



د افغانستان اسلامي جمهوریت

د لویو زده کړو وزارت

مجموعه مقالات کنفرانس علمی :

ایجاد اداره سالم در افغانستان " پرابلمها و ستراتیژی "

(به کوشش پوهاند محمد بشیر دودیال)

کابل – افغانستان

۱۳۹۴، ماه اسد.

شناسایی کتاب

نام کتاب : مجموعه ی مقالات کنفرانس علمی ایجاد اداره سالم در افغانستان

مشمول بر : ۲۴ مقاله علمی که طی کنفرانس ارائه شده اند،

مدققان کمیته علمی: پوهاند دوکتور امینی، پوهاند ذاب و پوهاند محمد بشیر دودیال،

تحت نظر پوهنوال محمد عثمان بابری معین علمی وزارت تحصیلات علی.

بسم الله الرحمن الرحيم

- ✓ اظهار امتنان
- ✓ آغاز سخن

بخش اول

(بیانیه ها و پیغامها)

- ✓ کنفرانس ته د لوړو زده کړو د وزارت د اعلی وزیري وینا
- ✓ پیغام محترم پوهنوال محمد عثمان بابری معین وزارت تحصیلات عالی و رییس کمیته های علمی و تخنکی تدویر کنفرانس علمی ایجاد اداره سالم در افغانستان
- ✓ خلاصه ی بیانیه محترم احمد ضیا مسعود نماینده خاص رییس جمهور در امور اصلاحات اداری و حکومتداری
- ✓ بیانیه ی محترم سید غلام حسین فخری رییس مبارزه با فساد اداری

بخش دوم

(مقالات)

- حکومتداری خوب برای خدمات عامه (پوهاند زلمی ذاهب)
- اداری فساد په افغانستان کی د سالمی اداری د جوړیدو خنډ (پوهاند محمد بشیر دودیال)
- په افغانستان کی د سالمی او اغیزناکی اداری په رامنځته کولو کی د غوره حکومتولی ونډه (پوهنوال دوکتور امین الله امین)
- بررسی چالشها و راهکار های حکومتداری خوب در افغانستان (پوهیالی سید نسیم بهمن)
- نقش حکومتداری خوب در ایجاد اداره سالم (وزیر گل صدیقی)
- اهمیت و لزوم اداره سالم در کشور و فواید سپردن کار به اهل آن (سر محقق محمد ناصر ستانکزی)
- د سالمی اداری په ایجاد کی د اغیزمن مدیریت رول (پوهیالی عبدالرحمن درد)
- نقش ریفورم در ایجاد اداره سالم در افغانستان (محترم نجلا زمانی)
- نقش زنان در ایجاد اداره سالم در افغانستان (محترم استاد کریمه رسولی)
- نقش تعلیمات اداره عامه در افغانستان (پروفیسور هرالد فوهر)
- په افغانستان کی د یوی سالمی اداری د شتون په وړاندی پراته خنډونه (نقیب الله ثاقب)
- ناسازگاری فرهنگ سنتی با اداره سالم در افغانستان (پوهیالی شفیق الله شفیق)
- بررسی رابطه ی رهبری خدمتگزار، اعتماد به رهبر و سازمانی(پوهیالی امید جامی)
- نقش نهاد ها در اداره و پالیسی عامه (پوهیالی امیدجامی و پرو فیسردوکتور تهره هستند)
- نقش جامعه ی مدنی در ایجاد اداره سالم در افغانستان (استاد بریشنا سروری)
- مدیریت اخلاق در نظام اداری افغانستان(پوهیالی فخریه لطیفی)
- نقش نهاد های جامعه ی مدنی در ایجاد سالم در افغانستان (پوهیالی نیلوفر وقفی)

بخش سوم

(ضمایم)

- مختصری از گزارش فعالیتهای کمیته های علمی و تخنیکي تدویر کنفرانس علمی ایجاد اداره سالم در افغانستان
- ارزیابی (توسط معین صاحب علمی وزارت تحصیلات عالی)
- تصاویری از جریان کنفرانس
- معرفی روسای جلسات علمی
- قطعنامه کنفرانس

اعتذار: برای کنفرانس مجموعاً ۲۴ مقاله موصلت ورزیده بود، کمیته علمی از ان جمله ۱۹ مقاله را پذیرفت. تماماً مقالات پذیرفته شده ارائه گردید. افتتاح کنفرانس در ادیتوریم پوهنتون کابل بود، برای کنفرانس نماینده خاص رییس جمهور در امور مبارزه با فساد اداری نیز دعوت شده بود. ایشان در شروع کنفرانس تشریف آوردند، ولی ازینکه در همان آغاز فساد نکوهش گردید، باعث از رده گی شان شد. زیرا ایشان در همان روز ها دریکی از میدانهای هوایی خارج از کشور در چنین کیس با یک مشکل روبرو شده بود، بزودی ادیتوریم پوهنتون را ترک کردند. بعداً وقتی تصمیم گرفته شد تا مجموعه مقالات چاپ ونشر گردد و بودجه کافی نیز تدارک و در اختیار بود، متأسفانه بنا بر دلایل نامعلوم از چاپ و نشر کتاب (مجموعه ی مقالات) جلوگیری شد، بنا حین اهتمام و ادیت این مجموعه تمام مقالات بدسترس قرار نگرفت. بدین سبب تمام مقالاتیکه در فهرست وجود دارد در کتاب یا مجموعه ی هذا دریافت نشدند. اما ازینکه استادان محترم زحمت کشیده بودند و مقالاتشان را پرزنت فرمودند به پاس این زحمات شان نام نویسنده وعنوان مقاله درج فهرست شده است.

اظهار امتنان

جای بسا خرسندی است که توانستیم یک اثر مفیدی علمی را در مورد ایجاد اداره سالم برای جوانان، محصلان اداره عامه و کارکنان ملکی کشور چاپ و عرضه بداریم. البته این دست آورد ثمره ی کار متداوم و تلاشهای خستگی ناپذیر کمیته ی تدویر این کنفرانس علمی، خصوصا اعضای کمیته علمی و کمیته تخنیکی بود که اکنون این کتاب ارزشمند را در اختیار داریم. این کتاب میتواند مرجع و ماخذ خوب برای مطالعه ی محصلان باشد. ازینکه تا الحال در ساحه ی اداره و مدیریت تالیفات، تحقیق و تالیف کم صورت گرفته است، بنا محصلان میتوانند از محتویات آن در تهیه ی مونوگراف ها و سیمینار های شان استفاده نمایند. علاوه بر آن محصلان پوهنخی های اداره عامه و پالیسی به حیث اشتراک کننده های آن دعوت شده بودند، ایشان شیوه ی تدویر یک کنفرانس و جلسه ی علمی را از نزدیک دیدند و آموختند که چه باید کرد تا یک مجلس علمی دایر گردد؟ چگونه باید بحث نمود و چگونه باید آجندا تطبیق گردد؟ و سایر نکاتی را آموختند که برای کارکنان اداره عامه و پالیسی سازان ضرور است.

به این ترتیب منحصیث یک عضو کمیته تخنیکی و همچنان عضو کمیته علمی از هریک محترم پوهاند زلمی زاهد، پوهنیار زاهد، پوهنوال دوکتور امین الله امین، دوکتور پلوشه شاهین و پوهنیار فخریه لطیف تشکر مینماید که در تهیه، تنظیم و انتخاب مقالات علمی و تهیه نمودن مقالات زحمت کشیده بودند و در جلسات این کمیته حضور بهم رسانیده بودند. همچنان از هریک: محترم فقیری رئیس اداری وزارت تحصیلات عالی، دوکتور پلوشه شاهین، محترم عبیر معاون ریاست نشرات وزارت تحصیلات عالی، محترم الکوزی کار شناس دفتر (جی. آی.زید) و محترم نور احمد خان تشکر مینماید که در امورات تخنیکی و تدارک ضروریات سهم شایسته گرفتند. محترم پوهنوال محمد عثمان بابری معین صاحب علمی جلسات هر دو کمیته را رهبری فرموده اند.

از همکاری دوکتور سوزان گریفی و آقای ستیفن هلاوس متخصصین دفتر حمایه اداره عامه تشکر مینمایم، که از تجارب خوب خود مارا مستفید ساختند و مسایل لوژستیکی را حل نمودند. از پروفیسور دوکتور هرالد فوهر، پروفیسور هیستد، و معاون پروفیسور ج. جاننر استادان پوهنتون پوتسدام کشور آلمان ابارز تشکر نموده که درین کنفرانس دعوت وزارت تحصیلات عالی را پذیرفتند و مقالات شانرا ارائه نمودند.

استادان پوهنتونها و تدویر کنندگان کنفرانس متوقع بودند که این اثر منحصیث یک رهنمود برای رفع فساد تنظیم شده و سراسری درکشور چاپ گردد، ولی متاسفانه نسبت موجودیت همین فساد فرصت چاپ ان میسر نشد و خود قربانی فساد گردید.

پوهاند محمد بشیر دودیال مهتم این اثر

۱۳۹۴/۶/۲۲

کابل.

آغاز سخن

ایجاد اداره نوین که از یک طرف باید جوابگوی نیاز های امروزی باشد، متکی بر اصول علمی باشد، مردمی بوده و شهروندان باید خود را مالک آن احساس نمایند، و از طرف دیگر ثبات، ترقی و استقرا اجتماعی و عدالت را تامین نماید، یکی از ضروریات مهم برای افغانستان میباشد. چالشهای موجود سر راه حکومتداری در افغانستان ناشی از عدم شناخت علمی اصول اداره عامه، ظرفیت پائین و نبود مهارتهای مدیریتی، عدم توجه به جوانب جدید و نو آوریهای معاصر در نظام مدیریتی و یا کمتر اهمیت دادن به آنها میباشد. وزارت تحصیلات عالی با درک این نیاز شدید در ضمن سایر فعالیتهای ملی تحقیق و آموزش و ادای مسئولیتهای سنگین اش در قبال جامعه دست به تدویر یک کنفرانس علمی تحت عنوان (ایجاد اداره سالم در افغانستان، چالشها و راهکارها) زد و خوشبختانه این کنفرانس علمی را با موفقیت به اشتراک اساتید پوهنتونهای مختلف کشور، دانشمندان اکادمی علوم افغانستان، مهمانان خارجی، روسای ادرات مختلف کشور، ارگانههای ذیدخل مانند اداره مبارزه با فساد اداری، مقام محترم نماینده رئیس جمهور در حکومتداری و اصلاحات اداری، منسوبین کمیسیون اصلاحات اداری، منسوبین انستیتوت خدمات ملکی، محصلان پوهنخیهای اداره عامه و پالیسی پوهنتونهای مختلف کشور و سایر نهادها دایر نمود. طی کنفرانس مقالات علمی و جروبحثهای بسیار مفید درین موضوع صورت گرفت. محتوای مقالات و نتیجه گیری های که در پایان هر بحث صورت میگرفت، همچنان یادداشتهاییکه در اخیر هر نشست پینل های جداگانه از طرف اشتراک کننده ها میرسید، حکایه از نابسامانیها و موجودیت کمبودات شدید در نظام مدیریتی می نمود، ولی بهترین پیشنهادات و راه حل های علمی را نیز با خود داشتند.

وزارت تحصیلات عالی ، تنها تدویر این کنفرانس علمی - تحقیقی راکافی ندانست، بلکه تصمیم گرفت تا مجموعه مقالات نیز به نشر برسد. روی همین منظور به ریاست نشرات وزارت تحصیلات عالی وظیفه سپرده شد، تا آنعده مقالاتی را که در پایان کنفرانس در دسترس کمیته تخنکی تدویر کنفرانس وجود داشت و دانشمندان و استادان محترم آنها را بشکل هاردکاپی یا هم بشکل سافت به این کمیته سپرده بودند، طی یک مجموعه ی مقالات گردآوری نموده، در اختیار محصلان پوهنخیهای اداره عامه و سایر استفاده کنندگان قرار دهد.

ما دریافتیم که تدویر این کنفرانس یک ضرورت عاجل ملی و جوابدهی به ضرورت امروزی جامعه و نظام بود. البته متاسف هستیم که محتوای بیانات و ابراز نظر های شفاهی را که طی این کنفرانس سه روزه صورت گرفت، یا ثبت نه نمودیم، یا فعلا در آستانه چاپ این مجموعه در اختیار نداریم و یا هم گنجایش آن نبود (ویا هم تمام این دلایل)، را درین مجموعه شامل ساخته نتوانستیم، ولی اشتراک کننده ها همه ی آنها را دریافت نمودند و در آینده در نظر خواهند داشت. استادان پوهنخی های اداره عامه وپالیسی متوجه تمام کاستیها و ضرورتها گردیدند و در آینده توجه شانرا بدان معطوف خواهند داشت و همین معضلات و نواقص را در محراق کار قرار داده پژوهشهای شانرا به آنها متمرکز خواهند نمود.

محتویات کنفرانس برای کارکنان خدمات ملکی خیلی ضروری و مفید است. وزارت تحصیلات عالی تعهد میسپارد که در آینده نیز به تدویر چنین کنفرانسها بپردازد.

قسمت اول این مجموعه ی مقالات حاوی بیانات و مقالات ایراد شده بوده، قسمت دوم گزارش کاری کمیته های علمی و تخیکی تدویر کنفرانس و قطعنامه کنفرانس میباشد. قسمت اخیر کتاب حاوی عکسها بوده که جریان ارائه مقالات و جروبحتهای علمی را نشان میدهد. وزارت تحصیلات عالی از دانشمندان، محققان و اساتید محترم ابراز تشکر مینماید که درین کنفرانس با علاقه ی تمام اشتراک ورزیده بودند. از محصلان و دانش آموزان اداره عامه و پالیسی و سایر مطالعه کنندگان، خصوصا مدیران جوان کشور تقاضا داریم تا محتویات مقاله ها را بادقت تمام مطالعه نموده، آنها را مشعل راه خود در خدمتگذاری به مردم و جامعه سازند.

با احترام.

هیئت رهبری وزارت تحصیلات عالی جمهوری اسلامی افغانستان

بخش اول

(بیانیه ها و پیغامها)

په افغانستان کی د عامه اداری د جوړښت په هکله د علمی - څیړنیز کنفرانس د دایریدو په مناسبت د افغانستان د جمهور رئیس
بناغلی دوکتور محمد اشرف غنی پیغام

کابل: ۱۳۹۴/۵/۱۱

د لوی او بینونکی خدای په نامه،

پیرو درنو خویندو، ورونو، استادانو، بهرنیو میلمنو او حاضرینو، السلام علیکم ورحمته الله وبرکاته!

ډير د خوشحالی ځای دی چې د لوړو زده کړو وزارت و کولای شول د هیواد د یوې کلکې اړتیا په توګه د یو ډیر ګټور کنفرانس دایرولو ته ملا تړلی او نن ددې علمی کنفرانس لومړی ورځ ده. دغه علمی او څیړنیز کنفرانس د لوړو زده کړو د وزارت په نوبت او هدایت اود هیواد د پنځو پوهنتونونو د عامه ادارې او پالیسۍ د پوهنځیو په هڅو دایر شو، په داسې حال کې زموږ دغه پوهنځی کاملاً نوی دی او دا یې لومړنی علمی تجربه ده. زه ددې لوی او دروند کار له امله ددوی هڅې ستایم او په لږ وخت کې ددوی د دی لویې لاسته راوړنې مبارکې ورته وایم. دا په داسې حال کې چې د افغانستان اسلامی دولت هڅې کوی او یو پلان یې تر کار لاندې نیولی دی چې مفسدینو، محلی زورواکو او دنظام داخلي مخالفینو هڅې اصلاح یا یې مخه ونیسي. په دی لږ کې موږ یو شمیر مهم تدابیر او د پوهنتونونو په سطح اجرات په پام کې نیولی دی. زه د کنفرانس د دایروونکو او بهرنیو متخصصینو څخه مننه کوم چې د دغه ګټور کنفرانس په دایریدو کې یې فعاله برخه اخیستی ده.

پسه شن افغانستان

زنده باد افغانستان

ژوندی دی وی افغانستان

د کنفرانس دتدویر د علمی کمیټې دغړو پیغام

عامه اداره یو داسې لوی او د یو هیواد په سراسر کې تر ټولومهم سازمان بللای شو، چې بشريت د خپل ژوند په ترڅ کې د عامه چارو او خدماتو د پرمخ بیولو لپاره رامنځته کړی دی. عامه اداره په حقیقت کې یو داسې سازمان دی، چې په هغه کې دننه انسانی پوهه په ډیره اوچته کچه انسانی چلند ته کتنه کوی، ټولی کړنی پکې د هدف له مخې دی او دريځونه اواداری مقامات د ظرفیت له مخې په پام کې دی. په حقیقت کې دولت د یوې ټولنی سیاسي سازمان دی او د حاکمه رهبري او لیډرشپ د تسلط د تامین مهمه وسیله ده.

په یوه ټولنه کې یوشمیر نور لوی او کوچنی سازمانونه هم وی، چې د هغو له مجموعی څخه حکومت جوړیږی او همدغه مجموعه د یوه هیواد چاری سمبال او پرمخ وړی. په دی توګه سازمان یو جوړښت دی چې له کوچنی څخه نیولی تر لوی پوری ټول په بر کې لری. ځینی سازمانونه سیاسي، ځینی اقتصادی، ځینی اجرایی، ځینی کلتوری او ځینی نور په نورو بڼو لیدل کیږی. کله چې ددغه لوی سازمان

په رابطه ټولې چارې د هیواد په سراسر کې سمبالیرې، دی ته عامه اداره وایو. عامه ادارې ته د اسلام مبارک دین په ډیر درناوی قایل دی. عامه اداره د مسلمه امت د اهدافو ټاکونکې بولې او مدیران خپلو درنو مسولیتونو ته متوجه کوی. کله چې حضرت محمد (ص) له مکې معظمې څخه مدینې ته مهاجرت وکړ، هلته یې د یوه تمدن او ادارې نظام بنسټ کېښود. د یثرب نوم یې په مدینه وراو. یو داسې قانون یې جوړ کړ چې په هغه کې د انصارو او مهاجرو، یعنی دواړو مسولیتونه روښانه شوی وو. هدايات یې صادر کړل او اهداف یې وټاکل. وروسته یې خپل استازی بیلابیلو سیمو ته واستول چې په حقیقت کې همدا د اسلامی دولت او ادارې سفیران وو. له نورو هیوادونو سره یې تعلقات ټینګ کړل، سوداګرې ته یې لار پرانیسته او دبیت المال اساس یې کېښود. په دی ترتیب سره د مبارک نبی عمل د ادارې او مدیریتی چارو په هکله ډیر ښه مثال دی.

اداره او ادارې چارې د بشریت په تاریخ کې اوږده سابقه لری. په افغانستان کې دادارې جوړولو ته وروسته تر اوږدې مودې جګړې شديده اړتیا احساس کېږی. ددغه ډول علمی کنفرانسونو دایرول به چارواکو، مدیرانو، د عامه پالیسیو جوړوونکو او محلی رهبرانو ته دا قوت او پوهه ورکړی چې خپلې چارې ښې سنبال کړی او نظام او حکومت په موثر ډول یو خدمتګار نظام وګرځوی. زه د دی کنفرانس د بریالیتوب تر څنګ له هغو همکارانو مننه کوم چې دی کار کې یې ځان ستومانه کړی دی. تاسو ته یوځل بیا د بری هیله کوم.

درناوی

بسم الله الرحمن الرحيم

استادان، مهمانان، خواهران و برادران گرامی، السلام علیکم!

اجازه دهید تا به نمایندگی از هیئت رهبری وزارت تحصیلات عالی تشریف اوری شما را به این کنفرانس خوش آمدید عرض نموده ازینکه به دعوت ما لیبیک گفتیتد ابراز امتنان مینمایم.

تدویر کنفرانس علمی – تحقیقی تحت عنوان “ ایجاد اداره سالم در افغانستان، چالشها و راهکارها ” بنا بر یک نیاز سنجی دقیق و به موقع در نظر گرفته شده است. واقعیتهای تلخ و قابل اذعان چند سال اخیر ثابت میسازد که شیوه حکومتداری مطلوب نبوده و اداره سالم، مسلکی، کارآ، موثر و اصولی نداشته ایم، همین دلایل بود که ملت نجیب و با عزت ما از دولت فاصله گرفت و در کل، نظام مورد شک و انتقاد جهانیان قرار گرفت و دولت افغانستان و نظام حکومتداری در آن یک حکومت ناکام و شکنن معرفی شد،

هیچ چاره‌ی نیست، به جز اینکه چالشها را بصورت علمی مشخص سازیم و راهکارها مشترکاً سنجیده شود.

اداره عامه و حکومتداری خوب به معنای عبور از ناکامی در حکومتداری و حاصل نمودن رضایت مردمی خواهد بود، حکومتداری خوب به معنای جریان شکل‌گیری تصامیم و پالیسیها و اجرای پلانه‌های ناشی از پالیسیها است و از طرف دیگر حکومتداری ارتباط بین مردم، جامعه مدنی، بازار، حکومت و سکتور خصوصی، حکومت و سکتور سیاسی (احزاب) و حکومت و جامعه بین‌المللی را تحکیم میبخشد.

دریافت‌های این کنفرانس یک دستاورد علمی در راستای چالشهای ایجاد اداره سالم و اصولی خواهد بود. چالشهای موجود در فراراه پیاده‌کردن عناصر اداره و معرفی نظام منحصیث یک نظام خدمتگذار ایجاب مینمود تا علل اساسی را روشن ساخته و منحصیث کلید برای نظام مدیریتی پیشکش شود. هدف طراحان این کنفرانس ساخت و شناخت چنین کلید است. کنفرانس یک آیدیا و مفکوره قابل مکث را برای جامعه و اولیای امور تلقین خواهد کرد و آن عبارت از پاسخگو بودن اداره عامه در برابر مالکان اصلی دولت، یعنی ملت نجیب و عظیم ما است. مقالات کنفرانس به نقش مردم در چوکات قوای مقننه و قضاییه و همچنان نهاد جامعه مدنی و رسانه‌ها روشن خواهد ساخت، ما ضرورت نقش ریفورم اداری، رول شایسته سالاری، نهاد های اکادمیک و پلانگذاری را مورد بحث قرار میدهیم و فساد اداری را به حیث یک پدیده شوم معرفی و همه را در راه مبارزه به آن می‌طلیم. از فحوای مقالات ثابت خواهد شد که فساد اداری و نبود یک نظام سالم مدیریتی حتا به زیان و ضرر خود مفسدین و آینده‌اولادهای آنان است (صرف نظر از اندوخته های مادی ناچیز و موقفهای زودگذر و فریبنده که ازین ناحیه بدست می‌اورند). کنفرانس جاری برای رسانه ها، فعالان جامعه مدنی و مراکز علمی کشور انگیزه قوی خواهد داد تا در آینده، ایجاد اداره سالم را محراق توجه قرار دهند و از همه مهمتر اینکه رول و نقش خودشان را برجسته تر سازیم. از رهبری دولت ج.ا.ا افغانستان ابراز تشکر مینمایم که عزم راسخ خود را در تحقق اهداف این کنفرانس بدرقه راه ما کردند و ما را در تدویر به موقع این کنفرانس تشجیع کردند.

وزارت تحصیلات عالی قسمت بیشتر این بار را بدوش پوهنخیهای اداره و پالیسی عامه گذاشت که تلاش شان در جهت تدویر این امر مهم قابل قدر است، هکذا از سهمگیری فعال کارشناسان کمیسیون اصلاحات اداری و دفتر محترم (GIZ-SPA) نیز ممنون هستیم که ما را همکاری کردند. از حضور هرکدام شما تشکر مینمایم که با تشریف آوری تان محتوا و هدف کنفرانس را تقویه و حمایه نمودید.

به پیش در راه ایجاد یک اداره سالم در افغانستان عزیز!

خدواند همه ماوشما را در تحقق این وجیبه ملی توفیق مرحمت فرماید.

پوهنوال محمد عثمان بابری معین علمی وزارت تحصیلات عالی.

بخش دوم
(مقالات)

اداري فساد، په افغانستان کې د سالمې ادارې د جوړېدو څخه

پوهاند محمد بشير دوديال

Dodyal1@yahoo.com

لنډيز (Abstract)

اداري فساد په اصطلاح کې د عامه ادارې او حکومتي نظام دننه او له همدې صلاحيت څخه په ناقانونه استفادې سره له عامه مالي منابعو، مادي وسايلو يا هم عامه ملکيتونو څخه په غلطه توگه د خصوصي گټو لپاره استفاده کول دي. په دې توگه فساد تر ټولو مضره پدیده ده، چې د ټولنيز ژوند ټول اړخونه اوله هغې جملې د سالمې ادارې جوړول متاثره کوي. د امریکې په متحده ايالاتو کې د (وان) په نوم يوي څيړنيزي موسسي راپور ورکړي دي چې وروسته پاتې هيوادوکې هر کال ۳۰۶ ميلیونه تنه د فساد د اغيزو له امله مري. فساد په خصوصي پانگه اچونه منفي اغيزه کوي او پراخ سياسي کرکيچ راولي. په دې وروستيو کې په افغانستان کې اداري فساد د منسجم او سازماندهي شوي فساد بڼه غوره کړی وه. فساد وروسته پاتې هيوادو کې پير ليدل کيږي، خو کيدای شي د پرمختللو هيوادنو شعبات او سازمانونه هم له دغو هيوادنو څخه بهر په فساد ککړ وي (Prof. Robert Neild). له نيکه مرغه اوس ټول د فساد ناوره پايلو ته ځير شوي دي او ددې منفي پديدې د له منځه وړلو لپاره عملي تدابير نيول شوي دي او د له منځه وړلو موثري لاري ی- چاري يي شته.

کلیدي اصطلاحات: ادارې فساد، سالمه اداره، د فساد ډولونه، فساد سره مبارزه.

سريزه (Introduction)

فساد په مجموع کې ، خو اداري فساد په ځانگړې توگه ټولني ته ډېر زيان اړوونکي نتايج لري. په وروستي تحليل کې آن پخپله فساد خوروونکو او فاسدو چارواکو ته هم فوق العاده مضر او له وجداني ، مادي او نورو معنوي فشارونو او پښېمانيو سره يو ځای ويجاړوونکی او ځوروونکي تماميږي . له فاسد نظام څخه وروسته دوهم او ورپسې بل درېيم نسل ته د فساد شوم ميراث پاتې کيږي او د فاسدو چارواکو

اولادونه تر ټولو زیات د دغې ناوړه بنکارندې روحي او وجداني تریخ خوند ځکي . فساد څه نا څه په ډېرو هیوادونو کې شته، خو د نړۍ په گوتو شمیر هېوادو لکه درې افریقایي ، یو د لاتیني امریکا او څلورو آسیایي هېوادو کې ډېر زیات دی . له بده مرغه په افغانستان کې تر هر بل هېواد څخه زیات دی، چې په ټوله نړۍ کې یې دغه هېواد په یوه بد نوم مشهور کړي او حکومت ته یې دناکام (**failure state**) او ماتېدونکي حکومت ځانگړتیا ورکړې ده. له فساد څخه وتل یو حتمي ضرورت دی او څومره چې ژر اصلاحات پیل شي د ټولني او آن پخپله دنظام او مفسدینو په گټه ده. دلته به په دغې مقالې کې په همدې موضوع لږ څه بحث وشي.

موخي(Objectives)

- د اداري فساد لغوي او اصطلاحي معنا پېژندنه
- د اداري فساد د ساحاتو په نښه کول
- د اداري فساد د ډولونو او سطحو بیانول او ددی خبری اثبات چې فساد د سالمې ادراي په مخه کې یو لوي خنډ دی
- دا داري فساد دمخنيوي لپاره د لازمو لارو تجویزول

د موضوع پس منظر

لکه چې تیرو ادبیاتو ته کتنی او د اځونو پلټلو وښوده، د اداري فساد په هکله مور زیات شمیر آثار او تحقیقي لیکنی نه لرو، پخوا په افغانستان کې د اداري فساد موضوع او ستونزه په دومره شدت سره هیڅکله نه وه مطرح شوی لکه اوس چې د یوې لویې ملي ستونزې په توگه په مخه کې پرته ده، نوځکه صرف په دی وروستیو کې زموږ مطبوعاتو کې یو شمیر مقالې په دی اړه تر سترگو کیري ، لکه د جامعه مدني په مجله، داداري اصلاحاتو د خپلواک کمیسیون مجله(اصلاحات) او یو شمیر هغو خپرونو کې چې په دی اړه کار کوي، اما په بهرنیو اځونو کې دا موضوع په علمي توگه څیړل شوي ده. په تیره بیاد فساد پرضد نړیوالی اکاډمي (International anti corruption Academy) چې مرکزي دفتر یی په اتریش کې دی ، دی برخه کی ژوری څیړنی کړي او راپورنه یی رسماً نشر کړي دي او په دی برخه کې یی ناکام، فاسد اوماتیدونکي حکومتونه په نښه کړي دي، خو تصادفا د لوړو زده کړو وزارت په ۱۳۵۹ کال کې د اداري او خصوصاً د عامه اداري په هکله یو پراخ او ډیر گټور کنفرانس درلود، چې د اداري د اصولو، مدیریتي مهارتونو اود نظام جوړونی بحثونه یی په علمي توگه څیړلي وو. هغه مهال افغانستان کې فساد ډیر لږ او تقریباً په نشت حساب و، هغه مهال د اداري بحثونو کې ولس ته د خدمت کولو او هیواد سره ډیري زیاتی مینی پیغامونه و، هغه مهال د اداري بحث او له هغی جملی په ذکر شوی کنفرانس کې د وطنپالی دومره خواره احساسات، ولولی او د مینی څپي وی، لکه اوس چې له فساد څخه کرکه ده. دا یوه په زړه پوري موضوع وه. اوسني وخت کې اداري فساددیوي ناوړه پدیدې په توگه تل دخلکو پام ځانته ر اړولی دی. همداسي هم په یو شمیر مراکزو کې یوڅه نشرات په دي برخه کې لیدل

کیري. د افغانستان د ملکي خدمتونو دانستیتوت اود عامه ادارې او پالیسي د پوهنځیو د استادانو له خوا نشر شوي اثار، ژباړې او مقالې یې هم غوره بیلگې دي.

دفساد لغوي او اصطلاحي معنا

فساد په اصل کې عربي کلمه او مصدر اسم دی، چې په لغت کې وروستوالي، تباهي، فتنې، خوساکېدو، اړ- دور، ظلم، بد اخلاقي، هرزه گي له نکه والي او طبیعي حالت څخه وتلو او کمي او کيفي منفي بدلون ته ویل کیري.

فساد (corruption) په اصطلاح کې د عامه ادارې او حکومتي نظام دننه له عمومي سرچینو او مالي او مادي وسایلو څخه په غلطه توگه د خصوصي گټو لپاره استفادې کولو ته وايي. دفساد یوه ډېره معموله او دود شوي بڼه اداري فساد دی، چې دا په خپله د اخلاقي، سیاسي او نورو فسادونو منبع هم گرځیدلی ده. البته اداري فساد سره په طبیعي توگه اخلاقي فساد او مالي فساد هم مل وي. یعنی فساد یو شمېر نورو ځایونو کې هم استعمالیږي. ډېر معمول استعمال یې په اداري، سیاسي، اخلاقي، ټولنیزو او معاملاتي برخو کې دی، چې دا هر یو له بلې سره اړیکې هم لري. په حقوقي تړونونو او معاملو کې د اسلامي فقهي او فقهو له نظره فساد عقد (تړون) هغه تړون دی، چې خپل اصل کې مشروع خو په خپل وصف کې نا مشروع وي. د تړون د فساد دلایل بېلابېل دي، ممکن یو تړون په اصل کې یا په ماهیت کې سالم وي، خو د یو دلیل له مخې فساد شي. په فساد تړون کې تصرف مخکې تر قبض څخه د ملکیت د معنا لرونکي نه دی.

له دې امله چې زموږ بحث په اداري فساد باندې دی، نو ځکه له نورو بحثونو څخه صرف نظر کوو.

اداري فساد یوه ویجاړوونکې ټولنیزه بنسکارنده ده چې لکه د ریچو په شان د نظام او دولت ټول سیستم تباها کوي. په حکومتي ادارو کې فساد په ټوله ټولنه کې پراخیري او دماډي او معنوي ویجاړتیا لامل کیري.



اداري فساد څرنگه او په کومه بڼه راڅرگندیږي؟

له بده مرغه اداري فساد په څو شکلونو را څرگندیږي شي لکه:

- ✓ تصادفي
- ✓ منسجم (تنظيم شوی فساد)
- ✓ فردي
- ✓ لوی او کوچنی
- ❖ تصادفي:

په تصادفي بڼه فساد هغه وخت لیدل کیږي چې په حکومت کې دننه یو شمېر چارواکي د ډېر حرص یا د بیوزلی له امله او بعضې ځایونو کې د قانون او دولتي حاکمیت د بشپړې احاطې د نشتوالي په احساس سره په فساد لاس پورې کړي، یعنې یو چارواکي (لږ واک لرونکي یا هم زیات واک لرونکي) له موقع څخه په استفادې، د تفتیش او ارزونې په لرې والي یا هم د خلکو د لږ خیرتیا او داسې نورو فرصتونو په احساس کولو سره عامه شتمني په خپله گټه وکاروي.

❖ تنظیم شوي فساد:

دا یو ډېر ناوړه شکل دفساد دی، د دې ډول فساد په شتون کې ټولنه داسې احساسوي چې فساد د موجوده نظام له خوا په یوه نظام لرونکي بڼه پرمخ بیول کیږي. حاکمه ډله په ټولو عامه منابعو، واک او د نظام په دفترونو منگولي خښې کړې وي او اصلاً قانون ته د تطبیق مجال او فرصت نه پریږدي. په دې ډول فساد کې فساد کوونکي چارواکي یو ډبل حمایه کوي او ټول حاکمیت په فساد سترگي پټوي. د هر ډول اصلاحي تلاش او ریفورم طرح په پټه شنډوي. اهل کار وگړي، صادق او سالم افراد له کاره گوښه کوي او دکار خلک له مایوسي سره مخامخ کوي او فاسد چارواکي په اداره کې یو خالص فاسد گروپ تشکیلوي.

❖ فردي:

دا ډول فساد د افرادو یا د انفرادي فاسدو مامورینو له خوا ځای ځای بنسکاري. ډېر پراخېدونکي نه وي. د فاسد فرد په پېژندنې او اثبات سره یې اصلاح آسانه ده.

❖ لوی او کوچنی:

که چېرې له عامه منابعو، دولتي واک او صلاحیت څخه د غیر قانوني استفادې مادي ارزښت ډېر او چټ وي، لوی فساد بلل کیږي، لکه په افغانستان کې د عامه ملکیتونو غصب، د کابل بانک مثال او دیو شمېر قراردادونو مثالونه، خو که چېرې د عامه منابعو تالان او له واک څخه ناوړه استفاده په محدود حد کې وي، نو کوچنی فساد بلل کیږي. لکه په افغانستان کې د بي شمېره کوچنیو فسادونو بېلگې.

ډېره مهمه خبره داده چې دغه فسادونه یو بل باندې بدلېدای شي. په عامه اداره کې فساد ته په بد نظر کتل شوي دي. مثلاً په کلاسیک مفهوم سره اداري فساد د سیاسي نظام د تنزل، انحطاط، گډوډي او تباهي په معنا دی. ماکیاولي چې په خپله په اداره او سیاست کې ښه نوم نه لري، هغه به هم فساد ته بد ویل، ماکیاولي په یو ځای کې لیکي: "فساد د مدني تفکر او تابعیت د فضیلت له منځه تگ دي."

نړېوال بانک، د شفافیت نړېوال سازمان او د فساد په سند لاسلیک شوي کنوانسیون د فاسدو کارکوونکو پر وړاندې کلک غیر گون ښودلی دی. په ۲۰۰۱ کې نړېوالو ومنله چې ممکن مجرمینو، له حکومتونو سره مخالفینو او نورو ته ممکن پناه ورکړل شي، خو فاسد مامور ته هېڅ هېواد د پناه ورکولو اجازه نه لري او فاسد مامور باید بېرته خپل هېواد ته وشرل شي. له دې پریکړو څخه بنسکاري چې فساد ډېره منفوره ټولنیزه

بنکارنده ده. په ځانگړې توگه د اداري فساد په هکله مونتيسکو وايي : د يو ښه سياسي نظام کړېدل او په يوه شیطاني نظام باندې د هغه بدلېدل فساد دي.

ژان ژاک روسو وايي :

فساد د قدرت لپاره د جگړې يوه نه مخنيوي کيدونکي پايله ده .

وروسته بيا اداري فساد ته يو بل کره تعريف رامنځ ته شو چې ماهيت يې له نورو ټولنيزو ستونزو څخه را جلا شو :

لومړي) فساد له قوانينو او مقرراتو څخه سرغړونه ده چې مديران او چارواکي له خپل مقام څخه په ناوړه استفادې سره د شخصي امتيازاتو لپاره کار اخلي.

دوهم) هغه له فسادې ډکې کړنې چې موخه يې له دندې او دولتي واک څخه د امتياز ترلاسه کول وي. د بېلگې په توگه : کله چې يو څوک د پيسو په ورکولو سره د عامه ادارې د مقام پرېکړې په خپله گټه وڅرخوي. دغه ډول کړنه په سياسي چارو باندې د پيسو يو ډول اغېزه څرگندوي.

درېيم) فساد معمولاً له پټو معاملو او جوړ جاريو سره يو ځاي وي.

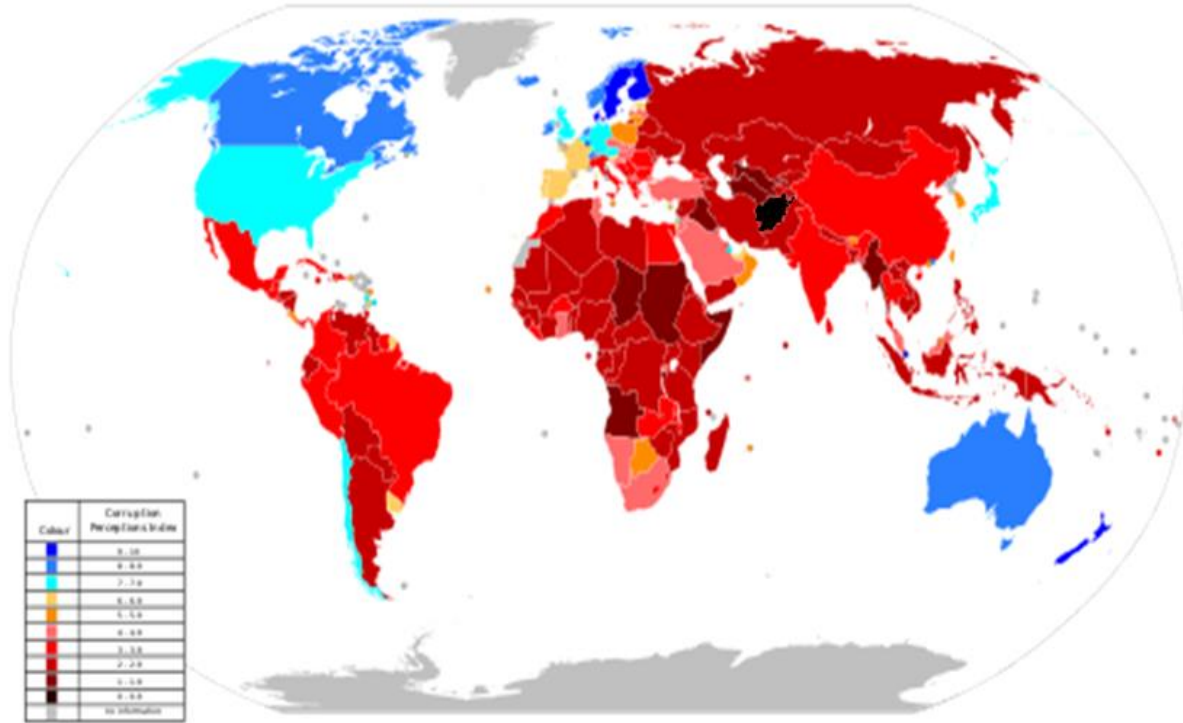
په دغو تعريفونو کې فساد په گڼ شمېر بنکارندو دلالت کوي، نو ځکه يې مفاهيم يو بل سره لږ څه توپير هم لري، يعنې اداري فساد بايد له نورو فسادونو څخه را جلا کړو. د دغه جلا کېدو يوه لاره د عامه چارو کار کوونکو ته پاملرنه ده.

په افغانستان کې ددی ناوړه استفادو معمولي بڼي دا دي:

رشوت (bribery)، اختلاس (embezzlements)، غصب او اخاذي (extortion)، دپيسو مينځل (Money laundering)، له مالي تينته (tax evasion)، نوري غير قانوني اخيستنې او حسابونه (illegal kickbacks) او تپت ظرفيت (low capacity). اداري فساد له محلي حکومت (local government) څخه نيولې تر ملي (National government) پورې، له قضا (Judiciary function) نيولې تر پارلمان، سوداگريزو چارو (Large and small businesses) نظامي چارو (military)، او حيرانوونکي خو داچې آن مدني ټولنه (civil society) او نورو (...other services) پورې، يعنې په ډيرو ځايونو کې ليدل کيږي او دغه لاندني ټول ساحات اغيزمن کوي:

- تر ټولو دمخه حکومتداري (Governance)
- د ټولني سياسي انکشاف (Political Development)
- ولسواکي (Democracy)
- اقتصادي پرمختيا (Economic Development)
- چاپيريال ساتنه (Environment)
- په خپله د فساد چارواکي شخصيت، دهغه عزت، آبرو، دهغه ددندي پرستيژ او دمفسدينو د اولادونو راتلونکي

- دخلکو روغتیا، بنوونه اوروزنه اونوري (People's health, education and more) ساحی



سیاستپوهان یا هغه دیوان سالاران چې په سیمه ییزه یا ملي کچه په اداري فساد ککړ وي، لوی یا کوچنی فساد رامنځته کوي، دوي پرته له دې چې په فردي توگه له قدرت څخه شخصي استفاده کوي، ممکن د یوې کورنۍ، ډلې، قوم، سیمې یا هم د یوه سازمان او گوند په گټه استفاده وکړي چې په دې حالت کې فساد له فردي حالت څخه جمعي حالت ته وځي. د عامه اداري او بیت المال منابع هم ممکن توپیر سره ولري. ممکن سیده یا ناسیده حیف او میل شوي وي، له مراجعینو ممکن رشوت په سیده یا هم په ناسیده بڼه اخیستل شوي وي. رشوت ممکن د پیسو او جنس په بڼه وي، یا هم ممکن د یوه خدمت په بڼه وي، تر لاس لاندې منابع ممکن د ډېرې زیاتې گټې یا لږ کمې گټې لرونکي وي. د فساد جوړښت هم د بېلابېلو تعاملونوله مخې توپیر سره لري او په بېلابېلو شرایطو کې په بېلابېلو بڼو را څرگندیږي، یا هم ممکن له یوې بڼې بلې بڼې ته بدلون ومومي.

د پورته ذکر شويو مطالبو په بنودلو سره د سکولاستیک فلسفي مکتب پیروانو او فیلسوفانو نظر داسې و چې اداري فساد یې د حرص زېږنده باله ، خو وروسته دغه نظریه نیمګړې وبلل شوه، دا ځکه چې دلته یواځې حرص او د مال خواهشات په پام کې نیول شوي دي او نور بېلابېل شرایط او عوامل په پام کې نه دي نیول شوي. یعنې سکولاستیکانو فساد یوه فطري پېښه بللې وه. د دیموکراتیک دولت نظریه په نولسمه پېړۍ کې رامنځته او هغوي هم د فساد لپاره یو تعریف وضع کړ. دوي فساد په نا قانونه توګه د شخصي ګټو د زیاتولو په موخه له عمومي شتمنیو څخه د خپل واک په ناوړه استعمال سره کار اخیستل بللې و.

لکه څرنګه چې لیدل کیږي د رویتابه د دورې فیلسوفانو نظریه سره له دې چې ښه کره نظریه وه، خو لږ څه نیمګړې ده. دغه دوهم تعریف هم لږ څه نیمګړې دی، دا ځکه چې دواړو اداري فساد د هغه په ناقانونه ښه په پام کې نیولې دی، خو د اداري فساد قانوني بڼې ته یې پاملرنه نه ده شوی.

په بله وینا: دوي په زور سره اداري فساد په نا قانونه اجراتو پورې تړلی دی، حال دا چې ممکن ځینې وخت فساد له قانون سره د سمو اجراتو (قانوني کړنو) له لارې هم وشي، نو په دې توګه نړېوال بانک او د روڼوالي نړېوال سازمان اداري فساد له دولتي واک څخه هغه ډول ناوړه استفاده کول بنودلې دي چې ظاهراً قانون سره مغایرت نه لري، اما په هغو کې شخصي مفاد لومړیتوب ولري.

په دې توګه که چېرې اداري فساد د داسې ناوړه عمل په توګه ومنو چې له اداري مقاماتو سره رابطه ولري، په هغه اډانه کې یې په پام کې نیسو، چې د هغو په شرایطو کې دغه مقامات عمل کوي، نو بیا به د اداري فساد په څرنګوالي باندې ښه وپوهیږو. له دې امله چې اداري نظام یا بروکراسي د ټولني او دولت په سیاسي لوي نظام کې د یوه کوچني نظام په توګه د هغه دیوي برخې په توګه عمل کوي ، نو ځکه د خپل ټولنیز کلتوري او سیاسي چاپیریال له اغېزو څخه لږې نشي پاتې کېدای. همدارنګه ټوله ټولنه او سیاسي نظام د اداري فساد له ناوړه اغېزو اغېزمنه کیږي اوس نو د دولتي ادارې سازمان په واقعیت کې د شخصي استفادې یوه وسیله او درسمي مقاماتو او دیوان سالارانو په لاس ګڼل شوی ثروت او شخصي استفاده ده. هغه کسان چې د پیسو او رشوت په ورکولو سره د اداري واک او مقام (دریځ) خاوندان شوي دي، هڅه کوي چې په ډېر لږ وخت کې له دغه دریځ څخه په کار اخیستو سره، هغه اصلي پیسې بېرته وګټي چې ورکړي یې دي او دهغو ګټه هم ژر تر لاسه کړي. له دې امله چې په فاسد نظام کې د اداري پستونو پلورل او پېرودل بیروکراتیکو مقاماتو ته د ګټو یوه سرچینه ده، نو ځکه د کارکوونکو په تقرر کې لیاقت، مهارت، تعهد او د تحصیل او تجربې اندازې ته پاملرنه نه کیږي، بلکې د رشوت اندازې ته پام کیږي. په نتیجه کې یوه بې کفایته اداره رامنځ ته کیږي. د فاسدې او بې کفایته ادارې پایله داده چې د خلکو هوساینه، د ټولني پرمختګ او د اداري سازمان موخه له منځه وړي. ډېره بده ځانګړتیا یې داده چې فساد ډېر ژر پراختیا مومي او د ږنګېدو په حال کې د یوه ماتېدونکي او ناپایداره سیاسي نظام یوه ښه ګرځي او په کم وخت کې نظام له منځه ځي. د فاسد او بې کفایته نظام په له منځه تګ سره په ټولنه کې لاندیني آثار پاتې کیږي:

۱. له وړتیا لرونکو، باتجربه، باور وړ او غوره کارکوونکو څخه د دولت او ادارې بې برخې کېدل.

۲. د قدرت غوښتنې لېوالتیا نه کنترول کېدونکي حد ته رسېدل او د فرصت طلبو ډلو پیاوړي کېدل

۳. د یوه ناراضه نخبه قشر رامنځ ته کېدل (ټول هغه کسان ناراضه کېږي چې د خدمت وړتیا او هیله لري ، خو په فساد کې د نه بنسټپلټیا له کبله له نظام څخه بهر پاتې وي).
۴. د ټولني اقتصادي حالت او مالي سیستم له انحراف او ويجاړتیا سره مخامخ کېدل.
۵. نړېوال بي اعتباره کېدل او د اړوند هېواد پرستېژ پرېوتل.
۶. د زیر بنایي لویو پروژو او د زیاترو کوچنیو پروژو د بودجې په اوبو لاهو کېدل او دخلکو زړه توري کېدل او له کار او رغاونې سره د خلکو بي علاقي کېدل.
۷. له سالمو رغنډه چارو څخه د منفي او تباه کونکو اعمالو خواته پاملرنه او د بي بندوباره او فرصت طلب قشر لپاره د غلطې استفادې د زمېنې پراخېدل او د ټولو ټولنيزو نورمونو او اخلاقي قواعدو ضعیف کېدل.
۸. دعیاشی او تنبلی یا طفیلی توب، منفي سیالی اود ټولنی د افرادو یوبل څخه دنفرت او بدبینی د روحی پیاوړی کیدل،
۹. د اقتصادي غیر ضروری ، تجملی مصارفو زیاتیدل، چاپیریال ساتنی ته گواښ پېښیدل او دعامه خدماتو د کیفیت تنزیل.
۱۰. د یوی سالمی او اصولی اداری د ځانگړتیاوو له منځه تلل، چی مور مخکی وویل.

سوال دادي چې د فاسد او بي کفایته نظام په وړاندې کوم ډول نظام یا اداره شته؟

ځواب دادی چې د فاسدې او بي کفایته ادارې بالمقابل سالم او اصولي نظام وجود لري چې ځانگړتیاوې يې دادي:

الف) د یوي سالمې ادارې خصوصیات.

۱. د مقرراتو، اصولو او لوايحو رعایت پکښي حتمي وي.
۲. باید اداري تشکیل د لازمو اړتیاوو مطابق وي او اجرات د ادارې له مرام او اهدافو سره سم وي، د تشکیلاتي تورم او تنقیس ستونزه موجوده نه وي.
۳. د کارکوونکو په انتخاب ، انتصاب، تبدیلی او معاشونو (امتیازاتو) کې د تعادل، تخصص ، گټورتوب، اغېزمنتوب ، د ادارې ټولنيزو اړیکو او کلتوري سطح سره سم چلند وشي او دادارې د مراتبو سلسله مراعات شي.
۴. سالمه اداره له تقلب ، استفاده جويي ، رشوت او بیروکراسي څخه پاکه وي.

۵. کارکونکي د اداري مهارت او پوهې او لازم کفایت او اهلیت لرونکي وي.
 ۶. په سالمه اداره کې هماهنگي، د کنترول بڼه سیستم او د رهبري له مقام څخه اطاعت موجود وي.
- هغه اصول چې په سالمه اداره کې موجود وي:
۱. د هدف یووالی.
 ۲. د مراتبو د سلسلې رعایت.
 ۳. تخصص.
 ۴. د اوامرو د صادرولو د وحدت اصل.
 ۵. د نظارت احاطه (وسعت او بشپړوالي).
 ۶. د صلاحیت او مسئولیت اصل.
 ۷. د تعادل موجودیت.
 ۸. د نرمښت او انعطاف منلو اصل او د کارونو تداوم.
 ۹. اغېزمن کار.

د پورتنیو ځانګړتیاوو او اصولو په موجودیت او تحقق سره فاسده او بې کفایت اداره په سالمې او اصولي ادارې بدلېدای شي. دغه ځانګړتیاوې او اصول دقوي ارادې په شتون او یوه ریفورم ته په رېښتیايي تعهد او ژمنتیا سره په اداره کې را ژوندي کېدای شي. په دی توګه د فاسدی ادارې پرځای سالمه اداره رامنځته کېږی چې سالمه اداره د ولسونو او دولت یو بل سره نژدی کیدل، یو پر بل بشپړ باور او د حکومت، خصوصي سکتور، ګوندونو او نړیوالی ټولنی ترمنځ د تصامیمو په هکله توافق دی، چې پایله یی د ټولو خواوو په ګډون د ټولنیزې پرمختیا په لوری تګ، د قانون حاکمیت، شفافیت، د حقوقی ارزښتونو رعایت، مسولیت منل او د پالیسیو موفقانه تطبیق کول دی. په دی توګه ثابت شوه چې هغه عوامل چې په افغانستان کی د سالمې ادارې په وړاندې خنډ دی هغه همدا پورته د پراخ او سازماندهی شوی فساد عوامل دی، چې د یوی سالمې او خلکو ته د خدمتګاری ادارې د جوړیدو مخه یی نیولی ده.

که نظام په رېښتیا سره د خپل بقا او دوام چانس، د عامه خلکو رضایت او واقعي سراسري حاکمیت چې دیوه دولت د څلورو عناصرو له جملې څخه یو مهم دی، غواړي باید دغه ځانګړتیاوې او اصول د ریفورم او کلکې سیاسي ارادې له مخې پلي کړي. د اوسنی عصري بیروکراسي له څېړنې او ارزونې څخه ښکاري چې سیاسي عامل یا په مجموع کې سیاسي نظام د اداري فساد ډېر مهم مخنیوونکي کېدای شي. سره له دې چې یو شمېر نور کلتوري اقتصادي او ټولنیز لاملونه هم د اداري فساد مخنیوي کې رول لري، خو تر ټولو مهم یی په خپله سیاسي نظام دی، ځکه په نظام کې د سیاسي پخې او کلکې ارادې موجودیت نه یواځې دا چې فساد له منځه وړي بلکې کفایت او اهلیت هم رامنځته کوي. د ټولنو اوږده تجارب دا ثابتوي چې خواره

واره کوچني اقدامات او لږ هلې ځلې پرته له قوي سياسي ارادې څخه نشي کولای د مزمن ادارې فساد مرض کنټرول او معالجه وکړي.

په افغانستان کې ادارې فساد ته لنډه کتنه

د افغانستان په معاصر تاریخ کې د عامه ادارې په برخه کې یو شمیر ستونزې موجودې وې. د بیلګې په توګه زیاتره وختونه به عامه ادارې چارې غیر مسلکي کسانو، د خوانینو زمانو او د محلي متنفذینو واک کې ورکول کیدی. عامه اداره د مطلقه حکم تابع وه او بیوروکراسی پکې ډیره اوږده لړۍ جوړوله. د دیموکراسی له لسیزې وروسته او د مطبوعاتو له آزادۍ سره سم اداره کې د سمون نښې راڅرګندی شوی او وار په وار د تحصیلاتو لرونکي او مسلکي کسان اداره کې مقرر شول. د پڼځوسمې لسیزې له نیمایي وروسته ګڼ شمیر ادارې اصول، مقررات او لویایح نوی وضع شول. ددغې لسیزې اوه کلن پلان د ادارې جوړښت او نوښت ته هم پاملرنه کړې وه. د اوږدو کلونو کورنۍ جګړې د ادارې اصولو تطبیق او د پالیسیو اجرا کولو ته لوی زیان وړاوه. وروسته تر ۲۰۰۱م. کال څخه یو ځل بیا د عامه ادارې او حکومتولۍ چارو ته پاملرنه وشوه، په هېواد کې نوی سیاسي پروسه پیل شوه. نړېوالو په دې برخه کې ډېره زیاته مرسته وکړه. افغانستان د حکومتولۍ د سمون اود عامه ادارې د رغاونې په برخه کې د تاریخ په اوږدو کې بېسارې مرستې تر لاسه کړې، خو له بده مرغه دغه مالي او مادي منابع سمې ونه لګول شوي. ظرفیتونه تر یوه برید پورې اوچت شول، د اداراتو او دفترونو فزیکي شتمني ښه شوه، د کاغذ پر مخ قوانین نوي شول، له بهر څخه پخواني تکنوکراتان راغلل، له پوهنتونونو څخه زیات شمېر نوي فارغ شوي ځوان کادرونه اومسلکي کسان په دندو وګومارل شول، د اداراتو تشکیل ښه پوره پراخ شو، خو له بده مرغه، په تېره بیا وروسته تر ۲۰۰۳ او ۲۰۰۴ کلونو څخه په اداره کې تر ټولو بډ فساد رایج شو. دغه فساد د نورو راتلونکو لسو کلونو په ترڅ کې یو سازماندهي شوی شکل وموند او لوی چارواکي پکې ښکېل وو، چې د ادارې موثریت تر ټولو په ټیټ برید کې پاتې او موثق اسناد، راپورونه او شواهد ښکاره کوي چې فساد درسوایي تر بریده ورسېد او ولس له دولت څخه فاصله پیدا او خلک فوق العاده ناراضه شول، دولت مخالفینو د تودې وسلې تر څنګ د فساد له وسیلې او وسلې هم ډېر ښه کار واخیست، ولس له دولت څخه ناهیلی شو او دولت کوم اغېزمن تدابیر هم ندرلودل او نه هم دفساد پر ضد د مبارزې کومه اراده موجوده وه (که په دې نوم کومه اداره وه هغې هم کومه قوي اراده او واک ندرلود، نوځکه هسې په نوم وه). ډیرې بهرنۍ مرستې ضایع او د افغانستان دبیارغاونې فرصت له لاسه ووت. دغه وضعیت نړېواله ټولنه دې ته اړ کړه چې د افغانستان دولت او د خپلو مرستو په هکله له سره غور وکړي، نوځکه یې په ۲۰۱۰م. کې د کابل کنفرانس کې د بهرنیو مرستو ورکړه د فساد مخنیوي پورې مشروطه او مدني ټولني ته یې د فساد په وړاندې د فشار دوسیلې په توګه ارزښت ورکړ، خو له بده مرغه فساد لا اوس هم موجود دی. تر ټولو بده لا دا چې د شواهدو او ارقامو له مخې، فساد کې د مافیایي کړیو لاس دی او دغه کړی د دولت دننه مهم او لوی دريځونه لري (په دې برخه کې فعلا د نومونو، دفساد دمراجعو او اندازې او د ادارو د نومونو څخه د ځینو ملحوظاتو له مخې صرف نظر کوو). یو شمېر دغه منابع چې دې برخه کې یې ارقام وړاندې کړي دي، لکه په اتریش کې د فساد ضد اکاډمۍ، د (SIGAR) دتفتیش راپورونه، داداري فساد

په وړاندې د مبارزې اداره، د شفافیت نړېوال سازمان، د هېواد آزاد مطبوعات (په تېره د هشت صبح، ملي ارمان او يو شمېر نورو مطبوعاتو حيرانوونکي راپورنه) او په خپله د دولت د يو شمېر چارواکو گزارشات څرگندوي چې فساد په لاندنيو بڼو او برخو کې ډېر دي:

- اختلاس، چې بهرنيو څيرونکو ورته (وحشتناک اختلاس ويلي دي).
- رشوت
- مالي فساد(په تيره په بانکونو، گمرکونو، قراردادونو او لنډه دا چې په ټولو مواردو کې شته)
- ډيپسو مينځل او قاچاق
- د ځمکو او دولتي ملکيتونو غصب
- د جوازنامو، لايسنسونو، پاسپورتونو او نورو اسنادو د ویش په بهير کې ناوړه استفاده کول
- قضا او څارنوالي (عدلي ارگانونه).

دبيلگې په توگه ارقام وايي چې په يوه کال کې ۵۰۰ ميليونه ډالره په گمرکونو کې د فساد له امله د ماليې د وزارت پر ځای د اشخاصو جيبونو ته ځي. همدا اوس ۳۵۵ غیر قانونی بناړگوتی جوړ شوی دی ، چې ۲۶۲۲۶۹ جريبه ځمکه يې نيولی ده او دا غاصبين زياتره سرشناس خلک، قوماندانان، لوړپوړی چارواکی او دهغو خپلوان او تنظيمی مشران دي، ځنی اخځونه د سردار محمد داودخان د شفاخانې مثال ورکوي، ځینی نور د کابل بانک او ځینی د هغو ۱۲۰ دوسيو مثال ورکوي چې دفساد په وړاندې د مبارزې ادارې پخوانی رييس (لودين) دهغو له امله تل شکايت کاو، چې بازخواست يې ندی شوی. ځینی نور يواځې په هرات کې د يوه مشر له خوا د ۳۰۰۰ جريبو ځمکو د غصب مثال ورکوي، ځینی نور د ۱۳۹۱-۹۲ کلونوپه ترڅ کې يواځې د حيرتان بندر کې دنيم ميليارډو افغانیو اسناد د مدرک په توگه وړاندې کوي او د ۱۳۹۰ کال په ترڅ کې بيا يواځې په يوه بندر کې د درې ميليارده افغانیو د وهنی مستند راپور ورکوي. د ننگرهار ولايت د املاکو ادارې ويلي چې يو تن جهادی مشر يواځې د سره رود ولسوالی کې ۳۵۰۰ جريبه ځکه غصب کړی، په داسی حال کې چې نورو ولايتونو کې يې هم ځمکې غصب کړی دي، ددی ادارې په وينا ددی ولايت نورو ۱۲ ولسواليو کې زورواکو ۲۷۵۸۵۶ جريبه ځمکه په زور نيولی ده. د غه منابع داشخاصو نومونه هم افشا کوي مثلاً ځینی د حج او اوقافو د پخوانی وزير نوم اخلی او ځینی نور نومونونه . په دی توگه هم د اشخاصو او مراجعو، هم د مشخصو قضايوو او هم د محلاتو او مواردو اسناد وجود لری چې د يو شمير ستونزو له امله يې د نوم اخيستل مناسب نه دی . دبیار غاونی لپاره دامريکی ځانگړی مفتش (سيگار) خو په څرگنده وایي چې د افغانستان د گمرکونو سم نيم عوايد د فساد له امله له لاسه وځي !!

پايښونه (Conclusion)

اداري فساد يوه ناوړه او زیان اړوونکي پدیده ده ، چې په عامه اداره کې د منابعو، وخت او د انرژي د ضایع کېدو، هدر تلو او حيف او ميل کيدو لامل کيږي. عامه مالي منابع په عامه چارو نه لگول کيږي، د مدیریت سالمه نورو دلسرده او له کار څخه گوښه کيږي. په پای کې ټول نظام د سقوط خواته بيايي. د اداري فساد په موجودیت کې سالمه اداره نشي جوړيدای. خو که چيرې دې برخه کې اصولي اقدامات وشي، ظرفيتونه ايجاد او صلاحيتونه او مسوليتونه په اندوليز ډول وويشل شي، اداري ريفورم ته اهميت

ورکړل شي او د عامه اداري عناصر سم تطبيق شي، فساد محو کيدای شي. په دې برخه کې دمسولو مراجعو ترڅنگ د مدني بنسټونو فشار، د مطبوعاتو رځنډه رول، د عامه وجدان آگاهي، د ديموکراتيکو بنسټونو پراختيا او اغېزمن کارکول سياسي نظام اړ باسي چې د سالمې او اصولي ادارې جوړولو ته کلکه اراده عملی کړی او ريفورم تطبيق کړي. تجاربو داهم بنودلي کله چې عامه اذهان يوې خواته سوق او عمومي اراده يوه کارته ملا وتړي په معجزه يي توگه يو ژور بدلون او ريفورم واقع کېدای شي. نو هېڅ له امکان څخه لېرې نه ده چې فاسده او بي کفايته اداره په اصولي او سالمې اداري بدله او د ناکام دولت پرځاي کامياب او ثبات لرونکي دولت جوړشي. ديموکراتيک او مدني نهادونه د بوروکراسي په قدرت د فشار د وسيلې په توگه رول لوبوي، مطبوعات عامه اذهان تنويروي او په خپله د نظام اراده عامل واقع کيږي. همدغو دريو فکتورونو ته دوام او بقا وربخښل داداري ريفورم ثبات تضمينوي. همدارنگه د افغانستان د ملکي خدماتوانستيتيوت او د عامه اداري او پاليسي د پوهنځيو استادان په دې برخه کې د نوي نسل اداري کارکونکو دروزني له لارې او د علمي څيړنو د ترسره کولو له لارې دې برخه کې اوچت گامونه اوچتولای شي. لري نه ده چې په نژدې راتلونکي کې سالمه اداره جوړه او د موجوده کنفرانس په شمول نورې ملي هڅې غوره نتيجه ورکړي.

وړاندیزونه(Recommendation)

په افغانستان کې د سالمې ادارې جوړول نه يواځې داچې ممکنه خبره ده، بلکې يوه ضروري خبره هم ده. عامه ذهنيت د سالمې او اصولي ادارې لپاره مساعد او د خلکو يوه جدي غوښتنه همدا ده. پرته له هغې ممکن د ملت او حکومت تر منځ واټن لا زيات او عامه نارضايتي اوج ته ورسېږي او په نهايت کې به ديو شيطاني نظام بڼه غوره کړي او نتيجه به يې د نظام سقوط وي. دسالمې ادارې د جوړولو موخي ته درسيلو لپاره يو شمير اړين گامونه بايد اوچت شي، چې هغه دادي:

۱. بايد په عامه اداري کې د مديریتي مهارتونو اوچتولو ته پاملرنه وشي.

۲. د مجازاتو او مکافاتو د اصل رعايت بايد مقدم وگڼل شي.

۳. د فسادپرضد د ملي او نړيوالو قوانينو (National and International law) جدي تطبيق حتمي دی، او دا ډول قوانين شته او هغه بايد د عامه اداري په کارکونکو زده شي، يعنې له هغو څخه خبرتيا د مديریت يو عمده شرط وبلل شي.

۴. د فساد د عاملينو افشا کول او له هغوی څخه پوښتنه کول

۵. د مزدونو او معاشونو او نورو امتيازاتو عادلانه کولو ته پاملرنه

۶. مدیریتی ظرفیت جوړونې ته باید لکه د پخوا په شان پاملرنه وشي او د سالم نظام جوړول باید د ملي برنامې په توګه اعلان شي.

۷. نور نو باید بې مورده سازشونه، معامله ګري، بیخایه انعطاف او موسمي- سیاسي مصلحتونه او دی ته ورته فرمولونه یوې خواته پریښودل شي.

۸. لا هم یوه تکنوکرات او متخصص کدر ته شديده اړتیا احساس کړی

۹. ددغه کنفرانس د مقالو مجموعه دی چاپ او د عامه ادارې مامورینو ته دی دهغي محتویات د ملي سند په توګه تفهیم شي.

Abstract

Corruption is the illegitimate use of public finance, public goods, public power and official authority to benefit a private interest. In other words: Corruption is occurring at the highest level of government in a way that requires significant subversion of the administrative, financial, political, legal and economic system. Corruption may include some activities such as bribery, embezzlement, extortion, legal kickbacks, money laundering, tax evasion and low capacity of managers. We are the eyewitness of all the above examples in Afghanistan, so fighting with corruption and state building and building a good administrative system is the thought of the day in Afghanistan. Corruption virus is extended in public administration, social and civil services, police, military unites, judicial, economic areas and more. There is corruption in tree scales: (1) Petty corruption, (2) Grand corruption, and (3) Systematic corruption. Very bad and danger aspect of the corruption is the abuse of public power, office resources, public goods and finance by officials for their personal gains. So Afghanistan needs to reform transparency and good governance. Corruption is the big challenge and roadblock for state building, G.G, political development, democracy, human rights, economic development, environment and more. If these disorders are not diagnosed, treat and follow up will the administrative efficiency and economic disability rate will be in high levels. Afghanistan Civil Service Institute and PA Faculties can work together very well for this national purpose. All social- economic values are affected by corruption and it is a challenge to social development programs. Afghanistan is a corrupted country; the corruption is a cause of weak and failed state. For overcoming the state failure we will fight against corruption.

REFERENCES

۱. دوديال، محمد بشير. (۱۳۹۲)، اداره. دولسم چاپ: ګودر خپرندويه ټولنه، جلال اباد.
۲. دوديال، محمد بشير. (۱۳۹۲)، اداري فساد او دهغه ناوړه پايلې (پرمختيا مجله)، دوهمه ګڼه، د ننګرهار ولايت د سوداګري او صنايعو څونه.

۳. مهدی، تقوی. (۱۳۹۰) فرهنگ واژگان... انتشارات بازتاب، تهران - ایران

4. GIZ-SPA(2014).Ethics and anti Corruption in PA. PA –M4, 4th term. Summer academy, teaching materials for Afghanistan PA Faculties' lecturers.
5. Richter, William. *et all* (2007). Combating corruption Encouraging ethics, New York.
6. Legvold, Robert. (2009). Corruption. The Criminalized State and post-soviet transaction, ISBN: 978-0-8157-0329-7
7. <http://en.wikipedia/wiki/corruption>

راپورونه او مطبوعات:

۸. دهشت صبح ورځپاڼی بیلابیلی گڼی

۹. د ارمان ملی ورځپاڼه

۱۰. نیویارک تایمز، د ۲۰۱۴ کال دنومبر یوولسمه

۱۱. له فساد سره د مبارزی د اداری د مامور (محمد طاهر شریفی)، د امنیت د مامور پگروال عبدالوهاب او د لوی څارنوال د نماینده عبدالوحد حکیمی یو راپور.

جامعه مدنی و ایجاد اداره سالم در افغانستان

پوهنیار فردین هاشمی

چکیده مقاله

{قدرت فاسد می کند، قدرت مطلق، مطلق فاسد می کند. لرد آکتون}

در تمامی سیستمهای حکومتداری مدرن موضوع تفکیک قوا و جلوگیری از خلق قدرت مطلقه از موضوعات مهم و اساسی به شمار می آید. تفکیک قوا می تواند تضمینی برای جلوگیری از فساد در حکومتداری و همچنین مانع سو استفاده از قدرت سیاسی از طریق اشخاص دخیل در امر سیاست بوده باشد.

در جوامع دموکراتیک مدرن عنصر دیگر که می تواند به کنترل و نظارت بر حکومت تاثیر فوق العاده داشته باشد وجود جامعه مدنی قوی و قدرتمند برای پیگیری منافع جامعه و پل ارتباطی میان مردم و حکومت می باشد. موضوع مقاله حاضر نیز به دنبال پاسخ به این سوال است که چگونه جامعه مدنی می تواند به ایجاد اداره سالم در افغانستان مدد رساند.

برای پاسخ به این سوال ابتدا نیاز به تعریف دقیق مفهوم جامعه مدنی داریم. سپس نیاز مند تفکیک مفاهیم جامعه مدنی سنتی و مدرن بوده که یکی از تقسیم بندیهای مطرح در مباحث جامعه شناسی معاصر بوده است. به تبع بحث در خصوص جامعه مدنی مدرن و سنتی باید به بررسی دولت مدرن و جامعه مدنی نیز بپردازیم و در نهایت در این مقاله به دنبال پاسخ به سوال هستیم که با توجه به مباحث مطرح شده چگونه جامعه مدنی می تواند به مبارزه علیه فساد اداری در جامعه افغانستان بپردازد.

مفاهیم کلیدی: جامعه مدنی، دولت مدرن، مبارزه با فساد اداری

مقدمه:

از اوایل دهه 1990 میلادی مفهوم جامعه مدنی از یک مفهوم مبهم و گنگ به موضوعی اصلی در علوم اجتماعی معاصر تبدیل گردید. بدین معنا که که پیش از این زمان مفهوم جامعه مدنی بیشتر از سوی نویسندگان چپ و عمدتاً مارکسیست به کار میرفت. اما مفهوم جامعه مدنی از دهه 1990 آزادانه توسط تحلیل گران علوم اجتماعی به کار گرفته شد به خصوص افراد فعال در حوزه کمک های بین المللی. میتوان چند عامل را به بروز این تحولات موثر دانست.

نخست اینکه آمریکا و بسیاری از کشورهای اروپایی در دهه 1990 علاقه مندی بیشتری به ترویج دموکراسی در خارج از مرزهایشان نشان دادند. فروپاشی شوروی زمینه گذار بسیاری از کشورهای اروپای شرقی را به سمت سیستمهای دموکراتیک فراهم ساخت. این دولتها تلاش نمودند با ایجاد تغییراتی در درون خود وضعیتی را ایجاد نمایند که هم برای مردم خود بیشتر قابل قبول بوده و هم در عرصه بین المللی از مشروعیت لازم برخوردار گردند. این موج تغییرات سیاسی فرصتی را برای دموکراسیهای صنعتی خلق کرد تا فعالانه نظامهای سیاسی شبیه به نظامهای خود را ترویج نمایند. این دولتها هنگام بررسی راهبردهای ترویج دموکراسی به مشارکت دادن و فعال کردن شهروندان توجه فراوانی نشان دادهاند چیزی که از آن به عنوان کمک به ایجاد یک جامعه مدنی فعال یاد می گردد.

همچنین سر خوردگی از عملکرد نهاد های دولت عاملی دیگر در بروز توجه بیشتر به جامعه مدنی بود. بنا رهبران سیاسی تلاشهای هماهنگی را برای محدود کردن کارکردهای حکومت و گسترش دادن حوزه های فعالیت بخش های خصوصی و غیر انتفاعی دنبال می کردند. در همین زمان فساد و نا کارآمدی بسیار ی از حکومتها در جهان در حال انکشاف، سازمانهای فعال در حوزه انکشاف بین المللی را بر آن داشت تا در این فرض که انکشاف نیازمند مداخله دولت است را مورد ارزیابی مجدد قرار دهند. بنا آنان به دنبال راههایی بودند تا نقش حکومتها را کمتر نموده و برخی طرحها و برنامه های انکشافی را به منظور کاهش فساد اداری در دولتها از طریق سازمانهای غیر دولتی مورد اجرا قرار دهند. مسیری که در افغانستان نیز در این خصوص پیموده شده تا حدودی زیادی به مانند سایر کشور های در حال انکشاف بوده است و دولت، کمکهای بین المللی، فساد اداری و نقش جامعه مدنی در کاهش فساد اداری داری برجستگی خاص بوده است.

همچنین نیازی به گفتن این مساله نیست که رواج مفهوم جامعه مدنی به مبهم شدن این مفهوم نیز منجر گردیده است. بنا برای درک دقیق تر نقش جامعه مدنی در کاهش فساد اداری در افغانستان نیازمند بررسی دقیق این مفهوم خواهیم بود.

تعریف جامعه مدنی:

تعریف جامعه مدنی کاری دشوار می باشد. زیرا این مفهوم انباشته از مفروضات نظری، مشکلات حل نشده و داوریهای ارزشی است. تعریفی که هگل فیلسوف آلمانی قرن 19 از این مفهوم ارایه کرده است اغلب نقل می گردد اما این تعریف در حال حاضر چندان رضایت بخش نیست. بر اساس این تعریف جامعه مدنی حوزه ای از سازمانها را در بر می گیرد که بین خانواده در یک طرف و دولت در دیگر سوی آن قرار دارند. این تعریف در ظاهر روشن و منطقی به نظر می رسد زیرا جامعه مدنی به معنای کل جامعه یا مجموع شبکه ها نهادها و روابط اجتماعی نیست بلکه بخشی از آن است. مشکل این است که چگونه میتوان این بخش را با میزانی از دقت تعریف کرد. اشاره به حوزه انجمن های داوطلبانه میان خانواده و دولت، مفهوم جامعه مدنی را به اندازه کافی روشن نمی کند. در این میان سه مشکل عمده وجود دارند که باید به آنها توجه کرد.

- 1- جدا کردن سازمانهایی که در واقع داوطلبانه هستند نسبت به آنهایی که چنین وضعیتی را ندارند.
- 2- تعیین این مساله که آیا همه سازمانهای داوطلبانه واقع در میان خانواده و دولت را میتوان مدنی خواند یا نه؟
- 3- تعیین اینکه آیا تفاوتی مفهومی میان جامعه مدنی و جامعه سیاسی آن قسمی که برخی می گویند وجود دارد یا نه؟

با توجه به بحثهای جامعه شناسی معاصر و آنچه در دهه 1990 اتفاق افتاده است تا حدود زیادی نوع تعریف هگل کمتر مورد توجه بوده است. بنا دشواریهای نظری درباره چگونگی تعریف جامعه مدنی سبب شده است بحث در میان فضای آکادمیک ادامه یابد. اما در این مدت سازمانهای دو جانبه و چند جانبه کمک رسان، حکومتهای کشورهای دریافت کننده کمک های دموکراسی و خود سازمان های جامعه مدنی، در انتظار نتیجه این بحثها نمانده و در عمل این مفهوم را تعریف کرده اند. سازمانهای دو جانبه و چند جانبه

کمک رسان در هنگام تصمیم گیری در این باره که به کدام سازمانها در چارچوب برنامه های ترویج دموکراسی کمک کنند به تعریف مرزهای جامعه مدنی می پردازند. تعریف این سازمانها از جامعه مدنی بر اساس امیزه ای از ملاحظات سیاسی و اقتضایات اداری استوار است. شرط سیاسی عمده ای که در نظر گرفته می شود این است که این گونه سازمانها باید فعالیتشان را بر آموزش مدنی و یا حمایت از اصلاحات دموکراتیک متمرکز کرده باشند. برنامه های آموزش مدنی به ویژه در کشورهایی که در مراحل اولیه گذار سیاسی هستند رایج است. این برنامه ها می کوشند مفاهیم اساسی دموکراسی را به مخاطبانشان منتقل کنند. ضمن اینکه اطلاعاتی درباره سازو کارهای سیاسی و نهادین نظامهای دموکراتیک در اختیار آنها قرار می دهند. آموزش مدنی در شکل پیچیده و پیشرفته تر خود همچنین، آموزشهایی را درباره فعالیت سیاسی در برمی گیرد، به این صورت که شهروندان ترغیب می شوند تا اقدامات سیاستمداران را به دقت بررسی کنند، برای پیشبرد اصلاحات بر آنها فشار آورند و با بهره گیری از رای خود، آنها را پاسخگو کنند. سازمانهای حامی در جامعه مدنی که حمایتهای بین المللی را جلب می کنند، محور کار خود را بر پایه حمایت از حقوق بشر، حقوق زنان، اصلاحات قانونی، اصلاحات قضایی و در برخی موارد حفظ محیط زیست گذاشته اند. بنا برای اینکه یک گروه بخشی از جامعه مدنی به حساب آید باید به یکی از این سازمانهایی که نامبرده شد، تعلق داشته باشد.

جامعه مدنی سنتی و جامعه مدنی مدرن

جامعه مدنی سنتی و مدرن

سازمانهای جامعه مدنی به رسم معمول، اشکال بسیار متفاوتی دارند و در این میان میتوان از سازمانهای بسیار غیر رسمی تا سازمانهای دارای ساختارهایی به شدت رسمی را پیدا کرد. در همه جوامع، سازو کارهایی نه چندان منظم اما به لحاظ فرهنگی مجاز درباره مبادله کار و پیوستن به تلاشها برای اجرای کارهای دسته جمعی بزرگ به چشم می خورند و این همان کارکردی است که در سازو کارهای منظم تر نیز به انجام می رسد. سازمانهای جامعه مدنی سنتی در مقایسه با سازمانهای جامعه مدنی مدرن، کمتر تخصصی و رسمی هستند. بسیار دور از ذهن است که این قسم سازمانها، سازمان دهندگانی تمام وقت یا دفاتری مشخص داشته باشند. حتی در کشورهای صنعتی و انکشاف یافته تخصصی شدن جامعه مدنی و بنا براین جدا شدن آن از جامعه به طور کلی پدیده ای است که پیشینه چندانی ندارد. جامعه مدنی مدرن به عنوان مجموعه ای از سازمانهای غیر دولتی تعریف می شود که مرزهایی مشخص دارند و به این واسطه از خانواده و در واقع از بقیه جامعه و همچنین از دولت جدا می شوند. عبارت (اعضای جامعه مدنی) به شمار نسبتا اندکی از افراد اشاره دارد که به چنین سازمانهایی تعلق دارند و اغلب برای این گونه سازمانهای غیر دولتی و نه برای همه شهروندان کار می کنند. جامعه مدنی سنتی چنین مرزهای روشنی ندارد اما در یک سر طیف در داخل جامعه بزرگتر ناپدید می شود و در سر دیگر طیف اشکال غیر دولتی از قدرت سیاسی را نمایان می کند. جامعه مدنی سنتی فعالیتهای مهمی را انجام می دهد که امروزه در حوزه مسیولیت دولت است.

جامعه مدنی و نقش آن در مبارزه با فساد اداری

یکی از کارکردهای جامعه مدنی مدرن نقش نظارتی آن بر عملکرد دولت و نهادهای وابسته به آن است. آنچه در افغانستان در 13 سال اخیر شاهد آن هستیم رشد جامعه مدنی با حمایت نهاد های گسترش دهنده دموکراسی است که فعالیتهای عمدتا جهانی داشته اند و یکی از حوزه های فعالیت آنان گسترش جامعه مدنی

و سازمانهای غیر دولتی در افغانستان به منظور رشد دموکراسی و پس از آن اصلاح فعالیتهای دولت در عرصه های سیاسی بوده است.

می شود گفت از نشانه های جامعه دموکراتیک وجود جامعه مدنی قوی است بدین مفهوم که در جوامع انکشاف یافته و دموکراتیک از مباحث اساسی جلوگیری از خلق قدرت مطلقه و دیکتاتوری ناشی از آن است. جامعه مدنی به حیث یکی از ابزارهای مهم در کنترل قدرت دولت و جلوگیری از خودگامگی افراد دخیل در سیاست بوده است و زمانی که صحبت از فساد اداری در یک سیستم دولتی به میان می آید اساساً جامعه مدنی دارای نقش اساسی برای جلوگیری از قدرت مطلقه و فساد ناشی از آن بوده است. به مفهومی دیگر پدیدار شدن جامعه مدنی به عنوان پدیده ای جدا از باقیمانده جامعه و دولت، بخشی از روند کلی تخصصی شدن کارکردها است که بر همه نهادهای اجتماعی و سیاسی تأثیر می گذارد. این تحول را به ویژه میتوان در بسیاری از کشورها دید. این روند تخصصی شدن کارکردها با رسمیت یافتن سازمانهایی همراه بوده است که این کارکردها را به انجام برسانند و موضوع مبارزه با فساد اداری به حیث یکی از این کارکردها جامعه مدنی می تواند نقش مهمی را در شرایط کنونی جامعه افغانستان داشته باشد.

منابع:

- 1- مسایل جهان سوم، پیتر برنلد، ویکی رندال، ترجمه: احمد ساعی، نشر قومس.
- 2- در آمدی بر جامعه شناسی، بروس کوین، ترجمه: منوچهر صبوری، انتشارات رستگار
- 3- جامعه شناسی سیاسی، حسین بشیریه، انتشارات سعید.
- 4- در آمدی بر جامعه شناسی سیاسی، احمد نقیب زاده، انتشارات سمت.
- 5- جامعه شناسی، آنتونی گیدنز، ترجمه: حسن چاوشیان، نشر نی.

نقش زنان در ایجاد اداره سالم در افغانستان

کریمه رسولی استاد پوهنخی اداره عامه پوهنتون ننگرهار

فشرده (Abstract)

شواهدی زیادی وجود دارد که ثابت می‌شازد که سهمگیری زنان در امور عامه ، خصوصا رول فعال آنها در مدیریت و اداره عامه نقش بسیار مهمی در کنترل و مهار ساز فساد اداری دارد. تحقیقی که از طرف بانک جهانی در ۱۵۰ کشور آسیایی، اروپایی و افریقایی انجام شد نشان داد که زنان بیشتر مورد اعتماد و کمتر اغشته به فساد اند. خصوصا در افغانستان که یک جامعه یی سنتی است و در آن نقش دین نیز زیاد است، تجارب نشان داده است که از نظر عقیدوی زنان به مقایسه یی مردان بیشتر معتقد و پایند به اوامر دینی اند. از طرف دیگر حجب و حیای طبیعی به زنان اجازه نمیدهد که دست به فساد بزنند. دلیل سوم اینکه محیط اجتماعی در افغانستان خیلی فاسد تر است نظر به محیط خانوادگی بنا بر این دختران بیشتر تربیت یافته محیط خانوادگی اند در حالیکه مردان با محیط اجتماعی سروکار دارند و تاثیر پذیر شده اند. محیط اجتماعی ما از مدت بیست سال باینطرف ورز تا روز در جهت منفی و نامطلوب روان است. از طرف دیگر زنان دارای عواطف انسانی اند یعنی موجود عاطفی است بنا این عواطف شان نیز اجازه نمیدهد تا رشوه اخذ نمایند. درین مقاله تاکید بر این شده است تا رول زنان در اداره عامه تقویه یابد. خصوصا در مکاتب، تدریس در مدارس دینی برای اناث، شفاخانه ها ، کتابخانه ها و دفاتر مالی باید به استخدام زنان توجه شود. هرگاه اگر زنان صاحب مشاغل مرغداری، خیاطی، پرورش گل و باغچه ، معلمی و غیره گردند میتوانند با اقتصاد خانواده کمک نموده و در صورت بهبود اقتصاد خانواده مردان مجبور به اخذ رشوه و سایر انواع فساد نخواهند شد.

دیدگاه ما برای آینده:

ایجاد یک جامعه بدون فساد که در آن اخلاق و سجایای انسانی حاکم بوده، کرامت انسانی مصون و به نورمهای قبول شده اجتماعی احترام موجود باشد. بوجود آوردن یک افغانستان باثبات ، صلح آمیز و آرام که در آن زنان با مردان بطور مساویانه از حقوق شان برخوردار باشند.

هدف:

- ایجاد اداره ی سالم و اصولی
- ارتقای مهارتهای مدیریتی در ادارات
- تقویه ی مفکوره مبارزه مشترک علیه فساد اداری و
- هدف نهایی ما تامین حقوق و جایگاه زنان در جامعه اسلامی است.

نقش زن در جامعه:

اسلام وظیفه مهمی را بردوش زنان نهاده که با پوشش و عفت کامل خود، از راههای انحراف و فساد جلوگیری کنند و برای ترقی و کمال خود و جامعه سعی و تلاش نمایند .

اسلام آموختن علم و دانش و نیل به مدارج عالیه اجتماعی، علمی، فرهنگی و سیاسی را بر زنان مجاز دانسته است و پیامبر عظیم الشان اسلام (ص) با يك جمله زیبا و رسا ، خط بطلای بر تمامی طرز تفکرهای جاهلی کشیده و فرموده است :

«طلب العلم فریضه علی کل مسلم و مسلمه» یعنی کسب علم و دانش بر همه مسلمانان (چه مرد و چه زن) واجب است.

بس بنابر این می توان گفت که مدیریت و مشارکت سیاسی و اجتماعی زنان مسلمان تازکی ندارد، بلکه بیشینه ای به قدامت

ظهور اسلام داشته و با بیروی از الگوهای زنان مبارز مسلمان و برمبانی اعتقادی دین مبین اسلام بوده و از معارف نابکتاب اسمانی جاویدان آن، قرآن کریم و سنت نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) و اهل بیت (علیهم السلام) تغذیه مگردد.

احساس مسؤولیت زن مسلمان نسبت به اوضاع جامعه و ایفای نقش در اصلاح آن برخاسته از نگرش قرآن کریم به جایگاه زن است. بنا براین کسی نمی توان نقش زنان در بیداری وحدت اسلامی را نادیده بگیرد. (۶:۲۳)

از منظر اسلام هم زنان میتوانند علاوه بر ایفای نقش بر ارزش همسری و مادری در خانواده، در تمامی امور جامعه خویش نیز نقش آفرین باشند در این دیدگاه یکی از تکالیف زنان ، همجو مردان، اصلاح جامعه است. در عرصه های اجتماعی، سیاسی، علمی و دیگر فعالیت ه، زنان مسلمان ، همانند مردان حق دارند با توجه به شرایط زمانی، به وظایف خود در قبال جامعه عمل کنند.

اگر زن از ایفای وظیفه نقش اجتماعی محروم شود از رشد اجتماعی او کاسته می شود و جامعه ای که زنان آن از رشد فکری و اجتماعی محروم باشند مسلماً جامعه رشد یافته ای نخواهد بود زیرا جامعه از اتحاد انسان های تشکیل میشود که با تربیت ها و فرهنگ های متفاوتی از خانواده ها شکل میگیرند و وارد اجتماع می گردند.

انسانها در تعامل باهم آداب ، سنت ها و نظام ها و قانون های خاصی را به وجود می آورند که در اثر پیوند با يك دیگر ما هیت اجتماعی پیدا می کنند. البته درین میان تفاوت های بین عملکرد زنان و مردان وجود دارد. از نظر عواطف و مسؤولیت شناسی زنان در مقایسه با مردان بیشتر دقیق اند، زنان بیشتر نظم پذیر و درمسایل باریک بین اند. دلسوزی و عواطف انسانی زن به او اجازه نمیدهد تا از نورمهای قبول شده اجتماعی با بیرون نهند.

در چگونگی شرکت زن در مسائل اجتماعی نظریات گوناگونی ابراز شده استکسانی که تمامی مسؤولیتهای زن را در نقش «مادر بودن» خلاصه میکنند، نقش عمومی او را نمیپذیرند. البته این انحراف در سایر جنبه های اجتماعی نیز به خوبی نمودار است. نقش زن در جامعه بالاتر از نقش مرد است، برای اینکه زنان و بانوان تحصیل کرده، علاوه بر اینکه خودشان يك قشر فعال در همه ابعاد هستند، قشرهای فعال را در دامن خودشان تربیت می کنند.

بنا بر این سعادت و سلامت هر جامعه در خانواده ها پی ریزی شود و انتقال ارزش های دینی، ملی، فرهنگی و اجتماعی در درجه اول به عهده ای خانواده ها به خصوص مادران است. از همین رو زنان که برورش یافته ی محیط خانوادگی اند و از ماحول جامعه (که متأسفانه طی سالیان اخیر محیط اجتماع جامعه ی افغانی جدا نامناسب و غیر قابل پذیرش است) دور و میرا اند. بنا زنان میتوانند در ایجاد اداره سالم و اصولی پیشقدم تر باشند.

نقش زن در اقتصاد:

زنان در اقتصاد نقش مهمی دارند، در حال حاضر، سهم زنان از کل نیروی کاری جهان بسیار بیشتر از سهم آنها در قرن گذشته است. اگر زنان بیشتر در زمینه های اقتصادی کار می کردند یا استخدام می شدند وضعیت اقتصادی جهان خیلی بهتر از وضعیت فعلی آن بود.

تأثیر عدم فعالیت های زنان در اقتصاد، در کشورهای در حال توسعه بیشتر از کشورهای پیشرفته بوده است و دلیل آن تبعیض جنسیتی است که باعث ایجاد محدودیت های شغلی برای زنان شده است. افزایش نرخ اشتغال زنان می تواند ثمرات اقتصادی قابل توجهی همراه داشته باشد. زنانی که کار می کنند در آمد به دست می آورند خدمات بیشتری خریداری می شود بر علاوه عرضه کار و تولید جدید، به میزان GDP نیز افزوده می شود. زنانی که شاغل نیستند، تنها در خانه کار می کنند و هر قدر کار و خدمات انجام دهند مانند مراقبت از فرزندان، نظافت و کارهای خانه، نه کدام درآمدی دارند، نه محصول کارشان به بازار عرضه می شود. چنین شغلی از نظر اقتصادی شغلی پنهان گفته می شود. اما اگر وارد عرصه ی تولید در کارخانه ها، مزارع و ساحات مالداري و تربیه پرند گان، خیاطی، صنایع کوچک دستی و غیره گردند، به مراتب نقش شان بیشتر میگردد، وقتی زنان در محیط منزل صاحب شغل ابرومندانه و وسیله ی معیشت گردند، اینها میتوانند با شوهران شان یکجا مصارف منزل را بوره نمایند بنا در صورت بهتر شدن وضعیت اقتصادی مردان مجبور به فساد نیگردند. (۷۸:۳)

نقش زن در سیاست:

زنان نیز با عنایت به این که نیمی از جامعه ی انسانی جوامع را تشکیل می دهند ، به طور یقین می توانند در فرایند مسائل اسلامی، سیاسی و فرهنگی مشارکت مؤثر داشته باشند. مشارکت سیاسی برای زنان، نه تنها یک آرزو، بلکه یک وظیفه ای اجتماعی است که اگر تاکنون نیز به آن عمل نمی شده بی اعتنایی بزرگی بوده است . البته زنان و مردان یک جامعه هر دو در ایجاد آن سهم بوده اند. تقویت مشارکت سیاسی زنان یک پل سرنوشت ساز برای توسعه ای اجتماعی کشور محسوب می شود. وقتی زنان در سیاست دخیل شوند صاحب نفوذ و رسوخ شده، اجازه نمیدهند فساد توسعه پیدا نماید.

زن و اداره:

زنان حق دارند تا با استفاده از حقوق حقه شان که در قوانین الهی و مدنی هر جامعه تذکر یافته است، منحصت فرد فعال و متکی به خویش در اجتماع ظاهر شده و در همه بخش ها (سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، اداری....) سهم داشته باشند.

نقش و مشارکت زنان در امر تحقق آرمان ها، اهداف و نیاز های جوامع مترقی امروز کلیدی و ارزنده است. هرگاه ما این تحقق آرمان ها را توسعه همه جانبه در سطح کشور بدانیم، پس بدون مشارکت زنان در اجتماع، این توسعه سراسری امکان پذیر نیست، چون پیامد های مقید آن خیلی ها عمیق و گسترده است که نیاز به مشارکت همه جانبه و عملی از سوی هر دو گروه جامعه (زنان و مردان) دارد. این در حالیست که زنان نسبت به مردان باوجدانتر عمل نموده در بهبود نظام وارد عمل شده و مورد حمایتی جامعه قرار میگیرند، به این ترتیب فاصله ی ایجاد شده زبین نظام و مردم ازبین میرود و این خود یک نشانه ی از نظام سالم است.(۹۳:۱)

از طرف دیگر مشارکت مساویانه ی زنان و مردان در امر پیگیری اهداف و آرمان های مورد نظر سازمان یا اداره اهمیت زیاد دارد و به ویژه زنان نقش اساسی را در راه رسیدن به اهداف سازمان های اجتماعی و اداری ایفا می کنند.

تحقیقات نشان داده که نقش زنان در سازمان ها متفاوت است، اما در بسیاری از جوامع و از جمله جامعه ما، وقتی سخن از اشتغال زنان به میان می آید، ذهنیت ها ناخودکاه به سوی وظایف محدودی سوق پیدا می کنند. گویا زن ها به غیر از وظایف سبک و آسانی نمی توانند شغل های دیگری احراز کنند. از دیدگاه تاریخی

همواره زنان در پست های قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اندکارهای تکراری انجام دهند. اغلب آن ها در پست های به عنوان "دستیار مدیران" انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسؤولیت های مدیران را برعهده داشته. مدیران زن کمتر درگیروظایف مسلکی و تخصصی سازمان ها بوده‌اند. از آن جایی که زنان نتوانسته اند در این ائتلاف برای خودجایگاه مناسب بیابند، از این رو فاقد قدرت سازمانی می باشند. از دیدگاه مدیریتی امروز در سازمان ها، داشتن کارهای چالشی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است و درپیشرفت کاری و بهبود سطح انگیزه ای کاری افراد سازمانی نقش موثری دارد. از این رو باید گفت زنان معمولاً در سازمان ها فاقد مشاغلچالشی هستند. بررسی ها نشان میدهند که زنان به امنیت در کار، بیش از حقوق و فرصت ، اهمیت می دهند.

همچنین زنان برای نقشی که شغل شان در اجتماع دارد، اهمیت بیشتر قایل هستند. بنابراین مشاغلی مانند: دند پزشکی، چشم پزشکی و طب که خدمات ارزندگی به جامعه می رسانند مطوب زنان هستند. در مقابل زنان کمترین رضایت رامشاغلی مانند: خدمات، تهیه غذا، فروشنده گی ، کارگری درخط تولید، سکرتر و دستیار اداری دارند.

ایا زنان می توانند رهبر باشند؟

هم اکنون رهبران زن بیشتر در عرصه ای سیاست وجود دارند. و مدیران آینده افرادی خواهند بود که به توسعه وتشویق ارتباطات غیر رسمی و مشارکت فعالانه ای رو به گسترزش خواهند اندیشید و از تحول و تغییر استقبال خواهند کرد. به جا به جایی فرهنگ ها و مردم و فعال کردن ومشارکت آن ها کمک خواهند کرد و " فرهنگپزیرنگی " و "مراقبت" راگسترش خواهند داد. این ها همه ویژگی هایی استند که به زنان نسبت داده می شوند. (۹۹:۱)

دیدگاه مدیریتی زنان

دیدگاه مدیریتی زنان دیدگاه مدیریت مشارکتی و توافقی است. بر این اساس باید گفت :

- زنان در قدرت نخشیدن وتشویق کردن کارکنان دقیق عمل می نمایند.
- رفتار زنان به نوعی است که ارتباطات بیشتری را با کارکنان تامین می نمایند.
- رهبران زن در واکنش نشان دادن به درخواست های کمک، بهتر و سریع تر عمل می نمایند.
- زنان معمولاً دارای دیدگاه می باشند که جامعه تشکیل شده از افراد متفاوت است.

- زنان در تشخیص مشکلات سریع و صحیح عمل می نمایند.
- زنان معمولاً تصمیمگیرنده‌گانی سریع نمی باشند. (۱:۱۰۱)

مدیران زن ، کلیدی برای موفقیت

داشتن يك مدير زن در اداره یا سازمان چانس موفقیت را بیشتر می کند. تحقیقات جدید نشان میدهد که تجارت ها، سازمان ها و شرکت هایی که توسط زنان مدیریت می شوند بیشتر به سمت موفقیت می روند تا تجارت هایی که تمام تیم مدیریتی آن را مردان تشکیل می دهند. روش های مدیریتی زنان به طور بالقوه بیشتر می تواند برای يك تیم مدیریت، هماهنگی و بازدهی وجود آورد.

زنان مدیران موفق خواهند بود

کریستوفر کلارک مدیر يك شرکت بزرگ عقیده دارد که: زنان حین انجام چند وظیفه به طور همزمان، عملکرد خوب و دقیقی دارند و هنگامی که به کار مشغول اند از درك عاطفی بالای برخوردارند و می توانند احساسات افراد را به خوبی درك نمایند. زنان مدیر ، می توانند افراد را مورد ارزیابی قرار داده، احساسات و خشم خود را نسبت به دیگران کنترل کنند . و همچنین زنان می توانند نقش بسیار برارنده در اصلاح (ریفورم) اداره داشته باشند. (۱:۱۰۱)

مرور بر وضعیت زنان افغان:

وضعیت زنان افغان در حال حاضر در مقایسه با سایر کشورها قناعت بخش نبوده ، خصوصاً در راستای پیشبرد امور صحت ، تعلیم و تربیه ، وضعیت اقتصادی ، رعایت حقوق ، مشارکت عامه و امنیت. یک رشته از عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، امنیتی و محیطی جهت محدود ساختن تلاش های زنان بمنظور رعایت حقوق و مشارکت شان در زمینه انکشاف جامعه در کشور ادامه دارد . بدبختی درین است که هرگاه اگر زن علیه فساد، خرافات و جهل صدا بلند نموده است، بشکلی فجیعی این صدا خفه شده است مثال آن حادثه ماه حوت سال ۱۳۹۳ در منطقه ی شاهدوشمیره و سایر نقاط کشور است. درحالیکه این صدا ها کاملاً اسلامی و انسانی اند. در میان چالش های عمده که زنان با آن مواجه اند میتوان از خشونت ، تبعیض و عدم حضور گسترده آنها در موقف های رهبری در سطح کشور نام برد . (۴)

پس به منظور بهبود وضعیت زنان ، کاهش فقر و آسیب پذیری آنها در مقابل عدالت، این چالش ها باید رفع گردد و ضرورت به طرح و تطبیق یک پالیسی روشن در بخش جندر میباشد. زن به حیث نیمی پیکر جامعه افغانی در روندهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جوامع نقش موثری دارند. و مشارکت زنان در این روند هاتوسعه را موثرتر می سازند.(۴)

نقش زنان در ادارات دولتی از موضوعاتی گسترده است طبق سرشماری سال ۱۳۹۰ نقش زنان در روند کاری در افغانستان افزایش یافته است و حالات به طرح چند دیدگاه در مورد حضور زنان در ادارات می پردازیم.

1. دیدگاه منفی نسبت به اشتغال زنان:

طرفداران دیدگاه منفی بدون هیچ تجربه علمی با اشتغال زنان مخالفت دارند به نظر انها زن شاغل زنی است که مثلاً به اداره میاید وقت گذارانی میکند و مزاحم کار دگران می شود پس بهتر است در خانه کار نماید.

2. دیدگاه مشروطه نسبت به اشتغال زنان:

در این دیدگاه مشارکت زنان مورد پذیرش ولی مشروط است بطوری که شغل مقام مادری زن و تربیه فرزندان را تحت شعاع خود قرار ندهد.

3. دیدگاه مثبت نسبت به اشتغال زنان:

اکثراً متعقد اند که باید زمینه برای فعالیت و اشتغال زنان در زمینه های مختلف وجود داشته باشد. اشتغال زنان از مسائل مهم هر جامعه می باشد اگر زنان در امورات جامعه مشارکت داشته باشند نصف از جمعیت که غیر فعال است فعال می گردد.

قسمی که اشکار است افغانستان که سال های متمادی با هیولای درنده جنگ دست و پنجه نرم کرده و مدت ها است که طعم تلخ از عقب مانی کاروان پیشرفت و ترقی در همه عرصه ها علمی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و اداری را تجربه کرده، حضور فعال و مشارکت زنان حتمی است. (۵)

افغانستان کشوری است که اکثریت مردم آن حساسیت ویژه بی در رابطه به حضور زنان در اجتماع دارند و در واقع حضور زن در اجتماع را زیر پا کردن ارزش ها (ارزش هایی که خود شان فکر می کنند و به آن معتقد اند) از سوی آنان می دانند، اما آنچه مسلم است، اداره عامه افغانستان که شدید ترین صدمه ها را متحمل شده و بیشتر از هر بخش دیگر نیاز به دوباره سازی و احیای مجدد دارد. امروز بدون سهم فعال و مشارکت واقعی زنان در پهلوی برادران شان، نمی تواند دو باره برپا بایستد.

زن، عضو کامل و مستقل جامعه است. از نظر کمالات مشترک انسانی، فرقی میان زن و مرد وجود ندارد. پس سهم شایسته و فعال زنانی وظیفه شناس و متقی در اجتماع به خصوص اداره عامه افغانستان از یکسو ایشان را در رسیدن به حقوق شان که از سوی قوانین آسمانی و شرعی افغانستان نافذ شده، رهنمود می شود و از طرف دیگر زنان می توانند نقش شان را در راه رسیدن به کاروان تمدن جوامع پیشرفته ادا کنند و با قافله پیشرفت و ترقی جوامع دیگر، همگام شوند.

امروز که مآشاهد حضور هر چه بیشتر زنان افغان در اداره عامه هستیم می بینیم که شگاف های جنسیتناحدی کاهش یافته است و زنان در حوزه های مختلف و حتی سمت های تخصصی و مدیریتی به کار گماشته شده اند.

اداره عامه افغانستان نیز تا آن جایی که توانش است، کوشش می کند تا از طریق معرفی زنان در کارگاه های آموزشی کوتاه مدت و درازمدت در داخل و خارج کشور، به آنان ارتقای ظرفیت بدهد و زمینه را بیشتر از پیش، برای ترقی آنان آماده سازد، چنانچه هم اکنون زنان زیادی در بخش های مختلف اداره عامه افغانستان، مصروف فعالیت هستند.

اداره خدمات ملکی متعهد به تقویت سیستم انکشاف مساوی بشری در وزارت ها و اداره های مستقل دولتی می باشد. به همین ملحوظ، پالیسی برابرچندر را طرح نموده که درباره محیط کاری از هر نوع خشونت، آزار و اذیت تاکید می کند، در حالیکه فرصت های مساوی را برای انکشاف هر دو گروه زنان و مردان مساعد ساخته در مورد فراهم آوری برنامه های ارتقای ظرفیت و فرصت های آموزشی خاصاً برای زنان، به خاطری که آنها از کار کردن و برنامه های ارتقای ظرفیت در سال های گذشته محروم بوده اند

واین باعث حضور اندک زنان در سهم گیری در اداره ملکی افغانستان و پست های تصمیم گیری شده، گردیده است. (۵)

هنوز هم تا توجه به بافت جامعه سنتی افغانستان، اکثریت بانوان در مشاغل رسمی حضور نداشته و اغلب به خانه داری یا مشاغل غیر رسمی اشتغال دارند.

باید توجه داشت که در این جامعه، مشارکت زنان و گسترش نفوذ فعالیت آنها در استفاده از توانایی ها و استعداد های زنان برای پیشرفت اهداف توسعه همه جانبه بسیار مهم بوده و در روند حرکت برای بهره برداری از این نقش، باید از همه نیروهای بالقوه زنان افغان، استفاده خوب صورت گیرد.

پسبردولت و اداره عامه افغانستان لازماست تا زمینه های کاری را هرچه بیشتر و بهتر برای رشد این قشر زجر دیده که در همه عرصه های مختلف صدمه های فراوانی را به عناوین مختلف متقبل شده اند فراهم سازد تا باشد با تلاش های پیگیرانه زنان در مشارکت با مردان، راه های رشد و توسعه سراسری در کشور جستجو و دریافت شود.

فرصتها

بیش از گذشت بیست سال از ایجاد حاکمیت نوین تا اکنون تغییرات مثبت در وضعیت زنان افغان به چشم می خورد. دختران به مکتب و پوهنتون می روند، زنان در بسیاری از نقاط عمدتاً در کابل کار می کنند.

زنان افغان با توجه به نیازمندی های جامعه امروزی، دست به فعالیت های بیشماری در عرصه های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و نظامی میزنند و با این کار، از یکسو وجود خویش را به عنوان نیمی از پیکر جامعه به اثبات میرسانند و از جانب دیگر به دلیل شرایط اقتصادی و مشکلات معیشتی، حاضر به پذیرش مسوولیت های اجتماعی در کنار سایر مسوولیت های خانواده گی شده اند. زنان باید در محیط منزل بتوانند به مشاغل دست یابند مانند خیاطی، تربیه مرغ، صنایع دستی و غیره.

در حال حاضر زنان درکنار فعالیت های دیگر موفقیت های چشم گیری در عرصه تجارت کسب کرده اند.

چالشها:

ناامنی

وضعیت بی ثبات امنیتی مانع مشارکت زنان و مؤثریت پیشرفت کاری آنانیکه برای پیشرفت و ترقی زنان کار میکنند میگردد ، این ناامنی به انکشاف ظرفیت زنان که بتوانند خدمات مؤثری را برای عامه مردم انجام دهند شدیداً لطمه وارد میکند ، نبودن امنیت ، فشار و آشفتگی روانی پیدا میکند و این آشفتگی باعث ایجاد مانع در کارکردهای اجتماعی و تولیدات اقتصادی مردم میگردد

منابع ناکافی تخنیکي ومالي

مح دودیت ها در منابع تخنیکي و مالي یکی از چالش های عمده در راستای تلاش های حکومت در قبال تعهدات اش مبنی بر جندر است که در رابطه نه تنها ظرفیت ها ضعیف است ، بلکه دیگر مهارت های فنی که برای شامل سازی جندر بسیار ضروری است مثل پلانگذاری، ایجاد پالیسی ، برنامه ریزی وغیره نیز ضعیف میباشدند. ایجاد ظرفیت وارتقاء ظرفیت جندر تنها به صورت یک آموزش شاید انجام نگردد بلکه باید در داخل کورس های فنی برای افراد مسلکی در دولت جاسازی شود.(۲:۲۶)

کمک های انکشافی باید شامل یک مولفه در مورد انتقال ظرفیت مخصوصاً برای زنان در در رابطه به شامل سازی جندر باشد .

مقاومت اجتماعی و نهادی :

موقعیت زنان در افغانستان تا حدی قابل ملاحظه ای در طول تاریخ که آنها تحت انقیاد وسوء استفاده قرار داشته اند ، تضعیف شده است اگر چه تغییرات مهم در مشارکت زنان در عرصه اجتماعی رونما گردیده است ، ولی این تغییرات بیشتر در مرکز بوده نه در سایر ولایات . وضعیت میلیون ها زن مخصوصاً در ولایات دور افتاده همچنان بسیار رقت بار میباشد . امید وانتظار زنان برای پیشرفت مغشوش بوده وبا مقاومت مردم و نهاد های که باید مفهوم توانمندی زنان و عدالت جندر را بپذیرند مواجه میباشد.

سهام سمبولیک

در حالی که سهم زنان در بخش ادارات و رهبری جامعه بالاتر از 21 درصد نمی باشد، اما آگاهان معتقد هستند که همین سهم 21 درصدی هم سمبولیک و نمادین می باشد. به باور آنها، حکومت برای این که به جامعه جهانی نشان دهد که اعتقاد به حقوق زن و رعایت اصل جندر دارد، این پست ها را به شکل نمادین

در اختیار زنان قرار داده است؛ و اگر نه این پست‌ها به زنان نمی‌رسید. اما حکومت همیشه مدعی است که طی ده سال گذشته، کارهای زیادی برای زنان انجام داده و پست‌ها و موقعیت‌های مختلفی را در اختیار آن‌ها قرار داده است.

در میان زنان همیشه این انتقاد مطرح بوده است که کمسیون اصلاحات اداری موفق نشده که به شکل متوازن، زنان را در ادارت جذب نماید. به عقیده آن‌ها، این کمسیون، به جای این که در کاهش فساد در پروسه جذب کارمندان دولتی موفقانه عمل کرده باشد، فساد را توسعه بخشیده است. از سویی هم، شماری از زنان شاکی هستند که آمرین مرد با ماموران زن در محیط کار، با خشونت رفتار می‌کنند

موانع بر سر راه پیشرفت

با وجود تلاش‌ها برای سهم بیشتر زنان در سطوح رهبریت هنوز هم در بعضی از نقاط کشور، رسم و رواج‌های اجتماعی، مانع مشارکت زنان در فعالیت‌های اجتماعی می‌گردد. اما در عین حال، فساد اداری و رقابت ناسالم مردان با زنان در رسیدن به پست‌های رهبری‌کننده، چالش‌های دیگری است که میزان مشارکت زنان در فعالیت‌های اجتماعی را کاهش می‌دهد. (۲۶:۲)

فرهنگ و نسبت حاکم در جامعه

فرهنگ و سنت از عوامل و موانع اساسی جامعه ما به شمار می‌روند که نمی‌گذارند زنان خاطر به کار کردن در ادارات شوند.

عادت و رسوم رزش‌ها و باورهای فرهنگی مروجه جامعه ما تاثیرات منفی بر میزان فعالیت‌های زنان دارند.

فساد اداری مانع بزرگ

در کنار رسوم و عنعنات اجتماعی و تبعیض در برابر زنان، فساد اداری نیز مشکل دیگری است که زنان از آن شکایت دارند و بسیاری اوقات در امور اداری مانع پیشرفت آنها می‌گردد. وجود و گسترش فساد اداری سبب می‌شود تا زنان افغان آن‌گونه که لازم است به حقوق اساسی و اسلامی خود دست نیابند.

کاهش فساد اداری تأثیر مستقیم در میزان افزایش حضور زنان در ادارات دولتی دارد؛

برای از میان برداشتن این پدیده باید اصلاحات اداری تقویت شود، کار به اهل کار سپرده شود و حکومت و مسولین باید به سهم زنان در اجتماع و گماشتن آنان در پست‌های مهم کلیدی توجه جدی نمایند.

نتیجه:

در کل می‌توان چنین نتیجه گرفت که حضور و مشارکت زنان در بخش‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... زمانی تامین می‌شود که فرصت‌های آموزشی برای آنان در سراسر کشور مهیاشده و تغییرات فکری و فرهنگی در جامعه نسبت به زنان به وجود بیاید، در غیر آن ما شاهد بدتر شدن وضعیت خواهیم بود.

پیشنهادات

ما میدانیم که جامعه ی افغانی یک جامعه مذهبی و سنتی است، ولی میتوان از ارشادات اسلامی در آگاه ساختن مردم کار گرفت و احکام الهی را به مردم توضیح بدهیم. وظیفه ی ملا امامان است تا در مساجد علیه پدیده ی شوم فساد تبلیغ نمایند و برای تعلیم دختران احکام قران را بیان نمایند، باید به کار های دستی زنان مارکیت بهتر آماده شود، در رسانه ها تولیدات صنایع زنان انعکاس یابد و هموطنان ما از صنایع دستی خواهران شان خریداری نمایند. امپوریم صنایع ملی کشور باید این وظیفه را انجام دهد. به مرغداری، تربیه گل و باغچه که زنان بشکل بسیار خوب در آن کار کرده میتوانند توجه شود این ساحه مربوط وزارت زراعت افغانستان است. وزارت معارف عوض صدها معلم مرد که فاقد اسناد رسمی فراغت از پوهنخیهای تعلیم و تربیه، دارالمعلمین و پوهنتون اند باید دختران تحصیل کرده را استخدام نموده و معلمان بی سند را به ساحه ی خدمت نظامی و دفاع از وطن و سایر ساحات معرفی نمایند تا انجام خدمت نمایند.

ماخذ

۲. مجلات جامعه مدنی، نشریه ی مجما، کابل – افغانستان، سالهای مختلف

۳. راپور ها و تحقیق دفتر واحد تحقیق و ارزیابی د فغانستان

۴. مصاحبه با عده ی از محصلان اناث پوهنتون ننگرهار

۵. گزارش وزارت امور زنان ج.ا.ا.

برشنا سروري

پوهنتون ننگرهار

نقش جامعه مدني در ايجاد اداره سالم در افغانستان

مقدمه

جامعه مدنی متشکل از جامعه سیاسی است وجود ان وابسته به دولت نیست، اما بدون موجودیت دولت شفافیت جامعه مدنی کاری دشواری است. مشخصات جامعه مدنی را روحیه تفاهم، حسن معاشرت، تساند و تحمل، همدیگر پذیری، رفع خشونت، حل اختلافات از طریق مذاکره و مفاهمه تشکیل میدهد. هر قدر روحیه گذشت و تفاهم در جامعه مدنی بیشتر باشد. به همان اندازه اهداف جامعه مدنی زمینه تطبیق بیشتر پیدا میکند. یقیناً کشورهای که دارای جامعه مدنی پیشرفته اند، به زنده گی صلح امیز تری دست یافته اند، آنها فساد را به خوبی محو نموده اند. در زیادتز موارد همکار دولت اند، ولی در حالاتیکه دولت به اشتباهات روبرو میشود، جامعه مدنی منحيث یک وسیله فشار دولت یا سازمان بزرگ سیاسی جامعه را رهنمون میگردد، زورگویی ها را جواب میدهد و مردم را علیه فساد متحد و آگاه میسازد. در جامعه مدنی افراد ان

تنها به فکر منافع شخصی خویش نمی باشد، بلکه منافع عامه را ترجیح می‌دهند، از آن جمله بر علیه فساد که بنیان مادی و معنوی جامعه را بر باد می‌دهد، مبارزه مینمایند. نقش جامعه مدنی بیشتر دین مورد متحد کننده، آگاهی دهنده و هوشدار دهنده است. آنها نه تنها متوجه وقایع امروز اند، بلکه پیرامون اهداف مشترک اجتماعی نیز فکر میکنند. جامعه مدنی از نقش اصلاحاتی در اقبال نظام سیاست دفاع میکند. عمدتاً جامعه مدنی پدیده اجتماعی است، اما بدون موجودیت دولت، نظام و حکومت، اهداف این جامعه تحقیق نیابد.

تعریف جامعه مدنی

جامعه مدنی فرهنگ سازش برای توافق است این جامعه قانونمند روابط بین حکومت و مردم و رابط افراد با حکومت را طور رضاکارانه و هدفمندانه تنظیم میکند، مدافع قانون است، آینده خوشبخت را به مردم ترسیم مینماید و در روشنی و متحد ساختن اذاهان عامه یاری میرساند.

مفهوم جامعه ای مدنی به رغم ابهام و جدل برانگیز بودن آن، به عنوان حوزهء تجمع و فعالیت های رضاکارانه میان خانواده، جامعه و دولت از جایگاه برجسته و برآورنده ای در گفتمان سیاسی معاصر و گذشته برخوردار بوده و است. این مفهوم به خاطر تحولات بنیادین در سیاست بین المللی، پایان جنگ سرد و اتخاذ سیاست گسترش دموکراسی از سوی کشورهای غربی در دهه اخیر قرن بیستم، سمت و سوی تازه ای اتخاذ کرده و با یک تغییر چشمگیر معانی جدیدی به خود گرفته و نقش برآورنده ای در روند گذار به سوی دموکراتیزه شدن/مردم سالاری را ایفا نموده. جامعه مدنی به بستری از کردارهای مشترک غیر تحمیلی ماحول منافع، اهداف، ارزشهای مشترک گفته میشود. در تئوری قالبهای نهادینه آن با دولت، خانواده، بازار متفاوت است. هرچند که در عمل مرز میان دولت، جامعه مدنی، خانواده و بازار پیچیده، نامشخص و محل مناقشه است. جامعه مدنی عموماً شامل طیف متنوعی از فضاها، عاملین و قالبهای نهادینه است که در درجات مختلف تشریفات، استقلال داخلی و قدرت قرار دارند. سکتور خصوصی، روشنفکران منفرد، منتقدین، نویسندگان و احزاب سیاسی همه اعضای جامعه مدنی اند، ولی اگر هر گاه حزب سیاسی به قدرت برسد، دیگر عضو جامعه مدنی نیست. یعنی نیروی سیاسی نمیتواند خود را عضو جامعه مدنی جا بزند. (۲)

خاصتا رول جامعه مدنی در بهبود وضعیت اداره عامه این است که هدف قانون اساسی تعیین و استقرار ضوابط حقوقی در اداره و جامعه تامین گردد از تطبیق، انفاذ، اعتبار و حیثیت قانون دفاع گردد، تا

شرایط زیست باهمی افراد جامعه را در کنار هم فراهم آورد، روابط و مناسبات اجتماعی را تنظیم و تحقق بخشد. در جامعه مدنی همه افراد در برابر قانون مساوی و از حقوق یکسان بهره مند اند. هدف از تدوین قانون اساسی در حقیقت درج نورم ها و ضوابط در آن وثیقه ملی میباشد که تمرکز قدرت در دست یک فرد و یک مرجع خاص مانع میشود. همین است یک خصوصیت بارز اداره عامه.

در افغانستان طی ۱۲-۱۰ سال اخیر جامعه مدنی معرفی شد، تشکل یافت، توسعه یافت و تجربه ثابت نمود که نقش نهاد های جامعه مدنی در اکثر مسایل بسیار مثبت بوده، کارهای بسیاری انجام داده و جامعه مدنی به ویژه در زمینه آگاهی دهی به مردم بسیار موفق بوده است. برخورد دولت با نهادهای مدنی "برخورد کاملاً سیاسی و مقطعی" بوده و دولت هر زمانی که لازم دیده یا "درمانده شده و خواسته که با طرحی از سوی نهادهای مدنی حرکت کند. سیاست‌های مقطعی و پروژه ای" دولت باعث شده که نهادهای جامعه مدنی به قدر کافی نیرومند نشوند و ضعیف بمانند، اما اینک مبارزه بسیار هوب و مسالمت آمیز درین مامون و ارمان خوب دوام دارد. ولی تا هنوز هم نهادهای مدنی نتوانسته اند به گونه درست به وظایف خود از جمله بالا بردن سطح آگاهی مردم در باره حقوق هموطنان ما عمل کنند که این هم مربوط مدیران نهاد بوده و از طرف دیگر دولت هم نقش درست بازی نه نموده است.

به همین ترتیب قانون یعنی چارچوبی که تصمیمات دولت به حدود آن محدود و در نتیجه قابل پیشبینی باشد وجود نداشت هر چند احکام و اوامر و مقررات معمولاً در زمینه زیاد بوده ولی قانون عبارت از رای دولت بود که توانسته هر لحظه به آن تغییر دهد. چنانچه حالا نیز هر وقت که دولت مردان خواسته اند از قانون به نفع خود، خانواده و یاران خود استفاده کرده اند حتا دولت در مورد فساد اداری از خود دفاع دروغ‌گویانه نموده و به خواستهای جامعه مدنی در مورد مبارزه علیه فساد جواب قانع کننده نداده است.

جامعه مدنی حرکت گذار به سوی مردم سالاری/دموکراسی از یک روند پیچیده و دراز مدت تغییرات تاریخی سود میبرد گذار به سوی مردم سالاری/دموکراسی نه از سوی نخبگان که بر اثر تغییر در ساختار قدرت شکل میگیرد. هر فردی در یک ساختار ویژه ای بزرگ میشود، و این ساختار طرزتفکر و مسیر زندگی وی را شکل میدهد، در واقع تغییرات این ساختارهاست که در فکر و اندیشه افراد تغییر می‌آورد. به اساس این نظریه، روابط متقابل و تعامل برخی از ساختارهای قدرت، چون اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، جامعه را به صورت مرحله وار و تدریجی به سوی مردم سالاری/دموکراسی سوق میدهد. همچنان، عدۀ زیادی از محققین جامعه شناسی حکم بر این دارند که اساسات تحقق جامعه مدنی بر ارکان ذیل متکی است :

- 1- قانون مداری
- 2- کثرت گرایی
- 3- سازمان یافتگی
- 4- مشارکت پذیری
- 5- تفکیک قوای سه گانه

نقش و جامعه مدنی در اداره سالم و رفع فساد

جامعه مدنی بر اوضاع سیاسی، اخلاقی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی از لحاظ معنوی و اخلاقی تأثیر داشته و بالای ادراک دولتی و روابط بین ادراک و چگونگی حل مشکلات بین این ادراک تأثیر دارد و توانسته بسا مشکلات را درین مورد حل نمایند. همچنان طرق حل مشکلات مردم را با ادارت مورد مشوره قرار داده و راهای بیرون رفت ارین مشکلات را نشان داده است. از لحاظ سیاسی جامعه مدنی عواملی را خنثی نموده که باعث در خطر واقع شدن منافع ملی میگردد، در حفظ منافع ملی مردم را بسیج میسازد. از لحاظ امنیت دوشادوش دولت میرزمد. تا حد نهایی کوشیده است تا جلو فساد را بگیرد و فساد گران را رسوا سازد. جامعه با آگاهی از احکام قانون در ایجاد مدیریت موثر و نظام سالم و اداره مبرا از فساد تلاش میورزد و تمام عواملی را روشن ساخته است که باعث بی ثباتی و زور گویی ها میشود، میکوشد که اقتشار محروم و آن افراد که در حاشیه قرار دارند متضرر نشوند و از حقوق شان دفاع مینماید، خصوصاً رد مورد حقوق زنان و رول آنها در اداره مبارزه بی امان نموده است. امروز آنچه از آثار تمدن و پیشرفت و حضور فعال زنان می بنیم تماماً از اثر فعالیت جامعه مدنی و افراد آگاه و روشنفکران واقعی جامعه ما است.

رول جامعه مدنی در اداره سالم چیست ؟

جامعه مدنی به مجموعه از نهاد ها و اشخاص حقیقی و حکمی اطلاق میگردد. شخصیت های ملی، روحانیون، چهره های متفذ و روشن فکران فعال که خارج از تشکیلات دولت در راستای تحقیق اهداف عالی انسانی، خدمت به مردم و در دفاع از حقوق مردم عمل می نمایند. بعضی ها ارگان های دولت را نیز جز نهاد های جامعه مدنی میدانند جامعه مدنی یک ساختار قانونمند است که شهروندان کشور را در برابر قانون دارای حق

مساوی میدانند، در صدد برتری هیچکس بر دیگری در این جامعه نیست، در تلاشهای آنها بی تفاوتی نسبت به قانون وجود نداشته جامعه مدنی جامعه قانون مدار است. نهاد های جامعه مدنی قانون را همیشه تطبیق میکند، در طول تاریخ بشریت وقتیکه جامعه از حالت وحشی به حالت پیشرفته و مدنی پاگذشت و پیرو کامل قانون شد دیگر به معراج بشریت رسیده هیچ مشکل برای کشورها بوجود نیامید، ولی بعضا مشکلات مردم در این است که بعضی زورمندان، جاهلان، متعصبین و واپسگرا هابه رعایت قانون سر نمی گذراند، باید قانون رعایتی گردد. حال سوال پیدا میشود که این قانون راکی هامينوسید و به تصویب می رساند و ماهیت این چیست و به چی چیزهای احترام میگذارد. از جمله قانون اساسی کشور ما که الله الحمد یک قانون مبنی بر احکام قرآن است و در تصویب آن علمای دین نقش داشتند و در اجرای احکام الهی تاکید مینماید. از لحاظ تاریخی سیر جامعه مدنی قرار ذیل است. (۲)

مبانی فلسفی جامعه مدنی که در دوره یونان شکل گرفته است

مبانی حقوقی جامعه مدنی که در دوره روم شکل گرفته است

و سنتز این دو، یعنی جامعه مدنی معاصر یا امروزه به وجود آمده است

نتیجه این بحث آن است که پیش از تشکیل دولت مدرن در غرب جامعه مدنی وجود داشته است و از این رو دقیقتر آن است که گفته شود حکومت های مدرن غرب منبع مشروعیت خود را در جامعه مدنی یافته اند که تجربه روم بنیادهای حقوقی و تجربه یونان باستان بنیادهای فلسفی-اخلاقی و تجربه سده های میانی بنیادهای دینی و تجربه سده بیستم بنیادهای سازمانی آن را تشکیل می دهند. در اروپا جامعه مدنی بشکل طبیعی پذیرفته شد و مردم از روی عقل و دانش انرا قبول نمود، در حالی که جامعه مدنی در افغانستان با اکراه و اجبار معرفی میگردد، باید به مردم بخوبی فهمانده شود. می توان گفت که در ایران بعد از انقلاب مشروطیت از بالا به پایین صورت تحقق یافت. در ترکیه بعد از استقلال آن کشور توسط نهضت مصطفی اتاترک معرفی شد. اما در افغانستان به علاوه این که جامعه مدنی دارای ساختار طبقاتی سنتی بازدارنده آن است، برخلاف ساختار جامعه مدنی طبقاتی اروپایی نیز است. هم چنین جامعه مدنی در چارچوب جامعه شناسی و تجدیدگرایی نوعی شیوه زندگی و نمادی از پیشرفت بشری است. براین اساس جامعه مدنی در مقابل دولت به حوزه ای اطلاق می شود که خالی از دخالت قدرت سیاسی است و مجموعه ای از تشکلات خصوصی و نهادهای حقوقی و مجموعه ای از موسسات تمدنی را دربرمی گیرد. تنها با تحقق این شاخص ها

واصول است که جامعه مدنی خود را نمودار می‌کند. از زاویه‌ای کلی در ارتباط با تعریف جامعه مدنی می‌توان مهمترین شاخص‌های این جامعه را آزادی، کثرت گرایی، مشخص بودن حوزه خصوصی و عمومی، تساهل و مدارا و قانونمندی تصور کرد. نظام حاکم در این جامعه کثرت گراست و اتحادیه‌ها، طبقات، احزاب، رسانه‌های جمعی، گروه‌های سیاسی و غیره به طور آشکار و برخوردار از حمایت قانون برای کسب قدرت با هم رقابت می‌کنند. هر مرکز قدرت نسبت به مراکز دیگر قدرت و قدرت مرکزی از استقلال برخوردار است و قدرت سیاسی در دست گروه و طبقه خاصی نیست. رابطه میان مردم و صاحبان قدرت انتخابی حاکی از وجود اجماع سیاسی آنان است. در جوامع مدنی از شهروندان انتظار نمی‌رود که از یک حزب و رهبر تابعیت کنند و بیعت نمایند بلکه مردم آزادند که از منابع متعدد در جهت اعلام وفاداری مراجعه نمایند. تنها در مقابل به تضمین ایجاد نسبتی تن می‌دهند که مواجهه با نیروهای بالقوه خود باشند یعنی نیرویی که قدرت چراگویی نسبت به برنامه‌های حکومت را دارد و از به چالش کشیدن حکومت نمی‌ترسد. به نظر می‌رسد تنها جامعه مدنی است که بدون هراس به مواجهه با این نیروها تن داده و از اجبار رهبران با آن‌ها استفاده نمی‌کند. از آن جمله یکی هم مثال مبارزه علیه فساد اداری است. مدنی بودن وضعیت خاص در یک جامعه فرد به عنوان اقدام اجتماعی اختلافات و درگیری‌های بین خود و افراد دیگر را به شیوه رسمیت یافته، غیر خشونت آمیز و از طریق مراجع رسمی ذیصلاح حل و فصل می‌کند. خلاصه آن که جامعه مدنی ناظر بر سازمان‌ها، نیروها و اجتماعات متکثر است که ضمن استقلال از دولت رابطه سیاسی حاکمان و مردم را تنظیم و تعدیل کرده و مشروعیت می‌دهد این تشکل‌ها بحران ورود شهروندان به عرصه سیاست بوده یا می‌توانند باشند. انسان شهروند مشارکت دوست که بنیاد جامعه مدنی را تشکیل می‌دهد، با دارا بودن فرهنگ شهروندی انسان جدیدی است که تنها تابع تکلیف صاحب حق و حقوق است. آنها رساننده پیام مردم برای دولت می‌باشد. و در کل گفته می‌توانم که نقش این نهادها نهایت پرازنده و موثر بوده است. جامعه مدنی ایجاد فضایی دمکراتیکی را برای مهیا می‌سازد تا آنها بتوانند در آن فضا خود را مصون فکر نمایند و به زنده گی خود بدون داشتن کدام مشکلی به پیش گام نهند. کار و فعالیت این نهادها در بخش‌های اجتماعی بیشتر بوده و مردم را از بساموار آگاهی دهی داده اند که فعالیت آنها شامل تمام اقشار جامعه بوده است، اما نظریه وسعت مشکلات در کشور ما کار آنها زیاد بسنده نبوده چراکه نظریه آمار و سروی که صورت گرفته است در حدود ده میلیون تن ضرورت به ارائه خدمات اجتماعی دارند. (۲)

چرا جامعه مدنی در ادارات افغانستان درست و کامل شکل نمی گیرد؟

هرچند مفهوم جامعه مدنی در افغانستان از دیر باز مطرح بوده اما به مقایسه ی دیگر کشورها هنوز هم در شکل گیر آن موانع وجود دارد، دلیل همه گیری این مفهوم در جهان امروزی به عنوان یکی از مولفه های دموکراسی و حکومت های دموکراتیک و هم به جهت استفاده ابزاری غرب برای نشان دادن موفقیت خود در کشور همواره به عنوان یکی از این دستاوردها بر آن تاکید میشود، اما در افغانستان باوجود خدماتی که جامعه مدنی نموده مورد اعتماد و توجه مردم نشده است. نوشته حاضر بر آن است تا نشان دهد، چه موانع و چالش های مهمی برای ایجاد، پویایی و پایداری جامعه مدنی در افغانستان وجود دارد؟ مراد ما از جامعه مدنی در اینجا بسیار با تسامح خواهد بود زیرا هیچگاه مولفه های جامعه مدنی در کشور به وجود نیامده است. اگر در برهه ای از تاریخ افغانستان شاهد برخی نهادهای مرتبط با جامعه مدنی هستیم به دلیل عدم سنخیت این نهادها با آنچه کار ویژه اصلی آنهاست همواره نا کار آمد بوده اند. تاریخ سیاسی کشور نیز پر از صحنه هایی است که موجب عدم تکوین نهادهای مرتبط با دموکراسی و مردم سالاری شده

راهکارهای رسیدن به مرحله جامعه مدنی در اداره سالم افغانستان

مرحله کنونی در افغانستان با همه انحرافات و چالش هایش باز هم یک فرصت و چانس بزرگ تاریخی باقی می ماند که سقوط آن به معنای سقوط مجدد در دامن مثلث خیانت ملی، تجاوز منطوقی و تروریزم بین المللی خواهد بود. این مثلث تنها بدیل مرحله موجود و یگانه گفتمان مسلط مرحل مابعد آن خواهد بود که هرگز به نفع و صلاح مردم و جامعه ما در کوتاه مدت و یا درازمدت نمی تواند باشد. بناءً رویکرد درست و واقع بینانه، همانا ابقای مرحله و تعدیل انحراف و مبارزه با چالش های آن است. تفکر ما این است که از دستاورد های فعلی، یعنی آنچه را در ۱۴ ساله گذشته بدست آورده ایم حفظ نماییم و در دفاع از آن بکوشیم، ولی فساد را محو کنیم، یعنی بر علیه فساد مبارزه گردد و ومنتباقی دستاوردها حفظ گردد. آن چه می تواند به عنوان مدخل اساسی در رویکرد تعدیلی و تصحیحی در مرحله موجود قرار گیرد، همانا هدف درازمدت رسیدن به جامعه مدنی و اقتضاهای مرحلوی و توسعه ی آن در نمونه افغانستان منحیث یک جامعه پیشامدنی و یا ماقبل مدنیست می باشد. با این مدخلیت است که رویکرد تعدیلی و تصحیحی را می توان به صورت درست برنامه ریزی کرد، فساد را ریشه کن سازیم و ایجاد اداره سالم را با پی گیری راهکارهای سالم به پیش برد. با توجه به این مدخل، اهداف عمومی مرحله در دو فاکتور عمده ذیل با راهکارهای مورد نیاز آن، اولویت پیدا می کند:

1-پروسه

دولت‌سازی

این پروسه در واقع محور اصلی توسعه سیاسی در چهارچوب ممکنات حداقلی آن را تشکیل می‌دهد. البته منظور از آن ایجاد یک دستگاه دولتی سالم و صالح برای مدیریت مرحله گذار است که از وظایف اساسی و اولی آن، فرهنگ‌سازی برای پروسه ملت‌شدن و فراهم‌آوری امکانات ذهنی و عینی در جامعه برای نطفه‌گذاری و پذیرش جامعه مدنی با محوریت هسته تکوینی دولت-ملت و ابعاد توسعه‌گسترده سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، امنیتی و غیره آن می‌باشد. این دستگاه به حکم اقتضای مرحله باید مبتنی بر اندیشه نخبه‌سالار پی افکنده شود «دولت» در جوامع پیشامدنی مثل افغانستان به صورت طبیعی پرحجم و کثیرالوظایف می‌باشد، چون یگانه موتور محرک در بدنه جامعه قبل از مدنیت را تشکیل می‌دهد که نیابت از کل جامعه در انجام وظایف گسترده و پیچیده آن را نیز به عهده دارد تا بتواند مرحله را به سوی ایجاد توازن وظیفوی و مسئولیتی میان هردو کفه «دولت» و «ملت» رهبری کند که در مرحله جامعه مدنی به این توازن در آن صورت دست خواهد یافت که فساد موجود نباشد و در مراحل تکاملی جامعه بسیاری از وظایف و مسئولیت‌ها را به فاکتور ملت خواهد سپرد که معمولاً وارد فاز کارکرد سیستماتیک و نهادمند خود می‌شود، فساد ریشه کن می‌شود و جامعه مدنی در قالب نهادها و مؤسسات مدنی در کنار دستگاه فشرده دولتی، حضور فعال می‌داشته باشد و یک جا با دولت در صیغه کامل‌تری، حرکت و پیشرفت جامعه را بدون هیچگونه از اثری فساد مدیریت می‌کند. (۴:۴۵)

از این جا است که به اهمیت فوق‌العاده سلامت و مؤثریت دولت در مرحله کنونی در افغانستان پی می‌بریم که باید به آن اولویت داده شود و به هر نحو ممکن به دست آید. بخشی از اقتضاهای سلامت دستگاه دولتی و یا توسعه سیاسی را با طرح محوریت اندیشه نخبه‌سالارانه در پروسه دولت‌سازی توضیح دادیم که یکی از راه‌های آن سهم‌دهی نخبگان فکری و سیاسی متعهد بود و راه دیگر آن سهم‌گیری خود نخبگان در پروسه از طریق مبارزات سیاسی در قالب دولت و اپوزیسیون و استفاده بهینه از فرصت‌های دموکراسی در جهت راه‌یابی به عمق فرایند توسعه سیاسی با کاندیدشدن و کاندیددادن در هردو سطح انتخابات ریاست جمهوری و پارلمانی و غیره و بالاخره ادامه مبارزات سیاسی هدفمند در اشکال و انواع دیگر آن از قبیل تأسیس احزاب سیاسی و راه‌اندازی رسانه‌ها و نشرات و کتاب‌ها و همچنان تقویه نهادهای مدنی و سهم‌گیری در عرصه‌های دیگر توسعه می‌باشد که نخبگان فکری و سیاسی باید آن را دنبال نمایند که در واقع بخش محتوایی اقتضاهای سلامت توسعه سیاسی را تمثیل می‌کند. طی کردن چنین پروسه بدون فساد خواهد بود.

بخش دیگر اقتضاهای سلامت دستگاه دولتی و یا توسعه سیاسی، از چشم‌انداز شکل و فورم پروسه مطرح است که می‌توان آن را در مفاهیم دموکراسی با تمام فروع قانونی و ساختاری و شیوه‌های حکومتی پیشنهادی آن خلاصه کرد و ما آن را در بحثی جداگانه پی می‌گیریم. دموکراسی منحیث یگانه میتود مدرن برای تضمین سلامت پروسه دولت‌سازی یا توسعه سیاسی از لحاظ فورم آن، در افغانستان به شدت صدمه دیده است. این مفهوم در دست فساد سیاسی و مافیای قدرت در افغانستان، از محتوای اصلی خود فارغ گردید و به حدی با آن بازی صورت گرفت که ارزش و اهمیت خود را از دست داده است، در حالی که در موفقیت مرحله گذار به سوی جامعه مدنی و حتی در اوج مراحل تکامل‌یافته جامعه مدنی از آن گزیری نیست و برای آن بدیلی نمی‌توان سراغ کرد. دموکراسی در واقع ظرف واقعی توسعه سیاسی است که منهای آن از این توسعه اثری نیست و غیر از این برای سلامت دستگاه دولتی تضمینی وجود ندارد. پس باید دموکراسی را نجات داد و انحرافات آن را تعدیل نمود و دست فساد و مافیا را از ادامه بازی با سرنوشت آن کوتاه داشت. تعدیل و تصحیح روند دموکراسی در کشور با تقویه خود دموکراسی و رشد و بالندگی هرچه بیش‌تر آن ممکن است، نه این که همچون تجربه دوره نهضت امانیه قربانی واپسگراها و نوکران استعمار گردد. (۳)

ملت‌سازی

پروسه

گاهی در تعبیر از این بعد توسعه یا بگو از این لایه هسته تکوینی جامعه مدنی، اصطلاح «ملت‌شدن» به کار برده می‌شود که به نظر من هر دو درست است، با این تفاوت که تعبیر «ملت‌سازی» در مقیاس جوامع ماقبل مدنیت و یا پیشامدنی که بیش‌تر متکی به کارکرد دولت اند، مناسبت دارد و اصطلاح «ملت‌شدن» در تعبیر از عین فرایند در مراحل تکامل‌یافته‌تر جامعه مدنی مطرح است که در آن ملت‌ها خود را می‌سازند و تکوین خودمانی پیدا می‌کنند و یا به عباره دیگر، ملت‌ها به خودی خود ملت می‌شوند که در این «شدن» متکی به کارکردگی دولت نیستند و دولت در تکوین «ملت» از خود ملت نیابت نمی‌کند. مانند آنکه شیرشاه سوری سالها قبل این تجربه را اجرا کرد و به ملت در تلقین چنین تفکر کوشید وی اینکه میرویس نابغه سیاست و چهره بی مانند ملت‌سازی که افغانستان را نه تنها از ورطه هلاکت نجات داد بلکه عملا ملت را ساخت.

پروسه ملت‌سازی در جوامع پیشامدنی مثل افغانستان، مؤخر بر پروسه دولت‌سازی استو نیاز به یک شیرشاه سوری و میرویس نیکه دیگر و یا حد اقل به یک امان الله خان غازی دیگر دارد. به عباره دیگر در این جوامع توسعه اجتماعی مسبوق به توسعه سیاسی است. هر چند این مسبوقیت به دلیل تداخل منظومه‌ای

هر دو بعد توسعه به اضافه مفهوم جامعه مدنی، صرفاً اعتباری پنداشته می‌شود، اما حداقل از لحاظ تخنیکی به چنین سابقیت و مسبوقیت در جوامع ماقبل مدنیت متوجه می‌شویم و این که از لحاظ محتوایی در کلیت این منظومه تداخل وجود دارد، بعد دیگر قضیه است و یکی دیگری را نفی نمی‌کند. این بدان معنا است که در افغانستان باید اولویت مرحلوی برای پروسه دولت‌سازی داده شود که مقدمه و شرط غیرمشروط پروسه ملت‌سازی به شمار می‌رود، چون ملت ما فاقد هرگونه ظرفیت خودمآنی برای تکوین ذاتی خود است و بدون داشتن دستگاه دولتی سالم و کارآمد نمی‌تواند اصلاً مطرح باشد

فرصتها:

اکنون در افغانستان جامعه مدنی تغییر چشمگیر معانی جدیدی به خود گرفته و نقش براننده ای در روند گذار به سوی دموکراتیزه شدن، مردم سالاری و محو فساد اداری را ایفا نموده است. جامعه مدنی برای مردم، آگاهی، مسؤولیت و رشد فکری و اجتماعی بخشید. این جنبش با وجود آنکه اقتدار سیاسی را هدف قرار نداده، اما جنبه های اجتماعی و فرهنگی آن برجسته است و میتواند فساد را از دستگاه اداری و سیاسی محو نماید.

چالشها:

مشکل عمده این است که یکتعداد مردم افغانستان محافظه کار و فتالیست اند و یکتعداد مردم و حتا جوانان و روشنفکران تا هنوز وابسته به سنتهای اند که درین عصر اهمیت ندارد و با اسلام نیز در موافقت نیستند، چنین مردم و اذهان در مقابل جامعه مدنی ذهنیت مساعد ندارند و جامعه مدنی را منافی با اسلام و سنتهای خود میدانند. هر چند صحبت از جامعه مدنی در افغانستان در این برهه با توجه بدانچه در بالا تذکر یافت تا حدودی انتزاعی به نظر می رسد. ولی مسائلی چون مهاجرتها به خارج، تحصیل جوانان در ممالک مختلف، وسایل اطلاعاتی و اخبار، اقبال عمومی به تعلیم و تربیت پیدایش فضای باز سیاسی، ظهور دسته جات و احزاب سیاسی و ایجاد پوهنتونها و غیرهافق های روشنی است بسوی رشد تفکر مشارکت جویانه که مؤلفه اصلی جامعه مدنی است. جامعه مدنی که لا اقل اکنون ضعیف تر از آن است که بتوان روی آن حساب ویژه ای باز کرد. اما این جامعه مدنی ضعیف، با چالش هایی نیز مواجه خواهد بود که در زیر بدان ها اشاره میشود. مثلا همین حالا ما در ولایات شرق بشمول کنر، ننگرهار و لغمان سه پوهنتون دولتی و اضافه از ۱۸ موسسه تحصیلات عالی و نیمه عالی داریم، ۲۲ نشریه ازاد فعال است، ۸ رادیو وجود دارد و ۵ تلویزیون خصوصی نشرات دارد، نهاد های مدنی فعال است، احزاب سیاسی دفاتر خود

را دارند و زنان در عرصه های مختلف فعال اند که این خود یک نوید خوب است و همچنان در سایر ولایات این خوشخبریه‌ها وجود دارد. (۵)

عبور ناموفق از مرحله دولت ملت سازی:

کیفیت عبور از مرحله دولت ملت سازی ، در ادامه حیات جامعه مدنی نقش بسزایی دارد . که ممکن است از طریق زور یا شیوه های مسالمت آمیز صورت پذیرد. گرچه در فرایند نو سازی سیاسی می یابد وابستگی های قومی محلی را تبدیل به وفاداریهای ملی کرد و مفاهیمی چون امنیت ملی، توسعه ملی ، منافع ملی را جانشین خرد و محدود مفاهیم مذکور نمود و این امر باعث تبدیل خرده ناسیونالیسم هابه ناسیونالیسم کلان می شود ولی عملاً ما را به نوعی پارادکس دچار می کند زیرا از يك سو وجود خرده فرهنگ ها موانعی را جهت ایجاد حکومت مرکزی قوی فراهم می آورد و از سوی دیگر سر کوب این عناصر باعث مشکلات جدی به صورت بحران مشارکت در مراحل بعد خواهد شد. به هر حال اگر بتوان بحران یکپارچه سازی را حل نمود در این راستا گروه بندیهای فرقه ای را باید به گروه بندی های انجمنی تبدیل کرد . این امر کمک موثری به رشد جامعه ی مدنی خواهد نمود. در بسیاری از جوامع توسعه نیافته به علت عبور ناموفق از فرایند دولت سازی و استقرار حکومت مرکزی از طریق یکپارچه سازی اجباری ، از ظهور گروه های متنوع سیاسی ، اقتصادی و فرهنگی جلوگیری به عمل آمده که این خود مشکلات عدیده ای را برای ظهور نهاد های مدنی به وجود آورده است . ترس از ظهور نیروهای گریز از مرکز از مواردی است که دولت ها وحدت گرایی را به کثرت گرایی تر جیح و تنوع ساختاری را زمینه ای برای تقسیم قدرت ، با دیگر رقبا تلقی می کنند.

دولت محوری؛ استبداد حکومتی

یکی از تفکرات غالب در بسیاری از جوامع توسعه نیافته، تاکید و اتکای بیش از حد بر نقش دولت است از آنجایی که در بسیاری از این جوامع در فرایند دولت سازی بسیاری از نهادهای مردمی از میان رفته و تنها دستگاههای حکومتی بر جامعه سایه انداخته اند . بنابراین دولت عملاً قدرت خود را به تمام بخش های جامعه تحمیل کرده است . از همه مهمتر آنچه به ضعف جامعه مدنی در کشور کمک بیشتری نموده است ساخت قدرت سیاسی است ساختی که در آن دولتها همواره کوشش دارند تمام شئون را از منبع و مجرای

خویش سامان دهند و به دلیل عدم اعتماد به نخبگان سیاسی اجازه فعالیت های مدنی را از آنان سلب می کنند. هرچند معموا نخبگان نیز در همین راه یعنی ایجاد و گسترش جو بی اعتمادی در نهادهای قدرت کما بیش تلاش کرده اند. (۴۴:۴).

نتیجه

قبل از تشکیل دولت مدرن در غرب جامعه مدنی وجود داشته است و از این رو دقیق تر آن است که گفته شود حکومت های مدرن غرب منبع مشروعیت خود را در جامعه مدنی یافته اند که تجربه روم بنیادهای حقوقی و تجربه یونان باستان بنیادهای فلسفی-اخلاقی و تجربه سده های میانی بنیادهای دینی و تجربه سده بیستم بنیادهای سازمانی آن را تشکیل می دهند در حالی که جامعه مدنی در افغانستان جدیداً در حال معرفی شدن است، مردم به آن امید دارند، در عرصه های مختلف خود را تبارز داده، با وجودیکه حلقات واپسگرا مخالف آن است، ولی در وقت کم کارهای مهم و بزرگی را انجام داده است و مبارزه نهاد های مدنی به شدت و با مشکلات و موفقانه دوام دارد از آن جمله در راستای ایجاد اداره سالم مبارزه میکند. میتوان گفت که بعداز آغاز پروسه جدید سیاسی یعنی بعد از سال ۲۰۰۱م. جامعه مدنی از بالا به پایین معرفی گردید و جابجایی آن تحقق یافت. به علاوه این که جامعه مدنی در افغانستان دارای ساختار طبقاتی سنتی بازدارنده آن، برخلاف ساختار جامعه مدنی طبقاتی اروپایی است، ولی در حال تکوین است، تجارب نو می آموزد و خود را مطابق شرایط جامعه عیار میسازد و تلاش صورت میگیرد در محو فساد و ایجاد اداره سالم نیز موفق بدر آید.

ماخذ

۱. غبار، میر غلام محمد. (۱۳۴۶)، افغانستان در مسیر تاریخ. مطبعه دولتی - کابل: افغانستان

۲. کلکسیون مجلات جامعه مدنی، دفتر مجما، کابل سالهای ۱۳۸۸-۱۳۹۳

۳. گزارشات وزارت امور زنان، نشریات همین وزارت

۴. محمدی، سخی (۱۳۹۳) اداره عامه. کابل- افغانستان

۵. مصاحبه با ریاست معارف ننگرهار

اهمیت و لزوم اداره سالم در کشور و فواید سپردن کار به اهل آن

مقدمه

در مقاله هذا نخست تعریف و اهمیت اداره مختصراً بیان شده و به تعقیب آن شناخت و مشخصات اداره سالم ذکر گردیده و در اخیر با ذکر لزوم اداره سالم در کشور با ارائیه بعضی نظریات موضوع مقاله به پایان میرسد.

معنی لغوی اداره امور، انصاف، دایره، اهدا، اجراءت، حاکمیت، مدیریت، حکومت، صلاحیت، بهتر ساختن، مرتب نمودن، نظارت در حلقه در آوردن و غیره است.

در اصطلاح اداره عبارت از مدیریت است که با تشکیلات منظم و مطلوب تحریک را در سازمان ایجاد نموده و رسیدن به هدف را آسان میسازد و اداره بمثابة ماشینی است که دیگر پرزجان و ملحقات مربوطه را در راه رسیدن به هدف معین و مطلوب به حرکت میآورد و یک اداره خوب میتواند به مصرف کم و وقت کم اهداف سازمان را برآورده سازد.

شناخت و تعریفات اداره

در باره اداره تعریف ها زیادی از طرف دانشمندان و علمای علم اداره ارائیه گردیده است. و در کشور ما در ماده (۳) قانون کار دولت جمهوری اسلامی افغانستان اداره بزبان ساده چنین مشخص شده است.

- اداره عبارت است از وزارت ها، ادارات دولتی و غیر دولتی، کمیسیون های مستقل، تصدیها، تشبثات خصوصی و مختلط و موسسات خارجی مقیم جمهوری اسلامی افغانستان است که کارکنان در آن مصروف کار تولیدی و خدماتی میباشد.
- در اینجا نخست مشخصات اراره سالم به تعقیب آن مشخصات اهل کار و سپردن کار به اهل آن بیان میشود.

باید گفت با پیروی از اصل تخصص (Specialization) میتوان مشخصات اداره سالم را شناخت چه این اصل بیشتر به نوع و ماهیت کار ارتباط داشته و طبقه بندی و تقسیم وظایف بین واحد های اصلی (Line)

و واحد های مشورتی (کمکی) (Staff) را نمایان میسازد و با عمل این اصل اهل کار شناخته شده و کار به اهل آن سپرده میشود. و همچنان با تعمیم آن فرصت های لازم در ایجاد روابط موثر بین کارکنان، ازدیاد کمیت و کیفیت تولید از یکطرف جلوگیری از ضیاع و اشتهاکات زیاد و تقلب کاری ازطرف دیگر میگردد.

یک اداره را زمانی سالم گفته میتوانیم که داری مشخصات عمده ذیل باشد.

- در اداره سالم پیروی د تعمیم از تمام اصول، و مقررات موضوعه میگردد.
 - تشکیلات عمومی نظر به ضرورت ووظایف اصل یک اداره سازکار بوده و از تورم تشکیلاتی جلوگیری بعمل می آید، در تشکیلات چنین اداره تقسیم وظایف، تعیین و تثبیت صلاحیت ها و مسئولیت ها، همکاری دسته جمعی، تشخیص اهداف، وضعیت سلسله مراتب اداری، نوع روابط اداری (عمودی و افقی) تعیین و مشخص شده، که عملاً سازمان را به اهداف مطلوب آن میرساند.
 - در اداره سالم انتخاب، انتصاب، تفرر، تبدل، تأمین غرامات کارکنان، با در نظر داشت اصول مهم اداری که اصل تعادل، اصل تخصص، اصل کارایی فرماندهی، اصل هماهنگی، اصل سلسله مراتب، اصل حیطة نظارت صورت میگردد.
 - این اداره از تقلب کار ها، ساخته کاری های، سوء استفاده ها، واسطه های بیامرد، رشوه ستانی ها، بیروگرایی ها، عاری بوده او ا بر اعمالیکه تقلیل تولیدات و بازده کار و رسیدن به هدف سازمان را مشکل میسازد، جلوگیری میشود.
 - زمینه مساعد برای تطبیق و تعمیم اصل تخصص یا بعبارہ دیگر سپردن کار به اهل آن میسر میگردد.
 - در اداره سالم، همکاری تشریک مساعی بین کرکنان ایجاد شده و حدود و انداره مسئولیت ها و صلاحیت ها برای هر شخص و واحد های اداری مربوط معین و مشخص میباشد.
 - در اداری سالم ایجاد هماهنگی در کار، ایجاد روابط حسنه، سیستم خوب کنترل، و رهبری کامل موجود بوده و از اصول و پرنسیب های عمده اداری و مدیریت بخوبی پیروی میشود.
 - در این اداره همکاری های همه جانبه، موثریت کاری و کارائی اداره و روابط حسنه در تمام فعالیت های موسسات و ادارات میسر شده و باعث انکشاف و توسعه وظایف در تمام سکتور های دیگر میگردد.
 - این اداره از تمام فساد ها (اداری، اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی) عاری بوده و دارای حاکمیت صوابت بر روابط میباشد.
 - در اداره سالم عدالت در تقسیم کار در نظر گرفته شده و باعث ازدیاد تجربه و تخصص در کار های مربوط میگردد و عامل مهم در ازدیات کمیت و کیفیت تولید نیز میگردد.
- از اینکه از اهل کار نام برده شده حال باید بدانیم که ال کار کیست و دارای چه صفات و مشخصات میباشد. و هم باید دانست که سپردن کار به اهل آن دارای کدام مزیا میباشد.

نوع کار و اهل کار نظر به کیفیت و کمیت هر موسسه و اداره از هم متفاوت است چه وظایف کارهای اصلی واحد های اداری موسسات صنعتی نظر به کار های مربوط موسسات زراعتی و سایر موسسات و ادارات از هم دیگر فرق دارد.

مقصد از اهل کار در این جا اشخاص و افرادی واجد شرایط کار و صاحب تخصص در امور اداری میباشد.

یا بعباره دیگر اهل کار به کسانی اطلاق میشود که دارای لیاقت، تجربه کافی، شایستگی، و متعهد به انجام کار های مربوط باشد. اگر کار های مربوط به اهل آن سپرده میشود فواید و فرایای زیادی نصیب آن اداره میگردد.

طوریکه قبلاً هم ذکر شد که یکی از اصول مهم اداره و مدیریت اصل تخصص است. این اصل میسراند کارها باید به اهل آن سپرده شود در غیر آن اگر کارها به نا اهل سپرده میشود نارسائی ها در کار، نا رضایتی ها، بروز شکایات و ایجاد سایر مشکلات در اداره گردیده کمیت و کیفیت کار را متاثر میسازد. ولی با مراعات این اصل و سپردن کار به اهل آن در یک اداره مزایا و فواید میسر میگردد. از جمله در این جا میتوان از چند مفاد آن ذیلاً ذکر نمود:

1. در اداره روابط موثر بین واحد های مختلف و تطبیف اصل سلسله مراتب بخوبی میسر میشود
2. کارکنان در کارهای محوله خود راضی بوده و از تغیر و تبدیل بی لزوم و ناحق جلوگیری بعمل می آید.
3. واسطه ها و روابط شخصی که عمدتاً باعث پراکنده گی، بروز شکایات و نارضایتی ها میشود جلوگیری بعمل می آید.
4. با تطبیق کامل این اصل در اداره پرو از اصول مدیریت بیشتر شده او از استهلاک زیاد اشیا و لوازم قرطاسیه و سامان الات دیگر جلوگیری میشود.
5. با سپردن کار به اهل آن، علاقه و دلچسپی کارکنان در کار های اداره بیشتر شده و حسن ابتکار کار گر آن و کارمندان ارتحریک مینماید.
6. بین مشخصات افراد و وظایف توافق همه جانبه موجود بوده، کمیت و کیفیت کار ار بهبود میبخشد.
7. رضایت کار گر و کار فرما در اداره میسر شده و از بروز شکایات و تضاد ها بین افراد و اداره جلوگیری بعمل می آید.
8. در کارها مسئله تخصصی ترویج یافته و باعث ایجاد سرعت عمل در کارهای مربوط میگردد.
9. نرم و پلان کار بوقت معینه و بهتر تطبیق گردیده و از ضیاع و مصارف بی جا جلوگیری میشود
10. در پروسه انجام کار، روابط انسانی، صمیمیت بیشتر و بیشتر ایجاد شده و رسیدن به هدف را در اداره آسان میسازد.
11. ارتشا، تقلب کاری ها و ساخته کاری ها جلوگیری میشود.
12. دامن مرانه، مداخلات و روابط شخصی که باعث سکتگی و بی عدالتی در کار میشود جلوگیری بعمل می آید.

اکنون به ارتباط موضوع، لازم است تا اهل کار را بشناسیم و هم باید علاوه کرد که شناخت اهل کار، کار اسان هم نیست ولی میتوان با مطالعه و تجربه تحلیل مشخصات شخصی از یکطرف و با تجزیه تحلیل مشخصات وظیفه از طرف دیگر اهل کار را مشخص نمود. امروز علما و دانشمندان علم اداره برای شناخت و انتخاب اهل کار چهار صفت و مشخصه را اظهار نظر کرده که باید اهل کار داشته باشد که آنها مدل ها و فورم های معین مشخص میگردد مشخصات مذکور عبارت اند از اهلیت یعنی (داشتن توانایی مسلکی کار) لیاقت یعنی (دانش، مهارت، و تجربه کاری) شایستگی یعنی (صداقت، سلوک و رفتاری اسنای، و اخلاقیات) و متعهد یعنی (وفاداری بکاری) میباشد. و درپهلوی ان فورم مشخصات و وظیفه یعنی نوع و محل کار و وظیفه موقعیت سامان و لوزم مورد استفاده هدف و شیوه انجام کار و سایر مشخصات به تفصیل معین و مشخص میگردد.

در حقیقت با تجربه و تحلیل مسایل مربوط اصل تخصص که یکی از مسایل مهم و ارتباطی ان تجزیه شغل یا وظیفه (Job Analysis) است که با در نظر داشت دوجز دیگر ان که شناخت و تشریح وظیفه (Job Description) و شناخت و تشرح مشخصات شخص داوطلب (Job Specialization) است که با تجزیه و تحلیل ان اهل کار بخبی میتوان در یافت و انرا انتخاب نمود که البته استفاده و کاربرد این روش به عملکردها، مطالعات تحقیقات زیاد ضرورت است.

گرچه از سالیان متمادی موضوع اداره سالم و سپردن کار به اهل ان زیان زد مردم و رمامداران دولتی بوده است ولی بطور شفاهی و بروی کاغذ لزوم موجودیت اداره سالم و سپردن کار به اهل ان بار ها یاد آوری شده است که هم اینها نقشی بروی آب بوده است وبس!

اگر به وضع موجود امور اداری کشور عمیقاً نظر اندازی گردد در امور اداری کشور ما حالات ذیل بملاحظه میرسد و همه اینها نگرانی کننده و یأس اوراست.

عمدتاً در ادارات کشور ما فساد (اداری، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی) به اوج خود رسیده است. از قوانین و مقررات کاملاً پیروی نمیشود و خود سري ها در انجام وظایف بملاحظه میرسد کارشکنی ها، در بین کارکنان و ادارات موجود است. در مورد استخدام واسطه ها و مداخله ها رول بیشتر داشته و حاکمیت روابط بر ظوابط فوق العاده زیاد است بین کارکنان علاقه و دلچسپی در انجام کارهای مربوط چندان موجود نیست،

پیروی از اصول اداره و مدیریت خصوصاً پیروی او اصل تخصص نمیشود. مشخصات اکثر کارکنان یا مشخصات وظایف مربوط شان مطابقت نداشتند و کار به اهل ان سپرده نمیشود. بی عدالتی ها در تقرر و معاشات و امتیازات کارکنان خصوصاً بین کارکنان داخلی و خارجی مایوس کننده است. کارهای لازم نظر به نورم و پلان های مربوط بصورت کامل اجرا نمیشود، استفاده های غیر مشروع از ملکیت ها و دارائی های عامه به پیمانان زیاد صورت میگردد، بین کارکنان و کار فرمایان بلند پایه صمیمیت واقعی کمتر به نظر میرسد، در این ادارات واسطه ها و حص توفیق جویی سمتی، مذهبی، گروهی، و در اتباع خارجی موجود است و همچنان این مفکوره و خیال در بیم طبقه اناث و ذکور نیز بمشاهده میرسد. تقسیم کار در

ادارات عادلانه نیست، تشکیلات اداری به نوع و کمیت و کیفیت وظایف مطابقت نداشته و هر حکمفرما نظر به خواهش و امیال خود به ساختن تشکیلات اداری مربوط خود مبادرت میورزند. بطور متداوم و همیشه در تشکیلات اداری کشور ما. تورم تشکیلاتی به نظر میرسد، تقسیم وظایف عادلانه نیست، در اکثر ادارات تکرار وظایف (Job Duplication) و تداخل وظایف (Job Overlapping) موجود است.

خلاصه با ذکر مطالب فوق میتوان اظهار نظر نمود که در کشور ما اداره سالم موجود نیست و برای استقرار و ایجاد آن جد و جهد بیشتر و بیستر لازم و ضروری است.

نظریات و پیشنهادات:

جهت استقرار و ایجاد اداره سالم در کشور، شناخت اهل ان توجه به تعمیم مواد چندی حتمی و ضروری میباشد:

1. پیرویی و تعمیم اصل تخصص که یکی از مهمترین اصل اداره و مدیریت است و اساس برای ایجاد اداره سالم و سپردن کار به اهل آن میباشد، در امور اداری کشور ما امر ضروری است
2. در تمام قوانین و مقررات اداری کشور همه جانبه تجدید نظر شده و یکسان عملی و از آن پیروی گردد.
3. تشکیلات اداری باید نظر به نوع، کمیت و کیفیت و ضرورت انجام وظایف طرح ریزی گردد. و نگذارند که تشکیلات اداری کشور ما به تورم تشکیلاتی مواجه گردد و دست سوء استفاده جویی طراحان تشکیلاتی قطع گردد.
4. برای شناخت و دریافت اهل کار باید از نورم ها و مدل های علمی امروزی استفاده گردد.
5. باید روابط حسنه بین کارکنان اداری ایجاد گردد و راه حاکمیت ضوابط بر روابط برقرار شده از بروز هر نوع تبعیض چه سمتی، گروهی، مذهبی، نژادی، باشد، در ادارات جدا در ادارات جلوگیری به عمل آید.
6. در انتخاب و شناخت اهل کار، باید از قوانین و مقررات، و مدل های علمی اداری استفاده بعمل آید.
7. در آینده انجام یک سروی جهت اصلاحات و تعدیلات در تشکیلات عمومی و شناخت اهل کار و جلوگیری از تکرار وظایف (job duplication) و تداخل وظایف (Job overlapping) در تمام ادارات کشور لازمی میباشد.
8. بمرور زمان تجدید نظر به تمام تشکیلات موجود اداری و قوانین و مقررات مربوط صورت گیرد.

منابع :

1. Gupta C a B, contemporary Management, Delhi, India, 1992
2. Herbert. G. Staffing Organization, Magraw Hill U.S.A, 1992
3. Dett Davis, H., R/ Administration and Personel Management, S, Organgal, State University, U.S.A/1992

4. بسمل احمد الله اداره (منجمنت) مركز نشراتی پامير 1388
5. قاضي گلرحمن اداره، اداره و مدیریت دولتی، پوهنځی حقوق و علوم سیاسی، پوهنتون کابل، 1385
6. دوديال، محمد بشير، اداره و منجمنت موسسه نشراتی ميهن، 1389.
7. ستانکزی، محمد ناصر، اداره و مدیریت موسسه نشراتی سعید، 1387.
8. ستانکزی، محمد ناصر، اداره معاصر و موسسه نشراتی سعید، 1391.

دسالمی ادارې په ایجادکې د مدیریت رول

پوهیالی عبدالرحمن درد

سریزه

مدیریت او سالمه اداره یو له بل سره تړلي مفهومونه دي چې یو بل تکمیلوي که چیرې سالم مدیریت موجود نه وي سالمه اداره نشي رامنځته کېدای په دې مانا چې سالمه اداره د یو پر تلاش، متحرک هڅاند او په کار پوه مدیر په واک کې ده.

دسالمی ادارې درامنځته کېدو هیله مو هغه وخت پوره کېدلای شي چې کله مو اړونده قوانین او مقررات په پوره ډول عملي کړي وپترڅنگ یې په کړنو کې دنظم او ډسپلین وجود پخپله د رغون مانا لري، د کارکوونکو ترمنځ همکاري، له یو بل سره دفتري او دوستانه رویه، دمراتبو ډسلسلي رعایتول او همدارنگه کارکوونکو ته دوسپارل شویو وظیفوي مسوولیتونو څارلاو دفعالیتونو پخپل وخت او پلان سره په سمه توګه اجرا کول دسالمی ادارې درامنځته کېدو په اړه زموږ خوبونه رښتیا کولای شي.

داچې مدیریت د پورته ټولو امورو په تر سره کولو کې خلاص لاس لري او دیو کامیاب مدیریت په چوکاټ کې ورته لاسته راوړنې ممکنې دي نو دمدیریت هغه پروسه چې دیوې سالمی ادارې په ایجاد کې یې طی کوي دپام وړ ده او په دې برخه کې ګړندیو پرځای او متوقعه هڅو ته اړتیا ده، مدیر د خپل کاري ټیم دیو کار فرما او مسوول په توګه دا دنده لري څو دخپلو وظیفوي مسوولیتونو په لړ کې دسالمی ادارې درامنځته کولو په موخه خپل کاري ټیم په خوځښت راولي او په هره ممکنه لار دې دیو قوي ټیم او رهبري په وجود کې دسالمی ادارې درامنځته کېدو په پار ګړندي ګامونه واخلي.

په پوره باور سره ویلی شم که چېرې هغه دندې چې دقانون په چوکاټ کې اړونده مسوولینو ته ور سپارل شوي دي دیو ځانګړي نظم او جدي څارنې په وجود کې تنظیمي شي نو دیوې سالمی، رغېدلي او پر ټولو بریالیتوبونو برلاسی ادارې درامنځته کېدو زیری به له ځانه سره ولري.

سالمه اداره

کله چې مور د سالمې ادارې څخه بحث کوو نو ورسره سم مو ذهن ته د یو ځانګړي نظم او ډسپلین انځور راځي، په دې مانا چې اداره هغه وخت سالمه وي چې دقانون سره سم ټول پلانونه یې په ښه توګه عملي شي او کړنې یې دځانګړو اغېزناکو پایلو څرګندونکې وي، یوه سالمه اداره باید لاندې کوايف په ځان کې ولري:

- د ټولو اداري قوانینو، مقرراتو، لوائحو او اصولو پیروي کول او خپلې کړنې په ورته چوکات برابرول څو په هر اړخیز ډول د چارو پرمختګ صورت ونیسي.
- اداري تشکیل باید د اړتیاوو سره برابر وي، له اړتیا پرته د اداري کارکوونکو او همدارنګه امکاناتو درلودل ددې پرځای چې اداره د بريالیتوب خواته ورنږدې کړي دناکامۍ سبب ګرځي، د اړتیا سره سم پرسونل او امکانات درلودل ددې ځایه لګښتونو په مخنیوي کې اغېزمن وي.
- اداره باید د مهمو اداري اصولو پر بنسټ لکه د تعادل اصل، تخصص اصل، ګټورتوب، په ګډه دکارونو ترسره کول، اغېزناکتوب، انساني اړیکو او سلسله مراتبو په مراعت کولو سره منځته راغلي وي او دهر اصل څخه په سمه پخپل ځای په مناسبه توګه ګټه اخیستل.
- اداره باید د تقلب، کاغذپرانۍ، اداري فساد او ناوړه ګټې اخیستنې نه پاکه وي، هغه ادارې چې کارونه ځنډوي، کارونه یې په کاغذ پورې محدود او عملي ښه نه لري او همدارنګه دموقفونو څخه پکې په بې ځایه او ناوړه توګه ګټه اخیستل کېږي پخپله اداري فساد ته لاره هواروي او د سالمې ادارې نوم له سوال لاندې راولي.
- کار باید اهل کار ځکو ته وسپارل شي، هر کار ته تخصص لرونکي کارمندان استخدامول کار اهل کار ته سپارل دي چې دښو پایلو تمه ترې کېدای شي.
- په اداره کې باید هماهنگي، دکنترول ښه سیستم او د رهبري مقام څخه اطاعت موجود وي، د اداري پرسونل په کارونو او موخو ته په رسېدو سره همغږي او بیا دیو ښه رهبر وجود د سالمې ادارې لویې نښې دي. (۶:۷۶)

په سالمه اداره کې دمدیریت رول

مدیریت دیوې سالمې ادارې درامنځته کېدو او بريالیتوب یوازینی زینه ده که چېرې د مدیریت په ارزښت پوی شو نو بې له شکه به ورسره د سالمې ادارې درامنځته کېدو زیری ترلی ویمدیریت باید په مدیریتي ارزښتونو سمبال او متکي وي هغه څه چې مور یې په مدیریتي ارزښتونو کې شامل بولو په لاندې برخو راڅرخي:

- په سمه توګه د موخو لاسته راوړل : البته په دې برخه کې د اداري پرسونل او اداري افرادو هڅې دیادونې وړ دي کله چې هغوی په ګډه دموخو دتعقیب په پار یو ډبل لاسنیوی وکړي نو هڅې به یې خامخا رنگ راوړي او په ښه توګه به موخې لاسته راځي.
- د لګښتونو کمښت : کله چې یوه اداره خپل فعالیتونه په اقتصادیت سره تر سره کړي په دې مانا چې ددې ځایه لګښتونو مخه ونیسي او اړونده چارې په په کمو لګښتونو او امکاناتو لاسته راوړي چې دا د یو مدیر دنده ده.
- د وخت او لګښتونو د محدودیت په نظر کې نیولو سره د کارونو سرته رسول : په دې مانا چې پلان شوي موخې په کم وخت او کم لګښت سره لاسته راوړل په لګښت پورته بحث وشو دلته دا یادونه اړینه ده چې د اوس زمانې لویه پدیده دکافي وخت نشتون دی کله چې وخت کم وي او کارونه ډېر وي نو دلته مدیریت

خپل شاهکار بنکاره کوي او په سمه توګه ټولې پلان شوي موخي په کم وخت سره لاسته راوړي چې په دې حالت کې ویلي شو چې کرنې مو په موثره او منمره توګه لاسته راغلي دي.

- د بنکیلو خواوو قناعت او رضایت : داچې اداره دوه ډوله خلکو سره رابطه لري لومړی هغه چې عملاً پکې په فعالیتونو بوخت دي چې اداري پرسونل او کارکوونکي یې بولي او دوهم ډول یې مشتریان یا مراجعین دي چې ددغه دواړو ډلو سمبالول او دواړو ډلو ته دکرنو د ترسره کېدو په رابطه قناعت ورکول دمدیریت په ارزښتونو کې شامل دي.(۲:۳۱)

- کله چې یوه اداره د اداري اصولو سره موازي حرکت وکړي او خپلو کړنو ته د هراصل سره سم مطابقت ورکړي نو لري نه ده چې اداره به مو غښتلي، پوره او له نیمګړتیاوو پاکه وي ددې اصولو د پلي کولو پرمهال د اداري د غښتلتوب په اړه دعوه کولای شو، دمدیریت په دنیا کې ستر عالم هنریفایل (Henry Fayol) وایي که غواړئ په یوه اداره کې مو ټاکلي موخي په ښه شکل لاسته راوړئ نو دغه اصول چې د (Fayol's Principle) په نوم یاد شوي دي په پام کې ولرئ او اداره مو دبريالییتوب مقام ته ورسوئ:

1. دکاروېش اصل : ددغه هدف دلاسته راوړلو لپاره باید ستاف (اداري پرسونل) دفتري کارونه په موثر ډول سره تر سره کړي نو ددې په خاطر باید هر تن ته دهغه دپوهې او مسلک پربنسټ دنده وسپارل شي. دندې باید په مختلفو کتګوریو او څانګو ووېشل شي لکه ددفتر ریاست، مدیریت، ماموریت اونور او کله کله لوی فعالیتونه دچارو دسمون او پرځای ترسره کېدولپاره باید په کوچنیو برخو ووېشل شي څو دکوچنیو مامورینولخوا په همغږۍ سره مخ پروراندې لارشي.

2. د واک، صلاحیت او مسوولیت اصل : داچې واک او مسوولیت یو کارمند ته په قانوني او مشروع ډول سپارل کېږي او د منابعو څخه په استفاده ترې په سمه توګه ګټه پورته کوي، ددغه اصل له مخې په یوه اداره کې باید هر کارمند ته دهغې دندې دترسره کولو واک او صلاحیت هم ورکړل شي دکومې چې مسوولیت په غاړه لري دمثال په ډولکه یو مامور ته داسنادو دساتلو مسوولیت وسپارل شي نو هغه ته باید دا واک هم ورکړل شي چې دضرورت په وخت کې دوسیو ته لاس رسی ولري.

3. د سمون او ډسپلین اصل: یوه سالمه اداره ځانګړي نظم او سمون ته اړتیا لري چې په دې برخه کې د همکارانو ګډې هڅې، مکافات او مجازات دپام وړ دي.

4. داوامرو دوحده اصل : په یوه اداره کې باید یو مشر او مدیر موجودوي او همدا یو مشر او مدیر اوامر جاري کړي.

5. د لارښوونې دوحده اصل : په یوه اداره او سازمان کې ټول په ګډه سره د یوه ټاکلي هدف د ترلاسه کولو په موخه کرنې سره همغږي کړي او د اداري د مشر لخوا جاري شوي اوامر په یو ډول پرته له کوم تبعیض څخه تعقیب او په اړه یې جدي ګامونه واخیستل شي.

6. د عمومي ګټو په وړاندې د فردي ګټو دقربانولو اصل : په دې مانا چې په یوه اداره کې د یو شخص او فرد ګټو ته دټولې ادارې په عمومي ګټو برترې نه ورکول کېږي، داچې جز دکل تابع دی نو دلته دې هم دجز لپاره دکل اهداف او ګټې نه تر پېښو لاندې کېږي هو دا ممکنه ده چې عمومي ګټې داسې تنظیم شي څو فردي ګټې پکې هم په نظر کې نیول شوي وي.

7. دکارکوونکو دحق الزحمې اصل : یوه اداره هغه وخت دپرمختګ په لور رهي کېږي چې پکې دکارکوونکو دکار دجبران په موخه دهغوی حق الزحمه څنګه چې لازمه او اړینه ده ورکړل شي چې په دې سره دکارکوونکو حق هم اداء کېږي او په اداره یې اعتماد لاپسې بېرېږي. دغه حق الزحمه په حقیقت کې دکارمندانو دمالي او غیر مالي ستونزو په وړاندې یو ښه اقدام دی.

8. د مرکزیت (تمرکز) اصل: دیوی ادارې د فعالیتونو د بڼه تر سره کېدو لپاره د تمرکز او مرکزیت درلودل اړین دي ځکه چې ددې په وسیله د افرادو هڅې او کوښښونه له نږدې څارل کېږي چې دستونزو پر مهال ورته بڼه توجه او لاسرسی کیدای شي، که چېرته دیوی ادارې ټول اړونده فعالیتونه یوازې او یوازې په یوه ځای کې ترسره شي نو ددې امکان شته چې د ډیرو مامورینو دندې د یو با صلاحیته مدیر په موجودیت کې په ګډه سره ترسره شي چې دابیه دستونزو په مخنیوي کې ډېره مرسته وکړي.

9. د مراتبو دسلسلې اصل: دیوی ادارې د لوړ رتبه افرادو لخوا د فرماتونو او اوامرو صادرول دي تیت رتبه افرادو ته او د تیتې کچې لخوا د اجراتو تر سره کول دي د مراتبو دسلسلې ګټه داده چې په دې سره په یوه اداره کې موجودې ټولې بې نظمې په بڼه ډول مهار کېدای شي، همدارنګه د تیتې کچې لخوا وړاندیزونه او غوښتنې پورته افرادو ته رسول کېږي چې د کارونو په بهبود کافي تاثیر لري.

10. د امر او حکم اصل: ددغه اصل په بنیاد باید یوه اداره ددې قابلیت ولري چې د ادارې د پیلو څانګو ترمنځ د فعالیتونو په ترسره کولو کې همغږي رامنځته کړي چې دغه همغږي د اهدافو په لور لارښوونه کوي.

11. د عدالت اصل: په یوه اداره کې د کارکوونکو سره بڼه او عادلانه چلند کولای شي بڼه پایله له ځانه سره ولري کله چې د کارکوونکو تر منځ د عدالت فضاء قایمه شي بې له شکه چې هر کارمند به د ادارې د پرمختګ او موخو په لاسته راوړلو کې خپله وفاداري ثابته کړي او د زړه په میلان به خپلې دندې ته ادامه ورکړي.

12. د ادارې پرسونل د ثبات اصل: په اداره کې د کارکوونکو دوامداره کار او پخپله برخه کې ډیره تجربه د ادارې د پرمختګ سبب ګرځي، وخت په وخت په ادارې پرسونل کې بدلون راوستل ستونزې را ولاروي، په یوه اداره کې د پرسونل ثبات د ادارې د موخو په بڼه ترلاسه کولو کې مرسته کوي، اداره چې دې کوښښ وکړي چې د هغوی د ژوند حالت او وضعیت په نظر کې ونیسي او هماغه ډول حق الزحمه او امکانات ورته مهیا کړي څو وکولای شي چې کارکوونکي د اوږدې مودې لپاره وساتي، که چېرې اداره په دې اړه ګرځي ګامونه وانخلي نو کارمندان به د یو لنډ او کمې مودې په فکر په اداره کې فعالیتونه تر سره کوي چې دلته به د فردې ګټو مسئله مطرح شي او په دې سره به اداره خپلو سترو اهدافو ته په رسېدو کې پاتې راشي.

13. د نوښت اصل: په اداره کې داسې فضاء رامنځته کول چې په هغې سره کارکوونکي وهڅول شي او د نوښت فکر ورسره پیدا شي په حقیقت کې په یوه اداره مکافات د همدې موخې د اثبات په خاطر ورکول کېږي چې د کارکوونکو ترمنځ د نوښت اصل ژوندی وساتي، بڼه او منظم پلان دیوی بڼې کاري لارښوونې سره کولای شي چې د کارکوونکو په هڅو او علمیت کې د پام وړ بدلون راولي او دیوی ادارې د نوښت له مخې چې هر کارمند ته کوم مسوولیت سپارل شوی وي نو دغه کارمند باید یوازې د څارونکي د حکم په اساس فعالیتونه ترسره نه کړي بلکې ددې ترڅنګ هغه ته د صلاحیت هم ورکړل شي چې پخپل فکر سره ځینې کارونه ترسره کړي څو د کارکوونکو ترمنځ د ابتکار او نوښت مفکورې ته پرمختګ ورکړل شي او همدارنګه د ادارې کړنو د بڼه والي په نیت هر نوښت ته درنښت وشي.

14. د دوستی او رفاقت اصل: یوه اداره باید د ګروپیک کار او کاري ټیم په وسیله د کارونو په ترسره کولو سره د کارکوونکو تر منځ د همغږي او یو والي مفکوره عامه کړي په دې مانا چې کارکوونکو ته داسې احساس ورکړل شي چې په یوه اداره کې ټول افراد د یو کور د افرادو په څېر یو له بل سره تړلي او دوستان دي او د ادارې موخې ددوی په وحدت او رفاقت سره په بڼه توګه لاسته راتلی شي.

د هنري فایل د لارښوونو سره سم یوه اداره خپل ټول پروسیجرونه او کړنلارې تنظیمولی شي او چې کله ورته عمل صورت ونیوه نو بیا دیوی سالمې ادارې د رامنځته کېدو ډاډ لاسته راوړلی شو. د فایل پر لارښوونو سربېره څو نورې اړینې لارښوونې او اصول هم د سالمې ادارې په ایجاد کې د پام وړ مرسته کولای شي:

- دهدف اصل: دتنظيم (سازماندهی) لپاره باید ددفتر اهداف په واضح ډول سره څرگندشي کله چې اهداف څرگند او روښانه وي نو په دفتر کې به یوکارکوونکي ته هم دهغې په ترلاسه کولو کې کومه ستونزه موجوده نه وي او هغوی به دکوم تشویش سره مخامخ نه شي ددفتر اصلي هدف باید داوي چې په کم لګښت، ټاکلي وخت او مناسبه طریقه باندې مالومات مربوطه شخص ته تهیه شي، ددفتر تنظيم باید په داسې طریقه سره وشي چې دهر تن لپاره پکې هدف څرگند او روښانه وي.
- په ګډه سره ددندو ترسره کولو اصل: کله چې دندې په مختلفو کټګوریو ووېشل شوي نو باید ددغه ټولو څانګو کارکوونکي په ګډه سره فعالیتونه ترسره کړي څو ددفتر اصلي هدف ترلاسه شي. ددفتر عمده دندې دمالوماتو دثبت، ساتل، یو بل ته دمالوماتو انتقالول او په راتلونکي کې دهغې څخه ګټه پورته کول دي، ددغه فعالیتونو څخه پرته چې نورکوم فعالیتونه ترسره کېږي هغه هم باید په ګډه سره ترسره شي.
- داسانتیا (ساده توب) اصل: ددفتر جوړښت باید ډېر ساده او اسانه وي څو هرکارمند پرې په اسانۍ سره پوه شي چې داهم یو ډول کامیابي بلل کېږي.
- دکنټرول اصل: ددې لپاره چې څارونکي (مفتشین) دخپلو مادونانو فعالیتونه په موثر ډول سره وڅاري، ددغه مادونانو شمېر باید محدود وي ددغه شمېر دمالومولو لپاره باید ددفتر حالت او فعالیت نوعیت په ښه توګه ارزیابي شي مانا داچې که چیرې فعالیت لوی او پراخه اوسي نو بیا زیاتو مادونانو ته اړتیا ده او که چیرې په ټیټه سطحه سره وي نو دکمو مادونانو څخه ګټه اخستل کېږي په ځینو وختونو کې دغه شمېر دخارونکو دورتیا پورې هم اړه لري.
- دارجاعیت اصل: ددفتر جوړښت باید داسې وي چې دکاروبار او هم دکارونو دنوعیت په تغیر سره پکې بدلونو رامنځته شي چې په ځینو وختونو کې دیو دفتر ضروري کارونه له خنډ سره مخ نه شي.
- داقتصادیت اصل: ددفتر اداري تشکیل (جوړښت) باید پداسې ډول وشي چې په کم لګښت سره یې اهداف ترلاسه شي او همدغه دموثریت مهم لامل دی ددفتر جوړښت باید داسې ډیزاین شوی وي چې ټول افراد پکې په موثر ډول او ټاکلي وخت سره فعالیتونه ترسره کړي.
- دهمغزۍ اصل: ددغه اصل په اساس باید ددفتر مدیریت ددې قابلیت ولري چې ددفتر دمختلفو څانګو ترمنځ دفعالیتونو په ترسره کولو کې همغزې رامنځته کړي چې دغه همغزې داهدافو په لور لارښوونه کوي.

په افغانستان کې دسالمې ادارې دایجاد په وړاندې خنډونه

- زموږ په هیواد کې د سالمې ادارې دایجاد په وړاندې بېلابېل خنډونه شته چې په لنډه توګه ترې دلته یادونه کوو:
- لومړی داچې په اداراتو کې د مسلکي اشخاصو کمزورې ده هغه وخت چې په اداراتو کې وړ او مسلکي اشخاص ځای پرځای شو نو بیا د اړونده برخې ډېر مخکې لپاره زمینه ښه مساعدیدای شي ډیری افراد خپل مسلک ته وفادار نه دي او په شعوري ډول له خپل مسلک څخه ځان ګوښه کوي که تاسو لیدلي وي په ځیني اداراتو کې دطب فارغ ډاکټر چې د خلکو معالجه، تشخیص او درملنه یې دنده ده په اداره کې دبشري سرچینو دمدير په توګه دنده اجراء کوي یا د کرنې پوهنځي یو فارغ التحصیل د ادارې مدیر په توګه دنده اجراء کوي یا داقتصادپوهنځي فارغ دکرنیزو تخمونو داصلاح په یوه اداره کې د تخمونو په برخه کې دنده اجراء کوي، دا او دې ته ورته ډېر نور مثالونه شته چې مسلکیتوب او سالمې ادارې ته زیان اړوي.
 - په اداراتو کې په پراخه توګه د اداري فساد وجود دسالمې ادارې درامنځته کېدو په وړاندې لوی خنډ دی په دې مانا چې له عامه شتمنیو څخه په ناوړه توګه ګټه پورته کېږي یا هم ځیني اشخاص په غیر قانوني ډول خپلې شتمنۍ زیاتوي چې په حقیقت کې د هیواد او هیوادوالو حقوق دي چې تر پښو لاندې کېږي، اداري فساد یوازې د پیسو له لارې صورت نه نیسي بلکې هره غیر قانوني کړنه چې په سیستم او اداره ناوړه

او منفي اغېز غورځولای شي فساد بلل کيږي لکه د رسمي صلاحیتونو څخه دخپلو شخصي او ګروپي ګټو په موخه ناوړه استفاده، په اداراتو کې دکارونو بې سببه ځنډ، د تقلبي اسنادو جوړول او نور، دنويو اقتصادي نظرياتو بنسټګر آدم سمیت په دې عقیده دی چې د یو هیواد ټول ساکنین چې د دولت د حمایت لاندې عواید لاسته راوړي باید مالیه ورکړي او مالیه چې په کوم ډول او په کومه اندازه له خلکو اخیستل کيږي په هماغه اندازه دې دولت تر خزانې ورسول شي چې دا د هیواد د ټولو فعالیتونو په وړاندې یوه لویه ذخیره ده، له بده مرغه لومړی څو زموږ په هیواد کې ډیری بډایه اشخاص له مالیه ورکونې په تېښته دي دخپلو حقيقي شتمنیو په اړه کره مالومات نه ورکوي، او دوهم داچې که مالیه ورکړي نو په ډېره کمه اندازه وي چې بیا هغه هم په سمه توګه د دولت خزانې ته نه رسيږي چې دا ګرځنه د هیواد دعامة ادارې په ټولو برخو منفي تاثیرات لري او د سالمې ادارې دایجاد په وړاندې د یووال جوړيږي. (۲۲:۵)

- دیوې سالمې ادارې د رامنځته کېدو په وړاندې یوه بله ستره ننگونه نا امني ده چې درملنه یې یو څه له توانه وتي او ستونزمنه ده، په ځینې اداراتو کې دکارونو دځنډ، دپلانونو او پروژو دنه عملي کېدو او فعالیتونو دنه اجراء کېدو تر شا د نا امني پدیده پرته ده چې په ساده ډول مهار کېدونکي نه ده، له بده مرغه دولت هم دخپل کمزوري وجود، مجبوریتونو، دسیمی په کچه د چلنجونو د موجودیت، دکاونډیو هیوادونو د رېښینې همکارۍ د نشتون، د هیواد له حریم څخه د بهرنیو زورورو هیوادونو ناوړه ګټه، او نشته امکاناتو په وسیله د سولې په برخه کې ګرځندي ګامونه نه شي پورته کولای او دامنیت په راوستلو کې یو څه پاتې راغلی دی چې په حقیقت کې دیوې سالمې ادارې په وړاندې ستر ځنډ دی.

- اداري کارکوونکي دمسوولیت په وړاندې بې غوري کوي، ځان غولوي او دپرمختګ احساس نه لري، کوښښ کوي چې په هره لاره وي باید ځان بډایه کړي او بس! چې داسې کړنې د یوې سالمې ادارې درامنځته کېدو مخه نیسي.

- اداري پرسونل ته په اړونده برخه کې دنورو پرمختګونو او لادېرو علمي لاسته راوړنو زمینه نه مساعدول هم یوه ستونزه ده، په دې کې شک نشته چې کله یو رغېدلی سیستم موجود وي کړنې پخپله د سیستم د وجود په نتیجه کې په یو نه په یو ډول په بڼه شکل اجرا کيږي مګر په ډیری دولتي ادارو کې مامورین له خپل زاړه فکر سره په زړه مفکوره بوخت وي حال داچې ساینس دومره پرمختګ کړی دی چې حتی اوس دساعت له لارې خپلې ټلیفوني اړیکې ته ځواب ورکولای شي، دلاس دیوې کوچنۍ ګړۍ په وسیله مطلوب ادرسونه د جي پي ایس په وسیله پیدا کولای شي، خلص داچې دمامورینو ظرفیت لوړولو ته پام کول د پرمختګ سبب ګرځي.

- په ادارو کې ددولتي زور داره وګړو لاسوهني او خپل پالنې هم یو ډول دپرمختګ مخه نیولې ده، د کمو استعدادونو درلودونکي اشخاص په سترو او کلیدي څوکیو ټاکل چې په حقیقت کې د داسې موقف سمبالول به با استعداد، په کار پوی او مسلکي اشخاصو ته اړتیا ولري.

- د با استعداد کارکوونکو دپرمختګ مخه نیول، په دې مانا چې په ډیرو اداراتو کې داسې کارکوونکي شته چې دخپلو وظیفوي مسوولیتونو په وړاندې فعال او هڅاند پاتې شوي او کړنې یې دکمال درجې ته رسېدلي دي مګر دهغوی موقف ته ارتقا نه ورکول کيږي چې دکارکوونکي د ناهیلۍ سبب ګرځي او په دې وسیله دخپلو فعالیتونو په وړاندې دپوره صداقت نه کار نه اخلي.

- د زور واکانو لخوا د زور او پراخه ملاتړ په وسیله اداري افراد مجبورېدل او دهغوی په خوښه دکړنو ترسره کول چې دا کار په دوه ډوله د اداري فعالیتونو دتخریب سبب ګرځي یو څو داچې داداري قوانین او مقررات تر پېښو لاندې کيږي او دوهمه ده چې دپلان سره سم موخو ته دلاسرسی په وړاندې غټ ځنډ دی

ځکه چې په داسې حالاتو کې د ادارې پلان شوي او اړينې موخې نه شي تعقيبيدلای، دا شخصو خوښی پالل او د هغوی لخوا د زور استعمال او ننگونې د ادارې چارو د سمون مخه نیسي. (۴۳:۵)

په افغانستان کې د سالمې ادارې د ايجاد لپاره لازمي لارې چارې

په دې کې شک نشته چې په هيواد کې مو ارزښتونه له پامه لوبدلې، اداره له هره پلوه تخریب او یچاره شوي ده د تیرې لسيزې مرستې، دسولې دتینګښت لپاره هلې ځلې، دامنیت او ټیکاو په اړه منډې تررې دسالمې ادارې د ايجاد په موخه ډیرې پروژې او کوښښونه هم په دې برخه کې ځانګړې لاسته راوړنه نه لري نو دې موخو ته درسیډو لپاره لاندې لارې مرستندویه دي :

- دسالمې ادارې درامنځته کېدو لپاره سالم فکرونه، وړ استعدادونه، واقعي علمي او عملي هڅې رغنده رول لوبولی شي.
- فکري مثبت بدلون او هیوادنی مینه دسالمې ادارې د ايجاد لپاره تر ټولو مهم توکي دي کله چې دیوې ټولني وګړي ناسم او وروسته پاتي افکار ولري ورسره په څنګ کې پرمختګ او مثبت بدلون ته تیار نه وي نو له داسې خلکو څخه په اداره کې د مثبتو تغیراتو درامنځته کولو هیله یو ډول ناداني ده، دداسې خلکو ذکر په قران کې هم شوی دی آیت مبارک دی چې (الله پاک دهغه قوم حالت نه بدلوي کوم چې پخپله خپل حالت نه بدلوي) نو ددې آیت په مصداق سره ویلای شو چې په داسې حالاتو کې دالله پاک مرسته هم له ځانه سره نه لرو.
- کله چې دیو هیواد نږدې هر ارګان په فساد کې او بډې اخیستنه کې ښکېل وي نو ددې شرایطو بدلولو ته کوتلې ګامونه اخیستل په کار دي چې له بده مرغه په تېره لسيزه کې دې ستونزې د نزول پر ځای دعروج مقام خپل کړ، لنډه داچې په دې برخه کې یواځې اشتهارات او دقانون دمادو لیکل په یو بینر او هغه په یوه اداره کې راځړول کومه پایله نه لري بلکې په عملي ډول د څو مفسدو چارواکو سره محاسبه کول او په علني ډول یې محاکمه کول څو دتل لپاره دغه بد بوتي زموږ د ادارتو څخه ورک شي.
- په هيواد کې دتلپاتي سولې په وجود کې دسالمې ادارې درامنځته کېدو هڅې ممکنې دي، دسولې او امن په برخه کې واقعي هڅو او کوښښونو ته اړتیا ده.
- د ادارتو څخه د زور واکو لاسونه لندول چې په دې سره به په واقعي توګه د اړونده بستونو لپاره استخدام صورت ونیسي او دقانون او مقرراتو سره سم د پلانو شوو موخو په لاسته راوړلو به لاس پورې شي.
- په ادارتو کې مسلکیتوب ته ژمن کېدل او دداسې افرادو په کار ګمارل کوم چې وړ، مسلکي، با تجربه او هیواد ته خدمت کوونکي وي.
- په ادارو کې موجودو استعدادونو ته ارتقاء ورکول او په اداره کې دهغوی داستحکام او پرمختګ لپاره لازم ګامونه اخیستل.
- دوظایفو او مسوولیتونو په مقابل کې په واقعي ډول حساب ورکونه، دښو او پرځای کړنو او نوښتونو په مقابل کې مکافات او د وظیفوي غفلت له امله دکارکوونکو مجازات کول څو نورو کارکوونکو ته عبرت شي. (۳۴-۶:۶۷)

پایله

پرمختللي او سالمې ادارې دځانګړي او مناسب چاپیریال درلودونکي دي چې دهمدې چاپیریال څخه په رنگ اخیستنه ترې دښو، اصولي، قانوني او پلاني کړنو تمه کېدلای شي، داچې زموږ اداره د بی شمېره ستونزو او ناخوالو سره

لاس او گريوان ده او په ډېرې ساده گۍ سره نه شو کولای له دې ناورين څخه ځان وباسو نو په دې اړه ډېر کار او زيار ته اړتيا ده، حکومت کولای شي چې قوانين په سمه توگه عملي کړي او په دې وسيله ادارې کړنې مهار کړي، اداره د ډېرو ستونزو سره مخامخ ده د هيواد پرلپسې نا امنه حالات، داداري فساد اوج ته رسېدل، د غير مسلکي او نامناسبه افرادو په دنده گمارل، د زورواکو او غير قانوني فشارونو وجود، هيواد او د هيواد پرمختگ ته د ژمنو کدرونو کمبود، وظيفوي غفلتونه، د فکري غښتلو مثبتو بدلونونو نشتون، د با استعداد افرادو د پرمختگ مخه نيول، دقانون په وړاندې سرغړاوی او د ادارې د بنسټيزو موخو د لاسته راوړلو په وړاندې بې پروايي هغه عوامل دي چې د ادارې سيستم په گډوډتيا يې ځانگړې اغېزه کړي ده چې له بده مرغه د لمنځه وړلو لپاره يې څنگه چې لازم دي هڅې او کوښښونه نه دي شوي په دې برخه کې کافي فعاليت ته اړتيا شته، له دې حالت څه دوتو په موخه بايد وړ او مسلکي اشخاص په دنده وگمارل شي همدا رنگه د ادارې د پرمختگ او سمون لپاره دکاردوېش، د واک، صلاحيت او مسووليت په سمه توگه ټاکل او تعينول، د سمون او ډسپلين په اړه جدي فکر درلودل، داواوړو او لارښوونو وحدت، د عمومي گټو په وړاندې د فردي گټو قربانول، دکارکوونکو د فعاليتونو او دندې په نظر کې نيولو سره ورته مناسبه حق الزحمه ټاکل، د مراتبو دسلسلې رعايت، داداري پرسونل ثبات، د ادارې کړنو دپهېود په خاطر په کارکوونکو کې دنوښت ماده ژوندۍ ساتل، د دوستۍ او رفاقت په وسيله په گډه دموخو لاسته راوړل، ځانگړي اهداف تعقيبول، په گډه سره ددندو ترسره کول، پېچلي او مغلق کارونه ساده کول، دقانون مطابق دکړنو کنټرول او په همغږي ډول د اقتصاديت په نظر کې نيولو سره چارې پرمخ بيول ديوي سالمې ادارې په ايجاد کې دپام وړ او بشپړه مرسته کولای شي.

وړاندیزونه

- داچې يوه سالمه اداره رامنځته شي ددې لپاره بايد څه وشي؟ په دې اړه په تيرو بحثونو کې وغږېدو، زما په اند هغه څه چې ديوي ادارې دسمون او رغښت لپاره اړين دي دادې :
1. ادارې کارکوونکو ته د دندو دسپارلو پر مهال دقت او فکر په کار دی هغه څوک چې د ادارې اړونده موخې په سمه توگه لاسته نه شي راوړلای د فعاليتونو د اجرا لپاره مه ټاکئ.
 2. د څار او تفتيش کميټه دې خپلې هڅې جدي او گړندۍ کړي ځکه چې کنټرول او دچارو وخت په وخت تعقيبول د ادارې کړنو په غښتلتيا کې دپام وړ رول لوبوي.
 3. په اړونده څانگو لپاره د کارکوونکو روزلو ته دې پام وشي او دهغوی استعدادونو ته دې په تدريجي ډول ارتقا ورکړل شي.
 4. مسلکي افراد گمارل ډېرې گټې لري کله چې يو شخص ديو کار په برخه کې تخصص ولري په ښه توگه کولای شي دهغې دپرمختگ لپاره ذهني پلانونه او پاليسي گانې جوړې کړي، بله داچې په دې برخه کې شخص نوره تجربه هم حاصلوي چې دراتلونکي فعاليتونو په ښه توگه سرته رسولو کې ترې گټه اخلي.
 5. د ادارې رهبري بايد ديو داسې شخص په لاس کې وي چې کافي پوهه ، غښتلي نظرونه، د فشار پر مهال دکار کولو توان، دبحران په وخت کې دکارونو د سمون وړتيا، د فعاليتونو د تنظيم قابليت او دپلان جوړولو استعداد ولري.
 6. لوی فعاليتونه دې په کوچنيو فعاليتونو ووېشل شي او دهرې برخې لپاره دې ځانگړي په کار پوه اشخاص استخدام شي، ددې تر څنگ د دندو دمسووليت دسپارلو پر مهال کارمند ته د سپارل شوي دندې صلاحيت هم ورکړئ څو په خلاص لاس خپلې کړنې په پوره ډاډ سره تنظيمي کړي.

7. د عصري مدیریتي تخنیکونو سره اشنایي مو د تېروتنو مخنیوی کوي او د سیستم په غښتلي کېدو کې د سره مرسته کوي دا چې ادارې ماډرن شوي دي تاسو هم ورسره په زاړه فکر مه یو ځای کېږئ بلکې نوي، رغونکي او اغېزمنې مفکورې له ځانه سره ولرئ.
8. د ادارې چاپېریال ته پوره پام وکړئ کله چې اداره دخپلو صلاحیتونو څخه ګټه پورته کړي او په منظم ډول ورسپارل شوي دندې د قانون او پلان سره سمې ترسره کړي نو ښې پایلې لرلای شي.
9. په ادارتو کې دې افراد په سمه توګه مجازات او مکافات شي، مجازات دا دناسمو کړنو مخنیوی کوي او مکافات په کارکوونکو کې د نوښت، ډېرو هڅو او ښه نیت جذبې را ولاړوي.
10. اداري پلانونه په سمه توګه د پلان د اصولو په نظر کې نیولو سره تنظیم کړئ، هغه موخې چې تاسو یې په لاسته راوړلو کې پاتې راځئ او په واک کې مو نه دي دخپلو فعالیتونو برخه مه ګرځوئ او ټول هغه لوازم او اداري اړتیاوې چې د فعالیتونو د چټکتیا سبب ګرځي په سمه توګه لیست کړئ او په لاسته راوړلو کې یې هڅې وکړئ.

اخيستنې

1. ارعوان، ارشد، کاروبار پالنه (منجمنې) او صنعتي اقتصاد (ژباړه : مزل ، واحدالله) ، چاپ کال: ۱۳۹۰ لمريز لېږديز.
2. پاچا، سيد عبدالله ، منجمنې او اداره : صافي خپرندويه ټولنه ، چاپ کال ۱۳۸۵ هـ ش.
3. حسيني، سېد ميثم، نکته های مدیریتي، بنياد انتشاراتي نـشـرجوان، بهار ۸۷ کابل.
4. دوديال ، پوهاند محمد بشير، اداره ، گودر خپرندويه ټولنه ، چاپ کال : ۱۳۹۰ لمريز لېږديز
5. درد، عبدالرحمن، د دفتر مدیریت، گودر خپرندويه ټولنه، چاپ کال : ۱۳۹۱ لمريز لېږديز.
6. هیوادپال، قدرت الله، مدیریت تیوري او عمل : خیرک خپرندويه ټولنه، چاپ کال ۱۳۸۹ لمريز لېږديز.
7. نادر، محمدايوب، اقتصادي نظريات، صحاف نشراتي موسسه ، چاپ کال : ۱۳۸۹
8. د مدیریت بنسټونه او مهارتونه ، دافغانستان دملکي خدمتونو دعمومي ریاست انستیتیوت ، چاپ کال : ۱۳۸۶ لمريز لېږديز.
9. J.N.Jain &P.P. Singh, Modern Office Management Principles and Techniques: Regal Publication New Delhi, 2007
10. Ricky W Griffin, Management Principles and Application, Eight Edition.

بررسی تأثیر سبک رهبری خدمتگذار بر اعتماد سازمانی در ادارات دولتی ولایت هرات

پوهیالی محمد امید جامی

تابستان 1394

بیان مسئله:

اعتماد عمومی در بسیاری از کشورهای جهان رو به کاهش است و این بی اعتمادی در سازمانهای دولتی و خدمات عمومی وجود دارد. بدون تردید ایجاد اعتماد در هر نظامی رکن اصلی حاکمیت و مبنای مشروعیت آن بوده و مخدوش شدن آن در بلندمدت بنیان هر نظامی را متزلزل خواهد کرد، به گونه ای که اشتباهات فاحش رهبران سیاسی در رابطه با شهروندان و عدم توجه به بحث خدمتگزاری، به اعتماد عمومی لطمه زده که در نهایت منجر به کاهش مشروعیت نظام سیاسی میشود.

کلمات کلیدی

رهبری خدمتگذار، اعتماد سازمانی، شخصیت گرایی، مردم گرایی، وظیفه محوری، پروسه محوری

مقدمه

نظر به اینکه اعتماد به سازمانهای اجرایی نیازمند ایجاد اعتماد میان کارکنان و مدیران بخشهای اجرایی است، بنابراین توجه به ایجاد اعتماد درون سازمانی بسیار مهم است .

اعتماد و وجود آن در سازمان یک مزیت رقابتی محسوب میشود، در این میان رهبران نقش مهمی در ایجاد، حفظ و توسعه اعتماد دارند. یک وظیفه اساسی رهبران ایجاد زمینه ای است که در آن رهبر و پیرو بتوانند در فضای اعتماد متقابل، هدفهایی که بر سر ارزش آن توافق دارند را تحقق ببخشند. بدون وجود رهبری یا جریان هدایت، ممکن است حلقه اتصال میان اهداف فردی و سازمانی ضعیف و گسسته شود. گسست این حلقه، به معنی تردید نسبت به اهمیت اهداف و منافع فردی در مقابل اهداف و منافع سازمان است. وجود چنین تردیدی، یک آفت جدی در شکل گیری اعتماد سازمانی است.

برای مدیریت بهینه، به ایجاد اعتماد در سازمان به عنوان یکی از مهمترین سرمایه های اجتماعی نیاز است و این امر باعث پیوند همدلی میان کارکنان و مدیران بخشهای اجرایی میشود. موضوع اعتماد اهمیت نظری و عملی مهمی برای مطالعه سازمانهای اجرایی دارد. اعتماد به مثابه پدیده ایست تسهیلگر که باعث بهره وری بیشتر سازمانها میشود. اعتماد به عملکرد اثربخش منجر میشود، زیرا تبادل اطلاعات مرتبط و مناسب بین کارکنان و سازمانها را تشویق میکند. اندیشمندان مدیریت، اعتماد را عامل مهمی در همکاری و تعارض، سبکهای رهبری، مشارکت و بالندگی سازمانی میدانند.

به رغم ادبیات وسیعی که درباره کاربردهای اعتماد در زندگی سازمانی وجود دارد، تحقیقات نظام مند معدودی در زمینه عوامل موثر بر اعتماد درون سازمانی انجام شده است. بررسیها نشان میدهد که چندین عامل بر ایجاد اعتماد در سازمان موثر است. لوین(1999) نشان داده که نقش رهبر خدمتگزار در خلق فرهنگ اعتماد مهم است؛ در سازمانی جو اعتماد وجود دارد که مدیران به آنچه میگویند عمل نمایند (اعتبار) و به روش قابل پیش بینی ای رفتار کنند(ثبات). تئوری رهبری خدمتگزار برای نخستین بار توسط گرین لیف مورد استفاده قرار گرفت. وی در پاسخ به این پرسش که رهبر خدمتگزار کیست، در کتاب «خدمتگزار در نقش رهبر» مینویسد: رهبری خدمتگزار با حس طبیعی فردی آغاز میشود؛ یعنی فردی که تمایل ذاتی به خدمت دارد. این انتخاب آگاهانه، فرد را مشتاق میکند تا دیگران را هدایت نماید. زمانی که به افراد خدمت ارائه میشود، آنها با دریافت خدمت سالمتر، خردمندتر، آزادتر و دارای استقلال بیشتر شده و حتی دوست دارند که خودشان هم خدمتگزار شوند و به این ترتیب نتایج برجسته و باشکوهی در جامعه پدید میآید و افراد جامعه سود میبرند.

با توجه به مطالب ارائه شده در خصوص اعتماد و نقش رهبری خدمتگزار در ارتقای آن این پرسش برای محققان مطرح گردیده که آیا ارتباط معناداری میان سبک رهبری خدمتگزار و ایجاد جو اعتماد در ادارات دولتی ولایت هرات وجود دارد یا خیر؟ با توجه به پرسش تحقیق، هدف اینست که میزان رهبری

خدمتگذار سنجش و ابعاد آن از لحاظ میزان اثرگذاری بر اعتماد اولویت بندی گردد؛ همچنین میزان اعتماد کارکنان این ادارات مورد مطالعه قرار گیرد.

فرضیه های تحقیق

برای عملیاتی کردن متغیر مستقل از ابعاد مطرح شده توسط پیچ و وونگ استفاده شد. آنها معتقدند که رهبری خدمتگذار دارای چهار بعد شخصیت محوری، مردم محوری، وظیفه محوری و پروسه محوری است. در نتیجه در این تحقیق مطالعه میشود که آیا یکایک این ابعاد با اعتماد کارکنان رابطه معناداری دارد یا خیر؟ بنابراین بر اساس مدل فوق، فرضیه های تحقیق به شرح زیر تدوین گردید:

فرضیه اصلی: بین رهبری خدمتگذار و ایجاد اعتماد در ادارات دولتی ولایت هرات رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

بین شخصیت محوری رهبران خدمتگذار و ایجاد اعتماد در ادارات دولتی ولایت هرات رابطه معناداری وجود دارد.

بین مردم محوری رهبران خدمتگذار و ایجاد اعتماد در ادارات دولتی ولایت هرات رابطه معناداری وجود دارد.

بین وظیفه محوری رهبران خدمتگذار و ایجاد اعتماد در ادارات دولتی ولایت هرات رابطه معناداری وجود دارد.

بین فرآیند محوری رهبران خدمتگذار و ایجاد اعتماد در ادارات دولتی ولایت هرات رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری دادها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی است. روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. متغیرهای تحقیق عبارتند از: رهبری خدمتگذار به مثابه متغیر مستقل، و اعتماد سازمانی و به مثابه متغیر

وابسته. جامعه آماری شامل کارکنان و مدیران ادارات دولتی ولایت هرات بوده و نمونه گیری با استفاده از جدول مورگان انتخاب خواهد شد.

ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسشنامه بوده که از طریق پروگرام spss مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. برای حصول اطمینان از اعتبار، از دو پرسشنامه استاندارد استفاده می گردد که در تحقیقات مختلف بکار گرفته شده اند؛ این دو پرسشنامه تدوین شده توسط کامینگز (OTI) عبارتند از : پرسشنامه اعتماد سازمانی و برومیلی و پرسشنامه رهبری خدمتگزار تدوین شده توسط پیچ و وونگ به سر رسیده است.

پوهندوی نقیب الله ثاقب

په افغانستان کې دیوی سالمی اداری دشتون په وړاندی پراته خنډونوپه

سریزه:

په افغانستان کې دیوی سالمی اداری شتون په وړاندی پراته خنډونوپه اړه ډېر بحثونه کېږي، خو هېڅوک د دې بحثونو تل ته نه ننوځي او پر دې خبره نه کوي چې په افغانستان کې د سالمی اداری دپراته خنډونو اصلی عامل به څه شی وی؟ په هر هېواد کې سالمه اداره، غوره قوانین او د هغو د عملي کولو لارې د دې لامل کېدای شي چې اداره کی ثبات تامین شي، په یو هېواد کې چې اداره سالمه نه وه او د فساد بنسکار وه، نو هلته د هېڅ ثبات تحقق ته زمینه نه مساعدېږي. مور په دې مقاله کې هڅه کړې ده چې اول د افغانستان په اداري جوړښت باندې خبرې وکړو او له هغې وروسته له هغو نقض شویو بشري حقوقو څخه یادونه وکړو چې په یو نه یو ډول یې د افغانستان اداره د نقض لامل شوي ده. په پای کې یوه پایله راغلي ده او وړاندیزونه هم شوي دي.

هدف: تر هغې پورې چې د یوې ستونزې اساس او سرچینه پیدا نه شي، ستونزه له منځه نه شي تللای، په افغانستان کې دیوی سالمی اداری شتون پر وړاندی دپرتوخنډونو تر سرلیک لاندې د دې مقالې هدف دا دی چې په افغانستان کې دیوی سالمی اداری او دهغی دخنډونو اصلی سرچینه پیدا شي ترڅو دخنډونو په ختمیدوسره هېواد کی یوه سالمه اداره رامنځ ته شی او ثبات یی دوامداره شی، چې هغه د افغانستان اداره ده، په پایله کې د مقالې نچور راغلی دی او په وړاندیزونو کې یې د حل لارې چارې بنودل شوي دي.

مشکل: دیوسالمی اداری ثبات د ټولو انسانانو لپاره ضروری ده، مور د یوې نړیوالې ټولني غړي یوو، تر هغې پورې چې زموږ په هېواد کې یوه سالمه او باثباته اداره نه وی، نو د نړی نور انسانان به له مور

خفه وي او له مور به گيله کوي، مور همدې ستونزې ته په پام سره په دې مقاله کې ټولو هغو مواردو ته اشاره وکړه چې ددی خنډونو دواقع کيدو باعث کيږي او د دې ستونزې د حل په موخه مو په پای کې وړاندیزونه هم راواخيستل.

فرضی : ایا دغه موجوده خنډونه به د یوی سالمی اداری په وړاندی په افغانستان کی کوم وی ؟

1. ایا ځنگه کولی شو چی داموجوده خنډونه ختم کړو؟

کرنلاره : ددی مقالی بڼه کتابتونی اوساحوی ده په لیکه نیزه برخه کی د معتبرو منابعو اواثارو څخه استفاده شوی او په ساحوی برخه کی دمستقیمو معلوماتو څخه استفاده شوی اوبیا په سیستماتیک ډول سره په مقاله کی ځای په ځای شوی دی

د افغانستان دارای جوړښت :

د افغانستان د ۱۳۸۲ل کال د اساسي قانون له مخې افغانستان یو اسلامي جمهوري دولت دی. په دې مانا چې ټولې چارې به د اسلام مبارک دین او د جمهوریت له اصولو سره سم پرمخ بیول کيږي او د اساسي قانون د درېیمې مادې مطابق په افغانستان کې هېڅ قانون نه شي کولای د اسلام د سپېڅلي دین د معتقداتو او احکامو سره مخالف وي. د اساسي قانون څلورمه ماده صراحت لري چې په افغانستان کې ملي حاکمیت په ملت پورې اړه لري چې په مستقیمه توګه یې خپله او یا هم د خپلو استازیو له لارې عملي کوي. د افغانستان په ملت کې ټول هغه افراد شاملېږي چې د افغانستان تابعیت لري او همدارنګه د افغانستان په ملت کې په افغانستان کې موجود ټول قومونه شاملېږي. (۸ اص ۴-۵).

د افغانستان د یاد اساسي قانون (۱۳۶) مه ماده د افغانستان اداري جوړښت په اړه هم داسې صراحت لري: ((د افغانستان د اسلامي جمهوریت اداره د مرکزي ادارې او محلي ادارو د واحدونو پر اساس له قانون سره سم تنظیمېږي. مرکزي اداره پر ځینو اداري واحدونو وېشل کيږي چې د هرې یوې په سر کې یو وزیر وي. ټول اجرايوي امور د وزیرانو له خوا ترسره کيږي. د محلي ادارې واحد ولایت دی. د ولایتونو او مربوطه ادارو شمېر، ساحه، برخې او تشکیلات د نفوسو د شمېر، ټولنيزې او اقتصادي وضعې او جغرافيوې موقعیت پر اساس د قانون له ليارې تنظیمېږي)). په دې مانا چې د افغانستان اداري جوړښت په مرکزي اداري او سیمه ییزې اداري باندې وېشل شوی دی. (۴ اص ۴۹-۵۰)

د مرکزی ادارې ریاست د افغانستان د جمهور رئیس پر غاړه دی چې د افغانستان د اتباعو له خوا د آزادو، عمومي او پټو ټاکنو له لارې د ۵۰٪ جمع یو رایو په ترلاسه کولو سره ټاکل کېږي. جمهور رئیس د سترې محکمې د رئیس پر وړاندې لوړه کوي او تر دېرش ورځو پورې خپله کابینه ولسي جرگې ته د باور د رایو اخیستو په موخه معرفي کوي. جمهور رئیس د افغانستان د ادارې د لوی رئیس په توګه د افغانستان د دولت د درېگونو قواوو په راس کې قرار لري چې په خپلو خپلو برخو کې پر درېواړو قواوو خپل واکونه عملي کوي یعنې ولسمشر د دواړو دولت او حکومت ریاست پر غاړه لري. د ولسمشر کابینه ولسي جرگې او ولسمشر دواړو ته ځوابیونکي ده. (۸ اص ۳۸،۴۷)

ولسي جرګه د افغانستان د مقننه قوې یا ملي شورا یو مهم مجلس دی چې زیات نه زیات (۲۵۰) غړي لري خو اوسمهال ولسي جرګه ټول ۲۴۹ غړي لري، چې د ولایتونو په سطحه د خلکو د پټو، آزادو او عمومي ټاکنو له لارې ټاکل کېږي. په ولسي جرگې کې د هر ولایت لپاره ځانګړې شوې څوکۍ د هغه ولایت نفوس ته په پام سره تعیینېږي، د ولسي جرگې لپاره ټاکنو کې هر ولایت یوه ټاکنیزه حوزه ده. د ولسي جرگې تر څنګ د مشرانو جرګه هم شتون لري چې ټول ۱۰۲ کسه غړي لري، د مشرانو جرگې ۳۴ کسه غړي د ولسمشر له خوا د پوهو او خبرو خلکو له منځه تعیینېږي، ۳۴ نور کسان د ولایتي جرګو د غړیو له منځ څخه د ولایتي جرګو د غړیو له خوا ټاکل کېږي، ۳۴ نور کسان د ولایتي جرګو د غړیو له منځ څخه د هغه ولایت د ولسوالیو د جرګو د غړیو له خوا ټاکل کېږي. (۸ ص ۵۷-۵۸)

افغانستان ټول څلور دېرش محلي ادارې لري چې هر یو ته یې ولایت ویل کېږي هره محلي اداره یو والي لري. والي د ولایت چارې پر مخ وړي او د پراخو واکونو خاوند دی. (۴ ص ۵۲)

ولایت د نفوسو او جغرافیوي موقعیت پر بنسټ، پر نورو سیمه ییزو ادارو وېشل کېږي، چې د ولسوالۍ په نامه یادېږي. د هرې ولسوالۍ په سر کې ولسوال شتون لري. ولسوال د اړوندې ولسوالۍ چارې تنظیموي.

د اساسي قانون پر بنسټ د مرکزیت اصل منل شوی، ټولې چارې د مرکزی ادارې له خوا ترسره کېږي. د پرېکړې اصلي سرچینې مرکزی ادارې دي. د مرکزیت اصل تر څنګ، باید سیمه ییزو ادارو ته هم ځینې واکونه ورکړل شي، چې اقتصادي، فرهنګي او ټولنیزې چارې ګړندی او د ملي ژوند په پرمختګ کې د خلکو ونډه زیاته شي. سیمه ییزو ادارو ته واک پر دې شرط ورکول کېږي، چې د مرکزیت اصل تر پېنو لاندې نه شي. د سیمه ییزو ادارو جګپوړي چارواکي د مرکزی ادارې له خوا ټاکل

کېږي. سیمه ییزې ادارې، خلکو ته د یو لړ خدمتونو د کنټرول او د تنظیم دنده پر غاړه لري. سیمه ییزې ادارې هغه خدمتونه ترسره کوي، چې خلک ورته اړتیا ولري د بېلگې په ډول: تعلیم، ټولنیز خدمتونه، د چاپیریال خدمتونه او داسې نور. د دغو چارو په اړه پرېکړه کول، د مرکزي ادارې واک دی. سیمه ییزې ادارې خلکو ته د خدمتونو د ترسره کولو تر ټولو اغېزمنه لار ده؛ ځکه که سیمه ییزې ادارې شتون ونه لري، د مرکز څخه د هېواد ټولو وگړو ته رسېدنه ستونزمن کار دی. (۴ ص ۵۲-۵۳)

په هر ولایت کې یوه ولایتي جرگه هم جوړېږي چې غړي یې د هماغه ولایت د اوسېدونکیو له خوا د پټو، آزادو او مستقیمو ټاکنو په نتیجه کې د څلورو کلونو لپاره ټاکل کېږي. د ولایتي جرگې څوکۍ د هر ولایت د نفوسو له تعداد سره متناسب ټاکل کېږي. د هر ولایت ولایتي جرگه د دولت د پرمختیایي هدفونو په تامین او د ولایت د چارو په بڼه کولو کې لکه څنګه چې په قوانینو کې څرګنده شوې ده، برخه اخلي او په ولایت پورې د مربوطو چارو په باب مشوره ورکوي. ولایتي جرگې خپلې وظیفې د محلي ادارو په مرسته سرته رسوي. د ولسوالۍ جرگې غړي د هماغه ولایت د اوسېدونکیو له خوا د پټو، آزادو او مستقیمو ټاکنو له لارې د درېیو کلونو لپاره ټاکل کېږي. ولسوالۍ جرگې د ولسوالیو په کچه سلا مشورې ورکوي. (۴ ص ۵۴-۵۵)

په افغانستان کې د ښارونو د چارو د ادارې لپاره ښاروالۍ تشکیلېږي. ښاروال او د ښاري مجلسونو غړي د آزادو، عمومي، پټو او مستقیمو انتخاباتو له لارې انتخابېږي. (۳ ص ۱۲۳)

قضایه قوه په افغانستان کې د سترې محکمې او په هر ولایت کې د استیناف او په ولسوالیو او ښارونو کې د ابتدایه محکمو څخه جوړېږي. د افغانستان ستره محکمه نهه کسه غړي لري چې د ولسمشر له خوا ټاکل کېږي او د ولسي جرگې له غړیو څخه د باور رایه اخلي. ستره محکمه او په ولایتونو او ولسوالیو کې یې اړوند استینافي او ابتدایي محاکم له قانون سره سم ټولو هغو دعوو ته د رسیده ګی صلاحیت لري چې د دولت په شمول د حقيقي او حکمي اشخاصو په واسطه ورته وړاندې کېږي. (۴ ص ۷۹-۸۰)

د دې تر څنګ د افغانستان د دولت په چوکاټ کې ځینې خپلواکي ادارې هم شتون لري چې په خپلو چارو کې خپلواکي لري او یوازې جمهور رئیس ته د راپور ورکونې مسوولیت لري، دا ډول خپلواکي ادارې عبارت دي له: د ټاکنو خپلواک کمیسیون، ټاکنیزو شکایتونو خپلواک کمیسیون، د بشري حقوقو خپلواک کمیسیون، د ملي امنیت ریاست، د لویې څارنوالۍ ریاست، د سړي میاشتي ریاست، د اساسي قانون پر تطبیق د څار خپلواکه اداره، د سیمه ییزو ارګانونو اداره او داسې نور... (۶ ص ۱۵۷)

لنډه داچې ددی ټولومشکلاتو دحل لپاره یوه سالمه اداره ضروری دی اوددی اداری دوام او ثبات ددی باعث کیږی چی هر څوک خپل حدود وپېژنی، قانون حاکمیت پیدا کړی اود هر ډول فساد او په وړاندی یی خنډونه له مینځه لاړ شی

په افغانستان کی ادارې اوسنی وضعیت:

د افغانستان اوسنی اداره نوې ده، ډېر هغه څه چې قانون یی په اړه وړاندوینه کړې ده نه دي عملي شوي، چې دې وضعیت په افغانستان کې دیوی اداری سالم توب پر وضعیت هم تاثیر کړی دی. د بېلگې په توگه د اساسي قانون (۱۵۹) مې مادې دویم بند کې ذکر شوي دي چې د افغانستان انتقالي اداره به د انتقال په دوره کې د دولت د اساسي تشکیلاتو قانون جوړوي، (۴ ص ۱۰۴) خو تر اوسه پورې دا قانون نه دی جوړ شوی، همدارنگه د ولسوالیو شوراگانې، د ښاروال مقام او د ښاروالی شوراگانو لپاره ټاکنې نه دي شوي، بلکې ښاروال د سیمه ییزو ارگانو خپلواکي ادارې له خوا ټاکل کېږي او د ښاروالی شورا د افغانستان په هېڅ ښار کې شتون نه لري. د دې تر څنګ په مشرانو جرگه کې یو ټلټ غړي، چې باید د ولسوالیو له شوراگانو څخه د درې کلونو لپاره راغلي وای، د ولایتي شوراگانو څخه راځي او په مشرانو جرگه کې دوه کال په غېږ قانوني ډول تېروي. د ولایتي شورا غړی چې مشرانو جرگه کې باید څلور کاله تېر کړي خو اوسمهال پېنځه کال تېروي یانې دوی هم یو کال په غېږ قانوني ډول تېروي. د دولت د اساسي تشکیلاتو د قانون نه تصویبېدل د دې لامل شوي دي چې د سیمه ییزو ادارو تشکیلات، واکونه او مسوولیتونه نا معلوم اوسي او په دې ډول د دولت په چارو کې یو ډول خپلسري رامنځته شوي ده، چې د همدغو خپلسریو له امله ده چې د دولت او ولس یا هم د مرکزي ادارې او سیمه ییزو ادارو تر منځ په کارونو کې همغږي نه شته او واټن ورځ تر ورځې زیاتېږي. د بېلگې په توگه د والیانو او ولسوالانو لپاره د تقرر کوم ځانگړي شرایط او معیارونه تر اوسه نه دي معلوم، بلکې هر څوک چې په مرکز کې ډېر زور اوروابط لری هغه د والي او ولسوال په حیث مقررېدای شي. د افغانستان په سیمه ییزو ادارو کې بله تر ټولو لویه نیمگړتیا دا ده چې د سیمه ییزو ادارو هېڅ مسوول حتا له دې نه دی خبر چې دی څه صلاحیتونه او مسوولیتونه لري، هماغه ده چې کله کله له دغه ناسم پوهاوي څخه د هېواد په کچه ستونزې راپورته کېږي. بله ستره ستونزه د مرکزي ادارې دا ده چې یوازې یو څو کسان یی د سیمه ییزو ادارو د مسوولینو په توگه موندلي دي، که یو ولسوال له یوې ولسوالی څخه لرې کړي، نو بیا بلې ولسوالی کې یی مقرروي، که یو والي له یو ولایت څخه د ولایت په اداري چارو کې د ناکامېدو له امله لرې شي، نو هغه بیا په بل ولایت کې مقررېږي. (۹ ص ۲۱۸-۲۱۹).

پورته يادې نيمگړتياوې د دې لامل شوي دي چې په افغانستان کې د يوی سالمی اداری شتون هم تکنی شی اودبی ثباتی دپاره زمينه چې مور يوڅو مؤ دردو ته په لاندې ډول اشاره کوو

په افغانستان کې د يوی سالمی اداره پروراندی خنډونه چی دافغانستان داداری له کمزورتيا سره اړیکی لری، يو په دی خاطر ویلی شو چی له بده مرغه زمور هېواد لا هم د جگړې له حالت نه دی وتلی، لا هم په دې هېواد کې دبی ثباتی کن موارد شته دي، تر ټولو بده یې لا دا چې د له منځه تلو لپاره یې هم کومه هیله نه تر سترگو کېږي. مور د مقالې په دې برخه کې د يوی سالمی اداری دنه شتون پر هغو مواردو باندې بحث کوو چې په يو ډول نه يو ډول یې سرچينه د افغانستان د ادارې له کمزورتيا او يا ناسم سیستم څخه ده چې د يوی سالمی اداری نه شتون ته دغو مواردوگی په لاندې توگه اشاره کوو: (۱ ص ۸۷)

اول: اداري فساد:

له بده مرغه د افغانستان په اداره کې اداري فساد تر دې کچې پورې رسېدلی دی چې افغانستان د نړۍ تر ټولو مشهورترین هېواد گڼل کېږي. که ووايو چې اداري فساد په افغانستان کې د يوی سالمی اداری دثبات دټولومؤارد سرچينه ده ده، هم غلط شوي به نه يوو. د افغانستان په ادارو کې د اداري فساد له امله قانون تر پښو لاندې شوی دی او نه عملي کېږي، کله چې په يو هېواد کې قوانین تر پښو لاندې کېږي او نه عملي کېږي نو په هغه هېواد کې ټولې چارې د خپل شخصي منطق او خپلو شخصي خوبنو او ناخوبنو پر اساس بېول کېږي، هغه هېواد کې حق حقدار ته نه سپارل کېږي. هلته تبعيض ته زمينه برابره وي، هلته بېو، خپلوانپالني، درغلیو او په اداري کارونو کې د خلکو بېخايه ځورونې ته شرایط آماده وي. له بده مرغه چې زمور د هېواد افغانستان اداري جوړښت پر همدې بنيادونو ولاړ دی، زمور ولسمشر چې کله هم ځان د ولسمشرۍ څوکۍ ته نوماندوي؛ نو د قومي نفوذ رول ته په کتو سره خپل يو مرستیال له يو قوم څخه ټاکي او بل له بل قوم څخه، له همدې ځايه په ادارو کې د قانون د حاکمیت تر منځ قومپالنه پيل کېږي، د ولسمشر يو مرستیال هم د ځان لپاره معلوم وزارتونه او سيمه یيزې ادارې په واک کې لري، له هېواده بهر دولتي نماینده گۍ قبضه کوي او بل مرستیال یې هم، په دې ډول له پورته څخه تر کښته پورې فساد همداسې په ترتیب سره راروان وي، وزیران بيا ولایتونو کې اړونده رئیسان د بېلابېلو ملحوظاتو په پام کې نیولو سره ټاکي او په دې ډول د بشري حقوقو د نقض لپاره په سيمه یيزه کچه هم زمينه سازي کېږي. په افغانستان کې د سيمه یيزو زور واکونو او وسلوالو شتون يو بل هغه عامل دی چې د بشري حقوقو د نقض مواردو ته زمينه سازي کوي، ځکه سيمه یيز زور واکان په ناقانونه توگه له ځان سره گڼ شمېر وسلوال او د وسلو

بېلابېل ډولونه ساتي، دوی زیاتره دغه وسلې او خپل اړوند وسلوال هغه مهال کاروي کله یې چې د گټې او زیان مسئله مطرح شي. (۵ ص ۱۱۶-۱۱۷)

دوهم- داداری کمزوری :

داداری دکمزوری یو بل عامل دکار اهل کارته نه سپارل اودبلی خوا دضرفیتونو دلورتیا دپاره دیوی ثابتی پالیسی اوستراتیژی نه عملی کیدل چی په اداره کی خپله داداری دواکمنانو له خوانه دپورتنیو نفطو دضعیفوالی په اساس په اداره کی بی ثباتی رامنیخ ته کیری اودثبات په وړاندی یی خنډ واقع کیری چی په دی اړه مختلف مثالونه لرو . (۳۱۲ ص)

دریم- دقانون د حاکمیت نه موجودیت :

دقانون دحاکمیت دنه موجودیت په اساس مختلفی ستونزی اوخنډونه داداری دثبات په اړه په هیواد رامنیخ ته کیریوی هغه داچی دقانون څخه دبی خبری اویا ځانی غوښتنو په خاطر بانندی عامه گټی په خطر کی غورځی او په اداره کی دداسی اعمالو په ترسره کیدو سره بی ثباتی رامنیخ ته کیری ځمکه دخلکو غوښتنی دقانون په وړاندی خنډواقع کیری علت یی داده چی خلک خپلی غوښتنی په روا اوناړوا ډول سره غواری . پرتله دهرډول محدودیت څخه سره ددی چی په دی غوښتلوسره به دبل چاحق تلف اویه اداره کی بی ثباتی لامل کیری جی په دی اساس دوگروبارواواعتماد یوی سالمی داداری په ثبات بانندی کمیری (۳ ص ۱۷۶)

څلورم - داداری داساسی اصولو نه موجودیت:

په صحیح ډول سره داداری داساسی اصولونه موجودیت چی هغه عبارت دی له قانونیت ،شفافیت ، بی طرفی ، تحقیق ،تناسب ،عدالت ،مکافات اومجازات ، اعتماد ،تشویق اوترغیب ،دمشکلاتو اوریدل ،دمشکلاتو حل اودوگروډتولواسای حقوقو پیژندنه اورعايت ، چی دپورتنیو اصولو دنه تطبیق په صورت کی په اداره کی بی ثباتی رامنیخ ته کیری اویوه سالمه اداره په یوبی ثباته اداره بدلیری . (۴ ص ۵۸-۸۴)

پورته تشریح ته په پام سره ویلای شو چی اداری فساد ، داداری کمزورتیا اودقانون دحاکمیت دنه موجودیت له امله په ځینو ساحوکی بشری حقوق نقص اویه اداره کی نیمگرتیا وی رامنیخ ته کیری . چی هغی ته یو څو نقطوکی مختصر ډول سره اشاره کوو

الف- د ژوند حق (امنیت):

امنیت او سوکاله ژوند د هر انسان بشري حق دی، هر انسان هغه مهال له نورو بشري حقوقو څخه برخمن کېدای شي چې له الهي پېرزوينې يانې د ژوند له حق څخه برخمن شي او د ژوند حق په يو پرامنه چاپېريال کې ژوند کولو نه انسان تر لاسه کولای شي، زموږ د هېواد د ادارې د کمزورتيا له امله هره ورځ په زرگونو افغانان له خپل دغه بشري حق څخه محروم دي، له يوې خوا د دولت وسله وال مخالفين د افغانانو ژوند ته خطر پېښ کړی دی، له بلې خوا د نړيوالې ټولنې په مشرۍ د ناټو ځواکونو او همدارنگه سيمه ييزو وسله والو، په ځينو ځايونو کې دولتي مشرانو هم د افغانانو ژوند ته ستر گواښ پېښ کړی دی، چې د بشري حقوقو له جملې څخه د دغه لومړني حق د نقض زياتره موارد د افغانستان د ادارې په کمزورتيا پورې تړلي دي که چېرې اداره ځواکمنه شوه، نو د خلکو د ژوند حق به هم خوندي شي. (۶ ص ۷۵)

ب: د افغانستان د اساسي قانون دوه ويستمه ماده وايي ((د افغانستان د اتباعو ترمنځ هر راز تبعيض او امتياز منعه دی. د افغانستان اتباع بنځي او نارينه د قانون پر وړاندې مساوي حقوق او وجايب لري.)) خو که موږ د افغانستان د موجوده ادارې چال چلند او سيستم ته وگورو، نو د افغانانو دغه بشري او اساسي حق په کې نقض شوی دی. د افغانستان په ټولو ادارو کې تبعيض او توپيري چلند روان دی، په هره اداره کې چې کله هم مقرري کېږي، نو د قوم، ژبې، مذهب، گوندي ملگرتيا او ... د ملحوظاتو په پام کې نيولو سره ترسره کېږي. اکثره ته د خپلې وړتيا او استعداد له مخې د هغه حق نه رسېږي، چې همدغه توپيري چلند او تبعيض دی. (۴ ص ۱۴)

ج - عادلانه محاکمې ته لاسرسی:

عادلانه محاکمې ته لاسرسی د افغانستان د ټولو افرادو اساسي او بشري حق دی، ټول انسانان بايد د هغو جرمونو له امله چې ده ته يې نسبت کېږي، په يوه داسې محکمه کې محاکمه شي، چې د صلاحيت لرونکي وي، د تورن نيول، توقيف او محاکمه بايد د قانون له اصولو سره سمه اوسي. خو که موږ د افغانستان اداري جوړښت او په محاکمو کې حاکم وضعيت ته وگورو، نو ښکاره خبره ده چې په افغانستان کې د فساد، شخصي وسله والو او د چارواکو د نفوذ له امله زياتره محاکمې عادلانه نه دي. قانون په هغه شکل چې بايد تطبيق شي، نه تطبيقېږي چې دا خپله د بشري حقوقو له جملې څخه د يو مهم حق نقض دی او لامل يې هم د افغانستان اداره ده. (۹ ص ۹۸)

د- د صحت حق:

د بشري حقوقو له جملې څخه یو مهم حق هم د صحت او روغتیا حق دی، ټول انسانان دا حق لري چې په اول قدم کې له ناروغيو څخه مصون او خوندي پاتې شي، دولتونه د بېلابېلو ساري او مهلکو ناروغيو د مخنيوي په پار مکلف دي چې د خپلو اتباعو د روغتیا ساتنې په پار لازم تدابیر ونیسي. کله چې انسانان ناروغېږي، نو دولتونه مکلف دي چې د هغوی د ناروغيو د درملنې په خاطر امکانات برابر کړي، دا د انسانان یو بشري او اساسي حق دی. د افغانستان د اساسي قانون په ۵۲مه ماده کې راغلي دي ((دولت د افغانستان د ټولو اتباعو لپاره د ناروغيو د مخنيوي او د وړیا علاج وسیلې او روغتیايي اسانتیاوې د قانون له حکمونو سره سم تامینوي)) حال دا چې د افغانستان په اکثریت سیمو کې نه کلینک شته او نه هم ډاکټر، چېرته چې کلینک او ډاکټر شته هلته دارو او درمل هم نه شته دي. په افغانستان کې دغه بشري حق هم د دولت د نه پاملرنې له امله نقض شوی دی. (۸ ص ۱۹)

هـ- د بیان آزادي:

سره له دې چې د افغانستان قوانینو د بیان آزادي د یو بشري او اساسي حق په توګه منلی دی، خو بیا هم په عمل کې چې د بیان د آزادي کوم ماهیت دی په افغانستان کې د بیان آزادي هغه ماهیت نه لري. فرضاً اول خو په افغانستان کې زیاتره خلک د سیمه ییزو زورواکو او چارواکو له وجې خپلې خولې بندې ساتي، که کله چې خپله خوله خلاصه کړي ده، هغه په بېلابېلو ډولونو تهدید شوی دی، (۹ ص ۱۶۳).

بني بېلګې یې د خبريالانو ژوند ته پېښ ګواښونه دي چې دولت د دې توان نه لري چې د خبريالانو ژوند له ګواښونو څخه وژغوري. که ځینې رسنۍ د بیان له آزادي څخه کار اخلي او پر حاکم دولت او ادارې نیوکې کوي، نو اداره بیا ځانونه پرې کښوي او هېڅ ډول اصلاحات نه راولي چې دا ډول چلند خپله د بیان آزادي بې مانا کوي، په دې صورت کې د بیان د آزادي هېڅ مانا او مفهوم نه پاتې کېږي. د بیان آزادي په حق کې معلوماتو ته د لاسرسۍ حق هم شاملېږي، په دې مانا چې د بیان آزادي معلوماتو ته د لاسرسۍ پر حق باندې ولاړه ده، زموږ اساسي قانون ۵۰مه ماده کې راغلي دي ((د افغانستان اتباع حق لري د قانون د حکمونو په حدودو کې له دولتي ادارو څخه اطلاعات ترلاسه کړي. دا حق د نورو حقوقو او عامه امنیت ته له زیان رسولو پرته حدود نه لري)) خو زموږ په ادارو کې حتا هغه معلومات هم اکثره پټ ساتل کېږي چې نه د نورو حقوقو ته کوم زیان رسوي او نه هم ترې عامه امنیت ته زیان رسېږي. که چیرې په هیواد کې سالمه اداره ولرو د ډول مشکلات په اسانۍ سره حل او فصل کېږي (۴ ص ۳۰)

و- د کار حق:

کار هم د ټولو انسانانو یو بشري حق دی، د افغانستان د اساسي قانون په ۴۸ مه ماده کې راغلي دي ((کار د هر افغان حق دی)) خو د دې حق لپاره زمینه سازي د دولت دنده ده، خو دولت تر اوسه پورې خپله دا دنده په ښه شکل نه ده ترسره کړې، همدا اوس هم په زرگونو ځوانان له پوهنتونو څخه فارغ شوي دي، حتا له نورو هېوادونو څخه یې د لوړو زده کړو اسناد هم راوړي دي، خو هغوی وزگار دي، زموږ یو زیات شمېر ځوانان له هېواده بیرون کار کولو ته اړ کېږي، خو په داسې حال کې چې د نورو هېوادونو ځوانان راځي او زموږ په شرکتونو، بانکونو او مخابراتي دستګاوو کې کار کوي. په افغانستان کې د کار بشري حق ته چې څومره صدمه رسېږي، یوازینی لامل یې د دولت دیوی ناسالمنی ادارې او ناسالمنی پالیسی موجودیت

(۳ ص ۲۹۰).

ز- زده کړه:

افغانان تر بل هر څه زده کړې او تعلیم ته ډېره اړتیا لري، حتا له ږډې نه هم، ځکه چې که زده کړه یې وکړه او تعلیم یې بشپړ کړ نو ږډې ته به ځان ته پیدا کړی شي او د ږډې پیدا کولو لارې به وپېژني، خو چې تعلیم یې نه و، نو د ږډې پیدا کولو لارې هم نه شي پېژندلی. له بده مرغه چې سره له دې چې زموږ قوانینو زده کړه د افغانانو د یو بشري او اساسي حق په توګه پېژندلی دی، خو بیا هم د افغانستان په ډېرو برخو کې یا د ناامنی له امله زده کړه ناشونې ده، ښوونځي تړل شوي دي، سوځول شوي دي او ویجاړ پراته دي یا هم دا چې دولت نه شي کولای چې هلته د معیاري زده کړو لپاره اسانتیاوې برابرې کړي، د بېلګې په توګه د ښوونځي ودانۍ جوړې کړي، ښوونکي ونیسي، کتاب او کتابچه ورسوي. په هغو ځایونو کې چې دا ستونزې حل دي، هلته چې زده کوونکي خپلې لومړنۍ زده کړې پای ته رسوي، نو دولت په پوهنتونونو کې د ټولو زده کوونکیو د جذب ظرفیت هم نه لري، تر ټولو یې بده دا ده چې دولت د دغو ځوانانو لپاره کومه بله بدیله لاره هم نه ده غوره کړې، زیاتره ځوانان چې د پوهنتون په ازموینه کې پاتې راځي، هغوی بی وزګاره ګرځي، یا د نورو هېوادونو مزدورۍ ته مخه کوي یا هم د دولت له مخالفینو سره ملګري کېږي. د زده کړو په برخه کې تر ټولو لویه بې غوري هغه د نجونو له زده کړې سره ده چې هم یې دولت کوي او هم یې خپله افغان ولس، په زیاترو سیمو کې چې نجلۍ پیغله کېږي هغه ښوونځي ته له تګ څخه منعه کېږي، که منعه نه شي او لومړنۍ زده کړې پرې بشپړې کړي نو د لوړو زده کړو اجازه بیا نه ورکول کېږي، په داسې حال کې چې یوه نجلۍ لوستي او باسواده شوه، ټوله کورنۍ او ټوله سیمه

ورسره باسواده کېږي، د تعليم بشري حق په افغانستان کې د ناسالمنې ادارې له امله تر پښو لاندې دی. (۹ ص ۲۱۲-۲۱۳).

ح- د ملکیت حق:

د افغانستان د اساسي قانون ۴۰مه ماده وايي ((ملکیت له تېري څخه خوندي دی. هېڅوک د ملکیت د ترلاسه کولو او په هغه کې له تصرف کولو څخه نه منع کېږي، مگر د قانون د احکامو په حدودو کې. د هېچا ملکیت د قانون د حکم او د باصلاحیته محکمې له پرېکړې پرته نه مصادره کېږي. د شخص د ملکیت استملاک يوازي د عامه گټو د تامین په مقصد، د مخکیني او عادلانه بدل په ورکولو د قانون له مخې مجاز دی. د شخص د شتمنی پلټنه او اعلان يوازي د قانون په حکم کېدای شي)) د دې مادې په شتون کې بیا هم زورور وچارواکو او غیر قانوني وسله والو کسانو د دولت په شمول د ډېرو کمزورو کسانو ملکیتونه ونیول، غصب يې کړل او ترې خپل يې کړل. دوی چې پيسې او زور لري همدغو دولتي او د نورو اشخاصو ملکیتونو ته په محاکمو کې قبالي او اسناد هم جوړوي او په خپل نوم کوي يې. د ملکیت درلودل او ساتل هم د بشري حقوقو له جملې څخه يو حق گڼل کېږي، په داسې حال کې چې زموږ د کمزوري دولتي ادارې له امله په افغانستان کې په لويه پيمانه د دې حق نقض هم موجود دی. (۱ ص ۱۵۴).

د یوې سالمې ادارې په وړاندې د موجوده خنډو د حل لارې :

ددې دپاره چې د یوې سالمې ادارې په وړاندې ټول شته خنډونه چې مونږ ورته مخکې اشاره وکړه اوځینې نورچې په دې مقاله کې ورته اشاره نده شوی دهرڅه نه وړاندې لومړی په گوته اووروسته یې دحل لارې دلاندې معیارونوپه اساس چې هغه عبارت دی له قانونیت، ضرورت، اومناسبوالی په اساس یعنی هردهغه خنډ چې د یوې سالمې ادارې په وړاندې موجودی په قانونی اومناسب ډول سره له مینځه یوړل شی او د موجوده خنډونو داصلاح لپاره باید ادارې خپل ټول شته امکان په کارواچوی، ترڅو پرته ستونزی هوار ی او اداره په یوښاتنه اوسالمې ادارې تبدیله شی .

پایله:

ددې مقالې له ټول بحث څخه دا په ډاگه کېږي چې په افغانستان کې د ديو سالمې ادارې دنه شتون په اساس چې دمختلو عواملو په اساس رامینځ ته کېږي اداره بې ثباته کېږي چې د بشري حقوقو دنقض و

داداری فساد اودقانون نه حاکمیت دافغانستان په اداره کی ده ، که د افغانستان په اداره کی فساد نه وای، که قانون په کی حاکم وای او که شخصي وسلوای دلی او چارواکیو ځانونه د دخلکو واکداران نه گڼلای، نو بی ثباتی اود بشري حقوقو د نقض دومره ډېرو مواردو ته زمينه نه برابره. د افغانستان اداره په مرکزي او محلي ادارو وېشل شوې ده، خو هم یې په مرکزي ادارو کې خپلسری روانې دي او هم یې په محلي ادارو کې، په محلي ادارو کې خو حتا زیاتره کارمندان د خپلو کارونو پر لایحې هم نه پوهېږي، د بېلگې په توگه یو والي، ولسوال په دې نه پوهېږي چې د دوی اصلي دندې څه دي، دوی د څه شي کولو او د څه شي نه کولو صلاحیت لري او یا نه؟ دا ټول د دې لامل کېږي چې په افغانستان کې د بشري حقوقو د نقض اودگډوډی مواردو ته زمينه سازي وکړي او قانون ، قواعد اومقررات به یوازې په الماریو کې پاتې شي.

تر اوسه پورې په مرکزي او محلي اداراتو کې ټولې مقرری د مصلحت پر بناء شوي دي، هېڅوک هم د خپلې وړتیا او له قانون سره سم پر دنده نه دی گومارل شوی. نو کله چې اداره له فساد ووهي، له مصلحت ووهي، شخصي وسلوال او چارواکي بې اغېزې شي، نو هلته د بشري حقوقو تامین هم ډېر امکان پیدا کوي. زما د دې مقالې پایله دا ده چې د ټولو بشري حقوقو د نقض په اداره کی دگډوډی له خيځه لپاره په اول قدم کې د افغانستان اداره باید سالمه وی ، تر څو پورې چې د افغانستان اداره جوړه نه شي نو د بشري حقوقو د نقض مخنیوی دقانون حاکمیت ،اداری فساد اودهرډول فسادمخنیوی ناشونی دی

وړاندیزونه:

1. هغه لامل چی داداری دبی ثباتی باعث کیږی مخکی له مخکی په گوته او دحل لپاره ی لازم اقدام ترسره شی
2. دیوی سالمی اوباثباته اداری دپاره باید لنډمهاله اواوردمهاله ستراتیژیانی اوپالیسیانی په سنجیده ډول سره دشته امکاناتو په نظرکی نیولوسره طرح اویاده کری
3. دقانون دحاکمیت دپاره باید دولت دمختلفو لاروچاروڅخه استفاده وکړی .
4. دولت دی دسالمی اداری دچلښت لپاره باید اهل کارخلک استخدام اوموجوده ظرفیتونه لورکړی .

Abstract:

What we draw from the conclusion of this article is obviously describing how instable administration the present government of Afghanistan has. It is all

owing to several different factors which are predicable in a weak administration. If there were no administrative corruption, nepotism, freedom of personal armed guards, there could be a sovereign administration. Indeed, there are too many disappointing examples which reflect the absence of sovereign administration in Afghanistan. For instance, let's take a look at the province governor and district attorney who have even no idea about their responsibilities and authorities in this present administration. Unfortunately, the same problems, you can see with other local officials and this misery is widespread in Afghanistan. Consequently, they all will lead to the destruction and deprivation of humanitarian rights and the constitution and law will remain documented in the bookshelves.

اخځليکونه

- ۱- اخندزاده، عبيدالله. (۱۳۹۳). اداري حقوق. لمړی چاپ. الهدی خپرندويه ټولنه.. پېښور، پاکستان..
- ۲- ثاقب، نقيب الله. (۱۳۹۳ ه ش). دلوي ننگرهار اداري جوړښت دتاريخ په اړدو کي ننگرهار پوهنتون. پوهه علمي مجله، جلال آباد. ننگرهار
- ۴- رهنمود انستيتوت ماکس پلانک. (۱۳۹۱). درمورد حقوق اداري افغانستان
- ۵- سيلاب، سعيد. (۱۳۹۰ ه ش). افغانستان او اداري فساد، پېښور، پاکستان
- ۶- هاشمی، اختيار. (۱۳۹۳ ه ش). حقوق اداري افغانستان. لمړی چاپ. سعيد خپرندويه ټولنه.. پېښور، پاکستان
- ۷- يو شمېر ليکوالان (۱۳۸۷ ه ش). د حقوقي اصطلاحاتو قاموس.. کابل، افغانستان.
- ۸- د افغانستان اساسي قانون. (۱۳۸۲ ه ش). د عدلي وزارت.
- ۹- سيد اگل خدران. (۱۳۹۰ ه ش). حکومتداری افغانستان، پېښور، پاکستان

مختصری از گزارش فعالیت‌های کمیته های علمی و تخنیکي
تدویر کنفرانس علمی ایجاد اداره سالم در افغانستان

دولت جمهوری اسلامی افغانستان در تلاش است تا موثریت اداره عامه را بلند برده ، در ارائه خدمات عامه نقش بهتری را ایفا نماید. بهبود امورات اداری و بلند رفتن درجه رضایت عموم از حکومت و پالیسهای آن در صورتی مهیا خواند شد که کار ورزیده اداره عامه در سکتور های عامه مصروف خدمات گردد. ارتقای ظرفیت یکی از ضروریات عمده میباشد. وزارت تحصیلات عالی طی ماه میزان

۱۳۹۳ تصمیم گرفت تا یک کنفرانس علمی - تحقیقی را درین راستا دایر نماید، دو کمیته به این منظور تعیین و یک فراخوان سراسری را بدین منظور نشر نمود، در بین فراخوان بعضی عناوین مشخص گردید و تاریخ و محل کنفرانس نیز اعلان گردید، ولی نسبت اینکه یک تعداد مقالات دیر تر رسید و همزمان با آن ایام سرد زمستان در پیشرو بود، از طرف دیگر حجم کار های وزارت تحصیلات عالی بنا بر نزدیک شدن امتحانات کانکور ضیق تر گردید، فیصله صورت گرفت تا این کنفرانس بعد از حتم سمسٹر بهاری دایر گردد، تا هم پوهنتونهای ولایات سرد سیر و هم پوهنتونهای ولایات گرمسیر با فرصت کافی در آن شرکت نمایند. به این ترتیب کمیته های علمی و تخنیکی تدویر کنفرانس پلان کاری خود را تغییر دادند و ماه اسد یک فرصت مناسب دانسته شد. در کمیته علمی ذوات محترم ذیل شامل بودند:

- محترم پوهاند زلمی زاهب استاد پوهنخی انجیری پوهنتون کابل و کمیشنر در کمیسیون مستقل اصلاحات اداری
- محترم پوهاند محمد بشیر دودیال رئیس پوهنخی اداره عامه ننگرهار و استاد پوهنخی اداره عامه و پالیسی
- محترم پوهنوال دوکتور امین الله امین استاد پوهنخی تعلیم و تربیه و عضو بورد برنامه های ماستری
- محترمه فخریه لطیف استاد پوهنخی اداره عامه و پالیسی پوهنتون کابل
- محترمه دوکتور پلوشه شاهین کارشناس دفتر حمایه اداره عامه
- و محترم نجیب الله الکوزی کارشناس دفتر (جی. آی. زید)

کمیته علمی وظیفه داشتند تا مقالاتیکه مواصلت ورزیده اند، آنها را مورد ارزیابی قرار دهند، مقالات از لحاظ موضوع تفکیک گردند و به گروپهای کاری مربوطه ارجاع گردند (چهار گروپ کاری وجود داشت) و در صورت ضرورت، اصلاحات و تعدیلات لازمه وارد گردد. همچنان کمیته علمی چهار پینل را مشخص و روسای گروپهای کاری نیز انتخاب گردید.

همچنان یک کمیته تخنیکی به منظور امورات تدارک، ترانسپورت و مسایل لوژستیکی تعیین گردید که ذوات محترم ذیل شامل آن بودند:

- محترم پوهنمل فقیری رئیس اداری وزارت تحصیلات عالی
- محترم پوهاند محمد بشیر دودیال
- محترم نجیب الله الکوزی
- محترم نور احمد
- محترم اختر محمد عبیر
- محترمه دوکتور پلوشه شاهین

اجندای کار کمیته تخنیکی مشتمل بود بر: تدارک قرطاسیه، آماده ساختن محل برگزاری کنفرانس، ارسال دعوتنامه ها، تهیه ی یک بروشر و چارتهای رهنمایی، انتخاب ده تن محصلین ممتاز بحیث مهمانداران ملبس با یونیفورم معین، تکثیر و ارسال آجندا و کارت دعوت به مراجع ذیربط و مسایل لوژستیکی و ترانسپورت.

جلسات هر دو کمیته طور منظم تدویر یافت و مسایل در وقت معینه حل و آمادگیهای لازم در موقع مناسب گرفته شد. کمیته ی علمی بهترین مقالات را برای ارائه انتخاب و شامل برنامه سه روزه کنفرانس

ساختند. ترجمه ی مقالات استادان پوهنتونهای خارج از کشور نیز مکمل گردید. مواد و قرطاسیه و برنامه چاپ شده تهیه و توزیع گردید. بدین ترتیب کار کنفرانس علمی به وقت معین به شمول استادان پوهنتونهای مختلف، اعضای اکادمی علوم افغانستان، روسای ادارات ذیربط و مهمانان خارجی موفقانه دایر و مطابق برنامه اختتام یافت .

ارزیابی کار کنفرانس توسط پوهنوال محمد عثمان بابری معین وزارت تحصیلات عالی

خواهران، مهمانان، حاضرین گرامی استادان و تمام اشتراک کنندگان محترم ، نخست از همه اجازه دهید، تا به مناسبت پایان موفقانه کار کنفرانس علمی – تحقیقی ایجاد اداره سالم در افغانستان صمیمانه ترین تبریکات خود و هیئت رهبری وزارت تحصیلات عالی را به شما اشتراک کننده ها و مجریان این اقدام نیک و علمی تقدیم بدارم. در ضمن میخوامم از شما محترمانه تشکر نمایم که در تدویر و پیشبرد برنامه کنفرانس مخلصانه تشریک مساعی نمودید، لله الحمد در کار کنفرانس هیچ خلای وجود نداشت. برنامه مرتبه طوریکه خواست و آرزوی وزارت تحصیلات عالی بود، تدویر یافت و اینک در آخرین لحظات آن قرار داریم. از استادان پوهنتونها و مهمانان خارجی ممنون هستیم که در پهلواری ارائه پریزننتشنهای علمی، تجارب و نظرات شانرا نیز ابراز داشتند. جای خوشی است که ما با درک مسئولیت عظیم ملی خود روی مسایلی بحث نمودیم که در شرایط فعلی از جمله اولویتها محسوب میگردد، البته برای ما جنبه ی علمی این اولیتها مهم است. امروز اداره عامه از نقطه نظر علمی مطرح است و از آن شکلهای ساده و عنعنوی گذشته است ، امروز حرف بر سر (مدیریت نوین) است.

مدیریت امور و فعالیتهای جمعی کار ساده و آسان نیست، بلکه اجرای چنین فعالیتها و سازماندهی امور کلی یک مملکت نیاز به احساس مسولیت ، فهم و مهارتها دارد. اداره عامه به مثابه یک ضرورت اجتماعی از دورانهای باستانی بوجود آمد و زمانیکه علم و تکنالوژی رونق بیشتر یافت، اداره نیز به عنوان یک علم مورد توجه و دقت دانشمندان قرار گرفت، به مرور زمان انکشاف یافت، تحقیقات و تتبعات هرچه عمیقتر و وسیعتر درین زمینه صورت گرفت و تکامل یافت، تا بالاخره بشکل یک دسپلین اکادمیک درآمد و امروز دارای نصاب معین است که در پوهنتونها تدریس میگردد.

طوریکه قبلا اشاره نمودم، امروز اغلبا از مدیریت دولتی نوین (New Public Administration) نام برده میشود، که این اصطلاح همانا تشریح عناصر مختلف خدمات عامه نوین است. پس ما ناچار هستیم،

تا در سیستم آموزشی و در نظام تحصیلات عالی به این نکته اهمیت قابل گردیم. روی همین منظور وزارت تحصیلات عالی برای فعلا در پنج پوهنتون کشور (پوهنتونهای کابل، بلخ، ننگرهار، هرات و قندهار) پوهنځیهای اداره عامه و پالیسی را تاسیس نمود، که خوشبختانه پروسه تدریس در آنها به شکل مطلوب ادامه دارد و استاتید محترم این پوهنتونها امروز درین تالار تشریف دارند. نصاب درسی معیاری به همکاری متخصصین خارجی تدوین گردیده، برای آنها اعضای کادر و پرسونل خدماتی استخدام گردیده، هر پنج پوهنځی دارای کتابخانه های مختص بخود اند، دبیرتمنتها از لحاظ ضروریات فزیکمی مانند میزها، چوکی، کمپیوتر وسایر وسایل تجهیز گردیده، پروگرامهای ارتقای ظرفیت طی دوره های مختلف مورد تطبیق قرار گرفت، دستاوردهای خوبی را که درین زمینه مشاهده نمودیم، نوید دهنده ی آن است که اینک پروسه ی تربیه کادر جوان در عرصه اداره عامه و پالیسی در کشور به خوبی به پیش میرود، ولی آنچه ما را ملزم به تدیرو این کنفرانس ساخت، اطمینان یافتن از کیفیت تدریس و امورات تحقیق بود، اینک اکنون طی این کنفرانس ثابت گردید که این پنج پوهنځی نو تاسیس گامهای استواری را درین راه بر میدارند، بدین مناسبت برایتان مبارکباد میگویم (کف زدنهای حاضرین). روسای پنج پوهنځی اداره عامه کشور مسولیت اکادمیک و ملی خود دانستند تا درین کنفرانس فعالانه سهم گردند، رهبری وزارت تحصیلات عالی این اقدام شانرا قابل قدر میدانند. وزارت تحصیلات عالی این فرصت را مغتنم دانسته روی این پیام خویش تاکید مینماید که اداره عامه یعنی حمایت از مردم و همکاری با مردم !

ما از نقطه نظر علمی به این عقیده هستیم که وقت آن رسیده است تا ملت نجیب افغانستان دولت و اداره عامه را ملکیت خود بداند، فاصله بین مردم و دولت از بین برود، کاستهیا رفع، فساد اعم از اداری، مالی ، اخلاقی و سایر انواع مهار گردد، فرصت ایجا یک اداره سالم و اصولی طبق معیار های مدیریت نوین از دست نرود، چنانچه شما همین موضوعات را به زبان علمی و مسلکی بیان داشتید. مسولیتهای عامه باید توسط شیوه ها و روشهای معین در اداره تضمین گردد، آنطوریکه در پریزنتشنهای شما واضح شد. شما طی جلسات علمی خود روی همین نکات بخوبی و بشکل اکادمیک تماس گرفتید. اداره عامه کاملا یک رشته ی مجزا بوده و واضحا از حیث شکل انکشافی، نظریه های سازمانی، تخنیکها و روشهای اداره از علوم سیاسی و مدیریت فرق دارد. مهارتهای مدیریتی مانند ابزار در خدمت آن است و باید پالیسیهای عامه را تطبیق نماید و روشهای انسانی در آن به شکل متعالی تری در آورده شود. باید اهداف مشترک ملی و وطنی با کارکردهای مدیریتی سالم بدست آید، درین مورد نیز کار شما قابل ستایش بود، شما در بحثهای گروپی روی این نکات تماس گرفتید و سوالات مطروحه را خوب جواب دادید. این سوال نیز در

بحثهایتان حل شد که چگونه میتوانیم هنوز هم فرصت اصلاح را از دست ندهیم . وقتی از آزمایشها و آشفته‌گیها در کار خود متاثر میشویم چه چیزی ما را روحیه خواهد داد و آن چی خواهد بود تا ما را نیرو دهد؟ به رغم اینکه مشکلات ما پیچیده و وسیع است، فکر میشود جواب به این سوالات در نحوه ی خدمت ما به مردم نهفته است و شیوه ی خدمت به مردم باید طی نشستهای علمی و کنفرانسها مورد بحث قرار گیرد، چنانچه شما ان را مورد بحث قرار دادید.

کنفرانس حاضر و پیغام صریح آن ما را در مسیر درست قرار خواهد داد. در آخرین روز ، یعنی همین لحظه توقع ما این است که محتویات و جریانات کنفرانس بتواند یک ذهنیت جدیدی را ایجاد و نشانه ی از یک حرکت نوظهور در اداره عامه باشد که ما آنرا قبلا خدمات عامه نوین نام گذاشتیم. محتوای کنفرانس اکادمیک و علمی بود، بحثها مبتنی بر تحقیقات علمی و رفرنسهای اکادمیک جهانی ادامه یافت، این بحثها باید این ذهنیت را ایجاد نماید که ما به مردم خدمت میکنیم تا به سوی صلاح همگانی به پیش روند. اداره چیان عامه مسئول بهبود صحت مردم، تامین امنیت، ایجاد فرصتهای لازم استخدام، ارتقای کیفیت محیط زیست، انفاذ قانون و صدها وظیفه ی دیگر اند. حکم خداوند متعال و از ارشادات دین مقدس اسلام است تا اولیای امور خدمتگذار مردم باشند این نکته در روز اول حین افتتاح کارکنفرانس در صحبت عالمانه وزیرصاحب تحصیلات عالی نیز تذکر یافت. در اداره سالم این مهم نیست که چقدر وظیفه ی خود را با کفایت و خوب اجرا نموده ایم، بلکه مهم این است که آیا چقدر در بهبود زندگی مردم کار کرده ایم و معیار های زندگی عامه چقدر بلند رفته و تا چه حد مورد اعتماد ، تایید ، پشتیبانی و پذیرش تمام اقشار، اقوام و طبقات ملت هستیم.

در اخیر یکبار دیگر از سهمگیری فعال شما ابراز امتنان نموده، امید خسته نبوده و چند روزی که از ولایات خود تشریف آورده بودید خوب سپری شده باشد، همچنان از مهمانان کشور آلمان و هندوستان تشکر مینمایم. موفق و پیروز باشید. (کف زدنهای حاضرین) خداوند حافظ و ناصر تان !

قطعهنامه کنفرانس علمی ایجاد اداره سالم در افغانستان “پرابلمها و پالیسیها”

مورخ: ۱۲/۵/۱۳۹۴ شهر کابل- افغانستان

بسم الله تارحمن الرحيم

طوريكه ميدانيم اهميت اداره و حكومتداري در عصر امروزي داراي ارزش زيادي است. امروز اغلباً از مديريت دولتي نوين نام برده ميشود. مديريت دولتي نوين كاملاً داراي جنبه اكادميك است. وزارت

تحصیلات عالی طی پلانهای انکشافی خود در چوکات انکشاف برنامه های اکادمیک خود دست به ایجاد پوهنخیهای اداره عامه و پالیسی در پنج پوهنتون کشور زد، خوشبختانه پروسه ی تدریس و تحقیق درین پوهنخیهای به همکاری متخصصین و استادان ورزیده داخلی و خارجی به شیوه خوب به پیش میرود. بنا بر احساس یک ضرورت مبرم، وزارت تحصیلات عالی یک کنفرانس علمی بی را تحت عنوان (ایجاد اداره سالم در افغانستان) دایر نمود که در آن متخصصین داخلی و خارجی اداره عامه اشتراک ورزیدند. استادان پوهنتونها و کارشناسان کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و انستیتوت خدمات ملکی افغانستان در این کنفرانس اشتراک نمودند. رییس کمیسیون مستقل اصلاحات اداری، محترم معین صاحب پالیسی و تخنیکی ارگانهای محل و روسای یکتعداد ادرا ت و مراکز علمی نیز درین کنفرانس به دعوت وزرات تحصیلات عالی لیبیک گفتند و در کار کنفرانس سهم فعال گرفتند. کنفرانس روز شنبه مطابق دهم ماه اسد در تالار ادیتوریم پوهنتون کابل آغاز و برای دور روز دوام نمود. کار کنفرانس با قرائت چند آیت از کلام الله مجیدآغاز و به تعقیب آن با پخش سرود ملی رسماً افتتاح گردید. بعداً جلالتماب پوهنوال دکتور فریده مومند وزیر تحصیلات عالی سخنرانی فرموده، روی انگیزه و ضرورت تدویر این کنفرانس صحبت فرمودند، به تعقیب آن محترم سید غلام حسین فخری صحبت‌های عالمانه فرموده، تدویر این کنفرانس را گام موثر در امر ایجاد اداره سالم دانستند. در کنفرانس مذکور معین صاحبان وزارت تحصیلات عالی، رییس پوهنتون کابل، مهمانان دعوت شده از خارج از کشور، روسای پوهنخیهای اداره عامه پنج پوهنتون کشور، رییس انکشاف برنامه های اکادمیک وزارت تحصیلات عالی و استادان یک تعداد پوهنخیهای پوهنتون کابل و سایر پوهننهای کشور نیز حضور داشتند. بعد از وقفه ی مختصر کار کنفرانس ادامه یافت که طی آن استادان و دانشمندان مقالات علمی شانرا قرائت نمودند. در ضمن بحثها و ابراز نظر های هم صورت گرفت. روز دوم کنفرانس مقالات و ابراز نظر ها و بحثهای علمی در گروپهای جداگانه ادامه یافت. محتوای مقالات و بحثها عمدتاً روی اصلاح اداره، حکومتداری خوب، اداره سالم و بهبود شیوه کار در ادارات و ارتقای موثریت نظام بود. مواصلت پیغامها و سهمگیری فعال اشتراک کننده ها برای وزارت تحصیلات عالی مسرت بخش بود. وزارت تحصیلات عالی جدا مصمم است تا محتویات علمی مقالات، نظرها، بحثها، پیشنهادات سازنده و ایرادات موجود در موثریت اداره و بهبود وضع حکومتداری اثر بخش تمام شود. تمام اشتراک کننده ها پذیرفتند تا کنفرانس باید یک قطعنامه ی داشته باشد و بشکل رسمی به مراجع رسمی و تمام ادارات بشکل متحدالمال ارسال و بحیث دیدگاه مشترک همه ی ما مورد دقت و توجه قرار گیرد و تشویش هموطنان، اهل مسلک و مراکز علمی کشور از نقطه ی نظر ایجاد اداره سالم رفع گردد. اشتراک کننده ها در روز دوم مواد ذیل را به اتفاق اراء تصویب نمودند:

۱. تدویر کنفرانس ایجاد اداره سالم یک گام نیک و ضروری بود، از تلاشهای وزارت تحصیلات عالی، خصوصاً معین صاحب علمی که امدگی برای این کنفرانس تحت نظر شان صورت گرفته بود، قدردانی و ابراز امتنان صورت میگیرد.

۲. محتوای مقالات علمی بسیار ارزنده و مطابق خواست و شرایط فعلی کشور بودند، از زحمات استادان و کارشناسان قدردانی بعمل میاید. انتقادهای بالای اداره، موجودیت فساد و حکومتداری ضعیف و غیر موثر و رقابتهای سیاسی برای قدرت در داخل اداره، بحثها و نظرات پیرامون قدرت طلبی در داخل نظام(با وجودیکه خیلی مودبانه، محتاطانه و محافظه کارانه بود)مورد توافق همه میباشد.

۳. همه اشتراک کننده ها آرزو میبرند تا با فساد اداری منحنی یک پدیده ی شوم مبارزه صورت گرفته و در محو آن گامهای موثر برداشته شود. فساد بحیث یک آله خطرناک در دست مخالفین بوده، باعث دوری مردم از حاکمیت و دولت گردیده، نارضایتی عمومی را بار آورده است و باعث انحراف ادارات حکومتی گردیده است. موجودیت فساد در کشور یک شرارت مطلق است.

۴. ارتقای ظرفیت و ایجاد یک اداره ی مسلکی و تداوم اصلاحات اداری، به معنای واقعی آن یک ضروری است.

۵. ما اداره ی عامه را حمایت از مردم و همکاری با مردم میدانیم، از اراکین دولتی (اعم از سه قوه) دعوت مینماییم تا دلسوزانه روی کار کردهای خود تجدید نظر نمایند. باید فاصله بین مردم و دولت از بین برود، کاستیها رفع گردد، فساد مهار و بیش ازین فرصت ایجاد اداره سالم از دست نرود.

۶. ما اشتراک کننده ها توقع داریم، به نظرات اهل خبره ارزش داده شود، جنبه علمی اداره، مدیریت و حکومتداری ارتقا داده شود. مردم باید خود را مالک حکومت و اداره بدانند. شایسته سالاری باید منحنی یک اصل زرین در حکومتداری و نظام مد نظر باشد. اقدامات در راه اصلاح اداره و نظام حکومتداری کافی نیست، باید به موثریت و اهمیت آن افزوده شود.

۷. کنفرانس حاضر و پیغام صریح آن در صورتی ما را در مسیر درست قرار خواهد داد که مواد این قطعنامه از بالاترین مراجع (پستهای سیاسی) تا صفوف مدیران (بیروکراتها) مورد توجه قرار گیرد.

۸. از محتویات و پیغام کنفرانس قویا حمایه مینماییم و منتظر نتایج مطلوب آن هستیم. امید این قطعنامه در رسانه ها انعکاس هرچه وسیعتر یابد.

۹. پیشنهاد مینماییم تا وزارت تحصیلات عالی مجموعه ی مقالات قرائت شده درین کنفرانس را چاپ نموده به کتابخانه های عامه، کتابخانه های مراکز علمی، محققین، علاقمندان و اهل مطالعه، ادارات و کارکنان ادراه عامه توزیع گردد.

۱۰. ختم موفقانه ی این کنفرانس مهم را به وزارت تحصیلات عالی تبریک گفته یکبار دیگر از دست اندرکاران آن تشکر مینماییم.

با احترام

عکسهای از جریان کنفرانس :





