، چي د نموني څخه پوښتل سوي و او هغوی د یادي پوښتني په جواب کي ویلي چي د کارمندانو عدم رضایت د سازمان د پرمختګ خنډ ګرځي او په چارو کي وروسته والی راځي، همدارنګه په سازمان کي د بې باورۍ د رامنځته کېدو سبب کېږي؛ کله چي کارمندان پر سازمان باندي بې باوره سي، د کارمندانو د سازماني تعهد د لمنځه تلو سبب کېږي، چي که کارمندان له سازمان سره تعهد وه نه لري، سازمان نه سي کولای چي پرمختګ وکړي او داسي حالت رامنځته کېږي چي په هغه کي کارمندان یو په بل پسې دنده ترک کوي.

په افغانستان کي د څېړنو او څېړونکو پر وړاندي ډول ډول ستونزي سته، چي د معلوماتو راټولول سختوي، ځکه د څېړنو په اړه عامه پوهاوی نسته او خلک څېړنو ته په لوی ارزښت نه دي قایل. همدا وجه ده چي خلک له څېړونکو سره د معلوماتو په ورکولو کي مرسته نه کوي. ډېر وخت دقیق او کره معلومات هم پټوي، چي دا د څېړونکي له پاره یو بل چلینج دئ چي څه ډول له خلکو څخه دقیق او مؤثق معلومات تر لاسه کړي.

مأخذونه

رابنس، ستیفن،(1386). تیوری سازمان.ترجمه سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار-اشراقی

توسلی، غلام عباس(1375). جامعه شناسی کاروشغل.تهران: سمت.

محمد زاده، عباس و مروژان، آرمن(1375). رفتار سازمانی نگرش اقتضایی.تهران: انشارت دانشگاه علامه ای تباه تباهی.

بزنجاني، ډاکټر برزو فرهيد او ډاکټر موسی مهدوی او مصیب عباسی(1390) (عوامل مؤثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نزسا): انتشارات

زکی، محمدعلی، (1387) بررسی تحقیقات رضایت شغلی درایران، نشر در فصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی جامع حسین، سال اول، شماره (1).

سپاسی، داکتر ناصر میر، (1378ش.)، تناسب نوع شخصیت و نوع شغل، چاپ اول، ایران، تهران.

http//:www.zoomit.ir

http://ravanshenasionline.persianblog.ir

Factors of Employee Dissatisfaction in Kandahar Private Education Sector

By Anwari, Salami and Aryan

Lecturers

Abstract

Human resources are the most vital part of the organization. Organizations are now trying to find out how to increase the effectiveness of human resources and make the most of it. The increase in the effectiveness of the human force depends on the satisfaction and dissatisfaction, as in this study, most of the factors are mentioned which causes dissatisfaction in the private education sector in Kandahar. It has been studied that the most important ones (the inequality between the authority and responsibility given to employees in the organization, the harsh behavior of the direct officer, interference in the work of others, strict and harsh laws and lack of salaries) have been mentioned. Many people are dissatisfied with the question of what factors make you fit in your job? This research is done based on library and field methods. Data is collected through 200 questionnaires which were distributed to private educational center. The purpose of this study was to investigate the factors of dissatisfaction among employees in the private sector, the impact of employee dissatisfaction on the organization, the impact on the effectiveness and effectiveness of employees' work, and the dissatisfaction with organizational commitment, which we have achieved to a large extent.

Keywords: Private sector, job, employee, Job satisfaction