Social Sceince
AcademicJournal

ليد د ټولنيزو علومو علمي مجله
LSSAJ

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

د کارمندانو پر کړنو باندي د روزني اغېزي(هلمند پوهنتون)

صفت الله آشنا[*۱] ، عبدالمالک نظري[۲] ، محب الله آميني[۳]، مصطفی خان معصومي[۴]، عبدالرحيم دانا[۵]

[۱] مالي او بانکي څانگه، اقتصاد پوهنځی، هلمند پوهنتون، هلمند، افغانستان

[۲، ۳، ۴، ۵] اداره او تجارت څانگه، اقتصاد پوهنځی، هلمند پوهنتون، هلمند، افغانستان

د مسؤل بريښناليك: ashnarawaan786@gmail.com

ترلاسه سوې: ۱۴۰۵/۰۴/۰۹ | منل سوې:۱۴۰۵/۰۵/۳۰ | خپره سوې: ۱۴۰۵/۰٦/۳۱ | د ثبت گڼه:LSSAJ-3-1-22 | مخونه:۱۹-۳۵

لنډيز

په سازمانونو کي روزنه د کارکوونکو د مهارتونو او کاري چلند د ښه والي لپاره مهمه وسيله ده. د دې څېړني موخه د روزني د بېلابېلو ميتودونو اغېز د کارکوونکو پر کړنو ارزول دي. څېړنه د کمي ميتود پر بنسټ ترسره سوې او د هلمند پوهنتون ۲۲۲ تنه کارکوونکو څخه ۱۴۰ تنه د مورگن جدول له مخي د نمونې په توگه ټاکل سوي دي. معلومات د پوښتنليک له لاري راټول او د SPSSاو SmartPLS په وسيله تحليل سوي دي. موندني ښرگندوي چي روزنه د کارکوونکو پر کړنو مثبت او د پام وړ اغېز لري. هغه کارکوونکي چي د روزني په پروگرامونو کي گډون کوي، د خپلو دندو په ترسره کولو کي لوړ مهارتونه ښرگندوي. ورکشاپونه، سمينارونه، لکچرونه او لارښوونه او څارنه کولای سي د کارمندانو مسلکي پوهه، مهارتونه او وړتياوي لوړي کړي. څېړنه سپارښتنه کوي چي هلمند پوهنتون د کارکوونکو د مسلکي او اداري وړتياوو د لوړولو لپاره اغېزمن روزنيز پروگرامونه طرحه او پلي کړي.

کليدي کلمې: پيژندگلوي، وظيفوي بدلون، لارښوني او څارني، ليکچر، سمينار، ورکشاپ، کارمندانو کړني

The Effects of Training on Performance of Employees

Sifatullah Ashna[*1], Abdul Malik Nazari[2], Muhibullah Amini[3], Mustafa Khan Masoomi[4], Abdul Rahim Dana[5]

[1]Finance and Banking Department, Economic Faculty, Helmand University, Helmand, Afghanistan

[2, 3 ,4 ,5]Business Administration Department, Economic Faculty, Helmand University, Helmand, Afghanistan

Email: ashnarawaan786@gmail.com

Absract

Humor and lightheartedness are natural human needs that contribute to happiness and social interaction. Jokes, mockery, and casual conversations are common among Muslims, particularly young people, in gatherings, social events, media, and celebrations. However, the boundaries between permissible and impermissible forms of joking, mockery, and casual conversation are often not properly observed. Therefore, this study aims to clarify the Islamic ruling on mockery, jokes, and casual conversations and to distinguish between permissible and prohibited practices in light of Islamic Sharia. The study employed a library-based research method, examining and analyzing relevant Islamic and scholarly sources. The findings indicate that Islam is a comprehensive religion that provides principles and rulings for various aspects of human life. Therefore, jokes, mockery, and casual conversations should be conducted in accordance with the principles of Islamic Sharia and within its prescribed boundaries.

Keywords: Orientation, Job Rotation, Coaching and Montering, Lecture, Seminar, Workshop, Employee Performanc

سریزه

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى رَسُولِهِ مُحَمَّدٍ، وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ!.

په سازمانونو کې روزنه یوازې د مهارتونو د انتقال وسیله نه ده، بلکې یو منظم پلان سوی ستراتیژیک بهیر دی چې د کارکوونکو د کاري وړتیاوو د لوړولو لپاره کارول کېږي. د روزنې له لارې کارکوونکي کولای سي خپلې دندې په مؤثر، معیاري او مسلکي ډول ترسره کړي، چې دا چاره د سازمان د عمومي فعالیت د ښه کېدو لامل ګرځي (Dessler, 2017). څېړنې ښیې چې اغېزمن روزنیز پروګرامونه د کارکوونکو د دندې اړوند پوهه زیاتوي، د کاري تېروتنو کچه راکموي او د فعالیت کیفیت او موثریت لوړوي(Armstrong, 2014) . همدارنګه روزنه د کارکوونکو د ځانباور، کاري رضایت او مسلکي پرمختګ سبب ګرځي، چې په پایله کې د سازمان عمومي کارکرده کې ښه کېږي (Goldstein & Ford, 2002). په یوویشتمه پېړۍ کې هغه ادارې چې د خپلو کارکوونکو د زده کړې او پرمختګ فرصتونه برابروي، د سیالۍ په ډګر کې د نورو په پرتله غوره پایلې ترلاسه کوي. له همدې امله د روزنې پروګرامونه د بشري سرچینو د پراختیا یوه اساسي برخه ګرځېدلې ده او ډېرې سازمانونه د خپلو کارکوونکو د ظرفیت لوړولو لپاره د روزنې بودجه زیاتوي(Olson, 2006) . سربېره پر دې د ټکنالوژۍ دوامداره بدلونونه او د کاري میتودونو نوي کېدل دا اړتیا رامنځته کوي چې کارکوونکي په دوامداره توګه وروزل سي او له نوو سیستمونو او کړنلارو سره اشنا سي(Noe, 2020) . هغه کارکوونکي چې روزنیز فرصتونه ترلاسه کوي ځانونه د ادارې مهمه برخه ګڼي او هڅه کوي چې خپلې دندې په لا ښه ډول ترسره کړي. دا حالت د کارکوونکو ترمنځ د مثبت کاري چلند د رامنځته کېدو سبب ګرځي او د غیر حاضرۍ، کاري ستړیا او دندې پرېښودو کچه راټیټوي (Ford &Goldstein., 2002.). له بلې خوا، د روزنې نشتوالی کولای سي جدي ستونزې رامنځته کړي. هغه ادارې چې د کارکوونکو روزنې ته پاملرنه نه کوي، له ټیټې کچې تولید، زیاتو کاري تېروتنو، کمزوري خدماتو او د کارکوونکو له کمزوري وړتیا سره مخ کېږي. دا ستونزې نه یوازې د ادارې پر داخلي فعالیت منفي اغېز کوي، بلکې د سازمان اعتبار، شهرت او د مراجعینو رضایت ته هم زیان رسوي. له همدې امله، یو شمېر څېړونکي پر دې باور دي چې روزنه باید د سازمان د اوږدمهاله ستراتیژۍ یوه مهمه برخه وګرځول سي (Dessler, 2017).

پدې څېړنه کې موږ د بشري پانګې تیوري او هرزبرګ دوه بعدي تیوریاني کارولي دي، تر څو وښیې چې څنګه په روزنه او پراختیا Training and Development کې پانګونه د کارکوونکو فردي اجرا او د سازمان تولیدي وړتیا زیاتوي. هغه سازمانونه چې د خپلو کارکوونکو په زده کړه او دوامداره روزنه کې پانګونه کوي، عموماً یو ماهر، نوښتګر او زیات تولیدي ځواک لري. یعنې کله چې کارکوونکي ښه زده

کړه او روزنه ترلاسه کړي د هغوی مهارتونه لوړېږي او سازمان هم ترې ګټه اخلي (Ahmad & Bakar, 2003). وروسته Kaufman او Kahn په (2019) دا نظر نور هم پراخ کړ، چې منظم او جوړ سوي روزنیز پروګرامونه نه یوازې تخنیکي مهارتونه ښه کوي، بلکې د کارکوونکو د پریکړو کولو وړتیا هم پیاوړې کوي. په پیژندګلوي میتود کې د کار په لومړۍ ورځ د خپلو مسؤلینو او کاري چاپیریال سره معرفي کیږي، تر څو هغوی د سازمان له پروسو، تګلارو، موخو او مقرراتو سره بلد سي (Olaniyan & Ojo, 2008). د دندې په بدلون کې کارکوونکو ته د یوې ټاکلې مودې لپاره په بیلابیلو څانګو کې بیلابیل مسؤلیتونه سپارل کیږي. د (Willy McCourt & Derek Eldridge, 2003) په اند، د دندې بدلون او لیرد د کارکوونکو د مهارتونو د پراختیا یوه طریقه ده چې کارکوونکي د یوې رسمي دندې څخه بلې دندې ته انتقالیږي. په لارښوونه او څارنه میتود کې یو تجربه لرونکی کارکوونکی نوي کارکوونکي ته روزنه ورکوي او کارکوونکی د مشاهدې له لارې زده کړه کوي، معمولاً روزونکی کارکوونکو ته د سازمان د فعالیتونو اړوند بنسټیزې کړنلارې ښيي (Dessler, 2005). لکچر یو له دودیزو روزنیزو میتودونو څخه دی چې پکښې یو روزونکی د موضوع اړوند معلومات په منظم ډول وړاندې کوي. پدې میتود کې ګډونوالو ته د موضوع نظریاتي اړخونه، اصول، قواعد او تګلارې تشریح کیږي. سیمینارونه د روزنې یوه ډلهییزه غونډه ده چې ګډونوال پکښې د یوې موضوع په اړه بحث او د نظر تبادله کوي. پدې میتود کې معمولاً ګډونوال خپل تجربې شریکوي او د روزونکي له لارښوونو څخه عملي پوهه ترلاسه کوي. ورکشاپونه عملي روزنیز تمرینونه دي چې ګډونوال پکښې د مسلکي او کاري مهارتونو تمرین کوي. پدې میتود کې ګډونوال د حقیقي ستونزو د حل تمرینونه کوي.

د (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2019) په اند، کړنه په سازمان کې د فردي کاري لاسته راوړنو کچه ده چې له اغېزمنتیا او مؤثریت سره تړاو لري. د کارکوونکو کړنه د سازمان د ټاکل سویو معیارونو له مخې سنجول کیږي او د ارزونې لپاره بیلابیل شاخصونه کارول کیږي لکه موثریت، اغېزمنتیا، ثبات او ګټورتیا (Kallio et al., 2017). له بلې خوا، سازماني کړنه د سازمان هغه وړتیا ته ویل کیږي چې خپل اهداف د بشري سرچینو د اغېزمن او موثر استعمال له لارې ترلاسه کړي. نو ځکه د یو کاروبار بریا یا ناکامي تر ډیره پورې د کارکوونکو په کارکرده ګۍ پورې تړلې ده. په نننۍ متحرکه سوداګریزه نړۍ او اقتصادي نامعلوم وضعیت کې سازمانونه دا درک کوي چې د رامنځته کیدونکو ننګونو اداره کول اسانه نه دي (Tai, 2006). له همدې امله شرکتونه باید په روزنیزو پروګرامونو پانګونه وکړي، ترڅو ډاډ ترلاسه کړي چې کارکوونکي یې وړ او باکفایته دي، کولای سي له نامعلومو شرایطو سره مقابله وکړي او پر وخت اغېزمني پریکړې وکړي، تر څو په بازار کې سیالیز برتري وساتي. اغېزمنه روزنه د فردي او سازماني ظرفیت د لوړولو لپاره حیاتي ارزښت لري او په مستقیم ډول پر سازماني کړنو

اغېزه کوي (Ezigbo, 2011). سربېره پر دې روزنه د کارکوونکو د دندو د پرېښودو کچه راکموي او په چټک ډول د دندو د بدلون مخه نيسي (Shaw et al., 1998). نو پر همدې اساس دغه څېړنه د هلمند پوهنتون د کارکوونکو پر کړنو باندي د روزني د اغېزو ارزونه کوي تر څو د روزني د شېږ میتودونو لکه پېژندګلوي، وظيفوي بدلون، لارښوونه او څارنه، لکچر، سيمينار او ورکشاپ اغېزي د کارکوونکو پر کاري کړنو باندي وګوري. تمه کيږي چي د دې څېړني موندني به د هلمند پوهنتون د بشري سرچينو مديريت ته د اغېزمنو روزنيزو پروګرامونو د طرحي او پلي کولو په برخه کي ګټور معلومات وړاندي کړي او د ادارې د فعاليتونو د لا ښه والي لپاره به علمي بنسټ برابر کړي.

د څېړني ارزښت

دا څېړنه له علمي او عملي پلوه ارزښت لري؛ ځکه د هلمند پوهنتون د کارکوونکو پر کاري کړنو د شپږو بېلابېلو روزنيزو ميتودونو اغېز په منظم ډول څېړي. د څېړني موندنې کولی شي د کارکوونکو د روزني، مسلکي پراختيا او کاري کړنو ترمنځ د اړيکي په اړه علمي معلومات وړاندې کړي.

له عملي پلوه، د دې څېړني پايلې کولی شي د هلمند پوهنتون د بشري سرچينو او ادارې له مسؤلينو سره مرسته وکړي چي د کارکوونکو لپاره د روزنيزو پروګرامونو په طرحه او پلي کولو کي له علمي معلوماتو څخه استفاده وکړي. همدارنګه، موندنې کولی شي د روزنيزو ميتودونو د اغېز د ارزونې، د کارکوونکو د کاري وړتياوو د لوړولو او د ادارې د فعاليتونو د ښه والي لپاره د پرېکړو په برخه کي ګټور بنسټ برابر کړي.

له علمي پلوه، څېړنه کولی شي د کارکوونکو د روزني او کاري کړنو په برخه کي موجودو علمي بحثونو ته د هلمند پوهنتون له چاپېريال څخه شواهد ورزيات کړي او د راتلونکو څېړونکو لپاره د ورته موضوعاتو د څېړلو زمينه برابره کړي

د څېړني ستونزه

په سازمانونو کي د کارکوونکو روزنه او مسلکي پراختيا د بشري سرچينو د مديريت له مهمو برخو څخه ده؛ ځکه اغېزمنه روزنه کولی شي د کارکوونکو پوهه، مهارتونه، وړتياوې او کاري کړنې پياوړې کړي. که څه هم د کارکوونکو د روزني لپاره بېلابېل ميتودونه لکه پېژندګلوي، وظيفوي بدلون، لارښوونه او څارنه، لکچر، سيمينار او ورکشاپ کارول کيږي، خو د هر يوه ميتود اغېز د کارکوونکو پر کاري کړنو کي يو شان نه وي. له همدې امله، د مناسبو روزنيزو ميتودونو پېژندل د سازمانونو لپاره مهمه موضوع ده.

په هلمند پوهنتون کي هم د کارکوونکو د مسلکي وړتياوو د لوړولو لپاره بېلابېل روزنيز فعاليتونه ترسره کيږي؛ خو د يادو شپږو روزنيزو ميتودونو د کارکوونکو پر کاري کړنو د اغېز په اړه مشخصه او منظم علمي ارزونه اړينه ده. په ځانګړي ډول، دا روښانه کول مهم دي چي د پېژندګلوي، وظيفوي بدلون، لارښوونې او څارنې، لکچر، سيمينار او ورکشاپ ميتودونه تر کومه بريده د کارکوونکو پر کاري کړنو

اغېز لري. د دې موضوع په اړه د کافي معلوماتو نشتوالی کولی شي د روزنيزو پروګرامونو د مناسبې طرحې او پلي کولو په برخه کې ستونزې رامنځته کړي.

له همدې امله، اصلي ستونزه دا ده چې د هلمند پوهنتون د کارکوونکو پر کاري کړنو د بېلابېلو روزنيزو میتودونو د اغېز کچه په مشخصه توګه نه ده روښانه شوې .نو دا څېړنه هڅه کوي چې د پېژندګلوي، وظیفوي بدلون، لارښوونې او څارنې، لکچر، سیمینار او ورکشاپ د روزنيزو میتودونو اغېز د هلمند پوهنتون د کارکوونکو پر کاري کړنو وڅېړي او د موجودو معلوماتو پر بنسټ علمي موندنې وړاندې کړي.

د څېړنې موخې

1. د پېژندګلوي د میتود د کارمندانو پر کړنو د اغېز معلومول .
2. د وظیفوي بدلون د میتود د کارمندانو پر کړنو د اغېز معلومول .
3. د لارښوونې او څارنې د میتود د کارمندانو پر کړنو د اغېز معلومول .
4. د لکچر د میتود د کارمندانو پر کړنو د اغېز معلومول .
5. د سمینار د میتود د کارمندانو پر کړنو د اغېز معلومول .
6. د ورکشاپ د میتود د کارمندانو پر کړنو د اغېز معلومول.

د څېړنې پوښتنې

1. آیا د پېژندګلوي میتود د کارمندانو پر کړنو باندې اغېز لري؟
2. آیا د وظیفوي بدلون میتود د کارمندانو پر کړنو باندې اغېز لري؟
3. آیا د لارښوونې او څارنې میتود د کارمندانو پر کړنو باندې اغېز لري؟
4. آیا د لکچر میتود د کارمندانو پر کړنو باندې اغېز لري؟
5. آیا د سمینار میتود د کارمندانو پر کړنو باندې اغېز لري؟
6. آیا د ورکشاپ میتود د کارمندانو پر کړنو باندې اغېز لري؟

مواد او کړنلاره

دا څېړنه د کمي څېړنیز میتود پر بنسټ ترسره شوې ده او د کراس‌سیکشنل څېړنیز ډیزاین څخه پکښې استفاده شوې ده. نوموړې څېړنه د Deductive تګلارې پر بنسټ ولاړه ده، څکه د موجودو نظریو او پخوانیو څېړنو په رڼا کې د څېړنې فرضیې جوړې شوې او وروسته د راټولو شویو معلوماتو په وسیله وازمویل شوې. د دې څېړنې احصایوي نفوس د هلمند پوهنتون ټول ۲۲۲ اداري کارکوونکي دي. د نمونې د ټاکلو لپاره د Morgan (1970) د نمونې د اندازې له جدول څخه استفاده شوې او ۱۴۰ اداري کارکوونکي د څېړنې د نمونې په توګه ټاکل شوې دي. د څېړنې لپاره لومړني معلومات د پوښتنلیک له لارې راټول شوې دي. پوښتنلیک د هلمند پوهنتون اداري کارکوونکو ته ویشل شوی او د هغوی

ځوابونه راټول سوي دي. د پوښتنو د اندازه کولو لپاره پنځه درجېیز لیکرټ سکیل کارول سوی، چي ۱ ډېر ناموافق او ۵ ډېر موافق درجه‌بندي لري. د راټولو سویو معلوماتو تحلیل په لومړي قدم کي د SPSS سافټویر په مرسته د ګډونوالو د ډیموګرافیک ځانګړنو او نورو بنسټیزو معلوماتو لپاره تشریحي احصایوي تحلیل، Normallity Test او Correlation Metrix ترسره سو او وروسته د SmartPLS سافټویر په وسیله د اندازه‌ګیرۍ او ساختماني ماډل ارزونه وسوه. د اندازه‌ګیرۍ د ماډل د ارزوني لپاره د Cronbach's Alpha او Composite Reliability ، همدارنګه Average Variance Extracted (AVE) او Discriminant Validity ، وټیسټونه وسول. وروسته د PLS-SEM له لاري د څېړني فرضیې وازمویل سوي او د متحولونو ترمنځ د اړیکو د ارزوني لپاره د Path Coefficients، P-Value او د R^2 تحلیلونه تر سره سول. د څېړني په ټولو پړاوونو کي اخلاقي اصول په جدي توګه مراعات سوي دي. د ټولو ګډونوالو رضایت ترلاسه سوی، هغوی ته د څېړني موخه او بهیر په روښانه ډول تشریح سوی او ډاډ ورکړل سوی چي ټول معلومات به یې په محرم ډول ساتل کیږي.

د څېړني موندني

په دې برخه کي د راټولو سویو معلوماتو تحلیل او د متحولینو ترمنځ اړیکي کتل سوي دي. د څېړني د موخو د ترلاسه کولو او د فرضیو د ازمایښت لپاره بیلابېلي احصایوي ازمایښتونه کارول سوي دي، لکه تشریحي احصائیه، د معلوماتو د نورمالوالي ازموینه، د اعتبار ازموینه(Reliability Test) ، د فکتورونو تحلیل، د اړیکي ماتریکس، د توپیري اعتبار ازموینه(Discriminant Validity Test) ، د فرضیو ازموینه او د ماډل د مناسب والي شاخصونه شامل دي. د دغو ټولو ازموینو او تحلیلونو پایلي د ساختماني معادلو د ماډل (SEM) له لاري تفسیر او وړاندي سوي دي.

د ځواب ویونکو پېژندنه

د 1. نمبر جدول د معلوماتو له مخي د 140 تنه ګډونوالو څخه 84 تنه (60%) د 35–26 کلونو عمر لرونکي دي، ورپسې 34 تنه (24.6%) د 45–36 کلونو، 17 تنه (12.1%) د 25–18 کلونو او یوازي 5 تنه(3.6%) د 45 کلونو څخه پورته عمر لري. د زده کړو له پلوه 67 تنه (47.9%) د لیسانس، 60 تنه (42.8%) د ماسټرۍ او 13 تنه (9.3%) د دوکتورا سند لرونکي دي، دا ددې ښودنه کوي چي د ګډونوالو ډېری برخه لوړي زده کړي لري. همدارنګه د کاري تجربي له مخي 54 تنه (38.6%) د 6–4 کلونو تجربه، 42 تنه ((30%) د 3–1 کلونو تجربه، 19 تنه (13.6%) د 10–7 کلونو تجربه او 25 تنه (17.9%) له 10 کلونو څخه زیاته کاري تجربه لري. په کل کي ویلای سو چي د څېړني د نموني ډېره برخه ځوانان، د لوړو زده کړو او مناسبي کاري تجربي خاوندان دي.

جدول ۱: د ځواب ویونکو پیژندنه

Catagory	Sub Catagory	Frequency	Percentage(%)
Age	18-25	17	12.1

	26-35	84	60
	36-45	34	24.6
	لوړ تر 45	5	3.6
Total		140	100
	Bachelorr	67	47.9
Education	Master	60	42.8
	PHD	13	9.3
Total		140	100
	1-3	42	30
	4-6	54	38.6
Experience	7-10	19	13.6
	لوړ تر 10	25	17.9
Total		140	100

د معلوماتو د نورمالوالي ازموینه

د معلوماتو د نورمالوالي د ارزونې لپاره د Skewness او Kurtosis شاخصونه کارول سوي دي. د 2. نمبر جدول د پایلو له مخې د Orientation متحول د Skewness ارزښت -0.189 او د Kurtosis ارزښت 0.358 دی، د Job Rotation متحول د(-0.944) Skewness او (-0.016) Kurtosis ارزښتونه لري، همدارنگه د Coaching and Monitoring متحول د (-0.524) Skewness او Kurtosis (0.048) ارزښتونه لري، چې د معلوماتو د مناسب نورمال ویش څرگندونه کوي. همدارنگه د Lecture متحول د (-1.334) Skewness او (2.048) Kurtosis ارزښتونه لري، د Seminar متحول د (-1.422) Skewnessاو (3.714) Kurtosis ارزښتونه ښیي، چې د نورو متغیرونو په پرتله یو څه زیات منفي کږوالی او لوړ تیزوالی لري، خو لا هم د منلو وړ احصایوي حدودو کې راځي. د Workshop متحول د(-0.355) Skewness او (-1.109) Kurtosis ارزښتونه لري، چې د معلوماتو مناسب نورمال ویش څرگندوي. همدارنگه د Employee Performance متحول د (-2.637) Skewness او (4.246) Kurtosis ارزښتونه لري، چې د نورو متحولینو په پرتله نسبتا زیات انحراف ښیي، خو بیا هم د معلوماتو د مناسب نورمال ویش څرگندونه کوي.

جدول ۲: د معلوماتو د نورمالوالي ازموینه

Variables	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Orintiation	140	-.189	.205	.358	.407
Job Rotation	140	-.944	.205	-.016	.407
Coaching & Monitoring	140	-.524	.205	.048	.407
Lecture	140	-1.334	.205	2.048	.407
Seminar	140	-1.422	.205	3.714	.407
Workshop	140	-.355	.205	-1.109	.407
Employee Performence	140	-2.637	.205	4.246	.407

د متحولینو ترمنځ د اړیکو تحلیل

د متحولینو ترمنځ د اړیکو د معلومولو لپاره د Pearson Correlation تحلیل ترسره سوی دی. د 3. نمبر جدول پایلي ښیې چي د خپلواکو متحولینو او د کارکوونکو د فعالیت ترمنځ ټولي اړیکي مثبتي دي، دا ددې ښودنه کوي، چي هر څومره د روزني او پراختیا پروګرامونه ښه او اغېزمن وي، همغومره د کارکوونکو فعالیت هم ور سره ښه کیږي. د Orientation او د کارکوونکو د فعالیت ترمنځ د اړیکي ضریب (r = 0.255) دی، د Job Rotation او د کارکوونکو د فعالیت ترمنځ د اړیکي ضریب (r = 0.397) دی، ، د Coaching and Monitoring او د کارکوونکو د فعالیت ترمنځ د اړیکي ضریب (r = 0.332) دی، چي د دواړو متحولینو ترمنځ مثبته اړیکه څرګندوي. همدارنګه، د Lecture او د کارکوونکو د فعالیت ترمنځ د اړیکي ضریب (r = 0.438) دی، په داسې حال کي چي د Seminar او د کارکوونکو د فعالیت ترمنځ د اړیکي ضریب (r = 0.492)دی، د Workshop او د کارکوونکو د فعالیت ترمنځ د اړیکي ضریب (r = 0.526) دی، چي د ټولو خپلواکو متحولینو په منځ کي تر ټولو لوړه مثبته اړیکه لري. دا پایله څرګندوي چي ورکشاپونه د کارکوونکو د فعالیت په ښه والي کي د نورو روزنیزو میتودونو په پرتله نسبتا زیات اغېز لري. سربېره پر دې د خپلواکو متحولینو ترمنځ هم مثبتي اړیکي لیدل کیږي. د بیلګي په توګه، د Job Rotation او Seminar ترمنځ د اړیکي ضریب (r = 0.466)، د Job Rotation او Lectureترمنځ (r = 0.453)، او د Seminar او Workshop ترمنځ (r = 0.410) دی، چي ټول د منځنۍ کچي مثبتي اړیکي ښیې.

جدول ۳: د متحولینو ترمنځ د اړیکو د ازمویني پایلي

Correlations							
Variables	Orintiation	Job Rotation	Coaching & Monitoring	Lecture	Seminar	Workshop	Employee Performence
Orintiation	1						

Job Rotation	.328	1					
Coaching & Monitoring	.042	.303	1				
Lecture	.255	.453	.232	1			
Seminar	.196	.466	.215	.375	1		
Workshop	.170	.186	.150	.267	.410	1	
Employee Performence	.255	.397	.332	.438	.492	.526	1

د اعتبار ازموینه

د څېړني د پوښتنليك د داخلي ثبات د ارزوني لپاره د کرونباخ الفا شاخص کارول سوی، چې په پوښتنليک کې د آيټمونو ترمنځ د همغږۍ کچه اندازه کوي.که د کرونباخ الفا ارزښت د0.7 څخه زيات وي ، نو د اعتبار کچه د منلو وړ ګڼل کيږي (Hair et al;2022).

د 4. نمبر جدول د پايلو له مخې د Orientation متحول د Cronbach's Alpha ارزښت 0.889 دی، چې د لوړ اعتبار ځرګندونه کوي. د Lecture متحول د 0.888، د Employee Performance متحول د 0.864، د Coaching and Monitoring متحول د 0.858، د Seminar متحول د 0.854 او د Job Rotation متحول د 0.843 کرونباخ الفا ارزښتونه لري، چې ټول د لوړ داخلي ثبات او اعتبار ځرګندونه کوي. همدارنګه د Workshop متحول د Cronbach's Alpha ارزښت 0.741 دی، چې که څه هم د نورو متحولينو په پرتله لږ دی، خو د 0.70 له منل سوي معيار څخه لوړ دی او د منلو وړ اعتبار لري.

جدول ۴: د پوښتنليک د اعتبار د ازمويني پايلي

Variables	No of Items	Cronbach's alpha
Coaching & Monitoring	3	0.858
Employee Performence	6	0.864
Job Rotation	3	0.843
Lecture	4	0.888
Orintiation	2	0.889
Seminar	4	0.854
Workshop	4	0.741

ترکیبي اعتبار

د کرونباخ الفا د محدودیتونو په پام کې نیولو سره په دې څېړنه کې د ترکیبي اعتبار Composite Reliability ازموینه هم ترسره سوي ده. ترکیبي اعتبار د پوښتنلیک د داخلي ثبات د ارزوني لپاره د کرونباخ الفا په پرتله یو دقیق او باوري معیار ګڼل کیږي(Hair et al., 2022) .

د 5. نمبر جدول د پایلو له مخې د Orientation متحول د Composite Reliability ارزښت 0.934 دی، د Lecture متحول د 0.889، د Coaching and Monitoring متحول د 0.865، د Seminar متحول د 0.857 او د Job Rotation متحول د 0.855 ترکیبي اعتبار ارزښتونه لري، چې ټول د لوړ داخلي ثبات او قوي اعتبار ښکارندویې کوي. همدارنګه د Employee Performance متحول د Composite Reliability ارزښت 0.825 دی، چې د منلو وړ ترکیبي اعتبار څرګندونه کوي. د Workshop متحول د Composite Reliability ارزښت 0.750 دی، چې که څه هم د نورو متحولینو په پرتله ټیټ دی، خو د 0.70 له منل سوي معیار څخه لوړ دی او د منلو وړ اعتبار لري.

جدول ۵: د ترکیبي اعتبار د ازموینې پایلې

Variables	No of Items	Composite reliability
Coaching & Monitoring	3	0.865
Employee Performence	6	0.825
Job Rotation	3	0.855
Lecture	4	0.889
Orintiation	2	0.934
Seminar	4	0.857
Workshop	4	0.750

توپیري اعتبار

توپیري اعتبار د Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) له لاري ارزول سوي دی کوم چې د متحولینو تر منځ توپیر اندازه کوي. که چیري د HTMT ارزښت له 0.85 څخه ټیټ وي، نو توپیري اعتبار تائیدیږي(Henseler et al.,2015). توپیري اعتبار دا ارزوي چې یو متحول له نورو متحولینو څخه جلا دي او که یا (Hair et.,2019).

د 6. نمبر جدول د پایلو له مخې د ټولو متحولینو ترمنځ د HTMT ارزښتونه د منلو وړ حدونو کې قرار لري. د Coaching and Monitoring او Employee Performance ترمنځ د HTMT ارزښت 0.388، د Job Rotation او Employee Performance ترمنځ 0.466، د Lecture او Employee Performance ترمنځ 0.500، د Seminar او Employee Performance ترمنځ 0.572 او د Workshop او Employee Performance ترمنځ 0.659 دی. همدارنګه د خپلواکو متحولینو

ترمنځ تر ټولو لوړ HTMT ارزښت 0.659 دی چې د Workshop او Employee Performance ترمنځ مشاهده سوی، خو دا هم د 0.85 له ټاکلي حد څخه ټیټ دی.

جدول ٦: د HTMT په مرسته د توپیري اعتبار پایلي

Variables	Coaching & Monitoring	Employee Performence	Job Rotation	Lecture	Orintiation	Seminar	Workshop
Coaching & Monitoring							
Employee Performence	0.388						
Job Rotation	0.355	0.466					
Lecture	0.263	0.500	0.525				
Orintiation	0.071	0.291	0.379	0.287			
Seminar	0.250	0.572	0.551	0.429	0.224		
Workshop	0.186	0.659	0.235	0.328	0.209	0.509	

Convergent Validity

Convergent Validity د فکتور لوډینګ، ترکیبي اعتبار او AVE له مخي ارزول سوي ده، که چیري د فکتور لوډینګ اندازه له 0.7 څخه او AVE اندازه له 0.5 څخه لوړه وي نو Convergent Validity تائید ده(Hair et al.,2022).

جدول ۷: د Convergent Validity پایلي

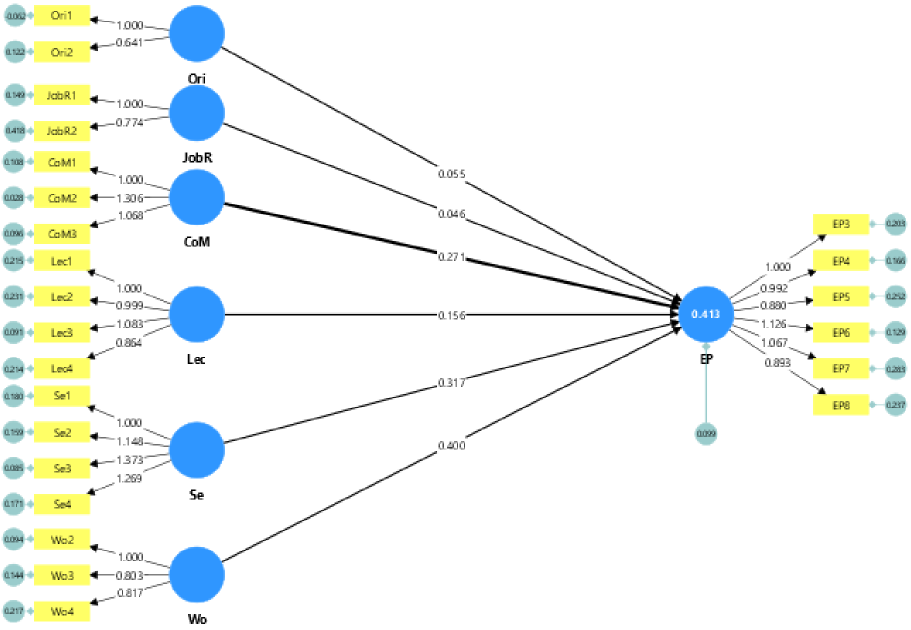
Variables	CR	AVE	CV
Coaching & Monitoring	0.865	0.681	Yes
Employee Performence	0.825	0.541	Yes
Job Rotation	0.855	0.741	Yes
Lecture	0.889	0.670	Yes
Orintiation	0.934	0.881	Yes
Seminar	0.857	0.599	Yes
Workshop	0.750	0.510	Yes

د فرضيو د ازمايښت پايلي

د 8. نمبر جدول د پايلو له مخي لومړۍ فرضيه (H1) چي د Orientation او Employee Performance ترمنځ د مثبتي اړيکي په اړه وه، د P-value = 0.519 او T-value = 0.646 له امله احصايوي پلوه معنا لرونکي نه وه؛ نو له همدې امله دا فرضيه رد سوه. همدارنګه دوهمه فرضيه (H2) چي د Job Rotation او Employee Performance ترمنځ اړيکه ارزوي، د P-value = 0.362 او T-value = 0.915 له امله هم ونه منل سوه، ځکه دواړه ارزښتونه د منلو له معيارونو سره سمون نه لري. برعکس، دريمه فرضيه (H3) چي د Coaching and Monitoring او Employee Performance ترمنځ اړيکه ارزوي، د P-value = 0.012 او T-value = 2.554 له مخي د احصايوي لحاظه معنا لرونکي ده، نو نوموړي فرضيه تائيديږي. همدارنګه، څلورمه فرضيه (H4) د Lecture او Employee Performance ترمنځ د اړيکي په اړه د P-value = 0.019 او T-value = 2.373 ارزښتونو له مخي تأييد سوه. پنځمه فرضيه (H5) هم د Seminar او Employee Performance ترمنځ د مثبتي اړيکي په اړه د P-value = 0.007 او T-value = 2.731 ارزښتونو له مخې ومنل سوه. سربيره پر دې شپږمه فرضيه (H6) چي د Workshop او Employee Performance ترمنځ اړيکه ارزوي، د P-value = 0.001 او T-value = 3.494 ارزښتونو له مخي تائيد سوه.

جدول ۸: د فرضيو د ازمايښت پر اساس په لاس راغلي پايلي

	T-Value	P-Value	Decision
H_1:Orientation ⇨Employee Performance	0.646	0.519	Not Supported
H_2:Job Rotation⇨Employee Performance	0.915	0.362	Not Supported
H_3:Coaching&Monitoring⇨Employee Performance	2.554	0.012	Supported
H_4:Lecture⇨Employee Performance	2.373	0.019	Supported
H_5:Seminar⇨Employee performance	2.731	0.007	Supported
H_6:Workshop⇨Employee Performance	3.494	0.001	Supported



شکل ۱: د ساختماني معادلو موډل

مناقشه

د دې څېړنې هدف د کارمندانو پر کړنو دروزنې د اغېزو څېړل وه.د څېړنې پایلو وښودل چې د لاربښونې او ښارنې میتود، لکچر، سمینار او ورکشاپ د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري مګر وظیفوي بدلون او د پېژندګلوي میتود د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر نه لري. د فرضیو د تحلیل د پایلو څخه په لاس راغلي موندنې ښیي چې د پېژندګلوي میتود د P-value = 0.519 او T-value = 0.646 ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو د احصائیوي پلوه مهم او د پام وړ اغېز نه لري. یاده پایله د (Mahardika and Luturlean,2022)لخواد لاسته راغلې پایلې سره چې په اندونیزیا هیواد کې ترسره سوې وه ورته والي لري او همدارانګه یاده پایله د (Adil and Shinwari,2021)له خواد لاسته راغلې پایلې سره مشابهت لري کوم چې په افغانستان کې ترلاسه سوې وه،همدارانګه لاسته راغلې پایله د (Gidey,2016) د پایلې سره مشابهت لري چې په ایتوفیا هیواد کې یې ترلاسه کړې ده، همدارانګه لاسته راغلې پایله د(Shafiq and Hamza,2017)د لاسته راغلو پایلو سره مشابهت لري. همدارنګه د څېړنې څخه په لاس راغلې پایلې ښیي چې د کارمندانو وظیفوي بدلون د T-value = 0.915 او P-value = 0.362 ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو باندې مثبت او د احصائیوي پلوه مهم اغېز نه لري. یاده پایله د (A.G.N.K.Fernando&D.M.R.S.Dissanayake.,2019) د لاسته راغلو پایلو سره

تضاد لري چي د نوموړي څېړونکي له موندنو پر اساس وظیفوي بدلون د (B=0.415) او (Pv=0.001) ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري ،اما د بل طرفه زموږ د څېړني څخه په لاس راغلي پایلي د (Sastri Mandayani Rusli,Jumawan Jasman,Riyanti Ryanti.,2024) د لاسته راغلو پایلو سره ورته والي لري او ښیي چي وظیفوي بدلون د (B=0.201) او (Pv=0.083) ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو باندي د احصائیوي پلوه مهم اغېز نه لري.

د فرضیو د پایلو څخه په لاس راغلي پایلي ښیې چي لاربسوونه او څارنه د P-value = 0.012 او T-value = 2.554 ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو باندي مثبت او د احصائیوي پلوه مهم اغېز لري. زموږ د څېړني څخه په لاس راغلي پایله د بیلابیلو څېړونکو د څېړنو د پایلو سره ورته والی لري چي يو د (Md.aktaruzzamzn Santi&Abdur Rahim .,2021) له څېړني څخه یادونه کولای سو ، نوموړي څېړونکي په خپله څېړنه کي وایې چي لاربسوونه او څارنه د (B=0.280) او (Pv=0.029) ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري ، همدارانګه د (Pousa Carlos,2018) د څېړني څخه په لاسته راغلي پایلي زموږ د څېړنو د پایلو سره مطابقت لري ولي چي نوموړي په خپله څېړنه کي وویل د (B=0.30) او (Pv=<0.05) ارزښتونو په درلودلو سره لاربسوونه او څارنه د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري.

همدارنګه د څېړني د پایلو څخه په لاس راغلي پایله ښیې چي لکچر د P-value = 0.012 او T-value = 2.554 ارزښتونو په درلودلو سره مثبت او د احصائیوي پلوه مهم اغېز لري. زموږ د څېړني څخه په لاس راغلي پایله د (Hamyar et al.,2024) د څېړني د لاسته راغلي پایلي سره ورته والي لري، نوموړي څېړونکي د (B=0.179) او (Pv=0.039) ارزښتونو په درلودلوسره وښودل چي لکچر د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري ،همدارانګه د څېړني دغه پایلي د (Abdul latif,1404) د لاسته راغلو پایلو سره هم د (B=0.151) او (Pv=0.001) ارزښتونو په درلودلو سره معلومیږي چي لکچر میتود د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري. د فرضیو د ازمایلو څخه په لاس راغلي پایلي ښیې چي سمینار د P-Value = 0.007 او T-Value = 2.731 ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو باندي مثبت او د احصائیوي پلوه مهم اغېز لري. زموږ د څېړني پایله د (Nassary,2020) د څېړني د لاسته راغلو پایلو سره د (B=0.151) او (Pv=0.001) ارزښتونو په درلودلو سره ورته والی لري او ښیې چي سمینار د کارمنداند پر کړنو مثبت تاثیر لري.همدارنګه لاسته راغلي پایله د (Al-ghezawi,2021)د څېړني د لاسته راغلو پایلو سره ورته والي لري نوموړي خپل په څېرنه کي ښودلي چي د (B=1.449) او د (Pv=0.000) ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري،همدارانګه لاسته راغلي پایله د (Aktar,2-23) له لاسته راغلو پایلو سره ورته والي لري او نوموړی ښیې چي د (B=5.164) او د (Pv=0.003) ارزښتونو په درلودلو سره سمینار د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري،همدارانګه دغه لاسته راغلي پایلي د (Cherotich et al.,2024) د څېړني د لاسته راغلو پایلو سره مشابهت لری نوموړي ښودلي چي د (B=0.483) او

(Pv=0.000) ارزښتونو په درلودلو سره سمینار د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري. د څېړنې پایلې ښيي چې ورکشاپ د P-Value = 0.001 او T-Value = 3.494 ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت او د احصائیوي پلوه مهم اغېز لري. زموږ د څېړنې څخه په لاس راغلې پایله د (Nassary,2020) د څېړنې د لاسته راغلي پایلي سره د (B=0.515) او (Pv=0.000) ارزښتونو په درلودلو سره ورته والی لري او ښيي چې ورکشاپ د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري، همدارنګه دغه پایلي د (Astarina et al.,2021) د لاسته راغلو پایلو سره د (B=0.218) او (Pv=0.002) ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري، ددې تر څنګ دغه پایلې د (Abdul latif,1404)د لاسته راغلو پایلو سره د(B=0.283) او (Pv=0.001) ارزښتونو په درلودلو سره د کارمندانو پر کړنو مثبت تاثیر لري. پورته پایلې ښيي چې د روزنې بیلابیل میتودونه په یو سازمان کې د کارمندانو پر کړنو باندې د پام وړ اغېز لري او پدې باندې ټینګار کوي چې د اداراتو مسولین باید وخت په وخت د کارمندانو د روزنې لپاره بیلابیل د رزونې میتودونه په لاره واچول سي.

پایله

د دې څېړنې اساسي موخه د کارمندانو پر کړنو د روزنې د بېلابېلو میتودونو د اغېزو ارزونه وه. د دې موخې د ترلاسه کولو لپاره د پیژندګلوي، وظیفوي بدلون، لارښوونې او څارنې، لکچر، سمینار او ورکشاپ میتودونه د کارمندانو د کړنو له متحول سره وڅېړل سول. د څېړنې پایلو وښودله چې د متحولونو ترمنځ مثبتې اړیکې موجودې دي، یعنې د روزنې د میتودونو په ښه کېدو سره د کارمندانو د کړنو د ښه کېدو احتمال هم لوړیږي. خو د فرضیو د ازموینې پایلو څرګنده کړه چې د ټولو روزنیزو میتودونو اغېز یو شان نه دی. د څېړنې موندنو وښودله چې د لارښوونې او څارنې، لکچر، سمینار او ورکشاپ میتودونه د کارمندانو پر کړنو مثبت او د احصایوي پلوه د پام وړ اغېز لري، نو له همدې امله د دغو متحولونو اړوندې فرضیې تائید سوې. برعکس د پیژندګلوي او وظیفوي بدلون میتودونو اغېز د احصایوي پلوه معنا لرونکی ونه موندل سو، نو ځکه د دغو دوو متحولونو اړوندې فرضیې رد سوې.
د دې څېړنې پایلې په ټولیز ډول څرګندوي چې روزنه د کارمندانو د ظرفیت لوړولو او د سازماني کړنو د ښه والي لپاره یو مهم مدیریتي وسیله ده، خو د روزنې د میتود انتخاب د هغې په اغېزمنتیا کې بنسټیز رول لري. هغه روزنیز میتودونه چې عملي ګډون، دوامداره لارښوونه، تجربوي زده کړه او د مهارتونو پر پیاوړتیا ولاړ وي، د کارمندانو پر کړنو تر نورو میتودونو ډېر اغېز لري. په ځانګړي ډول ورکشاپونه، سمینارونه، لکچرونه او دوامداره لارښوونه او څارنه کولای سي د کارمندانو مسلکي پوهه، مهارتونه، وړتیاوې او د دندو د ترسره کولو کیفیت په څرګند ډول لوړ کړي.
په پای کې ویلای سو چې د دې څېړنې موندنې د سازمانونو او اداراتو لپاره عملي ارزښت لري، ځکه دا څرګندوي چې که چیرې روزنیز پروګرامونه د اړتیاوو له مخې په سمه توګه طرحه او عملي سي، نو د

کارمندانو د کړنو په ښه والي، د سازمان د موخو په ترلاسه کولو او د اداري د تولیز فعالیت په لوړولو کي به د پام وړ رول ولوبوي. له همدې امله سپارښتنه کيږي چې د اداراتو مسؤلين دي د خپلو کارمندانو د ظرفيت لوړولو لپاره پر اغېزمنو روزنيزو ميتودونو، په ځانګړي ډول ورکشاپونو، سمينارونو، لکچرونو او دوامداري لارښووني او څارني، ځانګړي پاملرنه وکړي او د روزني پروګرامونه دي د کارمندانو د واقعي اړتياوو او د سازمان د موخو سره سم طرحه او عملي کړي.

اخځليکونه

Collier, P., Laing, A., & Malcom, R. (2002). Investment in training and organizational performance. Journal of European Industrial Training, 26(2/3/4), 109–116. https://doi.org/10.1108/03090590210416892

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019).*Multivariate DataAnalysis*(8thed.).CengageLearning.

Shafiq, S., & Hamza, S. M. (2017).*The Effect of Training and Development on Employee Performance in Private Company, Malaysia.*

Gidey, Y. (2016). Reliability and validity in research methodology. International Journal of Research Studies, 5(2), 45–60

Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. Academy of Management Journal, 41(5), 511–525

Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education.

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.

Ford, J. K., & Noe, R. A. (1987).Self-assessed training needs: The effects of attitudes toward training, managerial level, and function. *Personnel Psychology,40*(1),39–53.

Olson, D. (2006). Non-governmental organizations and development. Routledge Publishing

Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education

Ahmad, K. Z., & Bakar, R. A. (2003). The association between training and organizational commitment among white-collar workers in Malaysia. International Journal of Training and Development, 7(3), 166–185. https://doi.org/10.1111/1468-2419.00179

Kaufman, B. E., & Kahn, L. M. (2019). The economics of labor markets and human resource management. Industrial and Labor Relations Review, 72(3), 523–546

Olaniyan, D. A., & Ojo, L. B. (2008). Staff training and development: A vital tool for organisational effectiveness. European Journal of Scientific Research, 24(3), 326–331.

McCourt, W., & Eldridge, D. (2003).*Global Human Resource Management: Managing People in Developing and Transitional Countries*. Edward Elgar Publishing.

Kallio, T. J., Kallio, K. M., & Blomberg, A. (2017). Performance measurement in organizations: Challenges and practices. Public Money & Management, 37(4), 293–300.

Tai, W. T. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. Personnel Review, 35(1), 51–65.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019).*Human Resource Management* (15th ed.).CengageLearning.

Ezigbo, C. A. (2011). Advanced human resource management. Enugu: Immaculate Publications Limited

Bekele, M. H., Birhane, H., & Abrahim, K. (2021). *The Effect of Training and Development on Employees' Performance: The Case of Jimma University.* Jimma University, Ethiopia.

Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. European Journal of Training and Development Studies, 4(1), 1–15.

Ford, J. K., & Noe, R. A. (1987).Self-assessed training needs: The effects of attitudes toward training, managerial level, and function. *Personnel Psychology,40*(1),39–53.

Rowden, R. W. (2002).The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize businesses. *Human Resource DevelopmentQuarterly,13*(4),407–425.

Afroz, N. N. (2018).Effects of training on employee performance: A study on banking sector. *IOSR Journal of Business and Managemen*

Islamic Emirate of Afghanistan

Ministry of Higher Education

Helmand University

Leed Social Science Academic Journal

Volume:3 Issue: 1 Year:1405