Social Science AcademicJournal

لید د ټولنیزو علومو علمي مجله

LSSAJ

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

# د کارمندانو پر اداري کړنو د روزني اغیزي(هلمند ولایت د پوهني ریاست)

**پوهنیار عبدالمالک نظري[*۱] ، پوهنیار عصمت الله قانع[۲] ، عبدالطیف[۳]، نذیراحمد[۴]**

[۱،۲،۳،۴]اداره تجارت څانګه ، اقتصاد پوهنځی ، هلمند پوهنتون، لښکرګاه ، افغانستان

ایمیل : maliknazari2020@gmail.com

ترلاسه سوي: ۱۴۰۴/۰۹/۰۳ ، منل سوي:۱۴۰۴/۱۲/۱۹، خپره سوي: ۱۴۰۴/۱۲/۲۹، مخونه: ۱-۱۶

**لنډیز**

دا څېړنه د هلمند ولایت د پوهني ریاست کي د روزني اغیزي د کارمندانو پر کړنو ارزوي. د څېړني موخه د روزني اغېزو معلومول او د اداري فعالیتونو موثریت لوړول دي. د ۲۲۰ تنه نفوس څخه ۱۴۰ تنه اداري کارمندان د Morgan Table له مخي د نمونې په توګه ټاکل سوي دي. راټول سوي معلومات د IBM SPSS Version 27 په وسیله تحلیل سوي او پکي د Multicollinearity Test ، Skewness، Kurtosis، Reliability Test، Correlation Analysis، او Regression Analysis څخه استفاده سوېده. پایلي ښیي چي تخنیکي مهارتونه، ورکشاپ، لیکچر او سمینار د کارمندانو پر کړنو مثبت او معنادار تاثیر لري. په ټولیز ډول، روزنه د کارمندانو په کړنو کي ٪۶۵ بدلون تشریح کوي. په ځانګړي ډول، ورکشاپ او سمینار د مهمو فکتورونو په توګه پېژندل سوي دي. د پایلو پر بنسټ سپارښتنه کیږي چي روزنیز پروګرامونه په منظم ډول پلان او تطبیق سي څو اداري موثریت لوړ سي.

**کلیدي کلمې:**: تخنیکي مهارتونه، د کارمندانو کړني، سمینار، لیکچر ،ورکشاپ.

# The Impact of Training on Employees' Administrative Performance (Directorate of Education, Helmand Province

**Teaching Assistan Abdulmalik Nzari[1*], Taeching Assistant Asmatullah Qani[2], Abdul Latif[3], Nazir Ahmad[4]**

[1,2,3,4],BBA Department, Faculty of Economics, Helmand Uiversity, LashkarGah/ Afghanistan

Email: maliknazari2020@gmail.com

## Abstract

This study examines the impact of training on employees' performance at the Directorate of Education in Helmand Province. The objective is to determine the effect of training on employees' performance and enhance administrative effectiveness. From a population of 220 employees, 140 administrative staff were selected as the sample based on the Morgan Table. The collected data were analyzed using IBM SPSS Version 27, applying Multicollinearity Test, Skewness, Kurtosis, Reliability Test, Correlation Analysis, and Regression Analysis.The findings indicate that capacity-building factors such as technical skills, workshops, lectures, and seminars have a positive and significant effect on employees' performance. Overall, training explains 65% of the variation in employees' performance. In particular, workshops and seminars were identified as the most influential factors. Based on the results, the study recommends that training programs be systematically planned and effectively implemented to improve administrative efficiency and organizational performance.

**Keywords:** Employee performance, lecture, seminar, workshop

## سریزه

روزنه د زده کړیزو فعالیتونو او پروګرامونو له لاري د چلند یا رویې سمون دي چي په پایله کي د برخه اخیستونکو د پوهي مهارتونو وړتیاو د لوړولو سبب ګرځي ترڅو خپل کارونه په مؤثره توګه ترسره کړي (Nassazi, 2013). کارمندانو ته د مطلوبو مهارتونو پوهي او وړتیاو د پراختیا لپاره دوي ته د خپلو مسئولیتونو د ترسره کولو لپاره صلاحیت ورکول او د بشري منابعو د روزني مدیران دي. د ادارو د کړنو دا خلا د خدماتو په کیفیت، د پریکړو په سرعت او د کارمندانو په رضایت منفي اغیزي رامنځته کوي. له همدې امله یو منظم او علمي څېړنیز ارزښت اړین دی ترڅو معلومه کړل سي چي کوم ډول روزنیزي مداخلې (لکه ورکشاپ، سمینار، لیکچر او تخنیکي مهارتونه) په واقعي توګه د اداري کړنو د ښه والي سبب ګرځي. دغه څېړنه هم عملي اهمیت لري او هم به د هلمند د پوهني  ریاست د روزني پروګرامونه به په ښه ډول تطبیق سی، چي په پایله کي د پوهنی ریاست اداري کړني او د ښووني خدمتونه به قوي او اغېزمن سی مختلف روزنیز پروګرامونه برابرول، دا ډول روزنیز پروګرامونه د کارمندانو سره د خپلو مسئولیتونو په پیژندلو کي مرسته کوي، او همدارنګه د کارمندانو په هڅولو کي هم مرسته کوي تر څو نور هم خپلو دندو ته ژمن پاته سي (Halawi& Haydar 2018). روزنه په یو اداره کي رسمي او دوامداره زده کړیز فعالیتونه دي چي موخه یي د کارمندانو د فعالیتونو ښه کول دي همدارنګه ځیني پوهانو ویلی دي چي کارمندان د سازمان لوي او مهم عنصر ګڼل کیږي او د سازمان بریالیتوب او ناکامي د دوي د فعالیتونو پر بنسټ ده (Hafeez, 2015). روزنه یوعملیاتي دنده ده چي د کارمندانو پرمختیا پوهې، مهارتونو او چلند بدلوي د روزني څخه موخه د کارمندانو پراختیا او ساتنه ترڅو په راتلونکي کي کارمندان وتوانیږي ترڅو په سازمان کي مهم رول ولري، روزنه دسازمان په پرمختیا، فعالیتونو په ښه کولو کي او د مولودیت په لوړولو کي او همدارنګه د سازمان سره د رقابت په ساتلو کي مهم او حیاتي رول لري (Pramono et al., 2022).

روزنه لنډمهاله تعلیمي پروسه ده چي د سیستماتیک او منظمي کړنلاري د لاري د کارکوونکي پوهه او مهارتونه د ځانګړو موخودترسره کولو لپاره زده کوي، روزنه نوي کارمندانو ته د زده کړي او مهارت ورکولو پروسي دي کوم چي دوي اړتیا ورته لري ترڅو خپل فعالیتونه په ښه ډول ترسره کړي د سازمان اصلې سرچینه بشرې قوه ده د یوې کمپنۍ اغیزمنتوب د کمپنۍ د کاري قوي سره تړاو لري، د دندو په بریالی او موثره ډول تر سره کولو لپاره هر سازمان ښه روزل سوی کارمندانو ته ضرورت لري (Albadi, 2023) د کارمند د مهارتونو کمزورتیا او د کړنو ټیټه کچه د کارکوونکو د کړنو پر کیفیت باندي مستقیم اغیزه لري او ور سره د کارکوونکو د کړنو موثریت او پایلي هم د ستونزو سره مخ کوي. دا ستونزه د دي

اړتیا څرګندونه کوي چې باید د روزنیزو پرګرامونو اغیزي دکارمندانو پر کړنو باندي په ژوره تو ګه وڅېړل سي. نو دا څېړنه هڅه کوي چې د هلمند ولایت په پوهني ریاست کي د روزني اغیزي د کارمندانو د کړنو پر ښه والی باندي و څیړي او د روزني د بهیر لپاره شواهد او سپارښتنې وړاندي کړي. د دې څېړني اصلي موخه د روزني د اغېزو ارزونه د کارمندانو پر کړنو باندي ده، تر څو روښانه سي چې روزنه تر کومې کچې د کارمندانو د کاري فعالیت او کړنو په ښه والي کي رول لري. په همدې اساس، څېړنه هڅه کوي چې په ځانګړي ډول د تخنیکي مهارتونو روزنه، د ورکشاپ له لاري روزنه، د لیکچر له لاري روزنه او د سمینار له لاري روزنه جلا جلا وڅېړي او د هري روزنیزي طریقې اغېز د کارمندانو پر کړنو باندي و ارزوي. د څېړني له مخي دا ارزول کیږي چې ایا تخنیکي مهارتونه د کارمندانو پر کړنو اغېز لري که نه، ایا د ورکشاپ روزنه د کارمندانو د کړنو په ښه والي کي مؤثره ده، ایا د لیکچر روزنه د کارمندانو پر کړنو اغېز ښندي، او همدارنګه ایا د سمینار روزنه د کارمندانو د کاري فعالیت په لوړولو کي رول لري. د یادو موخو او پوښتنو پر بنسټ، څېړنه دا فرضیې مطرح کوي چې تخنیکي مهارتونه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري، د لیکچر له لاري روزنه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري، د ورکشاپ له لاري روزنه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري، او همدارنګه د سمینار له لاري روزنه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز ښندي.

## د څیړنی ستونزه

د اداري اصلي سرچینه بشري قوه ده د یوې کمپنۍ اغیزمنتوب د کمپنۍ د کاري قوي سره تړاو لري، د دندو په بریالی او موثره ډول تر سره کولو لپاره هر سازمان ښه روزل سوی کارمندانو ته ضرورت لري (Albadi, 2023). د کارمند د مهارتونو کمزورتیا او د کړنو ټیټه کچه د کارکوونکو د کړنو پر کیفیت باندي مستقیم اغیزه لري او ور سره د کارکوونکو د کړنو موثریت او پایلي هم د ستونزو سره مخ کوي. دا ستونزه د دي اړتیا څرګندونه کوي چې باید د روزنیزو پرګرامونو اغیزي دکارمندانو پر کړنو باندي په ژوره تو ګه وڅیړل سي. نو دا څېړنه هڅه کوي چې د هلمند ولایت په پوهني ریاست کي د روزني اغیزي د کارمندانو د کړنو پر ښه والی باندي و څیړي او د روزني د بهیر لپاره شواهد او سپارښتنې وړاندي کړي. د دې څېړني اصلي موخه د روزني د اغېزو ارزونه د کارمندانو پر کړنو باندي ده، تر څو روښانه سي چې روزنه تر کومې کچې د کارمندانو د کاري فعالیت او کړنو په ښه والي کي رول لري. په همدې اساس، څېړنه هڅه کوي چې په ځانګړي ډول د تخنیکي مهارتونو روزنه، د ورکشاپ له لاري روزنه، د لیکچر له لاري روزنه او د سمینار له لاري روزنه جلا جلا وڅېړي او د هري روزنیزي طریقې

اغېز د کارمندانو پر کړنو باندي و ارزوي. د څېړني له مخي دا ارزول کيږي چي ايا تخنيکي مهارتونه د کارمندانو پر کړنو اغېز لري که نه، ايا د ورکشاپ روزنه د کارمندانو د کړنو په ښه والي کي مؤثره ده، ايا د ليکچر روزنه د کارمندانو پر کړنو اغېز ښندي، او همدارنگه ايا د سمينار روزنه د کارمندانو د کاري فعاليت په لوړولو کي رول لري. د يادو موخو او پوښتنو اړوند به په دی څیړنه کی تفصيلی معلومات وړاندی سی.

## د څېړني موخی

### د څېړني اصلی موخه

د دې څېړني اصلي موخه د روزني د اغېزو ارزونه ده د کارمندانو پر کړنو باندي تر څو روښانه سي چي روزنه تر کومې کچي د کارمندانو د کاري فعاليت او کړنو په ښه والي تاثير لري.

### د څېړني فرعی موخی

1. د تخنيکي مهارتونو د روزني اغيزي معلومول د کارمندانو پر کړنو باندي.
2. د ورکشاپ روزني اغيزي معلومول د کارمندانو پر کړنو باندي.
3. د ليکچر روزني اغيزي معلول د کارمندانو پر کړنو باندي.
4. د سيمنار روزني اغيزي معلومول د کارمندانو پر کړنو باندي.

### د څېړني پوښتني

1. ايا تخنيکی مهارتونه د کارمندانو پر کړنو اغيزي لري؟
2. ايا ورکشاپ روزنه د کارمندانو پر کړنو اغيزي لري؟
3. ايا ليکچر روزنه د کارمندانو پرکړنو اغيزي لري؟
4. ايا سمينار روزنه د کارمندانو پر کړنو اغيزي لري؟

### د څېړني فرضيې

$H_1$ : تخنيکي مهارتونه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ تاثير لري.

$H_2$ : ليکچر روزنه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ تاثير لري.

$H_3$ : ورکشاپ روزنه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ تاثير لري.

$H_4$ : سمينار روزنه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ تاثير لري.

### د څېړني اهميت

په اوسنی وخت کی بيلابيل اداری هڅه کوې چي د ځانگړو موخو د ترلاس کولو لپاره خپلو کارکوونکو ته بيلابيل روزنيز پروگرامونه وړاندي کړي. گڼ شمير څيړونو دا ښودلی ده چی روزنه د سازمان د موخو

او اهدافو د ترلاس کولو لپاره یو مهمه او اغیزمنه وسیله ده، چې د سازمان په دننه کړنو او تولید کې زیاتوالی رامنځته کوي، روزنیز پروګرامونه د کارکوونکو سره د خپلو کمزوریو په پېژندلو او ښه کولو کې مرسته کوي، دا ښه پیژندل سوېده چې ځیني کارکوونکي په خپلو دندو کې له داسي ستونزو سره مخ وي چې دوي د غوره کار د ترسره کولو څخه منع کوي (Achackzai, 2024). روزنه د کارکوونکو په ورځني کړنوکي اسانتیا راولي اوهغوي ته د سیالی کولو توان ورکوي، دا ثابت سوی ده چې د روزنی او پرمختګ د لاري د کارکوونکو کړني لوړول د سازمانونو لومړنی هیله او ارزو ده، له همدی امله سازمانونه دي ته علاقمند دي چې خپل کاري ځواک ته داسي لاري چاري پیداکړي او پراختیا ورکړي چې سازمان خپل عمومي موخو ته لاس رسی وکولی سي (Adil & Shinwari, 2021). د دي څېړني په تر سره کولوسره به په هلمند ولایت کې ادارو ته دا معلومات په لاس ور سي چې د روزني پرګرامونه څنګه پلان او تطبیق کړې او کوم تاثیرات لري تر څو د ادارو په موثریت کې زیات والی راسي، په یاد څېړنه کې به د روزني او د کارمندانو د کړنو تر منځ اړیکه روښانه سې چې دا موضوع تر اوس په هلمند ولایت کې نه ده څېړل سوی. همدارنګه دا به هم څرګند سي چې کوم مهارتونه او پوهه د کارمندانو لپاره لپاره مهم دي او روزنه څنګه کولی شی د هغوي د کړنو کچه لوړه کړې او کارمند ته د دې زمینه برابروي چې خپلي ستونزي درک او د حل لپاره لپاره یی لازمه روزنه تر لاس کړي.

**مواد او کړنلاره**

په دي څېړنه کې د (Cross Sectional) ډیزاین څخه استفاسوی، ځګه چې په یو مشخص وخت معلومات د څیړني د متحولینو په اړه راټولیږي. دا څېړنه د خپل ماهیت له مخي کمّي څېړنه (Quantitative Research) ده، ځکه چې پکې د معلوماتو راټولولو لپاره له جوړښتلرونکي پوښتنلیک څخه کار اخیستل کیږي او راټول سوي معلومات د احصایوي میتودونو په وسیله تحلیل کیږي. همدارنګه، دا څېړنه د فرضیو د ازمویني پر بنسټ ولاړه ده او هڅه کوي چې د روزني د بېلابېلو ډولونو (تخنیکي مهارتونه، لیکچر، ورکشاپ او سمینار) اغېز د عددي شواهدو له لاري د کارمندانو پر کړنو باندي اندازه او تحلیل کړي د دي څېړني نفوس د هلمند ولایت معارف ریاست داخل (۲۲۰) تنه کارکوونکي دي. د څیرني د نموني لپاره دهلمند ولایت پوهني ریاست کې دټاکل سوېجمیعت (۲۲۰) تنه کارکوونکو څخه (۱۴۰) تنه کارکوونکي (Krejici&Morgen,1970). جدول په اساس نمونه ټاکل سوی ده. د دې څیړني د موخو د لاسته راوړلو لپاره څیرونکی د لومړني لاس معلومات څخه استفاده کوي. لومړني لاس معلومات به د (Questioner) په واسطه راټول سوی چې پوښتنلیک د څیرونکی

خپل جوړ کړی د ياد رياست کارکوونکو ته پوښتنپاڼي ويشل سوی او د ځواب ويلو وروسته بيرته تري راټول سوی. پوښتنليک د(Rating Questions)په شکل جوړ سوی په دغه ډول پوښتنو کي څېړونکي د خلکو د نظر په اړه معلومات غواړي. دغه پوښتنې د ليکرت ډيزاين څخه په ګټه اخستو سره جوړې سوي دي چي د ځواب ويونکو څخه د هغوي نظرونه راټول سوی، لکه ډير موافق يم (۱) موافق يم (۲) نطر نه لرم (۳) ډير ناموافق يم (۴) موافق نه يم (۵). ويشل سوی پوښتنليک د درو اونيو په جريان کی راټول سوی دی. د دې څېړني لپاره چي تر عنوان لاندې يې د روزني اغيزي د کارمندانو پر کړنو باندي ترسره کيږي، پوښتنليک په درې اساسي برخو وېشل سوی دی. لومړی برخه د پوښتنليک سريزه ده، چي پکي د څېړني عنوان او اساسي هدف په لنډ ډول تشريح کيږي، د پوښتنليک د ډکولو لپاره لازمي لارښووني وړاندي کيږي، او ځواب ويونکو ته د هغوی د معلوماتو د محرميت او محرم ساتني په اړه بشپړ ډاډ ورکول کيږي. دوهمه برخه د ځواب ويونکو د معلوماتو برخه ده، چي پکي د څېړني د ګډونوالو بنسټيز معلومات راټولېږي، لکه عمر، جنسيت، دنده، د تحصيلي سطحه او د دندې موده، څو د نمونې عمومي ځانګړنې روښانه سي. درېيمه برخه د پوښتنو برخه ده، چي پکي د څېړني د هدف د ترلاسه کولو لپاره جوړې سوېپوښتنې شاملې دي او د ګډونوالو له خوا ځواب کيږي، تر څو د روزني د بېلابېلو ډولونو اغېز د کارمندانو پر کړنو باندي په علمي او عددي ډول و ارزول سي. په دي څېړنه کي د معلوماتو د تحليل لپاره د ټولنيزو علومو لپاره د احصايوي کڅوړې (SPSS) استفاده کيږي. چي د دغه سافټوېر ځينې وسايل لکه تشريحاتي احصايه (Descriptive Statistics) د اعتبار په برخه کي ( Reliability-Cronbach Alpha) د معلوماتو د نارملتې لپاره د (Skewness Kurtosis) او همدارنګه د (Regression)، (Correlation)، (Multicollinearity)، احصايوي وسايلو استفاده سوې ده.

**موندني**

په دې څېړنه کي د (Cronbach Alpha) د دې لپاره کارول سوي تر څو د (5) متحولينو لپاره د (28) پوښتنو اعتبار و ازمايو . په لاندې جدول کي د څېړني د (Cronbach Alpha) پايلي واضح سوې دي. په دي څېړنه کي تر ټول لوړ داخلې ثبات د (0.863) په اندازه د (Employee Performance) د (Items) تر منځ شتون لري. تر دې وروسته د (Lecture) د (Items) ترمنځ د (0.833) په اندازه لوړ ثبات شتون لري، تر هغه وروسته د (Seminar) د (Items) ترمنځ د (0.728) په اندازه ثبات شتون لري، تر هغه وروسته د (Workshop) د (Items) ترمنځ د (0.716) په اندازه ثبات شتون لري، تر هغه وروسته د (Technical Skills) د (Items) ترمنځ د (0.614) په اندازه ثبات شتون لري. په مجموعي توګه د دې

ځېړني د ټول پوښتنلیک (Cronbach Alpha) د اعتبار ضریب د (0.916) په اندازه دي چي د لوړ اعتبار لرونکي دي.

جدول ۱ : د څېړني د اعتبار تحلیل جدول.

| Variables | No. Items | Cronbach Alpha |
|---|---|---|
| Employee Performance | 12 | 0.863 |
| Lecture | 4 | 0.833 |
| Seminar | 4 | 0.728 |
| Workshop | 4 | 0.716 |
| Technical Skills | 4 | 0.614 |
| Total | | 0.916 |

د ټولو خپلواکو متحولینو ترمنځ د پام وړ (Satisfactory) اړیکه شتون لري. په څرګند ډول دا معلوم سول چي د کارمندانو کړني (Employees Performance) تابع متحول د (Technical Skills) خپلواک متحول سره د (0.468) په درلودلو سره منځنې اړیکه لري، د (Workshop) خپلواک متحول سره د (0.710) په درلودلو سره قوي اړیکه لري، د (Lecture) خپلواک متحول سره د (0.546) په درلودلو سره قوي اړیکه لري، د (Seminar) خپلواک متحول سره (0.641) په درلودلو سره قوي اړیکه لري. د (Technical Skills) خپلواک متحول د (Workshop) خپلواک متحول سره د (0.424) په درلودلو سره منځنې اړیکه لري، د (Lecture) خپلواک متحول سره (0.196) په درلودلو سره منځنې اړیکه لري، د (Seminar) ازاد متحول سره (0.317) په درلودلو سره منځنې اړیکه لري، او د تابع متحول د کارمندانو کړنو (Employee Performance) سره (0.468) په درلودلو سره منځنې اړیکه لري. د (Workshop) خپلواک متحول سره د (Lecture) خپلواک متحول سره د (0.449) په درلودلو سره منځنې اړیکه لري، د (Seminar) ازاد متحول سره د (0.585) په درلودلو سره قوي اړیکه شتون لري، د (Employee Performance) تابع متحول سره د (0.710) په در لودلو سره قوي اړیکه لري. (Lecture) ازاد متحول د (Seminar) ازاد متحول سره د (0.344) په درلودلو سره منځنې اړیکه لري، د د کارمندانو کړنو (Employee Performance) تابع متحول سره د (0.546) په درلودلو سره قوي اړیکه شتون لري. د (Seminar) ازاد متحول د کارمندانو کړنو (Employee Performance) ازاد متحول سره د (0.641) په درلودلو سره قوي اړیکه شتون لري.

**جدول ۲ : د متحويلينو تر منځ اړيکي**

| Variables | Technical Skills | Workshop | Lecture | Seminar | Employee Performance |
|---|---|---|---|---|---|
| Technical Skills | 1.000 | | | | |
| Workshop | 0.424* | 1.000 | | | |
| Lecture | 0.196 | 0.449* | 1.000 | | |
| Seminar | 0.317 | 0.585* | 0.344 | 1.000 | |
| Employee Performance | 0.468 | 0.710* | 0.54* | 0.641 | 1.000 |

په لاندې دريم جدول د څېړني د ټولو ازادو متحولينو، تخنيکي مهارتونه (Technical Skills) ورکشاپ (Workshop) ليکچر (Lecture) سيمنار (Seminar) اړيکه د تابع متحول (E Performance) سره څرگنده وې. د ريگريشن د پايلو په اساس د څېړني د ازاد متحولينو او تابع متحول (E Performance) ترمنځ مثبت او قوي اړيکه شتون لري. د جدول د تحليل په اساس چي (R=0.811) دې دا موږ ته واضح کوې چي د څېړني د ازاد متحولينو تخنيکي مهارتونه (Technical Skills) ورکشاپ (Workshop) ليکچر (Lecture) سيمينار (Seminar) له تابع متحول (E Performance) سره مثبت او قوي اړيکه لري، او که چيرې د (R Square=0.657) يا ريگريشن ضريب ته و گورو دا څرگنده وې چي د ازاد متحول په يو فصد (1%) تغير سره په تابع متحول د کارمندانو په کړنو کي (0.657) په اندازه تغير راځي چي دا د مثبتې او د پام وړ قوي اړيکي ښودنه کوې، ددې تر څنګ د (ANOVA) جدول ريگريشن ماډل عمومي موثريت ښيې.

**جدول ۳ : د ريگريشن د پايلو جدول.**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
| 1 | 0.811 | 0.657 | 0.647 | 0.22573 |

په لاندې څلورم جدول د ANOVA تحليل ښيي چي د څېړني جوړ سوی ماډل احصايوي لحاظه ښه دی، څکه چي د .Sig ارزښت 0.000 دی او دا ارزښت له 0.05 څخه کم دی. دا پايله څرگندوي چي د ازاد متحولين Technical Skills ، Workshop، Lecture او Seminar او د تړلی متحول Employee Performance ترمنځ قوی اړيکه شتون لري. د F ارزښت 64.774 دی

چې نسبتاً لوړ ارزښت ګڼل کیږي او دا ښیي چې د ریګریشن ماډل د تشریح وړتیا ښه ده. په مجموع کې ویلای سو چې یاد متغیرونه په ګډه د کارکوونکو پر کاري فعالیت باندې ډېره اغېز لري، او د څېړنې فرضیه تأیید کیږي.

**جدول ۴: د $ANOVA^a$ د پایلو جدول.**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
| 1 | Regression | 13.202 | 4 | 3.301 | 64.774 | .000[b] |
| | Residual | 6.879 | 135 | .051 | | |
| | Total | 20.081 | 139 | | | |

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Technical Skills, Workshop, Lecture, Seminar

## د څېړنې د فرضیو ازموینه او تحلیل

د دې څېړنې د فرضیو د ازموینې لپاره د ریګریشن تحلیل څخه استفاده سوېده. د تحلیل پایلې د هر خپلواک متغیر لپاره په جلا ډول ارزول سوېدي.

$H_1$: د تخنیکي مهارتونو د اغېز په اړه صفره فرضیه دا وه چې تخنیکي مهارتونه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز نه لري، په داسې حال کې چې متبادله فرضیه دا وه چې تخنیکي مهارتونه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري. د ریګریشن د پایلو پر بنسټ، تخنیکي مهارتونه (Technical Skills)د (Beta = 0.178) او د معنی‌داری کچې (Sig = 0.002) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز ښیي. له دې امله، صفره فرضیه ردېږي او متبادله فرضیه منل کیږي.

$H_2$: د ورکشاپ د روزنې د اغېز په اړه صفره فرضیه دا وه چې ورکشاپ د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز نه لري، او متبادله فرضیه دا وه چې ورکشاپ د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري. د ریګریشن د تحلیل پایلې ښیي چې ورکشاپ (Workshop) د (Beta = 0.283) او (Sig = 0.001)په لرلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري. نو ځکه، صفره فرضیه رد کیږي او متبادله فرضیه منل کیږي.

$H_3$: د لیکچر د روزني د اغېز په اړه صفره فرضیه دا وه چي لیکچر د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز نه لري، او متبادله فرضیه دا وه چي لیکچر د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري. د ریګریشن د پایلو له مخي، لیکچر (Lecture) د (Beta = 0.151) او (Sig = 0.001) په لرلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز ښیي. له همدې امله، صفره فرضیه ردېږي او متبادله فرضیه منل کیږي.

$H_4$ : د سمینار د روزني د اغېز په اړه صفره فرضیه دا وه چي سمینار د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز نه لري، او متبادله فرضیه دا وه چي سمینار د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري. د ریګریشن د تحلیل پایلي ښرګندوي چي سمینار (Seminar) د (Beta = 0.265) او (Sig = 0.001) په لرلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري. له همدې امله، صفره فرضیه رد کیږي او متبادله فرضیه منل کیږي.

**جدول ۴ : د ریګریشن د ضریبونو تحلیلي جدول**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .136 | .087 | | 1.564 | .120 |
| | Thechnical skills | .178 | .056 | .177 | 3.175 | .002 |
| | Workshop | .283 | .056 | .349 | 5.080 | .001 |
| | Lecture | .151 | .034 | .253 | 4.457 | .001 |
| | Seminar | .265 | .057 | .294 | 4.679 | .001 |

a. Dependent Variable: Employees Performance

## بحث او مناقشه

د دې څېړني هدف د روزني اغیزي د کارمندانو پر کړنو څېړل و. د څېړني پایلو وښودل چي تخنیکي مهارتونه، ورکشاپ، لیکچر او سیمینار د کارمندانو پر کړنو او ظرفیت لوړه ونه کي مثبت او د پام وړ تاثیر لري. که څه هم د کارمندانو د کړنو په ښه کولو او ظرفیت لوړولو کي د روزني اړوند ډیر فکتورونه تاثیر لري خو په یاد څېړنه کي یوازې څلور فکتورنه څېړل سوي دي. د څېړني پایلو وښودل چي تخنیکي مهارتونه د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري خو ورکشاپونه د کارمندانو پر کړنو باندي مثبت

او د پام وړ تاثير لري، همدارنګه ليکچرونه د کارمندانو کړنو باندي مثبت تاثير لري، او سيمينارونه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ تاثير لري. د څېړني ازاد متحولين (تخنيکي مهارتونه، ورکشاپ، ليکچر، سيمينار) کولې سي (65%) فصده تغيرات پر تابع متحول د (د کارمندانو پر کړنو) باندي تشريح کولی سي. په عمومي ډول د څېړني د ريګريشن (Regression) پايلو دا څرګنده کړه چي روزنه د کارمندانو پر کړنو باندي مثبت او د پام وړ تاثير لري، دغه لاسته راغلې پايلې د ( Mahardika and Luturlean,2020) لخوا لاسته راغلو پايلو سره چي اندونيزيا هيواد کي تر لاسه کړې وې مشابهت لري، او همدارنګه لاسته راغلې پايلې د (Adil and Shinwari,2021) لخوا لاسته راغلو پايلو سره مشابهت لري چي افغانستان هيواد تر لاس کړې وې، همدارنګه لاسته راغلې پايلې د (Gidey,2016) لخوا د لاسته راغلو پايلو سره چي ايتوفيا هيواد کي تر لاس کړې وې مشابهت لري، همدارنګه لاسته راغلې پايلې د (shafiq and hamza,2017) د لاسته راغلو پايلو سره مشابهت لري.

د څېړني پايلو ښودلې ده، چي (Workshop) د کارمندانو پر کړنو باندي د (B=0.283) او (Pv=0.001) په درلودلو سره مثبت او د پام وړ تاثير لري، دغه لاسته راغلې پايلې د (Nassary, 2020) د څېړني د لاسته راغلو پايلو سره چي ورکشاپ د (B=0.515) او (P=0.000) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري ورته دي، همدارنګه لاسته راغلې پايلې د(Al-ghezawi, 2021) د څېړني د لاسته راغلو پايلو سره ورته والي لري، نوموړې عالم د خپل څېړني په نتيجه کي وويل چي ورکشاپ د (B=1.954) او (Pv=0.000) په درلودلو سره مثبت تاثير لري، همدارنګه دغه لاسته پايلې د (Astarina et al., 2021) د لاسته راغلو پايلو سره مشابهت لري نوموړې عالم په خپل څېړنه کي دا وښودل چي ورکشاپ د (B=0.218) او د (Pv=0.002) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري.

د څېړني پايلې ښودلې ده چي (Seminar) د کارمندانو پر کړنو باندي د (B=0.151) او د (Pv=0.001) په درلودلو سره مثبت او د پام وړ تاثير لري دغه لاسته راغلې پايلې د (Nassary, 2020) د څېړني د لاسته راغلو پايلو چي سمينار د (B=0.334) او د (Pv=0.009) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري سره ورته دي، همدارنګه لاسته راغلې پايلې د (Al-ghezawi, 2021) د څېړني د لاسته راغلو پايلو سره ورته والي لري نوموړې عالم خپل په څېړنه کي وويل سمينار د (B=1.449) او د (Pv=0.000) په درلودلو سره مثبت تاثير لري، همدارنګه لاسته راغلو پايلو چي د (Aktar, 2023) لاسته راغلو پايلو سره ورته والي لري نوموړې عالم وويل سمينار د (B=5.164) او د (Pv=0.003) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري، همدارنګه دغه لاسته راغلې پالي د (Cherotich et al., 2024) د

څېړني د لاسته راغلو پايلو سره مشابهت لري نوموړې عالم په خپل څېړنه کي دې نتيجې ته ورسيدې چي سمينار د (0.483) او د (Pv=0.000) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري.

همدارنگه د يادې څېړني پايلو وښودل چي (Lecture) د (B=0.151) اود (Pv=0.001) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو باندي مثبت تاثير لري، دغه لاسته راغلې پايلي د(Hamyar et al., 2024) لخو د لاسته راغلو پايلو سره ورته والی لري، نوموړې عالم په خپل څېړنه کي وويل ليکچر د (B=0.179) او د (Pv=0.039) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري.

د څېړني پايلي وښودل چي چي (Thechnical Skills) د کارمندانو پر کړنو د (B=0.178) او د (Pv=0.02) په درلودلو سره مثبت تاثير لري چي دغه لاسته راغلې پايلي د (Putriani et al., 2024) د څېړني د لاسته راغلو پايلو سره ورته والی لري، نوموړي عالم په خپل څېړنه کي وويل تخنيکي مهارتونه د (B=0.262) او د (0.019) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري. همدارنگه دغه لاسته راغلې پايلي د ((Hossein et al., 2020)) د څېړني د لاسته راغلو پايلو سره ورته والی لري، نوموړي عالم په خپل څېړنه کي وويل تخنيکي مهارتونه د (Tv=7.369) او د (Coefficient=0.902) په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري.

**پايله**

دا څېړنه د دې هدف د تر لاسه کولو لپاره تر سره سوې وه چي په هلمند ولايت د پوهني په رياست کي د روزني اغيزي د کارمندانو پر کړنو و څيړې، د ياد څېړنيز هدف د تر لاس کولو لپاره (140) تنه کارمندانو څخه د پوښتنپاڼو په واسطه ډاټا راټوله سوې ده. د څېړني پايلو ښودلې ده چي په هلمند ولايت په پوهني رياست کي د کارمندانو د روزني (4) ميتودونه د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثير لري. د ياد ميتودونو څخه (Workshop) د کارمندانو پر کړنو باندي مثبت او د پام وړ تاثير لري، همدارنگه (Seminar) د کارمندانو پر کړنو باندي مثبت او د پام وړ تاثير لري، همدارنگه د (Lecture) هم د کارمندانو کړنو باندي مثبت تاثير درلودې، په ورته وخت کي (Thechnical Skills) د کارمندانو پر کړنو باندي مثبت تاثير درلودې. د يادې څېړني پايلو دا وښودل چي ورکشاپونه او سمينارونه د مهمو عواملو د جملې څخه دي چي د کارمندانو پر کړنو مثبت او د پام وړ تاثير لري

**سپارښتنې**

د يادې څېړني د بشپړولو څخه وروسته څېړونکي يو لړ مهمې او اړينې سپارښتنې تر سره کړې دې چي په لاندې ډول دې.

1. ورکشاپ (Workshop) یو له مهمو عواملو د جملې څخه دې د کارمندانو د کړنو ښه کولو او ظرفیت لوړنې په برخه کې، نو د دې لپاره د یاد ریاست د کارمندانو په کړنو کې ښه والې راسې، ریاست د خپلو کارمنداو د کړنو د ښه والې لپاره ورکشاپونه دایر کړې.
2. سمینار (Seminar) هم د کارمندانو د کړنو د ښه والې په برخه کې یو له مهمو عواملو څخه و، په دې برخه کې هم باید یاد ریاست د کارمندانو د ظرفیت لوړونې لپاره د سمینارونو زمینه برابره کړې.
3. لکه څنګه چې د یادې څېړنې پایلو وښودل چې روزنه (65) د کارمندانو کې تغیرات تشریح کولې سې، نو دې لپاره د پوهنې ریاست اداره نور هم باید د روزنې په برخه کې دوامداره کار وکړې ترڅو د کارمندانو د کړنو ظرفیت نور هم لوړ سې.
4. په اوسنې وخت کې مهارت لرونکې او روزل سوې بشرې قوه یو د مهمو عواملو څخه ده چې ادارې او سازمانونه خپلو اهدافو ته رسوې. نو د یاد هدف د تر لاس کولو لپاره ادارو او سازمانونو ته دا سپارښتنه ده چې د خپلو کارمندانو د ظرفیت لوړونې لپاره په روزنیز پرگرامونو باندې تمرکز وکړې.
5. دا چې د څېړنې پایلې و ښودل چې روزنه یوازې (65%) د کارمندانو کړنو کې ښه والی راولې، نو د دې لپاره باید هغه پاته عوامل و څېړل سې چې (35%) د کارمندانو په کړنو کې ښه والې راولې.
6. په یاد څېړنه کې یوازې د روزنې اغیزې د کارمندانو پر کړنو باندې و څېړل سوې، راتلونکو څېړنو ته دا لار ښونه ده چې د روزنې او د کارمندانو د دندو څخه د رضایت د کچې ترمنځ اړیکه و څېړل سې.

## اخځلیکونه


Achackzai, N. (2024). *The impact of training on employee's performance: A survey in the Ministry of Education, Afghanistan.* International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences, 11(3). https://www.researchgate.net/publication/381520940

Adil, H., & Shinwari, A. (2021). *Impact of training and development practices on employee performance: A case of Jalalabad-based NGOs of Afghanistan.* International Journal of Management (IJM), 12(11). https://doi.org/10.34218/IJM.12.11.2021.004

Aktar, S. (2023). *The effect of training and development methods on employee satisfaction and performance in commercial banks.* MDKE, 11(2), 30–47. https://doi.org/10.2478/mdke-2023-0003

Al-ghezawi, Y. A. (2021). *The impact of E-learning in developing employees' performance at Jordanian commercial banks.* International Journal of Economics, Commerce and Management, 9(7), 349–367. http://ijecm.co.uk

Al-hawary, S. I. S. (2017). Training programs and their effect on the employees' performance at King Hussain Bin Talal Development Area at Al-Mafraq Governate in Jordan. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 6*(1), 258–274. https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v6-i1/2711

Albadi. (2023). *Examining the impact of training and development practices on employee performance: A case of Saudi SME sector* [Effat University]. http://hdl.handle.net/20.500.14131/1340

Armstrong, S. (2014). *Armstrong management human resources* (13th ed.). Kogan Page Limited. www.koganpage.com

Astarina, I., Budiyanto, & Agustedi. (2021). The role of competence, compensation, and workshop on employee performance mediated by prime service of public health service, 7, 65–74. https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.10.013

Brhane, & Zewdie. (2018). A literature review on the effects of employee relation on improving employee performance. *International Journal in Management and Social Science, 6*(04), 66–76. http://ijmr.net.in

Cherotich, S., Rop, W. C., & Bett, A. (2024). Relationship between seminars and employee performance in Level Four Hospitals in South-Rift Region, Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), VIII*(2454). https://doi.org/10.47772/IJRISS

Chima, E., & Nwaobilor, A. (2016). *Global Journal of Social Sciences Studies, 2*(2), 51–71. https://doi.org/10.20448/807.2.2.51.71

Elmi, A. F. (2023). *Effect of training on employees' performance at commercial banks*. https://www.researchgate.net/publication/378679449

Enobong, & Akaninyene. (2019). Seminar and workshop as determinants of workers' commitment in Akwa Ibom State Civil Service. *Universal Academic Journal of Education, Science & Technology, 3*(2), 1–9.

Faqeerzai, P. (2022). *Human Resource Management* (1st ed.). Nangarhar University, Public Administration & Policy Faculty. www.ecampus-afghanistan.org

Hafeez, U. (2015). Impact of training on employees' performance: Evidence from pharmaceutical companies in Karachi. *Business Management Studies, 6*(1), 49–64. https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804

Hamyar, A., Mayar, S. G., & Raihan, N. (2024). Examining the impact of different types of training on employee performance: A case study on Afghanistan Central Bank, 4(114). https://doi.org/10.32743/UniLaw.2024.114.4.17165

Hermina, & Yosepha. (2019). The model of employee performance, *9*(3), 69–73. https://doi.org/10.32479/irmm.8025

Hossein, E., Tajpour, M., & Lashkarbooluk, M. (2020). The impact of entrepreneurial skills on manager's job performance. *International*

*Journal of Human Capital in Urban Management (IJHCUM), 5*(4). https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2020.04.0

Imran, A., & Tanveer, A. (2015). Impact of training and development on employee performance in banks of Pakistan. *European Journal of Training and Development Studies, 3*(1), 22–44. www.eajournals.org

Khushk, R. (2021). Impact of training mood and motivation on employee performance in universities of Sindh, Pakistan, 7(4), 230. http://readerssinsight.net/JMI

Munaty, S., & Dandono, Y. R. (2022). The effect of recruitment, selection, and training process on employee performance. *International Journal of Management and Digital Business, 1*(1), 37–51. https://journal.adpebi.com/index.php/ijmdb

Muslih, N. A. (2022). *Research methodology.* https://doi.org/10.1201/9781315167138

Nyimejie, A. (2021). Teachers' participation in workshop and seminar for quality instructional delivery in secondary schools in Rivers State. *International Journal of Innovative Social & Science Education Research, 9*(1), 1–8. www.seahipaj.org

Pawirosumarto, & Sarjana. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management, 59*(4), 1–14. https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031

Perez, R. C., & Cruz, R. A. O. (2024). Effect of seminar on teaching on the performance of teachers in higher education. *Pan-African Journal of Education and Social Sciences (PAJES), 5*(1), 112–119. https://doi.org/10.56893/pajes2024v05i01.09

Pramono, A. C., Prahiawan, W., Raya, J., & Jaya, K. C. (2022). Effect of training on employee performance with competence and commitment as intervening. *Aptisi Transactions on Management (ATM), 6*(2), 142–150. https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742

Priya, S., & Pavithra, R. (2022). Impact of training and development on employees' performance. *International Journal of Research Publication and Reviews, 3*(11), 1592–1597. www.ijrpr.com

Putriani, R. D. N. D., Mulyati, S., Jonathan, T., Sestri, F., & Winanti, G. (2024). The effect of employee technical skills and employee soft skill abilities on training programs and mediated on employee performance. *International Journal of Innovation Research in Education, Technology and Management, 1*(2), 74–82. https://doi.org/10.61098/ijiretm.v1i2.170

Ramya, R. (2016). The effect of training on employee. *International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME), 1*(1), 697–706. www.rdmodernresearch.com

Saputri, P., & Lorensa, D. (2020). The influence of training and development on employee performance. *International Journal of Economics, Business*

*and Accounting Research (IJEBAR), 4*(1), 133–140. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR

Sarwary, N. (2023). *Human Resource Management Essential* (1st ed.). Nangarhar University, Economy Faculty. www.ecampus-afghanistan.org

Shafiq, S. (2017). The effect of training and development on employee performance in private company, Malaysia. *International Journal of Education, Learning and Training, 2*(2). https://doi.org/24924/ijelt/2017.04/v2.iss2/42.56

Shantha, A. (2019). The impact of training on employees' performance in banking sector: With special reference to Bank of Ceylon in Sri Lanka. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS), 24*(6), 34–42. https://doi.org/10.9790/0837-2406013442

Teronen, P. (2024). Employee performance, productivity, and efficiency in remote work environment. 34 pages + appendix.

Yimam, A. (2022). Impact of training on employees' performance: A case study of Bahir Dar University, Ethiopia. *Cogent Education, 9*(1). https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301

**Islamic Emirate of Afghanistan**

**Ministry of Higher Education**

**Helmand University**

# Leed Social Science Academic Journal

**Volume:2 Issue: 2 Year:1404**