په کنـدهار کي د جنايي عـدالت په تأمين کي د مدافــع وکــيل رول

عبدالرحمن اڅکزی
0704782018 / 0703662515
achakzaiabdulrahman@gmail.com
سميع الله عزام
0703931702
samiullah.ezam@gmail.com
د حقوقو او سياسي علومو پوهنځي د حقوقو څانګي استادان

لـنډيز

عموماً په ټولو دعوو خاصتاً په جنايي دعواوو کي د مدافع وکيل رول مهم او د جنايي عدالت د تأمين د اساسي ارکانو څخه ګڼل کيږي. نو ځکه د افغانستان ملي قوانينو، اسلامي شريعت او هم نړۍوالو اسنادو د مدافع وکيل حق ته لاسرسی د عادلانه محاکمي رکن بللی دئ. متاسفانه په افغانستان او خاصتاً په کندهار ولايت کي د علم او پوهي کچه ټيټه ده، چي له امله ئي د ټولني اشخاص د خپلو هغه حقوقو څخه چي د يوې جنايي پروسې پرمهال ئي لري، نا اګاه او بې خبره دي. مدافع وکيل ته چي قانون د افرادو بنسټيز حق ګڼلی، ارتيا پيدا کيږي، تر څو د خپل مؤکل د حقوقو څخه د عدلي تعقيب په ټولو پړاوونو کي دفاع وکړي. دا چي مدافع وکيل د ټولنيز ژوند په ټولو او خاصتاً په جنايي مسايلو کي د دومره زيات ارزښت څخه برخمن دئ نو بناءً دغه څېړنه په کندهار ولايت کي د جنايي عدالت په تأمين کي د مدافع وکيل د رول په هکله تر سره سوې او لازم معلومات په کښې را ټول سوي دي، چي په جنايي عدالت کي ئي د رول لرلو اړوند پوښتنو ته ئي د ټولني خلکو تر ډېره مثبت جوابونه ورکړي دي. دا څېړنه تر يوه حده په کتابتوني او نوره ټوله په ميداني ډول تر سره سوې ده چي پکښې د لمړنی ډاټا څخه زياته استفاده سوې ده. د جنايي عدالت په تأمين کي د مدافع وکيل د رول معلومولو په موخه عامو خلکو او د عدلي او قضايي ارګانونو کارکوونکو ته د (۴۰۰) پوښتنليکونو په وېشلو سره څېړل سوې ده. د دې څېړني موخې دا وې؛ تر څو د وکالت اهميت او شرعي کيفيت روښانه، د مدافع وکيل حقوق او وجايب واضح او په کندهار کي د جنايي عدالت په تأمين کي د مدافع وکيل رول روښانه سي، چي تر ډېره حده يادو موخو ته رسېدلي يو او ډيرو کسانو په دې برخه کي د مدافع وکيل رول ارزښتمن ګڼلی دئ.

کليدي کلمات: تأمين، جنايي عدالت، مدافع وکيل، عدلي او قضايي ارګانونه

پېژندنه

دفاعي وسايلو او مدافع وکيل ته لاسرسی د اشخاصو بنستيز حق دئ، څکه په ټولنه کې د عدالت تأمين د وکالت او مدافع وکيل د شتون سره ډېرې نږدې اړيکې لري. له همدې امله د مظلوم له حقوقو څخه دفاع، په مېړانه او خپلواکۍ د دندې تر سره کول د مدافع وکيل اصلي رسالت دئ. نو څکه د افغانستان ملي قوانينو، اسلامي شريعت او هم نړۍ والو اسنادو مدافع وکيل ته لاسرسی د عادلانه محاکمې رکن بللی دئ. دا چې متاسفانه په کندهارۍ ټولنه په خاص ډول په اطرافي سيمو کې د پوهې کچه ډېره ټيټه ده چې له امله يې د ټولنې افراد د خپلو هغو حقوقو څخه چې د يوې جنايي پروسې پر مهال يې لري خبر نه دي نو په دې صورت کې مدافع وکيل ته چې قانون د افرادو بنستيز حق ګڼلی اړتيا پيدا کيږي تر څو د خپل مؤکل له حقوقو څخه د عدلي تعقيب په ټولو پړاوونو کې دفاع وکړي. په جنايې دعواوو کې مدافع وکيل ډېر مهم رول لوبوي، څکه مدافع وکيل د خپل مؤکل د رازونو ساتونکی دئ او قاضي د خپل مؤکل د ځان، مال، ناموس او ازادۍ ساتنې ته متوجه کوي. که څه هم د وکالت او مدافع وکيل اړوند ځينې ليکنې شتون لري: لکه د محمد ولي تدبير (۱۳۹٦)، ليکنه وکالت او دفاع، د محفوظ الله عارفي (۱۳۹٦)، ليکنه د مدني محاکماتو اصول، د محمد نصير حامدي ليکنه دفاع وکالت، د کابل پوهنتون د حقوقي زده کړو ملي مرکز لکچر نوټ وکالت او د دفاع فن مهارتونه او داسې نور... اما يادو ليکنو يوازې د دفاع وکالت او مدافع وکيل پر پيژندنه، تاريخچې، اهميت، حقوق او وجايبو اوهمدا راز په عمومي توګه ئې د جنايي عدالت په تأمين کې د مدافع وکيل رول او داسې نورو موضوعاتو تمرکز کړی دئ. په کندهار ولايت کې د جنايي عدالت په تأمين کې د مدافع وکيل د رول په هکله کوم ځانګړې مواد او څېړنيز معلومات شتون نه لري، دا اړتيا را منځ ته کړه چې په کندهار ولايت کې د جنايي عدالت د تأمين په برخه کې د مدافع وکيل د رول د تثبيت او تشخيص په هکله معلومات او اطلاعات راټول سي او د يوې بشپړې څېړنې په توګه ټولنې ته وړاندې سي، چې بالاخره مو د يوې ميداني څېړنې په ترڅ کې د جنايي عدالت په تأمين کې د مدافع وکيل د رول اړوند عامو خلکو او د عدلي او قضايي ارګانونو کارکوونکو ته پوښتنليکونه و وېشل او ډاټا مو راټوله او تحليل کړه چې تر ډېره حده خپلې موخې ته رسېدلي يو.

د څېړنې اهميت

دعواوې معمولاً په ټولنه کې را منځ ته کيږي خو متاسفانه دا چې په کندهارۍ ټولنه کې د علم او پوهې کچه ټيټه ده او د حقوقي او جنايي مسايلو سره خلک تر زياته حده نا اشنا دي، نو نه سي کولای چې د دعوې پر مهال د خپلو بنستيزو حقوقو څخه دفاع وکړي. دا چې دفاع اسلامي شريعت، ملي قوانينو او هم نړۍ والو اسنادو د بشر د طبعي او بنستيزو حقوقو څخه بللې ده، نو دلته بيا د دې اړتيا سته چې متهم او مظنون د خپلو حقوقو څخه د دفاع په موخه ممکنه لاري وکاروي. يوه لاره ئې هم د مدافع وکيل ټاکنه ده، تر څو د دعوې په ټولو پړاوونو کې د نوموړي د حقوقو څخه دفاع وکړي او د قانون حقيقي تطبيق ته زمينه برابره کړي، تر څو جنايي عدالت په احسنه توګه تأمين او تطبيق سي. څکه نو د اساسي قانون ۳۱ ماده ټولو افرادو ته د مدافع وکيل د ټاکلو حق ورکړی دئ، ان تر دې چې د جزايي اجرا آتو قانون ۹ مادې په جنحه او جنايت کې د مدافع وکيل د شتون پر حتمي والي سر بېره ئې متهم ته په اړوند قضيه کې تر درو تنو مدافع وکيلانو د ټاکنې واک ورکړی دئ، خو دا چې دفاع وکالت په افغانستان او خاصتاً په کندهار کې يو نوی فن او شغل دئ او خلک ورسره اشنا نه دي او نه ئې هم په جنايي برخه کې په اهميت باندې پوهيږي. د دې دليل بيا پرعدلي او قضايي ارګانو باندې د خلکو عدم اعتماد او نه باور دئ، چې دوی مدافع وکيلان هم د هغوی په رديف کې راولي. نو دلته د دې اړتيا شتون لري چې په کندهار کې بايد په دې هکله څېړنه تر سره سي، تر څو واقعاً هم په جنايي عدالت کې د مدافع وکيل رول واضح سي. دا چې د مدافع وکيل رول په جنايي ساحه کې دومره زيات ارزښت لرونکی دئ، نو دغه موضوع د دې ايجاب کوي چې بايد په دې برخه کې څېړنه ترسره سي.

د څېړنې موخې

۱. د وکالت، مدافع وکيل او حقوقي مساعد پېژندل.

۲. په کندهار کې د جنايي عدالت په تأمين کې د مدافع وکيل د رول روښانه کول.

د څېړنې فرضيه

داسې څرګندېږي چې په کندهار کې د جنايي عدالت په تأمين کې مدافع وکيل د زيات رول لرونکی دئ.

د څېړنې پوښتنه

آيا په کندهار کې د جنايي عدالت په تأمين کې مدافع وکيل رول لري؟

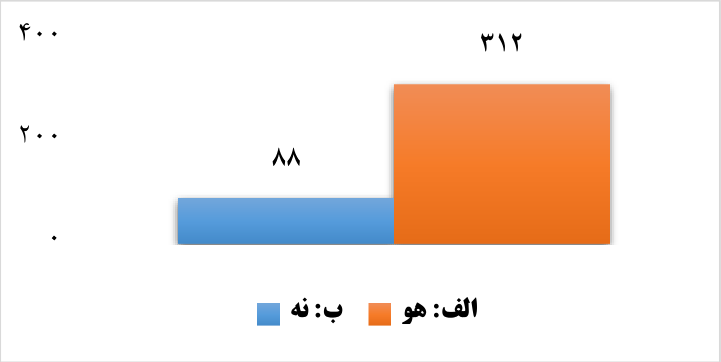
د څېړنې مېتودولوژي

دا څېړنه يوه ميداني څېړنه ده. چې د (۱۳۹۹ل.) کال د اسد د مياشتې څخه تر قوس مياشتې پورې د پنځو مياشتو په ترځ کې د کندهار په ښار کې د جنايي عدالت په تأمين کې د مدافع وکيل د رول په هکله تر سره سوې ده. په دې څېړنه کې عامو خلکو او د عدلي او قضايي ارګانونو کارکوونکو ته د څېړنې له ټول ۸۰۰ کسانو نفوس څخه د تصادفي او خاص هدف نمونې ټاکنې مېتودونو د کارولو په نتيجه کې ۴۰۰ کسان د نمونې اندازه وټاکل سوه، پوښتنليکونه ور ته ووېشل سول. په ياد پوښتنليک کې ۱۲ پوښتنې ځای پر ځای سوي وې، چې تړلې او نيمه تړلې جوړښت ئې درلود. د پوښتنليکونو له لارې ترلاسه سوې ډاټا د (Ms Excel) پروګرام په مرسته تحليل سوې ده او د څېړنې د ترسره کېدو پر مهال د څېړنې حقوقي او اخلاقي اړخونه مراعت سوي دي.

د ډاټا تحليل (Analysis of Data)

د دې څېړنې پوښتنليک دولس تړلې او نيمه تړلې پوښتنې لرلې، چې د (Ms Excel) پروګرام په مرسته په لاندې ډول تحليل او په ګرافونو کې ترتيب او تنظيم سوې دي:

لومړۍ پوښتنه: ايا مدافع وکيل د جنايي عدالت په تأمين کې رول لري؟



لومړی شکل

پورتنۍ پوښتنې ته ۴۰۰ کسانو جواب ويلی دئ، چې له جملې څخه ئې ۳۱۲ کسانو په (هو) او ۸۸کسانو په (نه) سره جواب ورکړی دئ. دا چې د (هو) او (نه) جوابونو په هکله د جواب ويونکو څخه دلايل هم غوښتل سوي دي، نو د هغو کسانو دلايل چې يادې پوښتنې ته ئې په (هو) جواب ور کړی دادي:

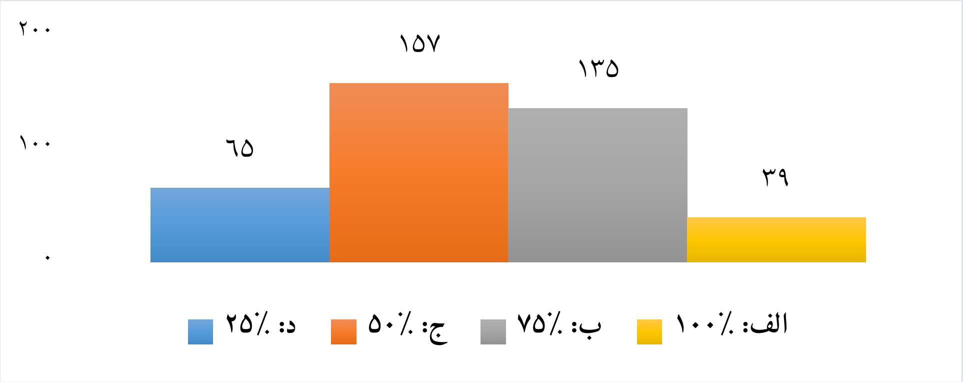
د مدافع وکیل شتون د عادلانه محاکمې شرط دئ، مدافع وکیلان د مظنون او متهم له قانوني حقوقو څخه دفاع کوي او حق حقدار ته سپاري. مدافع وکیل د ناحقه مجازاتو مخنیوی کوي، د شخص د بې ګناهۍ له پاره دلایل را ټولوي، د دعواوو په مخته وړلو سره خلکو ته سهولتونه ایجادوي او د عدلي او قضایي ارګانونو د خود سریو د مخنیوي سبب هم ګرځي.

هغو کسانو چې یادي پوښتني ته ئې په (نه) سره جواب ورکړی دئ وایي چې مدافع وکیل د جنايي عدالت د تطبیق توان نه لري، بلکي په محکمې، څارنوالۍ او پولیسو پوري اړه لري او زیاتره مدافع وکیلان د رشوت او واسطه بازۍ پر بنسټ دعواوي مخ ته وړي.

په هر صورت، په پورتني جواب کي د (الف) مورد د فیصدی زیاتوالی د دې ښکارندوی دئ چې نن ورځ مدافع وکیلانو د جنايي عدالت په تأمین کي زیات رول لوبولی دئ او په کندهار کي خلک د دفاع وکالت په ارزښت او د جنايي عدالت په تأمین کي د مدافع وکیل په رول پوهېدلي دي.

دوهمه پوښتنه: په عمومي توګه په کندهار کي د جنايي عدالت په تأمین کي مدافع وکیل څومره رول لوبولی دئ؟

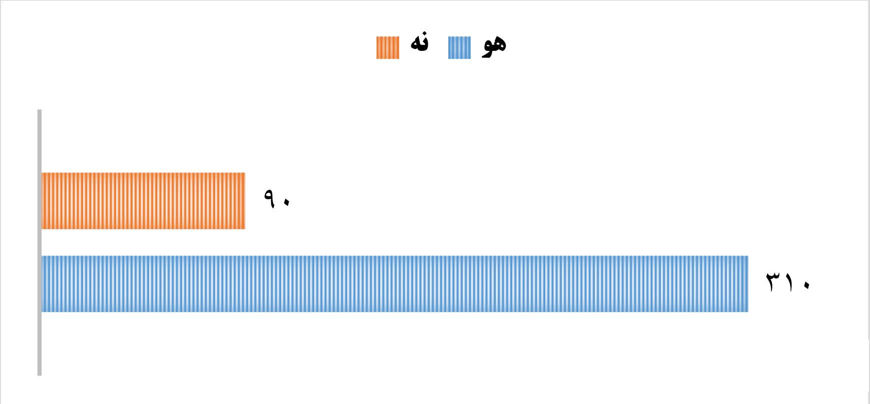
دوهم شکل



پورتنۍ پوښتني ته له ۴۰۰ کسانو څخه ۳۹۶ کسانو جواب ویلی دئ او پاته ۴ کسانو جواب نه دئ ویلی. په شکل کي معلومېږي چې د (ج) مورد ۵۰ سلنه ښیي چې ۱۵۷ کسانو ټاکلی دئ، دا ددې ښکارندوی کوي چې اوس نسبت پخوا ته مدافع وکیلانو د جنايي عدالت په تأمین کي زیات رول لوبولی دئ.

درېیمه پوښتنه: ایا د مدافع وکیلانو د هڅو پر بنسټ به په ټولنه کي امنیت او نظم تأمین سي او که نه؟

درېیم شکل

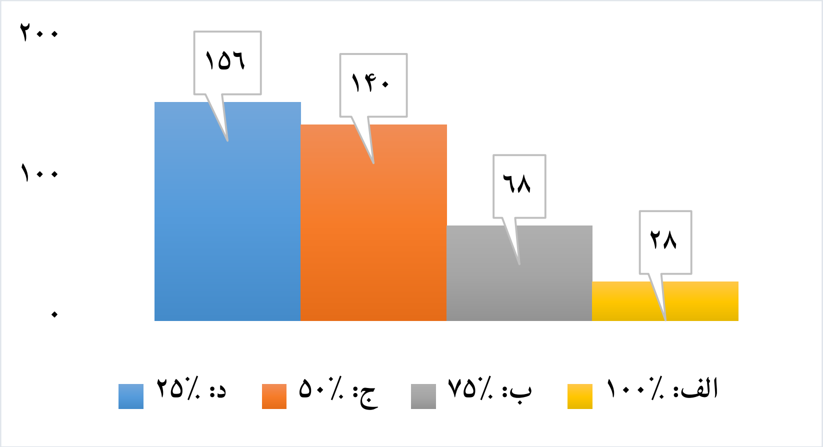


پورتنۍ پوښتنې ته ۴۰۰ کسانو جواب ویلی دئ چې له جملې څخه ئې ۳۱۰ کسانو په (هو) او ۹۰ کسانو په (نه) جواب ورکړی دئ. د هغو کسانو دلایل چې یادي پوښتنې ته ئې په هو جواب ور کړئ دئ:که مدافع وکیل خپله دنده په سم ډول تر سره کړي نو د جرایمو مخنیوی به سوی وي او خلک به هڅه کوي د امنیت او نظم خلاف کړني تر سره نه کړي. ددې ترڅنګ، که په ټولنه کی حق حقدار ته و نه سپارل سي نو بې نظمي او ګډوډي را منځ ته کوي. دا چې مدافع وکیل هڅه کوي تر څو حق حقدار ته ورسېږي نو دا د امنیت او نظم په تأمین کې مرسته کوي او مدافع وکیل د امنیت او نظم په تأمین کې هغه وخت رول لرلای سي چې په غیر قانوني اعمالو لاس پوري نه کړي او د مجرم له جرم څخه نه بلکي د هغه له حقوقو څخه دفاع وکړي.

هغو کسانو یادي پوښتنې ته ئې په (نه) جواب ورکړی لاندې دلایل درلودل: دفاع وکالت نظامي څواک نه دئ، نو نه سي کولای چې د امنیت او نظم په برخه کی مؤثره رول ولوبوي او هم مدافع وکیلان نه غواړي چې جرایم کم سي، ځکه د دوی له پاره کاري او عایداتي سرچینه ده.

په درېم شکل کې لیدل کېږي چې د (هو) جواب کچه تر (نه) لوړه ده او دا د دې ښکارندوی کوي چې د مدافع وکیلانو هڅې د عدلي او قضایي سیستم د یو عنصر په توګه په ټولنيز نظم کې رول لري.

څلورمه پوښتنه: ستاسې په نظر دولت د بې وسو او غریبو خلکو له پاره په څومره اندازه حقوقي او جنایي خدمات وړاندي کړي دي؟

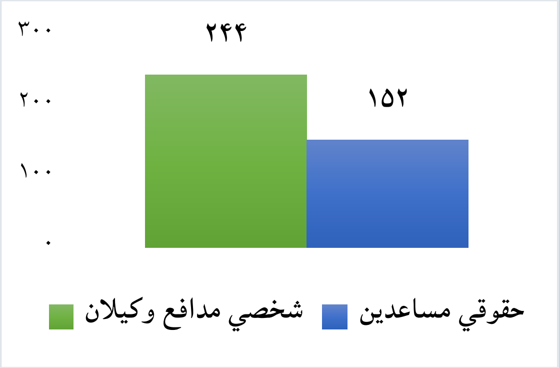


څلورم شکل

پورتنۍ پوښتنې ته له ۴۰۰کسانو څخه ۳۹۲ کسانو جواب ویلی دئ او پاته ۸کسانو جواب نه دئ ویلی. په یاده پوښتنه کې د ۲۵سلنه کټګورۍ د انتخاب د اندازې زیاتوالی ښیي، چې د حقوقي مساعدینو تشکیلات او په ټوله کې د دولت امکانات کم دي او نه سي کولای چې په کافي اندازه د ټولنې خلکو ته حقوقي خدمتونه وړاندي کړي.

پنځمه پوښتنه: په کندهار کي د جنايي عدالت د تأمين په برخه کي شخصي مدافع وکيلانو او که حقوقي مساعدينو زيات رول لوبولی دئ؟

پنځم شکل



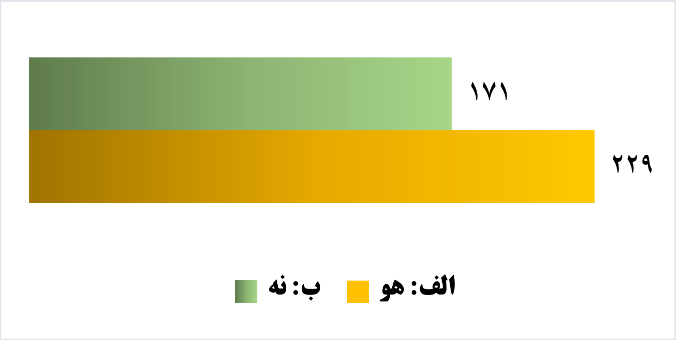
پورتنۍ پوښتني ته له ۴۰۰ کسانو څخه ۳۹٦ کسانو جواب ويلی دئ او پاته ۴ کسانو جواب نه دئ ويلی. د يادي پوښتني په جواب کي ۲۴۴ کسانو ويلي چي د جنايي عدالت په تامين کي شخصي مدافع وکيلان زيات رول لوبولی دئ او ۱۵۲ کسانو ويلي چي حقوقي مساعدينو د جنايي عدالت په تامين کي رول لوبولی دئ. هغو کسانو چي شخصي مدافع وکيلان کټګوري ټاکلي ده وايي، دا چي شخصي مدافع وکيلان د حق الزحمي په بدل کي کار کوي نو هڅه کوي تر څو جرم په دقيق او هر اړخيز ډول وپلټي او قضيه په خپله ګټه پای ته ورسوي. د کندهار د خلکو اقتصادي وضعيت نسبت ګاونډيو ولايتونو ته ښه دئ، نو کولای سي چي شخصي مدافع وکيل وټاکي او مدافع وکيل د ځان د شهرت او محبوبيت له پاره هڅه کوي تر څو قضيه په سم او دقيق ډول مخ ته يوسي.

هغه کسان چي حقوقي مساعدين کټګوري ئي ټاکلي په دي اند دي چي، حقوقي مساعدين پرته له کومي حق الزحمي څخه حقوقي خدمات وړاندي کوي. ټولنه غريبه ده او افراد د شخصي مدافع وکيل د ټاکلو توان نه لري، په داسي حال کي چي شخصي مدافع وکيلان تر هر څه پيسو ته زيات ارزښت ورکوي. حقوقي مساعدين د ټولني او فرد دواړو ګټي په نظر کي نيسي، په داسي حال کي چي شخصي مدافع وکيلان يوازی او يوازي د فرد (مؤکل) ګټو ته ترجيح ورکوي .

په هر صورت، په پورتني جواب کي شخصي مدافع وکيلانو د فيصدۍ د زياتوالي عوامل د شخصي مدافع وکيلانو دقت، مسلکي والی او په صحيح ډول د مؤکل له حقوقو څخه د عدلي او قضايي ارګانونو په وړاندي دفاع کول ښيي.

شپږمه پوښتنه: ايا تاسي د مدافع وکيلانو له کړنو، فعاليتونو او هڅو څخه راضي ياست؟

شپږم شکل



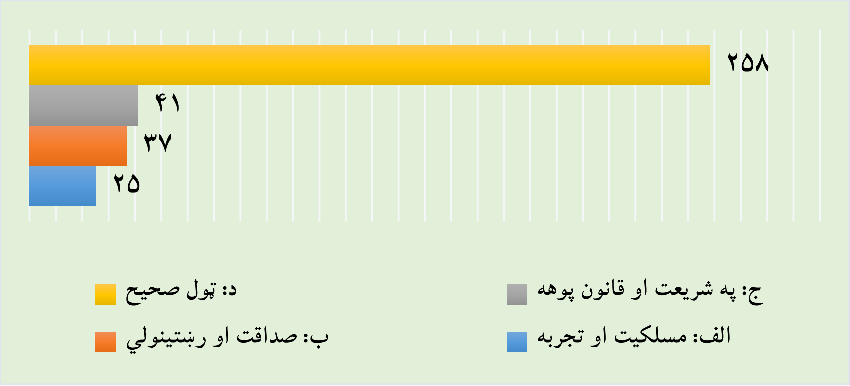
شپږمي پوښتني ته پوره ۴۰۰ کسانو جواب ويلی دئ، چي له جملې څخه ئې ۲۲۹ کسانو)هو (او ۱۷۱ کسانو)نه(کټګورۍ په نښه کړي دي. دا چي د (هو) او (نه) جوابونو په هکله د جواب ويونکو څخه دلايل هم غوښتل سوي دي، نو دلايل ئې په لاندي ډول دي:

لومړی، د هغو کسانو دلايل چي يادي پوښتني ته ئې په (هو) جواب ورکړی دئ: په هغه صورت کي راضي يو چي په رښتينولۍ او ايماندارۍ خپله دنده ترسره کوي. دا چي مدافع وکيل هڅه کوي چي د مؤکل له حقوقو څخه په ښه توګه دفاع وکړي او نه پرېږدي چي په شکل د اشکالو ئې د مؤکل پر حقوقو تېری وسي. مدافع وکيلان هڅه کوي چي حقايق او شواهد محکمې ته وړاندي کړي، ترڅو بې ګناه کسان له مجازاتو څخه خلاص سي.

دوهم، د هغو کسانو دلايل چي يادي پوښتني ته ئې په (نه) جواب ور کړئ دئ: د صلاحيت او مسؤليت تر منځ تناسب نه پيژني او اخلاقي نزاکتونه نه مراعتوي. ټول يوازي او يوازي د شخصي منافعو او ګټو له پاره کار کوي. د هغو کسانو څخه ښه او مؤثره دفاع کوي چي قوت او پيسي لري.

په هر صورت، د (الف) مورد د فيصدۍ زياتوالی لامل دا دئ چي شخصي مدافع وکيلانو خپله دنده په سم شکل تر سره کړې ده، نو همدا علت دئ چي خلک څنې راضي دي.

اوومه پوښتنه: د دې له پاره چي مدافع وکيل د جنايي عدالت په تأمين کي مؤثره رول ولوبوي بايد کومي ځانګړني ولري؟

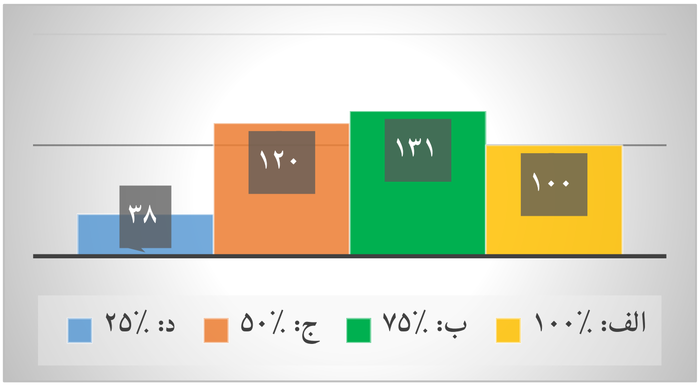


اووم شکل

پورتنۍ پوښتني ته له (۴۰۰) کسانو څخه (۳۹۰) کسانو جواب ويلی دئ او (۱۰) کسانو جواب نه دئ ويلی. په ياده پوښتنه کي د (د) مورد تر ټولو زيات انتخاب سوی دئ. په دوهم قدم کي د (ج) د انتخاب د فيصدۍ زياتوالی د دې ښکارندوی کوي چي ټولنه اسلامي ده او خلک په اسلامي شريعت او قانون پوهه او عملي کول ئې د مدافع وکيلانو له پاره زيات اړين بولي .

اتمه پوښتنه: د قانون او ټولنې له عرف څخه خبرتيا او د دفاعي مهارتونو لرل د مدافع وکيل سره د جنايي عدالت په تأمين کې څومره مرسته کولای سي؟

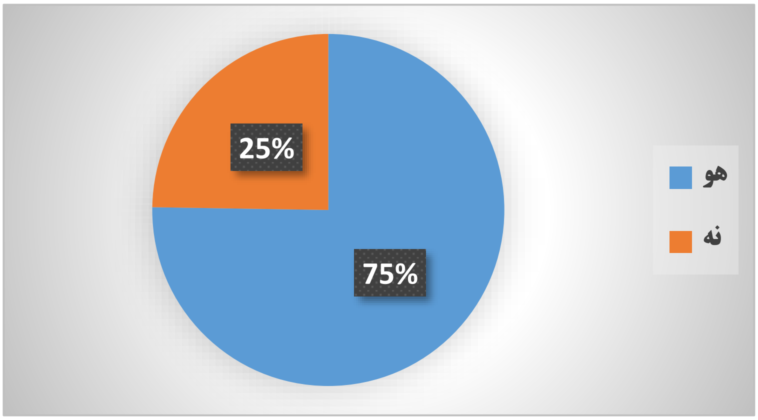
اتم شکل



پورتنۍ اتمي پوښتني ته د (۴۰۰) کسانو له جملې څخه (۳۸۹) کسانو جواب ويلی دئ او (۱۱) کسانو جواب نه دئ ويلی. د يادي پوښتني په جوابونو کې د (ب) مورد د انتخاب فيصدی زياتوالی د دې ښکارندوی دئ چې زموږ ټولنه له يوه لوري اسلامي او له بله لوري عرفي ټولنه ده يعني د اسلامي شريعت تر څنګ عرف او عاداتو ته هم زيات ارزښت ورکوي.

نهمه پوښتنه: ايا د مدافع وکيلانو له لوري د قانون او عرف خلاف فعاليتونه تر سره کول د ناوړه تاثيراتو لرونکي دي؟

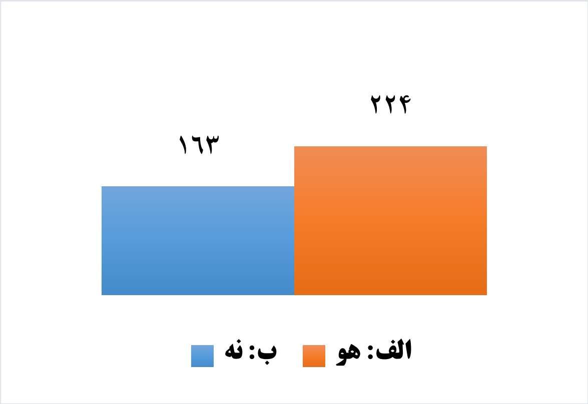
نهم شکل



پورتنۍ پوښتني ته پوره (۴۰۰) کسانو جواب ويلی دئ. يادي پوښتني ته (۳۰۱) کسانو په (هو) او (۹۹) کسانو په (نه) جواب ورکړی دئ. د هغو کسانو دلايل چې په هو سره ئې جواب ويلي دئ، دا چې کندهار يوه عرفي او عنعنوي ټولنه ده، نو که مدافع وکيل د عرف او عاداتو خلاف کړني ترسره کړي نو د خلکو جدي غبرګونونه به را وپاريږي او د خپل حيثيت او موقف له زيان سره به مخ سي. د مدافع وکيلانو له لوري د قانون او عرف خلاف کړني د قانون حاکميت او ټولنيز نظم له ګواښ سره مخ کوي. هغو کسانو چې په نه سره جواب ويلی دئ په دې اړه هيڅ يوه هم د خپلي خبري د ثبوت له پاره کوم منطقي دليل نه دئ وړاندي کړی.

په هر صورت، په پورتنۍ پوښتنه کې د (هو) مورد د فيصدی زياتوالی د دې ښکارندوی دئ چې د مدافع وکيلانو له لوري د قانون او عرف خلاف کړني تر سره کول، د بېلا بېلو ناوړه اغېزو لرونکي دي، ځکه چې د قانون حاکميت له منځه وړي او د مدافع وکيلانو په وړاندي د ټولني عکس العملونه را پاروي.

لسمه پوښتنه: ايا په کندهار ولايت کښې خلک پر مدافع وکيلانو باور او اعتماد کوي؟

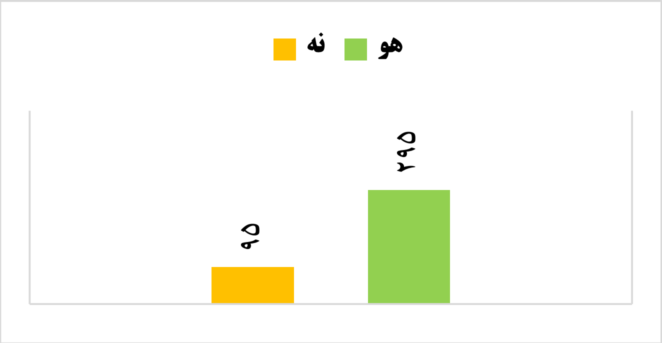


لسم شکل

پورتنۍ لسمي پوښتني ته د (۴۰۰) کسانو له جملې څخه (٢٢۴) کسانو په (هو) سره جواب ويلی دئ او (١٦٣) کسانو په (نه) سره جواب ويلی دئ. دا چي د (هو) او (نه) جوابونو په هکله د جواب ويونکو څخه دلايل هم غوښتل سوي دي نو لومړی د هغو کسانو دلايل چي يادي پوښتني ته ئي په (هو) جواب ورکړئ په دې ډول دي، اوس د کندهار د خلکو د حقوقي پوهي په کچه کي زياتوالی راغلی او د مدافع وکيلانو په ارزښت پوهيږي. مدافع وکيلان خلکو ته حقوقي مشوري ورکوي او ذيصلاح مراجعو کي د دوی له قانوني حقوقو څخه دفاع کوي. دوهم د هغو کسانو دلايل چي يادي پوښتني ته ئي په (نه) جواب ورکړئ دئ په دې ډول دي،کندهار عرفي ټولنه ده، نو قضاياوو ته ئي تر رسمي عدالت غير رسمي عدالت زياته رسيدګي کوي. د ټولني زياتره خلک مدافع وکيلان په رشوت او فساد ککړ بولي نو باور نه پر کوي. زياتره مدافع وکيلان د مجرمينو او مفسدينو لاس نيوی کوي، چي د خلکو د اعتماد د کموالي لامل سوی دئ.

په هر صورت، په پورتنۍ جواب کي د (الف) مورد د فيصدۍ زياتوالی د دې ښکارندوی دئ چي اوس د ټولني د خلکو په حقوقي پوهه کي زياتوالی راغلی او پر مدافع وکيلانو اعتماد کوي، ځکه چي د دوی له قانوني حقوقو څخه دفاع کوي .

يوولسمه پوښتنه: ايا د مدافع وکيلانو غير قانوني کړني د جنايي عدالت په مخ کي خنډ را منځ ته کولای سي؟



يوولسم شکل

يوولسمي پوښتني ته له (۴۰۰) کسانو څخه (٣٩٠) کسانو جواب ويلی او (١٠) کسانو هيڅ جواب نه دئ ويلی. هغه کسانو چي جواب ويلی دئ له جملې څخه ئي (٢٩٥) کسانو په (هو) سره جواب ويلی دئ او (٩٥) کسانو په (نه) سره جواب ويلی دئ .

د پورتنیو جوابو په اړه له جواب ويونکو څخه دلایل غوښتل سوي چي لمړی د هغو کسانو دلایل ذکر کيږي چي په هو سره ئې جواب ويلي دئ : د غير قانوني کړنو تر سره کول خپله جرم او د عدالت خلاف عمل دئ. د مدافع وکيلانو له لوري د غير قانوني کړنو په پايله کي حق و حق دار ته نه رسيږي. د مدافع وکيل د غير قانوني کړنو په پايله کي سره د دې چي جنايي عدالت نه تامنيږي، د ټولني اعتماد او باور هم له منځه وړي. هغو کسانو چي هيڅ په نه سره جواب ويلی هغوی يوه هم د خپلي خبري د ثبوت له پاره کوم منطقي دليل نه دئ وړاندي کړی. په هر صورت، په پورتنۍ جواب کي د (الف) مورد د فيصدۍ زياتوالی د دې ځرګندونه کوي چي د مدافع وکيلانو غير قانوني کړني د جنايي عدالت د تأمين په برخه کي خنډونه را منځ ته کولای سي .

دولسمه پوښتنه: ستاسي په نظر په کندهار کي د مدافع وکيلانو د فعاليتونو په وړاندي کوم خنډونه وجود لري؟

دولسم شکل

دوولسمي پوښتني ته پوره (۴۰۰) کسانو جواب ويلی دئ. دولسم شکل په کندهار ولايت کښي د مدافع وکيلانو د فعاليتونو په وړاندي د خنډونو موجوديت ښيي. په ياده پوښتنه کي د (د) مورد د انتخاب فيصدۍ د زياتوالي تر څنګ د (ب) مورد هم هغه دئ چي لا تر اوسه زموږ د ټولني خلک ځني کړيږي.

مباحثه

هغه پوښتني چي د وکالت او مدافع وکيل د پيژندني او په جنايي عدالت کي د هغه د رول اړوند د کندهارۍ ټولني له خلکو سره موجودي وې، د دې څېړني په مرسته واضح سوي دي، چي په کندهار کي مدافع وکيل د جنايي عدالت په تأمين کي رول لري. همدارنګه پر مدافع وکيلانو د خلکو د اعتماد موضوع هم څېړل سوې او د څېړني پايلو ښودلې چي په حقيقت کي د ټولني زياتره خلک په کندهار کي پر مدافع وکيلانو اعتماد لري او دلايل ئې هم د خلکو په حقوقي پوهه کي د زياتوالي را تلل او د مدافع وکيلانو له لوري په سم او مسلکي ډول د دندو تر سره کول، ښودل سوي دي. همدا راز دا هم معلومه سوه چي مدافع وکيل بايد د ځينو ځانګړو دفاعي مهارتونو لرونکی وي، لکه مسلکيت، رښتينولي، ژمنتيا او په شريعت او قوانينو پوهه. د دې تر څنګ هغه موارد چي په کندهار کي د مدافع وکيلانو د فعاليتونو په وړاندي خنډ ګرځي هم روښانه سول، چي بنسټيز مورد ئې په عدلي او قضايي ارګانونو کي د اداري فساد شتون بلل سوی دئ. دغه څېړنه د نورو څېړنو په پرتله نوي معلومات وړاندي کوي او تر ډېره هڅه سوي چي له لمړني (Primary) ډاټا څخه يکښي استفاده وسي. د نموني لږ اندازه او يوازي د پوښتنليک په واسطه د ډاټا راټولول د څېړني نيمګړي ټکي دي او د څېړني پر مهال د جواب ويونکو لخوا د پوښتنليکونو نه جوابول او د کرونا ويروس ګوابنونه د څېړني لوی محدوديتونه او خنډونه ول.

په آخير کي د څېړني د پايلو پرنسټ لاندي وړانديزونه وړاندي کيږي:

١ .مدافع وکيلان بايد خپله دنده د قانون، شريعت، عرف او دفاعي مهارتونو په چوکاټ کي تر سره کړي.

٢ .دا چي د مدافع وکيل لرل د افرادو اساسي حق دئ، نو محاکم، څارنوالي او پوليس بايد افراد له دې حق څخه خبر کړي.

٣ .مدافع وکيل بايد د خپلو مؤکلينو له حقوقو څخه په واقعي ډول دفاع وکړي او هڅه وکړي چي د جنايي عدالت په تأمين کي مؤثره رول ولوبوي .

۴ .د مدافع وکيلانو خپلواکه ټولنه بايد د بېلا بېلو تګلارو په واسطه د ټولني افرادو ته د دفاع وکالت د ارزښت په هکله عامه پوهاوى ورکړي.

۵ .مدافع وکيلانو خپلواکه ټولنه، عدلې وزارت او نړۍوال مؤسسات بايد د مدافع وکيلانو او حقوقي مساعدينو د حقوقي فهم او مسلکي مهارتونو د زياتوالي له پاره روزنيز پروګرامونه داير کړي.

پــايــله

د پورتنۍ څېړني په پاى کي دې پايلي ته رسيږو دفاع د بشر طبعي حق دئ، نو مظنون او متهم کولاى سي چي د جزايي دعوې په ټولو پړاوونو کي د خپلو قانوني حقوقو څخه دفاع وکړي، خو په افغانستان او خاصتاً په کندهار ولايت کي د علم او پوهي کچه ټيټه ده، چي له امله ئي د ټولني افراد د خپلو هغو حقوقو څخه چي د يوې جنايي پروسې پر مهال ئې لري، بې خبره دي نو په دې صورت کي مدافع وکيل ته چي قانون د افرادو بنسټيز حق ګڼي اړتيا پيدا کيږي تر څو د خپل مؤکل له حقوقو څخه د عدلي تعقيب په ټولو پړاوونو (کشف، تحقيق، قضايي تعقيب، محاکمه او د حکم تنفيذ) کي دفاع وکړي. په جنايي دعواوو کي مدافع وکيل ډېر مهم رول لوبوي او د جنايي عدالت د تأمين له اساسي ارکانو څخه ګڼل کيږي، ځکه مدافع وکيل د خپل مؤکل د رازونو او د قانون د حاکميت ساتونکى دئ؛ يعني قاضي متوجه کوي تر څو د خپل مؤکل د ځان، مال، ناموس او ازادۍ ساتني ته ئې متوجه کړي، ځکه نو اسلامي شريعت، د افغانستان ملي قوانينو او هم نړۍوالو اسنادو مدافع وکيل ته لاسرسى د عادلانه محاکمې رکن بللى دئ. په هر صورت د دې څېړني پايلو ښوول چي نن ورځ په کندهار کي د جنايي عدالت په تأمين کي مدافع وکيل رول لوبولى او دليل ئې هم د يوه لوري د خلکو د حقوقي پوهي زياتېدل او د مدافع وکيلانو له لوري د خپلو دندو په سم او مسلکي ډول مخ ته وړل دي.

ماخذونه

اساسي قانون(١٣٨٢ل.). ٨١٨ رسمي جريده، ٣١ ماده.

تدبير، محمد ولي، (١٣٩٦ل.). وکالت او دفاع: مستقبل خپرندويه ټولنه.

جزايي اجرا آتو قانون (١٣٩٣ل.). ٩ ماده.

حقوقي مرستو مقرره (١٣٩٨ل.). ١٣۵۵ رسمي جريده. ٣ ماده.

دانش، حفيظ الله (١٣٩٨ل.). جزا نړيوال حقوق: مستقل خپرندويه ټولنه،۴ م.

عارفي، محفوظ الله (١٣٩٦ل.). د مدني محاکماتو اصول.

مدافع وکيلانو قانون (١٣٨٦ل.). ۵ ماده.

مدني قانون (١٣۵۵ل.). ٣۵٣رسمي جريده، ١۵۵۴ماده.

وکالت او دفاع فن مهارتونه، کابل پوهنتون د حقوقي زده کړو ملي مرکز.

The Role of Defense Lawyer in Ensuring Criminal Justice in Kandahar

Abdulrahman Achekzai and Samiullah Ezam

Abstract

In all cases, especially in criminal cases, the role of a defense lawyer is considered important and one of the main pillars in ensuring criminal justice. Therefore, Afghanistan's national laws, Islamic Sharia and international documents have called access to the right of defense counsel a pillar of fair trial. Unfortunately, the level of knowledge is low in Afghanistan and especially in Kandahar province, which is why community individuals remain unaware of their rights during the criminal process. A defense lawyer who considers the law to be the fundamental right of individuals is required to defend the rights of his client at all stages of prosecution. The fact that defense lawyers are so important in all social life and especially criminal matters is therefore conducted in Kandahar province regarding the role of defense attorney in ensuring criminal justice and has gathered the necessary information to answer a large number of questions. This research is both library and field. The first data has been used a lot. 400 questionnaires have been distributed to the public and judicial organs staff to determine the role of defense counsel in ensuring criminal justice. The aim of this study is to clarify the importance and quality of advocacy, clarify the rights and duties of defense lawyers and clarify the role of defense attorney in ensuring criminal justice in Kandahar. We have achieved more than 100 goals and many people consider the role of defense lawyer important in this regard.

Keywords: Justice Provision, Supply, Criminal Justice, Lawyer Defense, Judicial Organs

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

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

لنډيز

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

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

پېژندنه

ځرنګه چې ټول سازمانونه (انتفاعي یا غیر انتفاعي) د یو هدف د لاسته راوړلو په موخه رامنځته کیږي او هر سازمان اړ دئ چې د یادو اهدافو د تحقیق له پاره له مادي او بشري منابعو څخه کار واخلي. بشري منابع د سازمان له حیاتي او کلیدي منابعو څخه ګڼل کیږي. د انساني منابعو له ملتیا پرته د سازمان چارې له ځنډ او خنډ سره مخ کیږي. خو د نورو منابعو پر خلاف د بشري منابعو ساتل او پالل، تر څو د سازمان د اهدافو په لاسته راوړنو کې مؤثر او مثمر تمام سي، سخت کار دئ. ځکه بشري منابع احساسات او اړتیاوې لري. د دوی کاري مؤثریت او مثمریت د ښه او بد احساس له اغېز څخه خالي نه دئ. له سازمان څخه ښه احساس او له دندې څخه د کارمندانو رضایت خورا ډېر اهمیت لري. له سازمان او دندې څخه د کارمند د رضایت عوامل پر څلورو ډلو وېشل سوي؛ (فردي عوامل، سازماني عوامل، کاري چاپېریال او کاري ماهیت) چې هر یو ئې د کارمند کار او کاري روحیه اغېزمنوي. کله چې کارمند له دندې او سازمان څخه راضي وي، په کاري برخه کې له ځان څخه ورتیا او نوښت ښوولای سي او ډېر کم د ستړیا او پرېشانۍ احساس کوي. خو برعکس کله چې کارمند له سازمان او دندې څخه ناراضه وي، هم د ستړیا او پرېشانۍ احساس کوي او هم ئې کار بې نتیجې وي.

افراد تقریباً د ژوند نیمایي وینبه برخه په کار کې تېروي، ځکه څېړونکي دې برخې ته ډېر متوجه دي. له سازمان سره د کارمندانو تعهد او وفاداري له سازمان او دندې څخه د کارمندانو له رضایت سره مستقیمه اړیکه لري. پورته اهمیت ته په کتو سره اړتیا ده چې په سازمانو کې د کارمندانو د عدم رضایت عوامل وڅېړل سي. په دې اړه یوه څېړنه چې (عوامل موثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نزسا، سال ۱۳۹۰ل.) تر سرلیک لاندې په ایران کې څېړل سوې ده. دوی له دندې څخه د رضایت مؤثر عوامل پر څلورو ډلو (فردي عوامل، سازماني عوامل، د کار چاپېریال او د کار محیط) باندې وېشلي دي. یاده څېړنه په دوو پوښتنو (له دندې څخه رضایت او پر هغوی مؤثر عوامل) له (۱۵۱) کسانو څخه پوښتل سوې وو. ځرنګه چې دوی د رضایت عوامل څېړلي چې تر ډېره حده زموږ سره نیږدې اړیکه لري، دا چې دا څېړنه په ایران کې تر سره سوې چې د ایراني سازمانو کاري محیط، د خلکو ټولنیز، رواني او اقتصادي حالت د افغانستان د سازمانو له کاري محیط سره کاملاً متفاوت دي. ځکه هڅه سوې چې په دې برخه کې د کندهار ولایت د خصوصي سکتور د کارمندانو د عدم رضایت عوامل وڅېړل سي.

د څېړني پوښتنه

په خصوصي سکتور کې له دندې څخه د کارمندانو د عدم رضایت عوامل څه دي؟

د څېړني موخې

- په تعلیمي او تحصیلي خصوصي سکتور کې د کارمندانو د عدم رضایت د عواملو معلومول.
- د کارمندانو پر کاري مؤثریت باندې د عدم رضایت تاثیرات روښانه کول.
- د کارمندانو د سازماني تعهد د له منځه تلو عوامل پېژندل.

د څېړني اهمیت

له دندې څخه د کارمندانو د رضایت څېړل، تحلیل او له سازمان څخه د کارمندانو د رضایت او عدم رضایت د عواملو څېړل له خورا لوی ارزښت څخه برخمن دي. د دې څېړني هدف په خصوصي سکتور کې له دندې څخه د کارمندانو د عدم رضایت د عواملو څېړل دي. په سازمان کې کاري مؤثریت او د کارمندانو د تعهد کچه د دندې په رضایت پورې تړلې دي. څومره چې یو کارمند له دندې څخه راضي وي، په هم هغه اندازه ئې د سازمان له پاره مؤثریت او مثمریت زیات وي. که چیرې یو کارمند له دندې څخه راضي نه

وي، هم د سټرېا او نا ارامۍ احساس کوي او هم ئي کار بې نتيجې وي او يا کېدای سي د سازمان له پاره د ګټي پر ځای ضرر ورسوي. له دندي څخه د کارمندانو د رضايت او عدم رضايت ځکه مهم دئ چي کارمندان د ژوند د وينبي برخي نيمه حصه په کاري چاپيريال کي تېروي، نو کله چي يو کارمند په سازمان کي له دندي څخه راضي وي، د خدمت پرېښوولو ته ئي ليوالتيا کمه وي. ددغه څېړني پايلي به د ټول خصوصي سکتور له پاره ډيري اړيني وي ترڅو دوی د خپلو کارمندانو له پاره سالم او د خوښۍ ډک چاپيريال رامنځته کړي ترڅو په کارونو کي ئي مؤثريت رامنځته سي.

د څېړني مېتودولوژي

دا يوه کمي او کيفي څېړنه ده؛ يعني د څېړني دواړه شکلونه په ځان کي رانغاړي چي په کندهار ولايت تقريباً په څلور مياشتو کي ترسره سوي ده. د څېړني نفوس د کندهار ولايت ټول خصوصي تعليمي او تحصيلي مرکزونه دي، چي په يادو مرکزونو کي اداري کارمندان لکه، مامور، مدير، آمر او رئيس زموږ د څېړني نفوس تشکيلوي، چي له دي جملې څخه ۱۸۴ کسان نارينه او ۱٦ تنه ښځينه کارمنداني وې، چي ۱۵ تنه مامورين، ۵۸ تنه مديران، ۲۵ تنه آمرين او ۱۲تنه رئيسان ول. په ياد نفوس کي ۲۰۰ کسانو ته پوښتنليکونه وېشل سوي دي . پوښتنليک له ۲۳ پوښتنو څخه جوړ وو، چي ۲۰ پوښتني ئې تړلي او ۳ پوښتني ئي خلاصي وې. دا څېړنه تر يو حده کتابتوني او نوره په ميداني شکل ترسره سوه، چي معلومات د پوښتپاڼو په مرسته را جمع سوي او بيا همدغه معلومات د (MS. Excel) په واسطه تحليل او تجزيه سول.

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

خصوصي سکتور

خصوصي سکتور د دولتي سکتور په مقابل کي قرار لري، چي هغو سازمانونو ته ويل کيږي چي بودجه ئي د دولت له لوري نه تمويليږي، بلکي خپله عايداتي منابع لري.

د دندي علمي تعريف

د يو مشخص هدف له پاره د يو لړ ورته کارونو مجموعې ته دنده يا کار وايي، چي د تر سره کولو په صورت کي شخص ته پيسي ورکول کيږي. کار عبارت دئ؛ له وظايفو، مسؤوليتونو او د عملکرد له عناصرو څخه چي مشخص تعريف لري، د تر سره کېدلو، اندازه ګيرۍ او امتياز ورکړۍ قابليت ولري. له پراخ ليدلوري څخه د يو مترادف کار رول چي په کاري محيط کي جسمي او ټولنيز اړخ ولري، شغل بلل کيږي. ډېر کسان خپل ځان د خپلي دندي او يا نقش له مخي خپل ځان پيژني او د خپلي ګټي څخه انګيزه اخلي. (داکتر ناصرمير سپاسی، ۱۳۷۸ش)

له دندي څخه د رضايت معنی؟

له دندي څخه رضايت په دې مانا چي يو شخص پر داسي يو کار باندي وګمارل سي چي د يادي دندي له ډول، شرايطو، حقوقو او نورو ګټو څخه خوښي ولري او کار ته د ادامې له ورکولو څخه راضي سي. د شخصيت او دندي تر منځ تناسب په دنده کي له رضايت سره ژوره اړيکه لري، چي په راتلونکي کي به ورباندي مفصل بحث وسي.

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

له دندي څخه د رضايت عوامل پر دوو ډلو وېشل سوي دي، يوه ډله ئي سازماني عوامل او بله ډله ئي شخصيتي عوامل بلل کيږي.

د سازماني عواملو له جملې څخه به د مکافاتو سيستم، حقوق او امتيازاتو ته اشاره وکړو او د شخصيتي عواملو له ډلي څخه به د

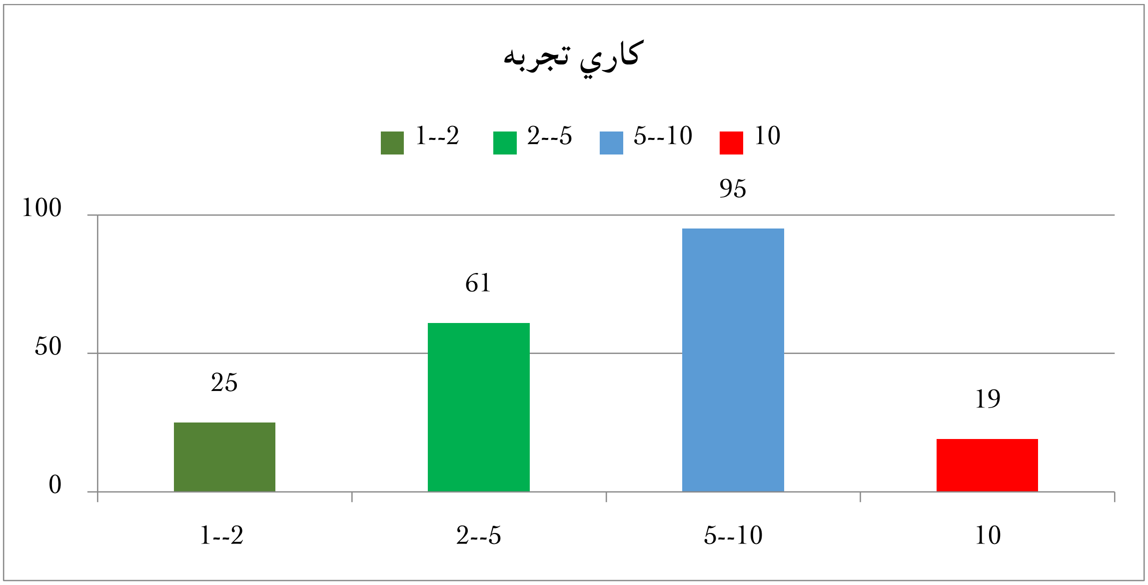
دندي شخصيتي ځانګړنو ته اشاره وکړو. کوم ډول اشخاص په شخصيتي لحاظ کوم کار ته جوړ دي، تر څو يو شخص د خپلو شخصيتي ځانګړنو مطابق پر يوه دنده باندي وګمارل سي. ځيني اشخاص په يوازي توګه کار کول خوښوي، هغوی په ګروپي کارونو کي ځان نبه نه سي ثابتولای. برعکس هغه اشخاص په ګروپي توګه کارکول خوښوي، لکه برونګرا اشخاص،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

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

د ډاټا تحليل او موندني

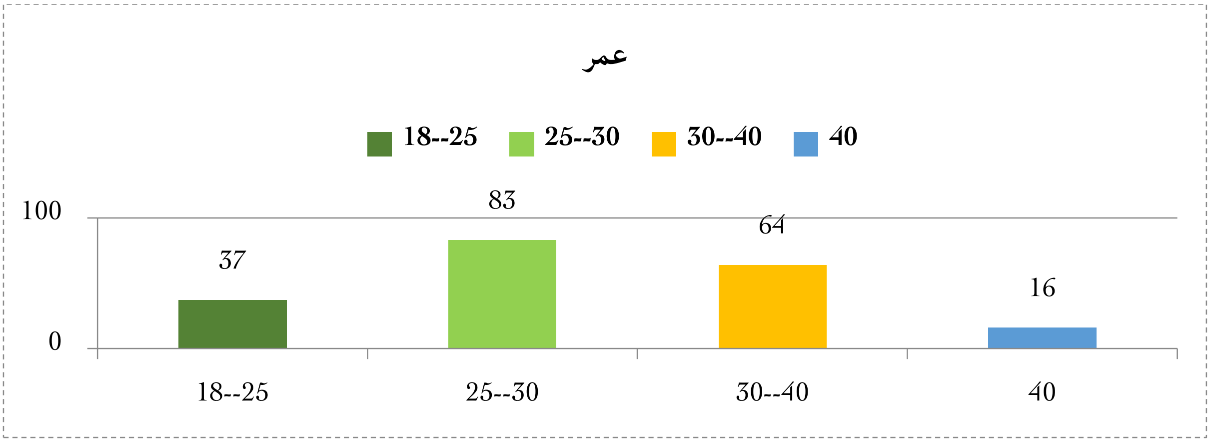
داچي د پوښتنليک دوهمه برخه د جواب ويونکو ځانګړتياو ته جلا سوې وه تر څو د هغو پوښتنو په مرسته socio-demographic معلومات راټول سي نو پر همدې اساس د لاندي يو شمېر پوښتنو په جواب کي د جواب ويونکو معلومات واضح سوي دي.

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



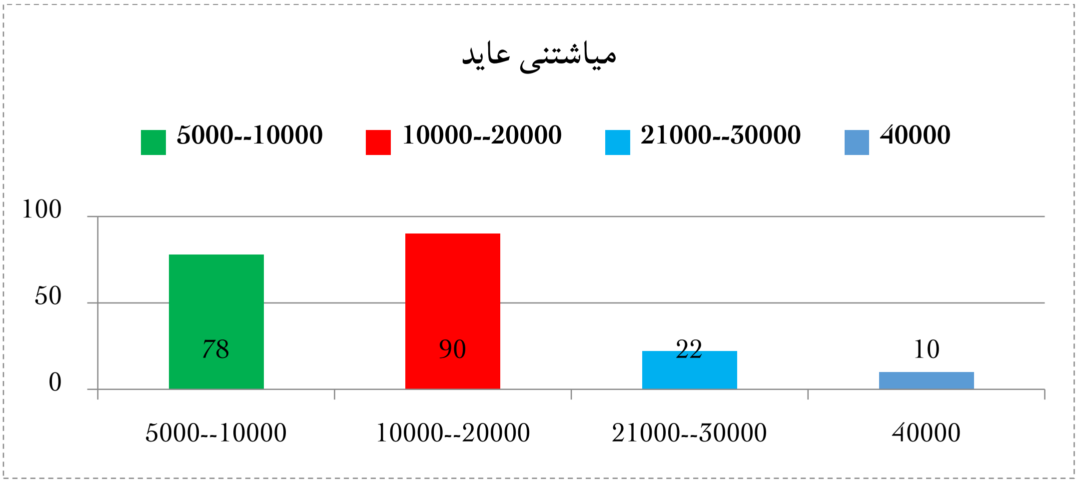
(١) شکل

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



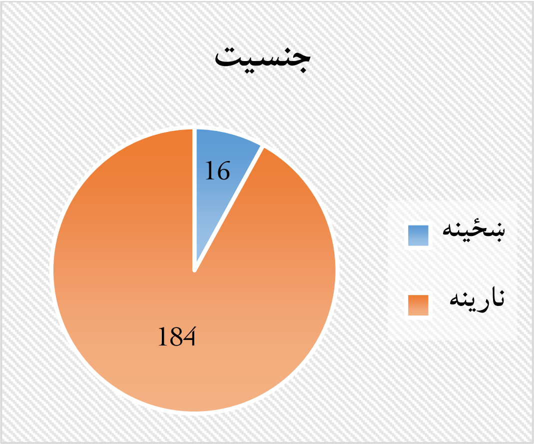
(۲) شکل

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



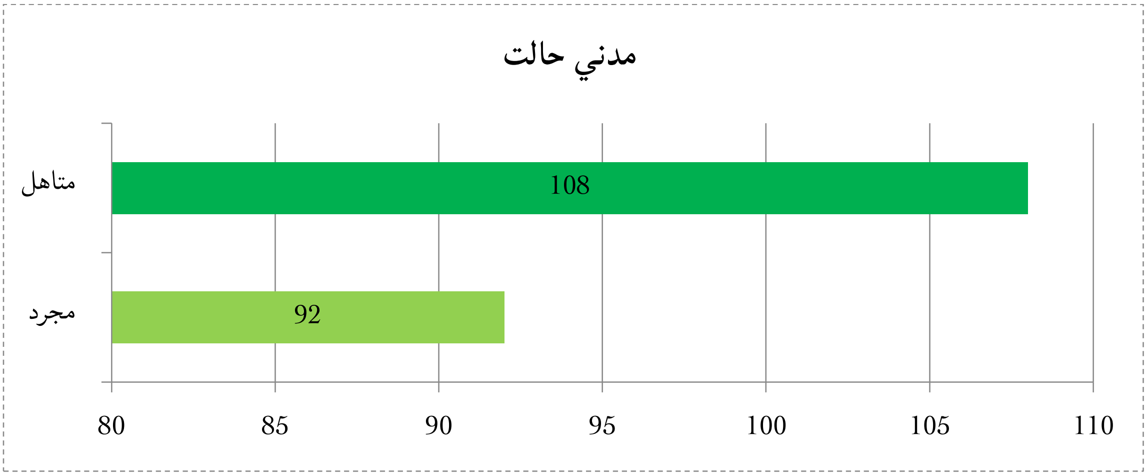
(۳) شکل

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



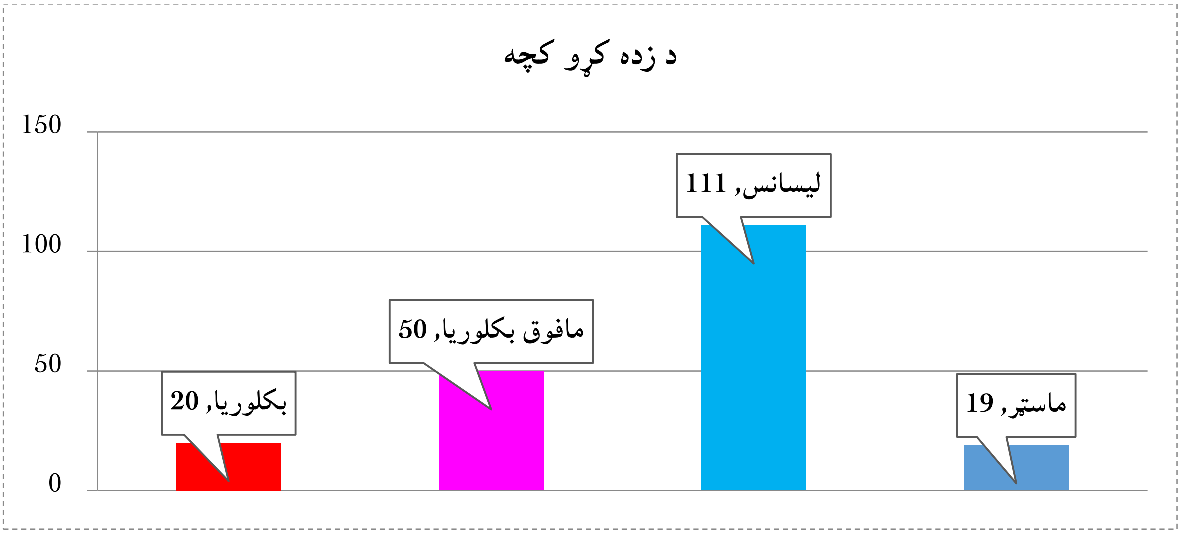
(۴) شکل

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



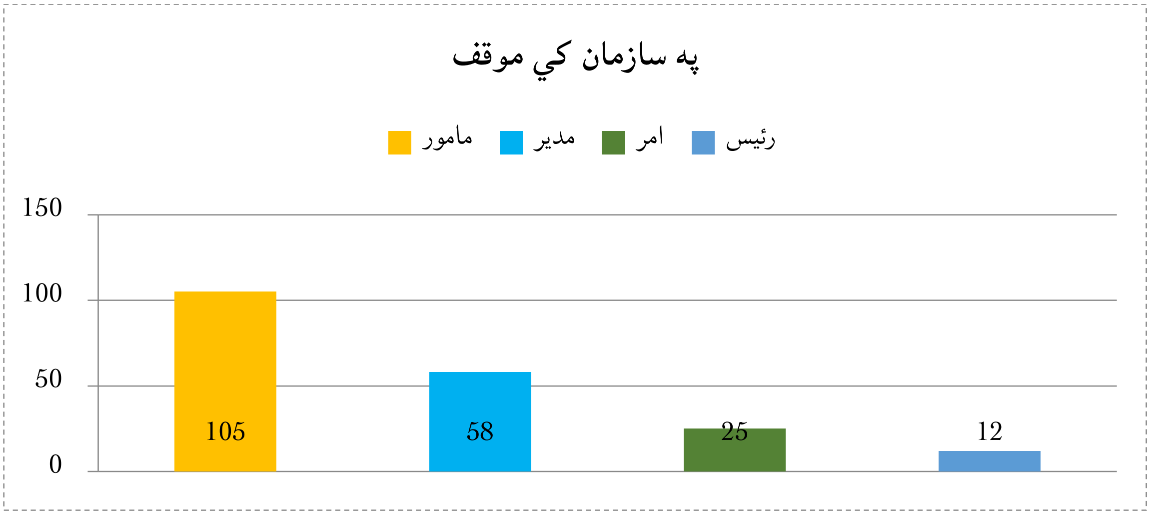
(۵) شکل

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



(٦) شکل

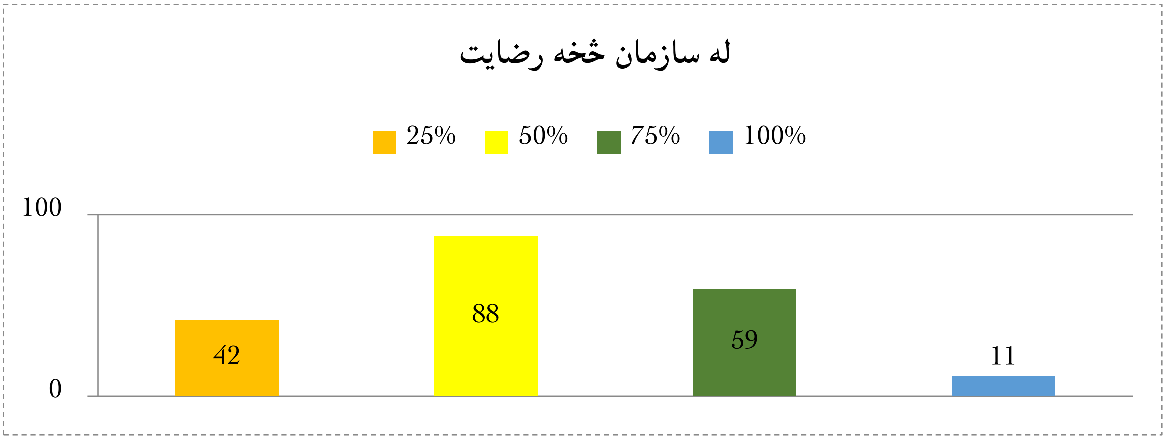
اوومه پوښتنه: په سازمان کي د موقف اړوند ده، چي د نمونې (105) کسان مامورين، (58) کسان مديران (25) کسان آمرين او (12) ئې رئيسان دي.



(٧) شکل

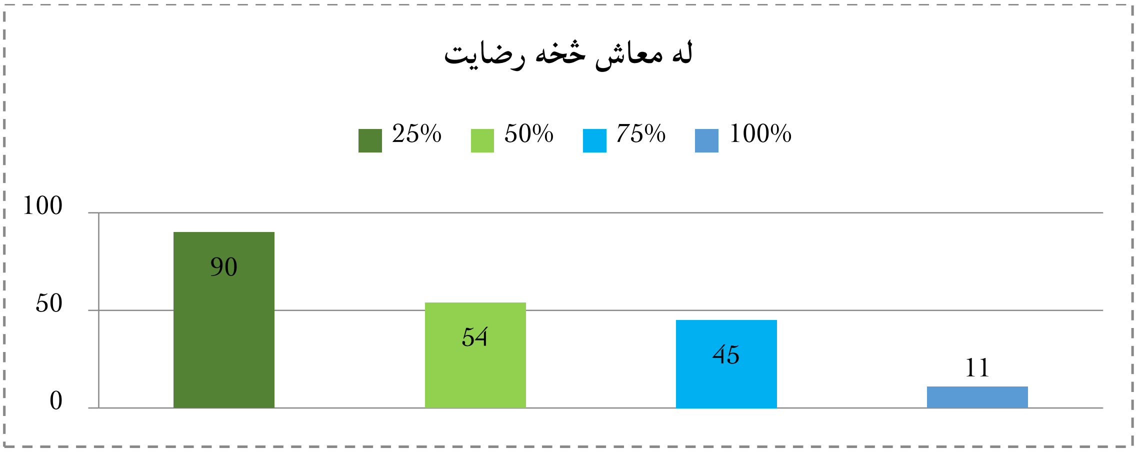
په پوښتنليک کي دریېمه برخه هغو پوښتنو ته ځانګړې سوې وه چي د کارمندانو د رضايت يا نارضايتي په اړه جوابونه ترلاسه سي. په دغه برخه کي ۱۳ تړلي او ۳ خلاصې پوښتني شاملي وې چي د هغو پوښتنو د جوابونو تحليلي بڼه په لاندي ډول ښودل سوې ده.

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



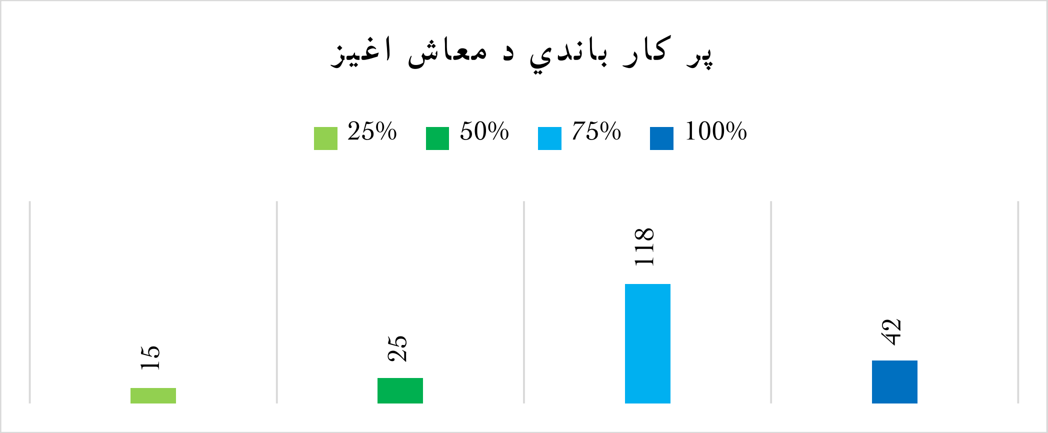
(۸) شکل

نهمه پوښتنه: د معاش څخه درضايت اړوند ده، چې د نمونې تر ټولو زياته اندازه (90 کسان) فقط (25) سلنه رضايت لري، (54) کسان 50 سلنه رضايت ښيي، 45 کسان ۷۵ سلنه او يوازې (11) کسانو (100) سلنه رضايت ښوولی دئ. پر دې اساس موږ ويلای سو چې د خصوصي سکتور کارمندان له خپل معاش څخه ناراضه او د دوی ضروريات نه سي پوره کولای.



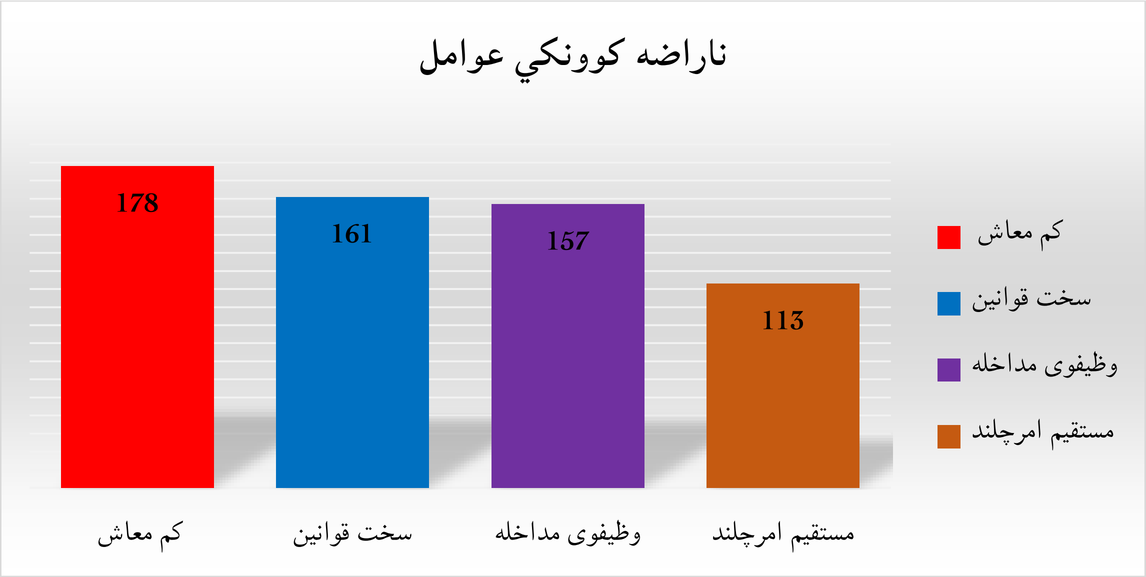
(۹) شکل

لسمه پوښتنه: د معاش د کم معاش د اغېز په اړه سوې، چې د همدې پوښتنې په جواب کې د نمونې (118) کسانو ويلي چې د معاش کموالی ئې (75) سلنه کار اغېزمنوي. د دې ارقامو څخه مالومېږي چې د معاش کموالی د کارمندانو د عدم رضايت له عمده عواملو څخه ګڼل کېږي.



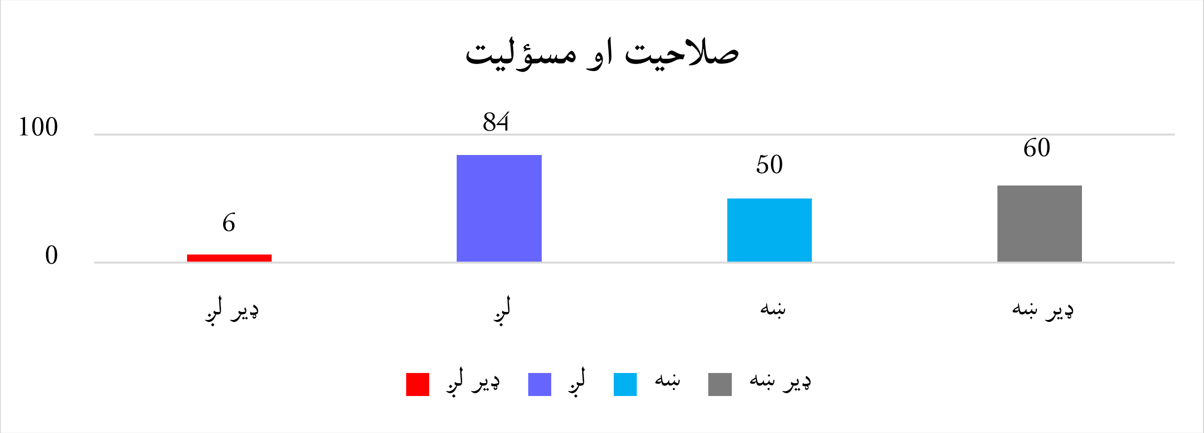
(۱۰) شکل

يولسمه پوښتنه: په دنده کي د ناراضه کوونکو عواملو اړوند ده، چي تر ټولو ډېر (178) کسانو د معاش کموالی ښودلی دئ، ورپسې (161) کسانو سخت قوانين، (157) کسانو وظيفوي تداخل او (113) کسانو د مستقيم آمر چلند ناراضه کوونکي عوامل ګڼلي ول. د دې پوښتني له ځوابونو داسي معلومېږي چي په خصوصي سکتور کي هم کارمندانو له خپل مياشتني امتياز څخه نه دي راضي او د دوی ضرورتونه نه سي رفع کولای.



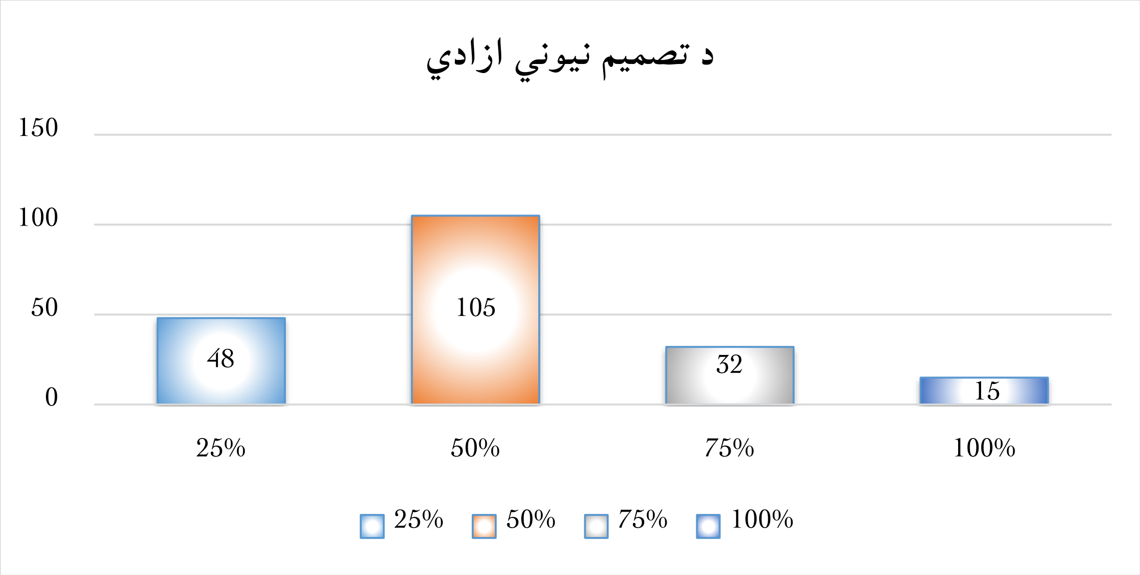
(۱۱) شکل

دولسمه پوښتنه: په سازمان کي د صلاحيت او مسؤوليت د تناسب په اړه سوې ده، چي له ځواب ويونکو څخه (84) کسانو ويلي ول چي د دوی په دنده کي د صلاحيت او مسؤوليت مساواتو او تناسب ته لږ توجه کيږي. څرنګه چي د صلاحيت او مسؤوليت تر منځ تناسب په دنده کي د کارمند د رضايت سبب کيږي، نو په خصوصي سکتور کي د کارمندانو د صلاحيت او مسؤوليت تر منځ عدم تناسب د کارمندانو د نارضايتۍ سبب سوی دئ.



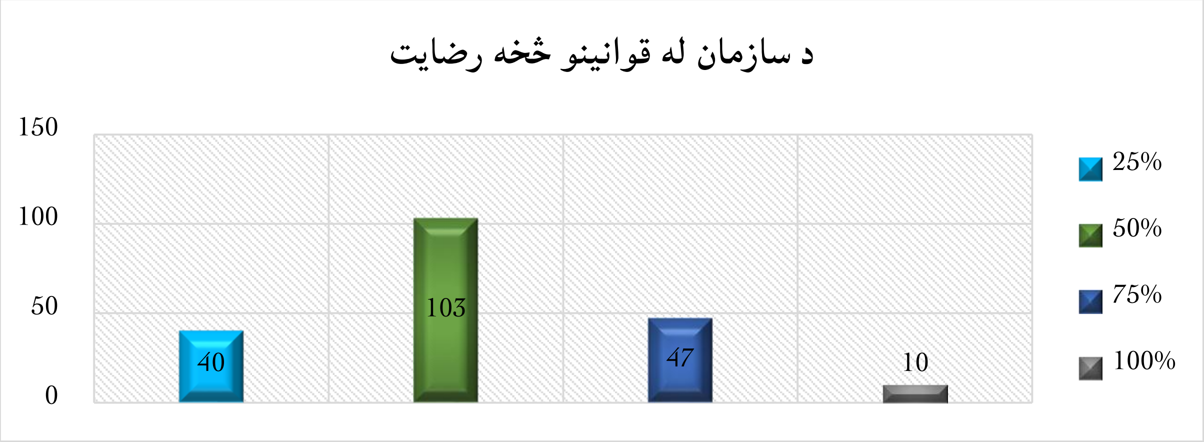
(۱۲) شکل

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



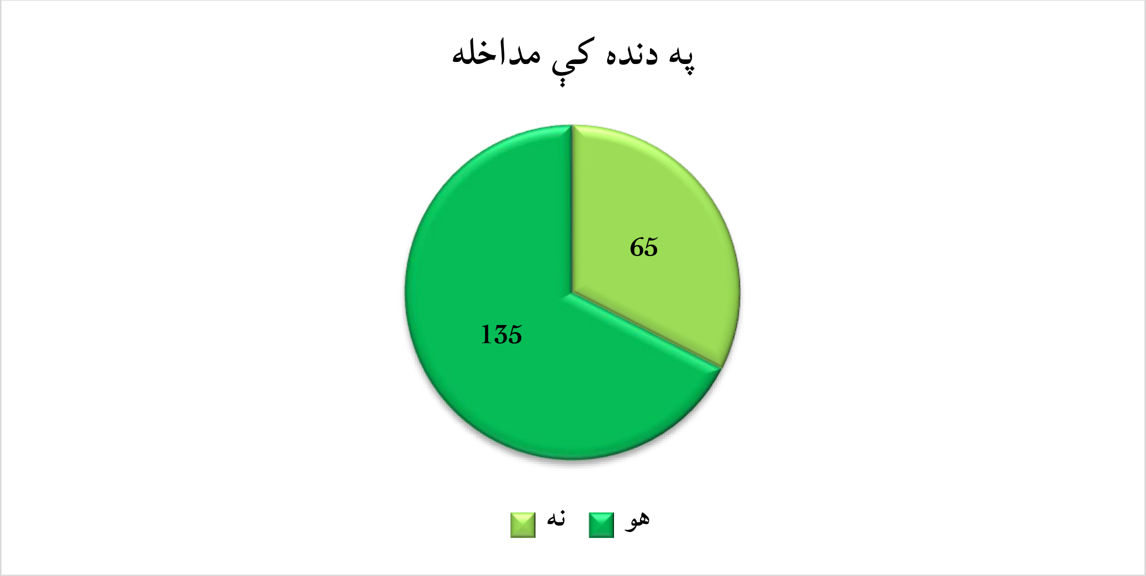
(۱۳) شکل

څوارلسمه پوښتنه: د سازمان د قوانینو څخه د رضایت په موخه سوي ده، چې په جواب کې ئې تر ټولو زیاتو (103) کسانو ویلي چې د سازمان له قوانینو څخه فقط (50) سلنه راضي دي، (40) کسانو ویلي چې (25) سلنه او د نمونې پاته کسانو له (75) څخه تر (100) سلنه پورې د سازمان له قوانینو څخه راضایت ښودلی دئ.



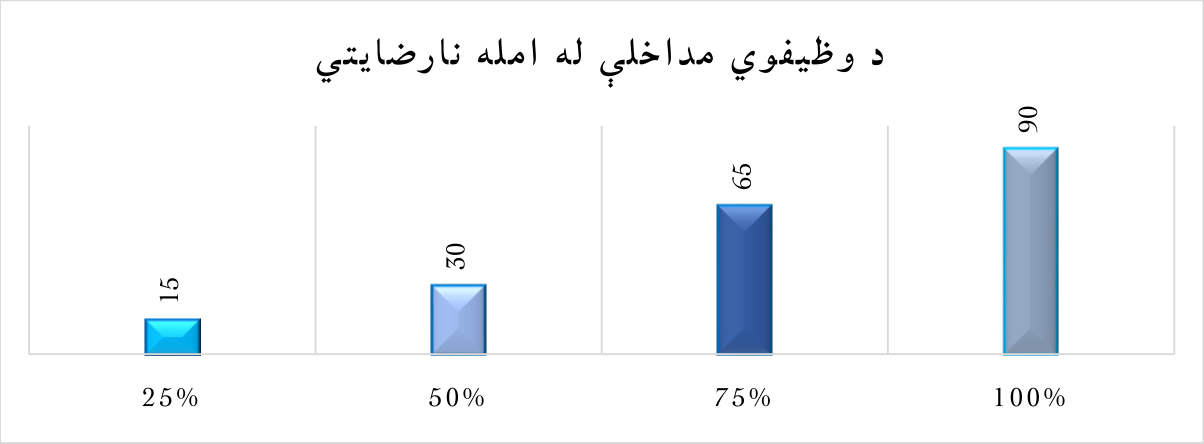
(۱۴) شکل

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



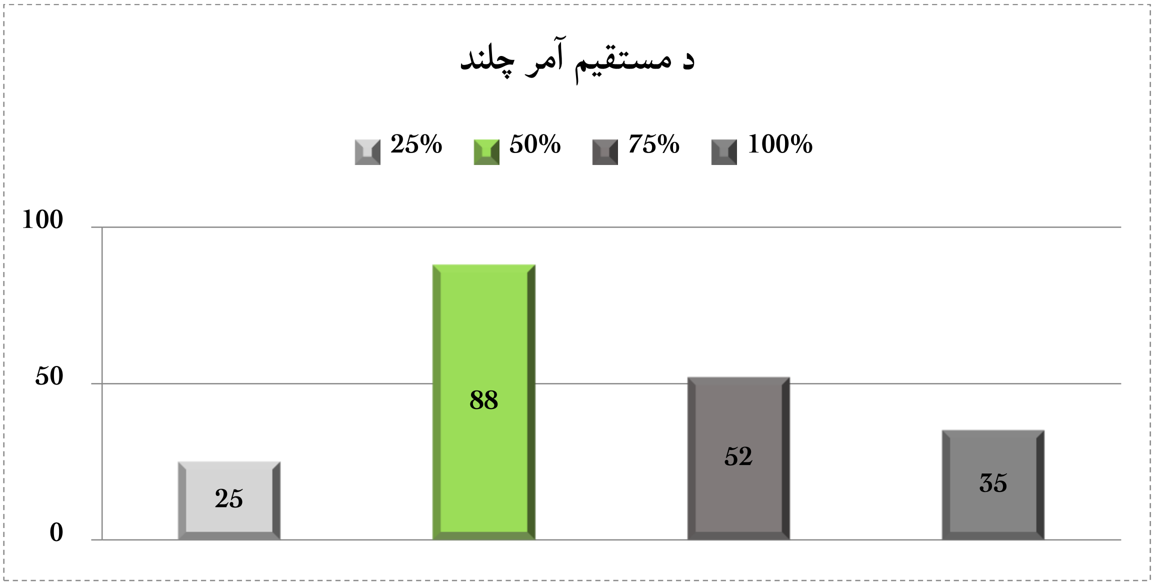
(۱۵) شکل

شپاړسمه پوښتنه: د وظيفوي مداخلې څخه د کارمندانو د نه رضايت کچه مالوملو په اړه سوې ده، چې د همدې پوښتني په جواب کې (90) کسانو سل سلنه نارضايت ښوولی، (65) کسانو (75) سلنه او پاته کسانو له (25) او (50) فيصده پورې نارضايت ښوولی دئ. د همدې جوابونو څخه څرګندیږي چې په سازمان کې بايد دندې په روښانه توګه ډيزاين سي، چې د وظيفوي تداخل مخه ونيسي.



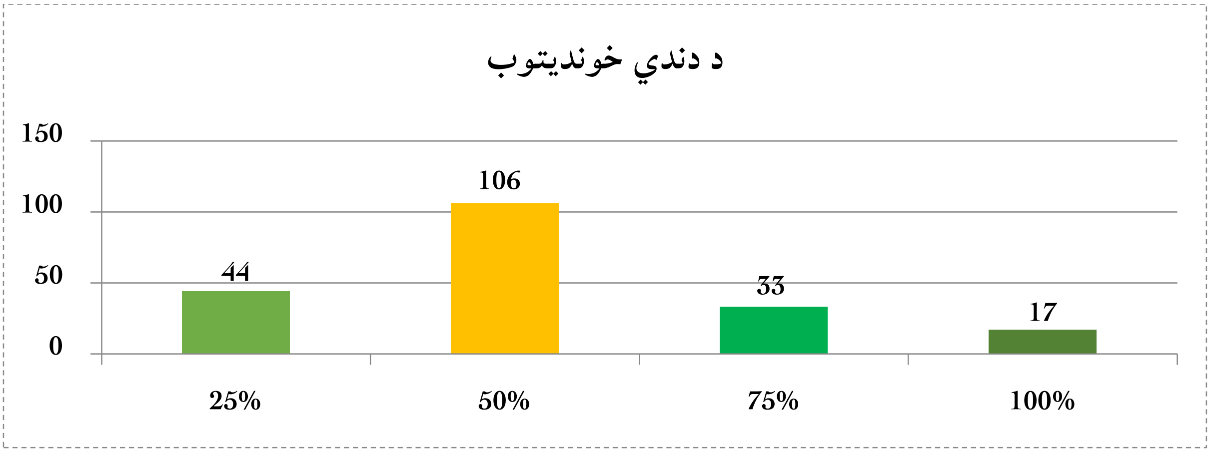
(۱٦) شکل

اوولسمه پوښتنه: د مستقيم آمر له چلند څخه د رضايت په پار سوې ده، چې (88) کسانو (50) سلنه، (25) کسانو (25) سلنه، (52) کسانو (75) سلنه او (35) کسانو (100) سلنه رضايت ښوولی دئ، چې د همدې پوښتنې له جوابونو څخه دا څرګنديږي چې په خصوصي سکتور کې د مسقيم آمرينو له چلند څخه کارمندان ناراضه دي.



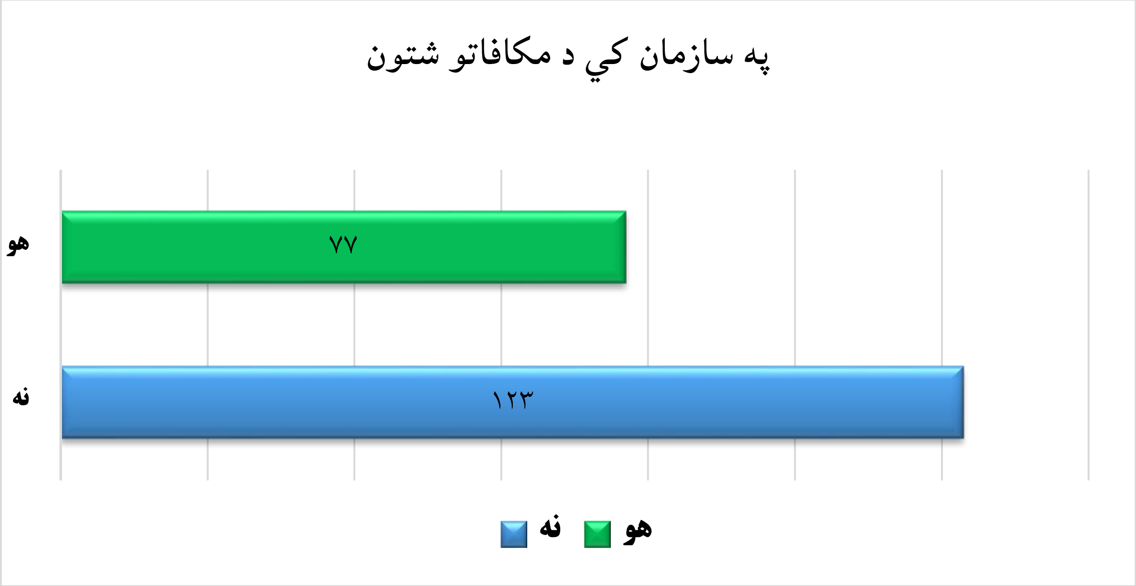
(۱۷) شکل

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



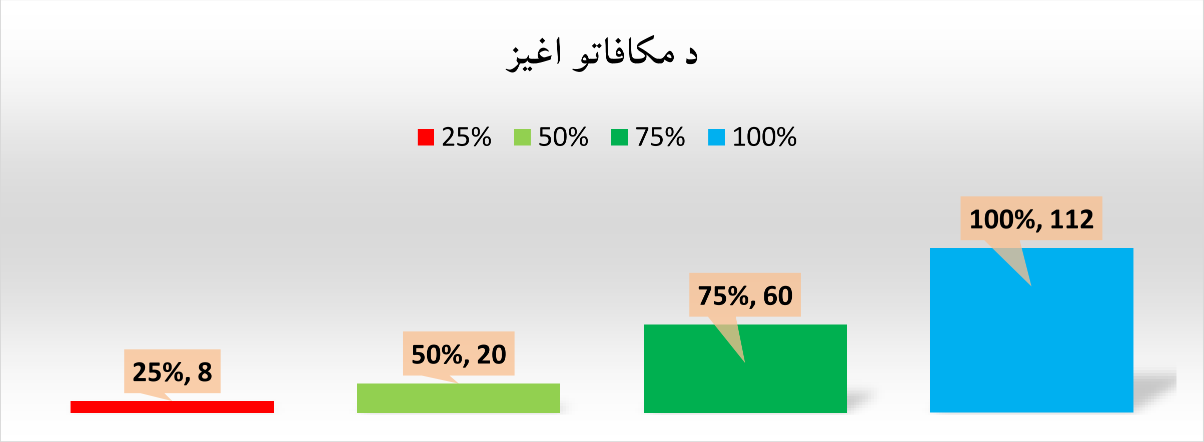
(۱۸) شکل

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



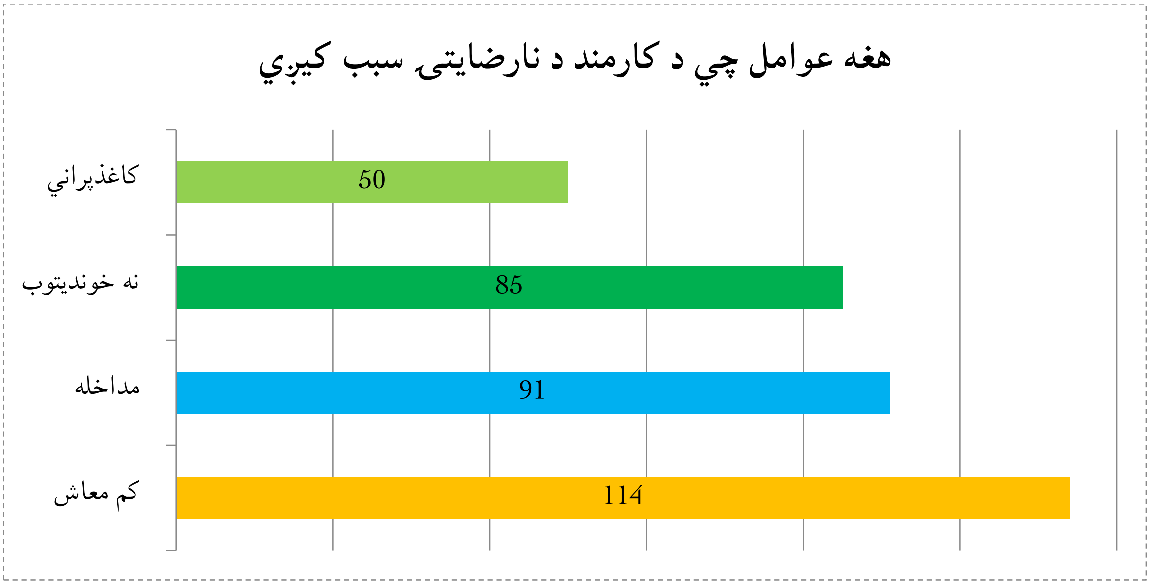
(۱۹) شکل

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



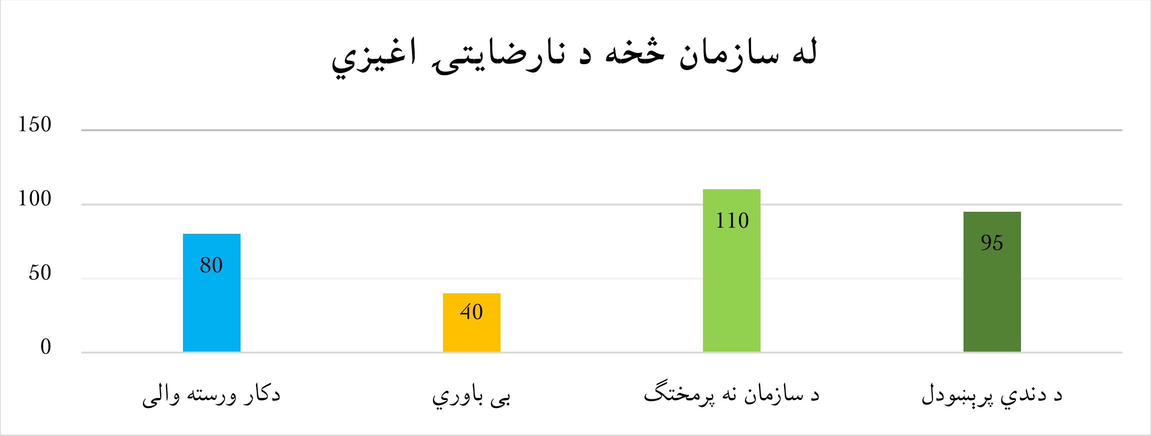
(۲۰) شکل

يوويشتمه پوښتنه: خلاصه پوښتنه ده چي په سازمان کي د هغه عواملو په اړه چي د کارمندانو د نارضايتۍ سبب کيږي، سوې ده. د دې پوښتنې په جواب کي تر ټولو زياتو (114) کسانو کم معاش په سازمان کي د کارمندانو د نارضايتۍ سبب ياد کړی وو. وروسته په کارونو کي د نورو له خوا مداخله، دريم په دنده کي نه خونديتوب او اخيرې ئې د کاغذپراني زياتوالی په سازمان کي د کارمندانو د عدم رضايت له عواملو څخه ياد کړی ول.



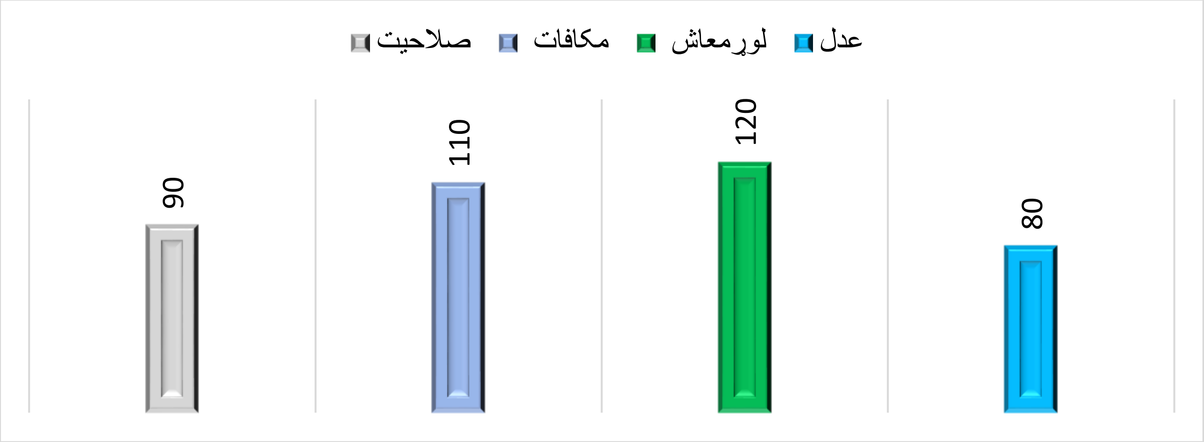
(۲۱) شکل

دوه ويشتمه خلاصه پوښتنه: په سازمان کي د عدم رضايت د اغېزو اړوند ده. د دې پوښتنې په جواب کي ټولي هغه اغېزې چي د کارمند د عدم رضايت پر سبب کيږي، رامنځته کيږي. ښوول سوې چي لاندې په ګراف کي مالوميږي.



(۲۲) شکل

وروستی درویشتمه پوښتنه: د کارمندانو د رضایت د رامنځته کېدو په اړه سوېٍ، چي د دوی په نظر په سازمان کي څه کول په کار دي، چي له سازمان څخه د کارمندانو رضایت رامنځته سي؟ چي په لاندي چارټ کي ئې جوابونه لیدلای سئ. په هغو عواملو کي چي د کارمندانو د رضایت سبب کیږي، ډیرو (120) کسانو لوړ معاش (110) کسانو مکافات (90) کسانو صلاحیت او (80) کسانو په سازمان کي د عدل یادونه کړې وه.



(۲۳) شکل

پایله

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

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

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

مأخذونه

رابنس، ستيفن،(1386). تيوری سازمان.ترجمه سيد مهدی الوانی، حسن دانايی فرد، تهران: انتشارات صفار-اشراقی

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

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

بزنجاني، ډاکټر برزو فرهيد او ډاکټر موسی مهدوی او مصيب عباسی(1390) (عوامل مؤثر بر رضايت يا عدم رضايت شغلی کارکنان فاوای نزسا): انتشارات

زکی، محمدعلی، (1387) بررسی تحقيقات رضايت شغلی درايران، نشر در فصلنامه پژوهش مديريت منابع انسانی جامع حسين، سال اول، شماره (1).

سپاسی، داکتر ناصر مير، (1378ش.)، تناسب نوع شخصيت و نوع شغل، چاپ اول، ايران، تهران.

http//:www.zoomit.ir

http://ravanshenasionline.persianblog.ir

Factors of Employee Dissatisfaction in Kandahar Private Education Sector

By Anwari, Salami and Aryan

Lecturers

Abstract

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

Keywords: Private sector, job, employee, Job satisfaction