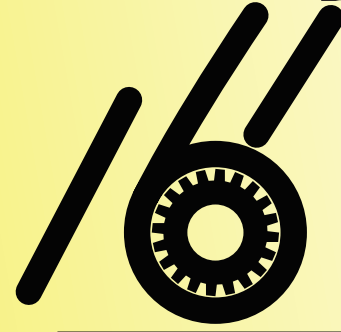


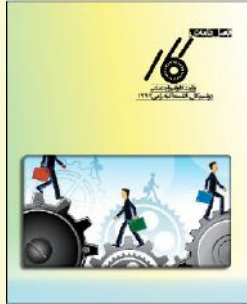
فصل نامہ



وزارت کار و امور اجتماعے

دولسم کال، اتلسمہ گنہ، ژمی ۱۳۹۷





سرمایه پر جمع



فهرست مطالب

صاحب امتیاز: وزارت کار و امور اجتماعی

ریاست اطلاعات و ارتباط عامه
آمریت اطلاعات و نشرات

مدیر مسوول
احمد جاوید جویا

طرح و برگ آرابی
محمد ماهر آریا

پښتو مصحح
احمدزی هیواد دوست

ویراستار فارسی
مینہ کشکی

عکاس
حمید الله اعتبار

شماره تماس
۰۷۹۱۲۷۷۰۱۶

نشانی برقی
jawed_joya@yamail.com

وبسایت
WWW.MOLSA.GOV.AF

نشانی دفتر
وزارت کار و امور اجتماعی
رو به روی مارکیت مکروریان اول
کابل - افغانستان

- سخن نخست.....
- ۲..... چیستی کار و گونه‌های آن.....
- ۴..... گفت‌وگو با سید حمید الله سادات؛ رییس دفتر مقام وزارت.....
- ۷..... د کار ایجاد؛ د مدیریت عالمانو له انده.....
- ۱۰..... وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۹۷ چه کرد؟.....
- ۱۲..... استراتیژی کار اطفال.....
- ۱۳..... گفت‌وگو با دکتر حمیرا قادری؛.....
- ۱۷..... نخستین نشست شورای عالی کار.....
- ۱۹..... حق رهبری زنان.....
- ۲۳..... پیوند لگونه.....
- ۲۶..... روان شناسی کار.....
- ۲۹..... په انساني پرمختگ کې د ښخې رول.....
- ۳۱..... چگونه در پیام‌های نوشتاری.....
- ۳۳..... زموږ انتقادي فکرونه.....
- ۳۵..... توانمندسازی اقتصادی زنان.....
- ۳۷..... ځکه چې نارینه يم.....
- ۳۹..... اخلاق کار.....
- ۴۱..... په ملي کچه د خلکو برخلیک.....
- ۴۳..... اختلال شخصیتی.....
- ۴۵..... مهارت‌های مطالعه.....
- ۴۷..... سلوکی سرغړونې اود مخنیوي.....
- ۴۸..... کرد بیدل گوهر ما از دل گرداب گل.....

کار و آدمی

بی‌گمان «کار» از محوری‌ترین مسایلی است که همواره آدمی را در گرو خویش داشته‌است؛ از گذشته‌های دور تا روزگار ما، کار جزو بنیادی‌ترین موضوعاتی شمرده می‌شود که هستی انسان‌ها با آن گره خورده‌است که به روایت ادیان الهی، هدف از آفرینش آدمی نیز آبادانی زمین گفته شده‌است.

کار، دغدغه همیشه‌گی آدمیان محسوب می‌شود؛ به ویژه، جهان مدرن که با تحولات روز افزون و شگرف؛ مشاغل، سریع‌تر از زمان ایجادشان از میان می‌روند و تضمین شغلی به هیچ وجه وجود ندارد. در این میان، انسان‌ها از تهدید فناوری مدرن نیز بیم دارند و نگران اند که این فناوری جدید هم‌چنان زندگی شغلی‌شان را تهدید می‌کند. مهم این است که انسان در جهان مدرن بیش‌تر از هر زمان دیگر برای کار بیش‌تر و بهتر تقوی می‌کند. و ملت‌هایی که راه تنبلی و کسالت را در پیش گرفته‌اند، چه به صورت جزئی و چه به صورت کلی، راه به جایی نبرده‌اند.

با این وصف؛ همه نا به‌سامانی‌های کنونی، برآیند درماندگی و عدم توسعه تلقی می‌گردد و همان‌گونه که گفته‌ام «رشد و توسعه جهان هستی» با هستی و هستندگی «کار» معنادار می‌گردد.

بنابر این؛ دستیابی به توسعه، نیازمند برنامه‌ریزی در هر یک از سطوح اقتصادی، سیاسی اجتماعی، فرهنگی و انسانی است که «کار و اشتغال» به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم توسعه پایدار، در محراق توجه دولت‌ها قرار دارد. با توجه به این رویکرد، کار از عناصر کلیدی و اساسی توسعه پایدار به‌شمار می‌رود. در واقع؛ کار به عنوان زیربنایی‌ترین اصل در جامعه، شرط اساسی و تردید ناپذیر توسعه همه جانبه کشورها است، (کار و توسعه، باهم پیوند ناگسستنی دارند)

کار؛ بستر ساز توسعه است به روایت دیگر؛ توسعه، لازمه تحول اساسی در جامعه شمرده می‌شود. بنابر این، امروزه «کار و توسعه» گفتمان معقول، مسیر درست و ارزشمندی است که برآیند آن به گونه ریشه‌ای منتهی به توسعه پایدار می‌گردد.

در یک سخن؛ کار، بنیادی‌ترین رویکرد و معقول‌ترین روش برای رسیدن به یک جامعه مرفه و مترقی بوده و دولت‌هایی که چشم به آینده روشن و درخشان سرزمین‌شان دوخته باشند، برای گام نهادن به مسیر توسعه، به کارآفرینی و لازمه‌های این رویکرد انسانی، رسیدگی می‌نمایند. هم‌چنان تجربه‌هایی نیک و ناگوار انسان‌ها در ادوار گوناگون هستی، نشان می‌دهد که «کار» یگانه نردبان رسیدن به زندگی نیکو و به همین ترتیب «عکس» آن بوده‌است.



بسیاری از دانشمندان به این باور اند که هر فعالیت فکری یا بدنی که به منظور کسب درآمد (نقدی یا غیر نقدی) صورت گیرد و هدف آن، تولید کالا و یا ارائه دیگر خدمات باشد، کار شمرده می‌شود. یکی از معیارهای مهم برای پیشرفت و سعادت جوامع؛ توجه به شکل، نوع و کیفیت کار و فعالیت است.

در برخی از جوامع، میان اشکال کار جسمانی و فکری، تمایزاتی وجود داشته‌است که کارهای جسمی و فیزیکی، بی ارزش تلقی گردیده و معمولاً به اقل‌ترین جایگاه پایین جامعه واگذار می‌گردد؛ اما در ادیان الهی، در مجموع به کار و فعالیت و به ویژه کارهای فیزیکی و جسمانی نیز ارزش فراوانی داده شده و کار در زمره عبادات و حسنات شمرده شده‌است.

نیازهای گونه‌گون انسان از یک سو و ناتوانی وی در برآوردن همه نیازمندی‌ها از سوی دیگر، سبب همکاری انسان‌ها با هم‌دیگر می‌گردد؛ هم‌چنان عوامل مختلفی، مانند: استعدادهای گوناگون انسان‌ها، سازمان‌دهی (تقسیم کار) را ایجاب می‌نماید که تقسیم کار، به ایجاد ساختارهای اجتماعی انجامیده و با این رویکرد نیازهای انسان بر طرف و جامعه انسانی از نابودی رهایی می‌یابد. باید یاد آورد که با ایجاد تنوع و نوآوری در محیط کار، می‌توان از ملالت و خستگی جلوگیری کرد و هم‌چنان سازمان‌دهی (تقسیم کار) جایگاه مؤثری در استمرار، بقا و تعادل جامعه دارد.

انواع کار

کار به صورت عموم، به پنج بخش دسته‌بندی گردیده‌است که عبارت اند از:

همه می‌دانیم که پیشرفت و توسعه جوامع انسانی؛ برآیند کار بوده مردم هر جامعه برای پیش‌برد زندگی و رسیدن به رفاه و آسایش، به این رویکرد انسانی نیازمند اند و بخش بزرگی از زمان زیست‌شان را در کار، تلاش و پیکار سپری می‌نمایند.

بسیاری از پژوهش‌گران، دانشمندان و اندیشمندان را باور بر این‌است که انسان به مثابه نخستین موجود اجتماعی، بخش بزرگی از نیازها و نیازمندی‌های خود را از طریق کار فردی، گروهی و اجتماعی تأمین می‌نماید.

برهمگان یک نیاز اساسی است که با توجه با نکات بارز بالایی؛ پیش از آن که دیر شود، نیروی جسمی و فکری شان را به کار انداخته و با تعاون و همکاری، جامعه را به سوی رفاه، آسایش و توسعه سوق دهند.

در این نوشتار؛ به گونه فشرده به شناخت (تعریف کار) پرداخته می‌شود (کار را از دید واژگانی و اصطلاحی آن به کنکاش می‌گیریم)، انواع کار (کارهای شایسته، کارهای ناشایسته، کار آزادانه یا اختیاری، کار غیر آزادانه یا اجباری و کارهای شاقه) را به بررسی گرفته و پیرامون نظارت برانجام کارها که یک رویکرد اساسی در روند انجام کار می‌باشد، نیز نکات فشرده‌ای داریم که به شما پیشکش می‌گردد.

شناخت، چیسپی (تعریف) کار

کار از دید واژگانی (لغوی) به معنای فعل، عمل و کردار است و در اصطلاح «کار» فعالیتی است که به تولید کالا یا خدمات دیگر انجامیده و از آن دستمزد به دست‌آید.

۱. کارهای شایسته

کاری در جامعه شایسته است که انجام دادن آن، آسیب و انحراف فردی و اجتماعی را به همراه نداشته باشد و یا به بیان دیگر: کار شایسته، کاری است که نه تنها به فساد و انحراف در جامعه سبب نشود؛ بلکه انسان را از خطا و اشتباه در امن نگه داشته، زمینه‌ای برای انجام صالحات و نیکی‌ها در فرد و جامعه بوده و هدف انجام دهنده؛ خیر، رستگاری و آبادانی جامعه باشد.

مهم‌ترین و بارزترین ویژگی کار شایسته آن است که مناسب و حلال باشد. دین مقدس اسلام کارهایی را برای فرد و جامعه سودمند دانسته که کامگاری دنیوی و اخروی در آن نهفته باشد. در قرآن کریم؛ آیات بی‌شماری در پیوند به کار و فعالیت وجود دارد و یکی از اهداف مهم اسلام، انجام کار و اعمال شایسته در جامعه است؛ زیرا خداوند (ج) از کسانی که ایمان آورده و کارهای شایسته را انجام می‌دهند، به نیکویی یاد نموده است.

۲. کارهای ناشایسته

کارهای ناشایسته و ناپسند، دارای ویژگی‌های زیر می‌باشد:

- یکی از ویژگی‌های بارز و اساسی کارهای ناپسند و ناشایسته آن است که انجام آن برای انسان شرمندگی را به بار بیاورد.
- به تعبیر دیگر: کاری ناشایسته است که هنگامی اگر از انجام دهنده آن پرسان شود، نه تنها فخر و مباهات نکند، بلکه احساس شرم و انکار نماید.
- از شناسه‌های دیگر کارهای ناشایسته این است که برای فرد و جامعه، زیان‌بار و زیان‌آور بوده، پیامدهای ناگوار در پی داشته باشد و هرگاه این گونه کارها گسترش یابند، به تدریج نظام اجتماعی را از حیات متعادل آن منحرف ساخته و به بیراهه می‌کشاند.

۳. کار آزادانه (اختیاری)

از آن جایی که ناگزیر ساختن افراد برای انجام کارها، یک امری ناشایسته و ناپسند می‌باشد؛ پس بدون تردید می‌توان گفت: کار آزادانه، آن است که افراد با میل، رغبت و علاقه خویش آن را انجام دهند.

کار آزادانه (اختیاری) دارای ویژگی‌های زیر می‌باشد:

- نخست: این که کار آزادانه به کاری گفته می‌شود که بر استعدادها و توانایی‌های انسان مبتنی باشد؛
- دوم: فرد به آن علاقه‌مند باشد؛
- سوم: به شخصیت انسان خدشه وارد نکند؛
- چهارم: سبب شگوفایی جامعه شود؛
- پنجم: بهره‌گیری دل‌خواه از آن به دست آید؛
- ششم: آرامش خاطر در آن نهفته باشد.

۴. کار غیر آزادانه (اجباری)

کار؛ باید بر اساس آزادی، میل و رغبت انسان باشد؛ نه اجباری. نباید حتی در کار سودمندی، مردم را به جبر و اکراه واداشت؛ زیرا فعالیت‌ها و کارهای اجباری، پیامدهای ناگوار زیر را به همراه دارند:

- نخست: کارهای اجباری، یک نوع توهین به آزادی انسانی است؛
- دوم: فعالیت‌های تحمیلی، توهین و اهانت به «کار» و «عمل» می‌باشد؛
- سوم: ارزش انسانی افراد را کاهش می‌دهد؛
- چهارم: این که کارهای غیر آزادانه، از شگوفایی استعدادها و توانایی‌های انسان جلوگیری می‌کند و زمینه رشد، نوآوری ابداع و ابتکار افراد را کاهش می‌دهد.

۵. کارهای شاقه

برخی از دانشمندان علوم اجتماعی به این باور اند که هر عمل و یا کاری که برای انسان طاقت فرسا بوده؛ اما انسان آن را به گونه اختیاری، جبراً و یا بر اساس نا‌ملایمات روزگار، انجام دهد کار شاقه پنداشته می‌شود.

نظارت بر انجام کارها

یکی از رویکردهای سازنده و ارزنده، نظارت بر کارها و فعالیت‌ها است که اگر نظارت بر کار به نحو مطلوب و شایسته آن صورت گیرد، کاهش آسیب‌ها و افزایش کارایی‌های کارکنان، مدیران و در نهایت رشد و رونق اقتصادی، اجتماعی و سازمانی را در پی دارد.

نظارت در کارها، نهایت مهم پنداشته می‌شود و باید همواره از سوی مسوولان مربوطه، نظارت و رهنمایی‌های لازم صورت گیرد. همان‌گونه که گفته‌امدیم؛ وجود نیازها و نیازمندی‌های گونه‌گون در زندگی افراد یک جامعه، ایجاب می‌کند که طبقات و اقشار گونه‌گونی وجود داشته باشد تا بر اساس همکاری و تعاون، نیازها برطرف شوند که این تعاون و همکاری، به تمدن، ترقی و پیشرفت می‌انجامد.

در فرجام؛ قابل یاد دهانی می‌دانم که «کار» در شناسایی فرد شاخص مهمی برای تبیین شخصیت اوست؛ چنانچه هنگامی اگر نام کسی گرفته شود که با وی شناختی نداریم، بی‌درنگ می‌پرسیم که او چه کاره است؟

هم‌چنان بررسی‌های علمی نشان می‌دهد که میان شغل فرد و پایگاه اجتماعی او، همبستگی بالایی وجود دارد و می‌توان گفت که شخصیت فرد، مرهون کار و عمل اوست.

«کار» نه تنها ابزاری برای پیش‌برد زندگی انسان است؛ بلکه شیوه‌ای است که زندگی افراد را رنگ و رونق بخشیده و جامعه را به سوی ترقی، توسعه، پیشرفت و مدنیت سوق می‌دهد.

نابرده رنج، گنج میسر نمی‌شود

مزد آن گرفت جان برادر که کار کرد





گفت و گو با سید حمید الله سادات؛ رییس دفتر مقام وزارت و مسوول دبیرخانه شورای عالی کار

تبدیل شده است. در چنین شرایط، وزارت کار و امور اجتماعی؛ کنفرانس ملی کار را با شعار «بسیج ملی برای ایجاد کار و بار». برگزار نمود که در این کنفرانس و در جلسات متعدد آمادگی برگزاری کنفرانس ملی کار، چندین بار جلالت مآب محترم محمد اشرف غنی رییس جمهور و فضیلت مآب داکتر عبدالله عبدالله رییس اجرائیه، این جلسات را شخصاً رهبری نموده و پشتیبانی قاطع حکومت وحدت ملی را برای حل معضل بی کاری ابراز داشتند. در این کنفرانس، نهادهای مختلف دولتی و غیردولتی رسماً به وزارت کار و امور اجتماعی تعهد سپردند که تا پایان ۱۳۹۷ بیش از هفت صد هزار / ۷۰۰.۰۰۰ شغل و تا پنج

جناب رییس صاحب! لطف نموده بگویید که وزارت کار و امور اجتماعی؛ در بخش اشتغال زایی، زمینه سازی فرصت ها برای اشخاص مستعد به کار و کاهش نرخ بی کاری در کشور تا اکنون چه اقداماتی را انجام داده است؟

بی گمان؛ امروزه بی کاری به عنوان یک آفت کلان اجتماعی، گریبان گیر ملت ها و دولت ها بوده و کشور عزیز ما افغانستان نیز از این امر مستثنا نمی باشد. شکی نیست که چند دهه جنگ خانمان سوز، همه زیرساخت ها و زیر بناها را از بین برده و امروزه به سان دیگر حوزه ها و زمینه ها، «کار و کاریابی» نیز به یک معضل کلان ملی

هم‌چنان؛ مقرره‌های این وزارت بازنگری شد و تغییرات بنیادی - ساختاری را به هدف تمرکز روی اهداف اساسی وزارت بود که مبنای حقوقی آن قانون اساسی، قانون کار و مقرره‌های وزارت می‌باشد تا تمامی ساختارهای مرکزی و ولایتی را مطابق به آن عیار نمایند. از آن جمله، جداسازی بخش امور رسیدگی به بازماندگان محترم شهدا و معلولین عزیز می‌باشد تا با این تغییرات، وزارت کار و امور اجتماعی بتواند بیش‌تر روی قوانین، پالیسی‌ها و استراتژی‌ها در بخش کار و مصئونیت اجتماعی که دو بخش خیلی مهم بزرگ و گسترده می‌باشند رسیدگی بیش‌تر نمایند. مواردی را که یاد دهانی نمودم، گام بلندی در عرصه اصلاحات می‌باشد.

سادات صاحب! در بخش امور اجتماعی؛ چه اقداماتی به‌خاطر بهبود روند کاری صورت گرفته‌است؟

در این بخش؛ وزارت کار و امور اجتماعی طرح کنفرانس مصئونیت اجتماعی را نهایی کرده‌است که به زودترین فرصت، کنفرانس ملی مصئونیت اجتماعی برگزار خواهد شد.

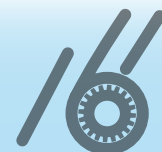
روی هم رفته؛ وزارت کار و امور اجتماعی در پیوند به اطفال، ده تفاهم‌نامه را با نهادهای ملی و بین‌المللی به ارزش ۱،۵ میلیون دالر به امضا رسانید که در نتیجه این تفاهم‌نامه‌ها، دو پرورشگاه، دو کودکستان و یک مرکز آموزشی برای اطفال دارای تأخیر ذهنی ساخته خواهد شد. به‌همین ترتیب، ساخت و ساز ۱۳ باب پرورشگاه جدید از قطعات پیش‌ساخت، با وزارت شهرسازی به امضا رسید که به زودی به بهره‌برداری سپرده خواهد شد. به‌همین گونه، در بخش رسیدگی به اقشار آسیب‌پذیر و رفع کار شاقه اطفال برنامه‌های مؤثری روی دست گرفته شده‌است که به عنوان نمونه، این وزارت برای رسیدگی بهتر و خوب‌تر به اقشار آسیب‌پذیر کشور؛ مانند: خانم‌های بیوه و بی‌سرپرست، اطفال در معرض خطر، کهن‌سالان و معتادان؛ تفاهم‌نامه‌هایی را با نهادهای ملی و بین‌المللی

سال آینده در حدود ۲.۸ میلیون شغل ایجاد می‌کنند. هم‌چنان؛ عدم هم‌آهنگی نیاز بازار کار و عرضه نیروی کار بررسی گردیده، چالش‌ها شناسایی و برای حل آن فعالیت‌های مشخصی تعیین گردید. روی هم رفته، اصلاح کوریکولم‌های درسی در دانشگاه‌ها و انستیتوت‌ها نظر به تقاضای بازار کار و عصر حاضر؛ هم‌چنان رفع مشکلات فرا راه سرمایه‌گزاری سکتور خصوصی و تصویب ۹ مقرره مرتبط به کار و در این کنفرانس متذکره ۳۵ تفاهم‌نامه با نهادهای مختلف جهت ایجاد تعادل میان عرضه و تقاضای سرمایه بشری امضا شد و به تعداد هشت مقرره به نفع سرمایه‌گزاری سکتور خصوصی و ایجاد جای کار از سوی سکتور خصوصی تعدیل گردید.

بنا بر این؛ تمام این فعالیت‌های هدفمند، بخشی از کوشش‌ها در قبال حل معضل بی‌کاری بوده و امیدواریم که این تلاش‌های مداوم و سودمند همکاران ما در دولت جمهوری اسلامی افغانستان بتواند منتج به کاهش بی‌کاری و فقر در کشور عزیز ما گردد.

رییس صاحب! در بخش اصلاحات سازمانی و بهبود روند اجراءات کاری در وزارت کار و امور اجتماعی چه کارهایی صورت گرفته‌است؟

همان‌گونه که شما آگاه هستید، سیستم حکومت‌داری الکترونیکی که از تعهدات نخستین رهبران حکومت وحدت ملی در آغاز شکل‌گیری این حکومت بود؛ وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان یک نهاد مهم حکومتی، این سیستم را در تمام سطوح وزارت عملی نموده که بی‌گمان خود زیربنایی‌ترین گام برای ایجاد یک اداره سالم، شفاف و پاسخ‌گو می‌باشد. از سوی دیگر؛ در سال‌های پسین چگونه‌گی مصرف بودجه انکشافی برای وزارت کار و امور اجتماعی یک چالش بود؛ اما مصرف ۹۱.۴ درصد از بودجه انکشافی در ۱۳۹۷، در تاریخ این وزارت بی‌پیشینه بود که در سال‌های ۱۳۹۶، ۲۰٪ و در سال ۱۳۹۷، ۹۲.۴٪ نیز بوده‌است که ما به این امر خوش‌بختانه مؤفق شدیم.



به ارزش ۱۸ میلیون دالر امریکایی به امضا رسیده است.

جناب رییس صاحب! در بخش پالیسی و تقنین، چه کارهایی صورت گرفته است؟

در بخش پالیسی و تقنین؛ وزارت کار و امور اجتماعی ۱۳ سند تقنینی را که مرتبط به کار و امور اجتماعی است طرح، تعدیل و بازنگری کرده است. هم‌چنان «پالیسی ملی اجتماعی؛ طرح و تصویب گردیده، پالیسی ملی کار طرح و تدوین اصلاح یا ریفرم شده، استراتیژی منع کار اطفال؛ نهایی و استراتیژی ملی مهاجرت کاری» افزون بر آن، پالیسی تقاعد نیز طرح و تصویب شد.

هم‌چنان؛ پلان استراتیژیک وزارت بازمبانی شده است. قانون حمایت‌های اجتماعی، قانون سرپرستی اطفال مقررۀ شورای عالی کار، مقررۀ تفتیش کار، مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار و مقررۀ کارکنان روزمزد که جز از مهم‌ترین اقدامات وزارت در عرصه پالیسی و تقنین بود.

جناب رییس صاحب! در بخش اعزام کارگران به بیرون از کشور، چه کارهایی صورت گرفته است؟

طوری که شما در جریان قرار دارید، در حاشیۀ کنفرانس بین‌المللی کار در سال گذشته در جینوا (پایتخت کشور سویس) تفاهم‌نامه اعزام کارگران به بیرون از افغانستان میان این وزارت و امارات متحدۀ عربی به منظور اعزام نیروی بشری به امضا رسید.

پس از آن، پروژۀ ای زیر نام PLACED با اعزام کارگران به بیرون از کشور و کاریابی در داخل، از سوی این وزارت و بانک جهانی به منصبۀ اجرا قرار گرفته است که در نتیجۀ فعالیت‌های این پروژۀ مهم، به تعداد ۲۰۰۰ تن از افغان‌های کارگر ماهر، در سال جاری به کشور امارات متحدۀ عربی اعزام خواهند شد.

برای ۲۵۰۰ تن از شهروندان افغانستان، در داخل کشور زمینۀ کار فراهم گردیده است.

هم‌چنان تلاش‌ها برای گشایش بازار کار در کشور شاهی عربستان سعودی، قطر و کویت نیز ادامه دارد.

وزارت کار و امور اجتماعی، در بخش‌های فن و حرفه تا اکنون چه کارهایی را انجام داده است؟

نخست از همه آن‌چه مهم است، اصلاح برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفوی بوده که مهم‌تر از آن سنجش عرضه و تقاضای کار می‌باشد که با در نظر داشت موارد فوق ریاست عمومی انکشاف مهارت‌ها و ریاست عمومی قوای بشری در هم‌آهنگی تمام با هم کار می‌نمایند تا برنامه‌های آموزشی فنی و حرفوی در هر ولایت با تفکیک نیازمندی‌های عملی خدمات مؤثر عرضه نمایند.

با در نظر داشت نکات فوق، تمام مراکز آموزشی فن و حرفه کوریکولم و موارد اساسی شان را بروز ساخته و حرفه‌هایی که نیاز آن بیش‌تر بوده و برای مشمولان برنامه آموزش می‌دهند. هم‌چنان در قسمت تصدیق‌دهی و امتیازدهی این وزارت کمیته مؤقت اعتباردهی و تصدیق‌دهی را برای اولین بار به شکل آزمایشی آغاز نموده است.

به عنوان واپسین پرسش؛ ریاست دفتر مقام وزارت به چه پیمانۀ در انجام امور مربوطه مؤفق بوده است؟

ریاست دفتر مقام وزارت، به سان یک پل ارتباطی میان ریاست‌های مرکزی، ولایتی، واحدهای دومی و سایر دوایر دولتی که رابطه کاری مشترک با این وزارت دارند، توانسته است که به صورت جدی در پرتو قوانین و مقررات نافذۀ کشور با بروکراسی و کاغذپرانی به گونه‌ی جدی مبارزه نموده و از این ناهنجاری سازمانی جلوگیری نماید که شخص خودم؛ در درازای هفته، دو بار به گونه‌ی رو به رو با مراجعین این وزارت ملاقات داشته و به مشکلات‌شان به گونه‌ی جدی رسیدگی نموده‌ام.

هم‌چنان شکایات مراجعین ما به گونه‌ی شفاف و همه‌جانبه بررسی می‌شود. احکام، اوامر و دستورات مقامات ذیصلاح تعقیب می‌گردد که این امر، خود سبب شفافیت روند کاری و اجراءات بدون بروکراسی را نشان می‌دهد که ما متعهد به رایۀ خدمت به مردم و کشور خود هستیم.

Mentoring and Incubation

Expert mentoring, linkage to domain specific incubators and funding opportunities

Ideation, Business Planning Workshops

Workshops on innovation, idea generation, business plans and pitching

Entrepreneurship Awareness Campaigns

Mass entrepreneurship Awareness among students in higher education institutions

Entrepreneurship Development Training

Intensive 5 days full time training program on entrepreneurship development

د کار ایجاد د مدیریت عالمانو له امله

احمدزی هیوادوست

له نظره کارپنځونکی هغه څوک دی چې یو له لاندې فعالیتونو څخه سرته ورسوي.

- بازارونو سره راغونډوي او یو بل سره یې تړي.
- په بازارونو کې شته خلاوې ډکوي.
- د وخت په مصرف سره؛ ځان په سازماني او ساختاري تغییراتو کې ورگډوي.

• د یو محصول تولید او بازار موندنې لپاره ټولې لارې هواروي.

کالینزا او مور (۱۹۷۰)، وایي: کارپنځونکی هغه څوک دی چې نشي کولای اجبار قبول کړي او هره لحظه غواړي چې له اجبار څخه تینسته وکړي. سربیره پردې دا دواړه عالمان د نوښتگر کارپنځونکي او اداري کارپنځونکي ترمنځ توپیر په اړه هم خبرې کوي. وایي چې نوښتگر کارپنځونکی هغه دی چې نوی کسب او کار پیل کړي او اداري کارپنځونکی هغه دی چې په یو سازمان کې سلسله مراتب ته په کتو سره شته کړي. لږې ته ادامه ورکوي.

آلبرومارتین په ۱۹۷۱ کال کې د نور عالمانو آثارو په مطالعه سره د کار په ایجاد (کارپنځونه) کې لاندې پایلې سره غوټه کړي:

۱. هغه څوک چې د یوې مؤسسي سرپرستی پرغاړه لري او کاري دستورونه صادروي مسلماً کارایجادونکي یا کارپنځونکی نه دی.
۲. همدارنگه هغه څوک چې د خپلې پانگې ضایع کیدو او له لاسه وتو خطر پرغاړه لري هم کارایجادونکی نه دی بلکې یوازې یو پانگه اچونکی دی لیکن هغه څوک چې خپل نوښت سره د یو ستر سازمان شهرت، حیثیت او وقار په خطر کې اچوي دا سړی بیا د کارایجادونکی

که څه هم په ۱۹۷۰مه لسیزه کې ځینو څیړونکو د کار ایجاد (کار پنځونه) د سازمان په منځ کې تشریح کړه اما د ۱۹۸۰ لسیزې پورې یادې موضوع د څیړونکو ډیره پاملرنه جلب نکړه. مدیریت عالمانو یاده موضوع په سازمانونو کې د یوې پروسې په ډول په کارپنځونې او کارپنځونکې چاپیریال او فضا کې ترڅیړنې لاندې ونیوه چې په ادامه کې به د ځینو مهمو عالمانو نظریات روښانه کړل شي.

د ساویر له نظره (۱۹۵۸) کار پنځونه کولای شو د نوښت او معمولي کارونو په شمول د دندو په پراخه لمنه کې مشاهده کړو چې دا دندې او کارپنځونه نه یوازې په خپلواکه بلکې په ټولو هغو سازمانونو کې چې پرېکړې په بېباکه ډول نیول کېږي او په بې ثباته حالاتو کې د تخصیص شویو سرچینو ترکیب اغیزمنتیا څرگنده کړي؛ په فردي توگه هم ترلاسه کړو.

هارینسون و مایرز (۱۹۵۹) کارپنځونه په سازمان کې د مدیریت اساس په توگه تشخیص کړه او باور یې درلود چې کارپنځونکی هغه څوک دی چې نشو کولای هغه له سازمان څخه جدا کړو، ځکه چې له سازمان سره کوشیر دی او د هغه دنده داده چې داسې شرایط برابر کړي چې د سازمان نور عناصر وکولای شي چې په سازمان کې خپلې تعین شوي دندې ترسره کولو سره سره خپلې شخصي موخې هم ترلاسه کړي.

لېښتاین (۱۹۶۸) هغه څوک کارپنځونکی دی چې له هغو بې کفایتیو او ناغیږیو څخه چې سازمان او نور کسان ور څخه ځورېږي؛ ډډه وکړي او بریالیتوب ته ورسېږي، یادې نظریې عمده ځانگړتیا په دې کیده چې د واقعیتونو په نړۍ کې بریالیتوب استثنا او ماتې یوه قاعده گڼي. د هغه



ځينې شرايط پوره کوي.

چې ارزښت او گټه منځته راوړي.

استيونسون (۱۹۸۵)، باور درلود چې کارايجادونکي فرصت کتونکي ليدلوری لري او په سرچينو د پانگه اچونې انگيزو تر اغيز لاندې نه راځي برعکس بيا مديران پانگه اچونې او پر سرچينو مديريت ته ډيره ليوالتيا لري. هغوی چې په شرکتونو د کارپنځونې لپاره ډيرې څيړنې کړي باور لري چې شرکتونه کولای شي چې د کارپنځونې مقام په خپل فرهنگ کې پياوړي او يا هم کمزوری کړي. هغه د کارپنځونې اروايي رينبو ته زيات اهميت نه ورکوي او باوري دی چې د کار ايچادول يوه موقتي ښکارنده ده او د هغه په نظر کارپنځونکي سازمانونه يو څو اړيني ځانگړتياوې لري: لکه کارگرانو تشويق، خلاقيت، نرمښت منل او خطر ته هم ليوالتيا ده. ياد عالم له انده کارپنځونه له سرچينو او فرصتونو څخه پوره گټه اخيستنې پروسه او ارزښتنو جوړولو لپاره تشکيلي ټولگه ده. تر هغه چې يو کارپنځونکی ټولو پانگو او سرچينو ته پوره لاسرسۍ نلري د دې لپاره د فرصتونو په لټه کې وي ترڅو د سرچينو ترمنځ خاليگاوي ډکې کړي. يادې هلې ځلې بايد داسې وي چې هم داخلي لحاظ له بازار سره همغږي ولري او هم په بهرني لحاظ ياد بازار سره متناسب وي. ماینر هم د کارايچادونکي او مدير ترمنځ اړيکې ته اشاره کوي او وايي: د کارپنځونې رفتار د يو شرکت او يا سازمان په تأسيس سره پای ته رسېږي او خپله ټوله پاملرنه د خپل شرکت ودې، بلوغ او لوړوالی ته اړوي. نورو برخو ته هم پام اړوي او د پانگې کنټرول؛ حرفوي مديريت ته سپاري. دا مسئله نوره ډيره وده هم تضمينوي، سره له دې چې يادو فعاليتونو ترڅنگ کارپنځونکي کولای شي چې د نويو سازمانونو په جوړولو هم لاس پورې کړي. پر شرکت باندې د کارپنځونکي کنټرول د کاري انگيزې په کچې پورې اړه لري. زياتي ودې لپاره شرکتونه له لوړې کاري انگيزو سره نوې رهبري ته اړتيا لري ځکه چې اکثره کارپنځونکي د شرکت ودې په فکر کې ندي. ثروت جوړونکو ظرفيتونو ته د ټولو سرچينو سوق؛ د کارپنځونې اساسي اصل دی. په همدې توگه کارپنځونه په يو ابهام نه ډک چاپيريال کې د گټې لاسته راوړلو لپاره د سرچينو ځانگړی، نوی او ارزښت لرونکی ترکيب دی. کارپنځونکي هغه کسان دی چې نوښت منځته ته راوړي، سوداگريز فرصتونه پيژني او د سرچينو پنځ او نوښت ترکيب وړاندې کوي ترڅو له غوڅ او قاطعيت چاپيريال له موجوديت پرته گټه لاسته راوړي. کارپنځونکی هغه څوک دی چې په لمړۍ پړاو کې يو فعاليت لپاره د سرچينو راغونډولو مسووليت لري. نوي تاسيس شوي شرکت ودې او ياهم جوړيدو لپاره لازمي سرچيني راټولوي او ډيره پاملرنه يې محصولاتو پراختيا او نويو خدماتو وړاندې کولو ته وي. يعنی هغه څوک چې يو له خطر څخه ډک فعاليت پيلوي او نوښتگرو اوزارو په مرسته هماغه فعاليت ته ښه والي ورکوي. کارپنځونه له خطر څخه ډک ماموريت او نوښتگر ماموريت په مټ د يو نوي شرکت په کار پيلولو او يا هم ودې ورکولو ته وايي. پاملرنه بايد دا وي چې کارپنځونه يوه پايله نه ده بلکې يوه پروسه ده؛ کارپنځونه

۳. د هنري او ادبي معنی له اړخه يو خلاق يا پنځوونکي شخص هم د کارايچادونکي نه دی، د کارايچادونکي د خپل پنځونکي يا خلاق فکر له لارې لاس په اقدام نه پوری کوي بلکې د فکري ارزښتونو په پيژندگلوې او استفادې سره نوي نوي څيزونه منځته راوړي.

په کارپنځونه کې د پانگې مخاطره يوازې مالي زيان نده بلکې شخصي او شغلي فرصتونو له لاسه وتلو خطر هم له ځانه سره لري او همدارنگه د کورنيو اړيکې او فکري سلامت په خطر کې اچوي. آلبرت شاپيرو ۱۹۷۵.

په شخصي او ډله ايز ډول پنځ او نوښت

د ټولنيز او اقتصادي کارونو تنظيم او اهتمام لپاره تغيير او په عملي پړاونو کې د سرچينو په سمه توگه ځای پرځای کولو او لگولو ته نوښت وايي. اجرائي مديريت بايد د هغو کسانو په لاس کې وي چې نوښت څخه هرکلی کوي، ماتي خطر په نظر کې نيسي او د يو سازمان په برياليتوب او ناکامۍ کې ځان شريک ويولي.

بريالي کارايچادونکي بايد لاندې درې اساسي دندې ولري:

- کارايچادونکي بايد نوښتگر وي؛ د تکنالوژۍ او تقاضا په ډگر ټول بدلونونه بايد د سوداگريزو فرصتونه په پيژندگلوې کې په کار واچوي.
- له خطر څخه ډکو حالاتو سره سره کارايچادونکي بايد پانگه اچونې ته مناسب فرصتونه برابر کړي.
- او د يو شرکت له بنسټ ايښودو څخه د متمرې او موثرې گټې اخيستنې لپاره مناسب او منظم مديريت او کنټرول ولري. کی يرولف (۱۹۷۹)، اما دا کارايچادونکي بايد کومې له خطر ډکه پايلې په نظر کې ولري؟ د کارايچادونې ټوليز خطرات، د ماتي اټکل او د همدې ماتي ښکاره پايلو ته بايد تل ځان چمتو کړي. کارپنځونه يوه پروسه ده چې يو شخص نشي کولای په انفرادي ډول هغه ترسره کړي بلکې بايد ياده پروسه له فرصتونو او تقاضاو سره مله وي. کارپنځونه هغه پروسه ده چې کار ايچادونکي له خپلواکه لوبو او کوچنيو رقيبانو د سيالۍ ډگر ته بيايي او کارپنځونکی بيا هغه شخص ده چې پورتنۍ سيال شرکتونه د سالمې سيالۍ ډگر ته راوبولي او ياده سيالۍ وگټي. کار ايچادونکي د بازار، به بازار کې د پوره نه کيدونکو اړتياوو، تکنالوژۍ ليرد، نويو ايديو ايجاد او د هغوی اجراو په لټه کې وي؛ هغه؛ پانگې اچونې تشويق او نوې دندې او مشاغل منځته راوړي. که په لنډ ډول کارپنځونه تعريف کړو: هر هغه څوک چې د بازار فرصتونه وپيژني او هغوی ته پانگه ځانگړې کړي او پر همدې فرصتونو پانگه اچونه وکړي؛ کارپنځونکی دی. کارپنځونه يو علمي مفهوم دی چې ماهيتاً تاريخي رينبې يې په نئوکلاسيکو کوچنيو نظريو کې يې ليدلي شو. کارپنځونکی خپلې پانگې له سرچينو سره يوځای په کار اچوي؛ يادې موضوع ته ته پام سره خپله پانگه يو ډول په خطر کې اچوي، په ځانگړې ډول هغه خطرونه

داسی یو شی نه ده چې څوک یې جوړ کړي بلکې یو فعالیت دی چې یو کس هغه سرته رسوي. د فرصتونو تحلیل، یو له خطر څخه ډکې پانګه اچونې پیل او وده، مالي تامین او په اټکلیز ډول بریالیتوب او ګټه یې حاصل کیدلای شي. کارپنځونکي هغه څوک دی چې یو فرصت په لاس ورشي د هماغه فرصت د تعقیب لپاره یو سازمان په لاره اچوي او کارپنځونې پروسه کې ټولې دندې، فعالیتونه او هغه عملیات چې د فرصت په پیژندلګوی کې مرسته کوي او د سازمان د جوړیدو موخه بیانوي؛ په هغه کې شاملیږي. کارپنځونکي نوښتګر، متمرکز فکر لرونکي او د ګټې په لټه کې مشغول کسان دي؛ ډیر لږ د کتاب په مطابقت کار کوي ځکه په اقتصادي نظام کې نوښتګر شرکتونه؛ ډیره ژر وده او ګټه کوي. کارپنځونکي نوښتګر او په خپل نفس باندې متکي خلک دي او ثروت یوازې د مجریانو لخوا په هغه ځای کې ایجادیږي چې نور هیڅوک یې انتظار نلري. دا تولیدونکي یوازې او یوازې پر خپل ځان متکي دي او قطعاً ډیر دا ډول تولیدونکي په خپلو پلانونو او پروګرامونو کې ماتې خوري؛ کله چې دا ډول ارزښت پنځونکي ماتې خوري حداقل ویاړي ځکه چې دا ډول ماتې له غروره او شکوه څخه ډکه ماتې ده؛ هغوی په ټولنه کې ځانګړې ځای لري ځکه د هغو کسانو په شان نه دي چې خپل کاري کړنې ته له پاملرنې پرته حقوق ترلاسه کوي. دا ارزښت پنځونکي هماغه کارپنځونکي دي.

مک میلان باور لري چې کارپنځونه هماغه د لویو شرکتونو ایجاد ته وایي. تراپ مان او مورننگ ستار په خپل کتاب ۱۹۹۰ لسیزه کې کارپنځونکي نظامونه کې لیکي: چې کارپنځونه د متفکر او مجري افکارو ترکیب ته وایي او کارپنځونکي هغه څوک دی چې د یو محصول، خدمت، کړنلارې او نوي سیاست او یا هم پخوانۍ ستونزې ته د نوې لارې وړاندې کولو فرصت ولري. کارپنځونکي هغه کس ده چې په نظام کې د خپلې طرحې، تفکر، محصول او خدمت اغیز په خپله وګوري. ناغوخ تفکر او د ابهاماتو تحمل سربیره د یو شرکت په بنسټ ایښودنه او بریالیتوب کې لاندې ځانګړتیاوې لکه: خلاقیت، تطبیق منل، فني پوهه، لیدلوری او د رهبرۍ توان، مدیریتي او سازمانی مهارتونه، چټکې پریکړه نیولو مهارت او ذهني پریکړه نیول او همدارنځ فرهنگي او تعلیمي مخینه هم د یو کارپنځونکي په بریالیتوب کې اړین مخ شرطونه دي. کارپنځونه له هیڅ څخه د یو ارزښتمند لرلید ایجاد دی. کارپنځونه یوه پروسه، فرصتونو ایجاد او بیله شته سرچینو څخه د هغوی تعقیبول دي. دا پروسه په خلاقیت او په خلکو، سازمانونو، ډلو او ټولنو کې د ارزښتونو او ګټو ویش دی. کارپنځونه په یوه شپه کې ډیرو پیسو لاسته راوړلو ته نه وایي بلکې کارپنځونه له تعهد، همدلی او انګیزې څخه ډک لیدلوری ته اړتیا لري ترڅو دا لیدلوری نورو ذینفع ډلو لکه: مصرف کونکو، عرضه کونکو، کارکونکو او بانکونو ته هم ګټه ورسوي. البته حسابو شویو شخصي او مالي مخاطرو ته پاملرنه هم لازمه ده. د کار ایجادونه له مکملو استعدادونو او له مهارتونو څخه ډکو کسانو څخه د یو ټیم تشکیل دی. او

په داسې شرایطو کې د فرصتونو لټون دی چې نور خلک د ګډوډۍ، الې ګولې، تضاد، تناقض او ابهام ته پاملرنه کوي. کارپنځونکي خپلو فرصتونو تعقیب لپاره د سرچینو په لټولو او کنټرول لاسته راوړلو په هڅه کې وي. کارپنځونکي د دې په لټه کې وي چې شته سرچینو ته په کتو سره فرصتونه تعقیب او وپېژني ترڅو خپل ارزښت پنځونه نوره هم زیاته کړي. کارپنځونکي خپلې لږې پانګې سره کوچني او نوي اقتصادي فعالیتونه پیلوي. په کلي ډول سره ټول تعریفونه را غونډه کړو؛ ویلی شو چې کارپنځونه:

- په واقعیت کې کارپنځونکي ارزښتونو ته تغیر ورکوي او د هغوی ماهیت له تحول سره مخامخ کوي.
 - کارپنځونکي یوه مشترکه ځانګړتیا لري هغه دا چې هغوی په ځان خطر مني.
 - کارپنځونکي خپل کاروبار او فعالیت پیل لپاره پانګې ته اړتیا لري؛ لیکن هیڅکله کارپنځونکو ته پانګه اچونکي نشو ویلی؛ هغوی په ځان خطر مني؛ هغه مخاطره چې په هر اقتصادي فعالیت کې هغې ته اړتیا لیدل کیږي.
 - هغه خلک چې په صحیحه توګه پریکړه کوي؛ کولای شي چې کارپنځونکي ووسي او یا هم د کارپنځونکو په شان رویه وکړي.
 - کارپنځونکي تغیر ته په سالم اند ګوري؛ هغوی د تل لپاره د تغیر په لټه کې دي او همدا ډول تغیر ته ځواب ورکوي او فرصتونو پیژني.
 - کارپنځونکي له مدیریتي فن، استندرد محصول، طرح شویو پروسو او اېزارو څخه ګټه اخلي او کار په تعلیمي بنسټ او د کار تحلیل په لاره اچوي.
 - کارپنځونه د افرادو په شخصیت کې یو ځانګړې صفت نه ده بلکې یوه رویه ده.
 - کارپنځونې اساس او بنسټ پر اقتصاد او ټولنې ولاړ دی.
- په پایله کې ویلی شو چې کارپنځونکي هغه کسان دي چې پر ځان خطر منلو ته لېوالتیا لري او خپل تولیدي او اعتباري اېزار پیژني ترڅو خپلو موخو لکه ګټه، قدرت او ټولنیز احترام ته ورسېږي یا هم هغوی لاسته راوړي. سازمانی کارپنځونکي په خپل سازمان کې د نوښت مسوولیت پرغاړه لري؛ سازمانی کارپنځونکي کولای شي چې یو خلاق او نوښتګر کس وي اما کارپنځونکي هغه آرمانګرا کس هم دی چې خپل فکرونه په واقعي ګټې تبدلوي؛ کارپنځونکي له نورو سترو شرکتونو سره د سیالی لپاره لمری او کلیدي مقام ده او په خپل شرکت کنټرول او مدیریت لپاره د سیوان په بڼه کار کوي ترڅو د همدې سیوان لاندې د کارپنځونې څو نورې برخې په آزاد قالب یو بل سره په تعامل کې اچوي. کارپنځونکي فعالیتونه په دوه ډوله دي: یو یې نوښتګریز (ابداعي) او بل یې تقلیدي دی. نوښتګر کارپنځونکي محصولات، تولیدي فنون او نوي کار شوی اړانګه کوي. تقلیدي کارپنځونکي د نوښتګرو کارپنځونکو ورته لارې چارې تکراروي.





مقدمه

بی‌گمان که یکی از ویژه‌گی‌های نظام‌های دموکراتیک، پاسخ‌گویی و حساب‌دهی به مردم است. حکومت‌ها در نظام دموکراتیک مکلف و ملزم هستند تا در پایان هر سال از کارکردها، دست‌آوردها، چگونگی مصرف بودجه و عواید خویش به مردم گزارش ارائه کنند و به پرسش‌های شهروندان پاسخ بگویند. از آنجایی که ما امروزه در زیر چتر یک نظام هرچند نوپا؛ اما دموکراتیک نفس می‌کشیم، بنابراین برآن هستیم تا از کارکردها، دست‌آوردها، کامیابی‌ها و ناکامی‌های خویش در پایان سال شهروندان را آگاه سازیم.

از آنجایی که مأموریت اصلی وزارت کار و امور اجتماعی مطابق به پلان و برنامه‌ریزی دولت؛ پالیسی‌سازی در حوزه کار و اجتماع، محافظت و رسیدگی به اقشار آسیب‌پذیر جامعه، تربیت و نگهداشت کودکان در کودکانستان‌ها، فراهم‌آوری زمینه آموزش و رفاه برای کودکان بی‌سرپرست در پرورشگاه‌ها، اجرای حقوق بازنندگان، آموزش فن و حرفه به شهروندان نیازمند، تأمین مسئولیت اجتماعی، و مسایل مربوط به کار و اشتغال است، رهبری وزارت کار و امور اجتماعی در یک سال پسین در راستای دستیابی به این اهداف، برنامه‌های مهمی را طرح و اجرا نموده است که در یک نگاه گذرا و اجمالی به شرح زیر است:

در بخش کار

وزارت کار و امور اجتماعی با درک نیک این مهم که بیکاری به معضل درجه یک مردم افغانستان بدل شده است، بر آن شد تا کنفرانس ملی کار را با شعار « بسیج ملی برای ایجاد کار و بار» در اوایل سال ۱۳۹۷ برگزار کند. در این کنفرانس نهادهای مختلف دولتی و غیر دولتی راسماً به وزارت کار

و امور اجتماعی تعهد سپردند که تا پایان سال ۱۳۹۷ بیش‌تر از ۷۰۰.۰۰۰ شغل و تا پنج سال آینده در حدود ۲.۸ میلیون شغل ایجاد می‌کنند. وزارت کار و امور اجتماعی تعهدات داده شده از سوی نهادهای کارآفرین را گام به گام تعقیب و پی‌گیری می‌کند که تا هم‌اکنون، حدود ۵۰۰.۰۰۰ شغل از سوی نهادهای دولتی ایجاد شده و گزارش مفصل آن در اختیار وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد؛ البته این در حالی است که هنوز سکتور خصوصی گزارش ایجاد جای کار را به وزارت نسپرده و مطمئن با اضافه شدن آمار سکتور خصوصی ما از میزان پیشبینی ایجاد جای کار بیش‌تر و پیش‌تر عبور خواهیم کرد. در ادامه کنفرانس ملی کار، به تعداد ۳۵ تفاهم‌نامه با نهادهای مختلف جهت ایجاد تعادل میان عرضه و تقاضای سرمایه بشری امضا شد و به تعداد هشت مقرر به نفع سرمایه‌گذاری سکتور خصوصی و ایجاد جای کار از سوی سکتور خصوصی تعدیل شد.

وزارت کار و امور اجتماعی در حوزه کار و کاریابی؛ طرح اعزام کارگر به خارج از کشور را نیز روی دست گرفت و در نخستین اقدام با وزارت کار امارات متحده عرب تفاهم‌نامه اعزام کارگر را به امضا رسانید که نخستین گروه ۲۵۰۰ نفری از کارگران در ماه حمل ۱۳۷۸ به آن کشور اعزام خواهند شد. البته در مراحل بعدی این آمار به ده‌ها هزار تن خواهد رسید. همچنین در حوزه اعزام کارگر به خارج از کشور هم‌اکنون با کشور عربستان سعودی و ترکیه نیز گفتگو جریان دارد تا به زودترین فرصت ممکن به تفاهم برسیم و کارگران را به این کشورها نیز اعزام کنیم.

هم‌چنان وزارت کار و امور اجتماعی روند تصدیق‌دهی به کارگران ماهر و صاحب حرفه را آغاز کرده است تا از این طریق تمامی صاحب حرفه‌های

کشور تصدیق‌نامه با اعتبار جهانی را به دست آورد.

سیستم جواز کار اتباع داخلی و خارجی نیز در همین سال، الکترونیک شد و مراحل اداری اخذ جواز به شدت کاهش یافت. امروزه متقاضیان جواز ظرف چند ساعت می‌توانند جواز کار اخذ کنند.

در همین سال، سند برنامه کار شایسته کشوری به منظور ترویج کار شایسته بعد از اخذ موافقت شرکای اجتماعی به امضا رسید و هم‌چنان به منظور دریافت ارقام و معلومات بازار کار، سروی ملی عرضه و تقاضای منابع بشری نیز در تمامی ولایات کشور راه اندازی شد.

برنامه آموزش فن و حرفه در این سال از ۲۰۰۰۰ تن به ۳۶۰۰۰ تن از شهروندان کشور اعم از زنان و مردان در ۳۴ ولایت کشور و برخی از ولسوالی‌ها افزایش و انکشاف داده شد.

در بخش تقنین و پالیسی

وزارت کار و امور اجتماعی در بخش تقنین، ۱۳ سند تقنینی را که مرتبط به کار و امور اجتماعی است، طرح، تعدیل و بازنگری کرده است که قانون حمایت‌های اجتماعی، قانون سرپرستی اطفال، مقررۀ شورای عالی کار مقررۀ تفتیش کار، مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار و مقررۀ کارکنان روز مزد شامل آن می‌باشد که هم‌اکنون نافذ و لازم‌الاجرا می‌باشد. همچنین برای نخستین بار پالیسی ملی اجتماعی طرح و تصویب شد. پالیسی ملی کار طرح و تدوین شد. استراتژی منع کار اطفال نهایی شد. استراتژی ملی مهاجرت کاری برای نخستین بار در کشور تهیه شد. پالیسی تقاعد طرح و تصویب شد. هم‌چنان پلان استراتژیک وزارت بازمبانی شد و مطابق به شرایط زیست‌محیطی و شرایط اقتصادی و اجتماعی تغییر کرد.

در بخش خزینۀ تقاعد

روند بایمتریک بازنشستگان که جهت جلوگیری از فساد در اجرای حقوق تقاعد، جلوگیری از ثبت بازنشستگان خیالی و شفافیت بیشتر راه اندازی شده است، الی اکنون بیش‌تر از ۱۲۰۰۰۰ تن از مقتاعدین را پوشش داده است که این رقم ۹۰ درصد از تمامی بازنشستگان کشور را تشکیل می‌دهد و تا شش ماه آینده ۱۰۰ درصد بازنشستگان کشور بایمتریک خواهند شد. وزارت کار و امور اجتماعی با تطبیق روند بایمتریک بازنشستگان از هدر رفتن سالانه میلیون‌ها افغانی جلوگیری کرده است.

هم‌چنان؛ طرح اصلاحات بنیادی خزینۀ تقاعد ترتیب و از سوی کابینۀ کشور تصویب شد و سیستم قدیمی کتابچه‌یی بازنشستگان باطل و سیستم الکترونیک و آنلاین جاگزین آن شد. اکنون تمامی بازنشستگانی که بایمتریک شده‌اند دارای کارت بانکی هستند و حقوق شان از سوی ریاست عمومی خزینۀ تقاعد مستقیم به حساب شان انتقال می‌یابد و دیگر نیازی به مراجعه‌شان به ریاست خزینۀ تقاعد نیست و از این طریق از فساد احتمالی در توزیع حقوق تقاعد صد در صد جلوگیری شده است.

طرح اصلاحات ساختاری ریاست خزینۀ تقاعد تدوین و از طرف کمسیون مستقل اصلاحات اداری تایید شده است. طرح مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان نهادهای غیر دولتی و سکتور خصوصی تدوین شد و به زودترین فرصت ممکن تصویب خواهد شد. هم‌چنان به منظور ایجاد سهولت به بازنشستگان سیستم ثبت بازنشستگان آنلاین شد و هم‌اکنون این سیستم به ۷۲ اداره گسترش یافته است.

در بخش امور اجتماعی

وزارت کار و امور اجتماعی در حوزه اجتماع، طرح کنفرانس ملی مصونیت اجتماعی را نهایی کرده‌است و به زودترین فرصت ممکن کنفرانس ملی مصونیت اجتماعی برگزار خواهد شد. هم‌چنین وزارت کار و امور اجتماعی هم‌اکنون در حوزه مصونیت اجتماعی و حمایت از اقشار آسیب‌پذیر حدود ۴۰۰۰۰۰ تن از شهروندان کشور را تحت پوشش دارد.

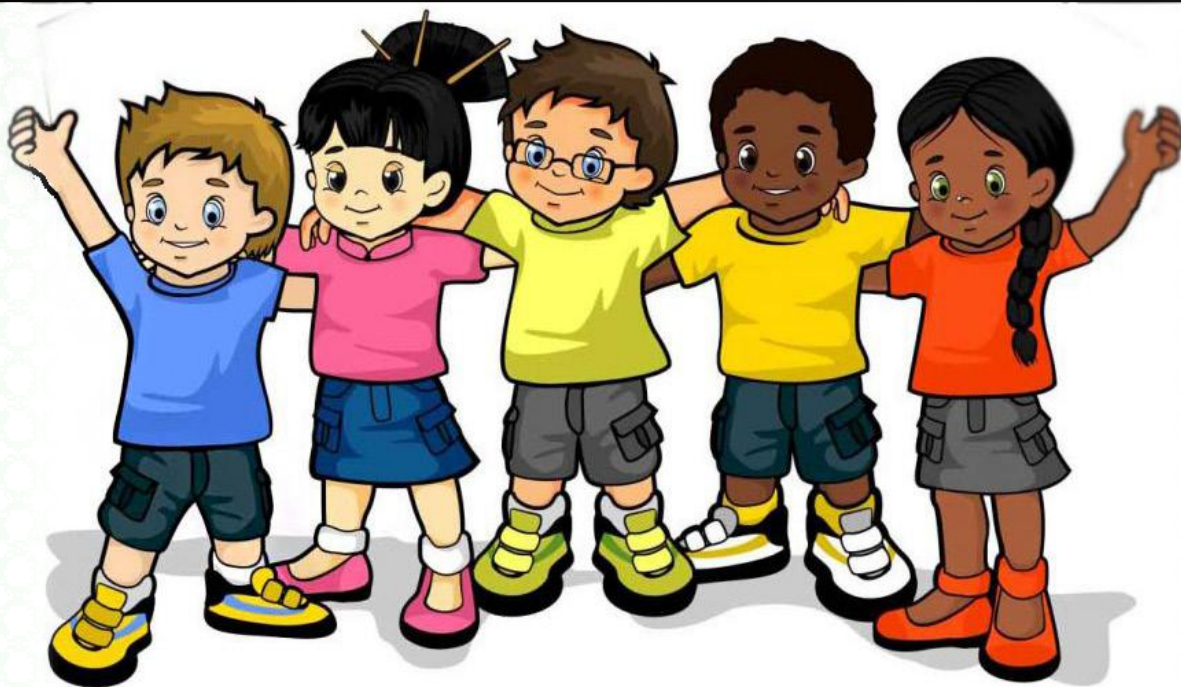
وزارت کار و امور اجتماعی در سال گذشته جهت حمایت و حفاظت از اطفال آسیب‌پذیر، ریاست سکرتریت اطفال را بنا نهاد. این ریاست اطفال آسیب‌پذیر و در معرض خطر را شناسایی و به ۲۳ دسته تقسیم کرد. هم‌چنین سکرتریت اطفال توانست شبکه محافظت اطفال (CPAN) را به ۳۴ ولایت و ۱۴۰ ولسوالی گسترش دهد. همچنین وزارت کار جهت حمایت از اطفال ده تفاهم‌نامه را با نهادهای ملی و بین‌المللی به ارزش ۱،۵ میلیون دالر به امضا رسانید که در نتیجه این تفاهم‌نامه‌ها دو پرورشگاه، دو کودکستان و یک مرکز آموزشی برای اطفال دارای تاخر ذهنی ساخته خواهد شد. به همین ترتیب، در ادامه حمایت و حفاظت از اطفال قرارداد ساخت و ساز ۱۳ باب پرورشگاه جدید از قطعات پیش‌ساخت با وزارت شهرسازی به امضا رسید که عنقریب به بهره برداری سپرده خواهد شد. هم‌چنان در همین سال، وزارت کار و امور اجتماعی قراردادی را جهت عرضه خدمات برای اطفال آسیب‌پذیر و تطبیق پلان مشترک با اداره یونیسف (UNICEF) به ارزش ۲۲ میلیون دالر امریکایی به امضا رسانید. وزارت کار و امور اجتماعی جهت عرضه خدمات بهتر و بیش‌تر به اقشار آسیب‌پذیر مثل خانم‌های بیوه و بی‌سرپرست، اطفال در معرض خطر کهن‌سالان و معتادان تفاهم‌نامه‌هایی را با نهادهای ملی و بین‌المللی به ارزش ۱۸ میلیون دالر امریکایی به امضا رسانید.

بخش اصلاحات

وزارت کار و امور اجتماعی برای ایجاد سهولت و شفافیت در امور این وزارت، سیستم حکومت‌داری الکترونیک را در تمامی سطوح وزارت تطبیق نمود. بایمترک‌سازی سیستم توزیع حقوق بازنشستگان یکی از این گام‌ها در امر الکترونیک سازی سیستم است که هم‌اکنون ۱۲۰۰۰۰ تن از بازنشستگان که ۹۰٪ تمامی بازنشستگان را تشکیل می‌دهند بایمتریک شده‌اند و تا پایان سال ۱۳۹۷ صد در صد از بازنشستگان بایمتریک خواهند شد. اکنون تمامی بازنشستگانی که بایمتریک شده‌اند دارای کارت بانکی هستند و حقوق شان از سوی ریاست عمومی خزینۀ تقاعد مستقیم به حساب شان انتقال می‌یابد و دیگر نیازی به مراجعه‌شان به ریاست خزینۀ تقاعد نیست و از این طریق از فساد احتمالی در توزیع حقوق تقاعد صد در صد جلوگیری شده‌است. هم‌چنین یازده پرونده فساد اداری و سوءاستفاده از صلاحیت‌های وظیفوی و غفلت در امور محوله به نهادهای عدلی و قضایی سپرده شد.

هم‌چنان وزارت کار و امور اجتماعی در سال مالی ۱۳۹۷ برای نخستین بار در تاریخ این وزارت ۹۱.۴٪ از بودجۀ انکشافی‌اش را به وجه احسن به مصرف رسانید. البته وزارت کار و امور اجتماعی حاضر است تا جزئیات چگونگی مصرف بودجه و دیگر معلومات و اطلاعاتی که هر شهروند افغانستانی به آن نیاز داشته باشد و یا در این نوشته ادعا شده باشد، را با پیشانی‌باز و در کم‌ترین زمان ممکن در اختیارشان بگذارد.





استراتیژی کار اطفال ساخته شد.

سرمایه حقوق بشری را در خطر می اندازد. وی علاوه کرد که جنگ فقر و عدم آگاهی خانواده‌ها از حقوق اطفال شان، از عواملی اند که اطفال مجبور می شوند تا به کار شاقه رو بیاورند.

وزیر کار و امور اجتماعی گفت که تأمین صلح در کشور، ایجاد درک و آگاهی عمومی در جامعه، ایجاد سیستم مؤثر؛ بر منع کار اطفال، بسیج ساختن همه اقدار و شرکای اجتماعی، اشتغال زایی و توانمندسازی اقتصادی زنان، نقاط براننده‌ای اند که در منع کار اطفال کمک می نمایند و در این استراتیژی نیز به این همه نقاط پرداخته شده است.

در این محفل، منظور خلیق «رییس سازمان جهانی کار برای افغانستان» تهیه شدن این استراتیژی را در جلوگیری از کار شاقه اطفال مهم و ارزنده خوانده، تعهد نمود که در عملی ساختن این استراتیژی، با وزارت کار و امور اجتماعی و تمامی شرکای اجتماعی آن به گونه خوب و مشترک همکاری و کار خواهد کرد.

گفتنی است که این استراتیژی، به همکاری تخنیکی سازمان جهانی کار و مشوره‌های ۵۸ نهاد (شرکای اجتماعی) تهیه گردیده و پس از توشیح رییس جمهور، عملی و به منصفه اجرا قرار خواهد گرفت.

کودکان، نسل آینده هر جامعه‌اند. به همین سبب، تلاش می شود تا اهمیت ویژه‌ای به کودکان داده شود. یکی از شاخص‌هایی که بر اساس آن می توان آینده را پیش بینی کرد، نگاه به زندگی کودکان است. در وضعیتی که یک بر چهارم کودکان جامعه ما را «کودکان کارگر» و آن هم کودکانی که مصروف کارهای شاقه‌اند تشکیل می دهد، در سال‌های پسین، نگرانی بزرگی برای دولت و نهادهای ناظر بر قوانین افغانستان شده است. با این وصف وزارت کار و امور اجتماعی به منظور جلوگیری از کار شاقه اطفال استراتیژی کار اطفال و برنامه عمل برای افغانستان را طی محفلی افتتاح کرد.

در محفل گشایش و اعلان استراتیژی کار اطفال؛ فیض الله ذکی وزیر کار و امور اجتماعی گفت که با در نظر داشت این استراتیژی، از کار شاقه اطفال طی ده سال آینده جلوگیری خواهد شد.

آقای ذکی افزود: بدبختانه که هنوز هم ۲،۳ میلیون تن از کودکان هم‌اکنون به مکتب نمی روند و جهت رسیدگی به چالش‌های اقتصادی خانواده‌های خود، مصروف کار شاقه‌اند. وی ساختن این استراتیژی را از نگاه دین مقدس اسلام، قانون اساسی کشور و تمامی تعهدات ملی و بین المللی؛ یک گام ارزنده و مهم خوانده و اظهار داشت که کار اطفال؛ یک نقض حقوق بشری بوده، امنیت و



گفت‌وگو با دکتر حمیرا قادری؛ داستان نویس، پژوهشگر و فعال حقوق زن

۱. پرسش: سهم زنان در ادارهٔ پساتالبانی و پس از کنفرانس بن تا چه پیمانۀ قناعت بخش است؟
هر زمانی که پیرامون شرایط پساتالبانی زنان، دیدگاهی پرسیده می‌شود، ما ناگزیر می‌شویم که روزگار امروز زنان را با روزگار زمان طالبان مقایسه کنیم. مسلماً، با چنین مقایسه‌ای شرایط امروزی برتری اوضاع زنان را نشان می‌دهد؛ اما اگر حضور مؤثر زنان را در دهه‌های پیش از جنگ‌ها به یاد بیاوریم، پیشرفت امروزی زیاد چشم‌گیر نیست و در مقایسه با حقوق دیگر زنان در سایر کشورها شرایط ما بی‌نهایت اسفبار و غیر قابل بخشش است.

۲. مهم‌ترین عامل بازدارنده در برابر مشارکت زنان در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی چیست؟

آنچه که بیش از همه، سبب ناامیدی می‌شود، حضور کم‌رنگ زنان در هیئت رهبری هر مؤسسه، وزارت و ریاست‌هاست. زنان معمولاً بیش‌تر آنجایی مشغول کار اند که کم‌تر تصمیم‌های بزرگ و سرنوشت‌ساز گرفته می‌شود. بنابراین، وقتی از حضور صحبت می‌کنیم، منظور باید حضور مؤثر باشد. با آن‌که کارکردهای زنان در تمامی سطوح کاری، ارزشمند است؛ اما به هر حال زنان باید در عرصه‌های اصلی تمام شاخه‌های قدرت، سیاست

زنان و دختران فراوانی در افغانستان هنوز هم دچار خشونت‌های آموزشی هستند؛ یکی از ولایت‌های ما در سال پار، حتی یک دختر دانش‌آموخته از صنف دوازده هم نداشت. خشونت‌های مرسوم آموزشی، آن‌قدر موجود است که عادی جلوه می‌کند و معترضان

سنگین خانه‌داری و بچه‌داری را هم تنهایی به دوش می‌کشند. جامعهٔ مردانه، مدام با زنان شاغل طوری برخورد می‌کند که زنان شاغل احساس گناه کنند و دچار عذاب وجدان باشند.

خود می‌دانید که ساختار اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی یک جامعه؛ بر اساس نوع تفکر، فرهنگ و روش برخورد مردمان همان جامعه شکل می‌گیرد. هنگامی سنت سرکوب‌گر نمی‌پذیرد که رفتار جنسی هیچ ربطی به رفتارهای جنسیتی نداشته باشد پس عملاً ساختار اجتماعی یا اقتصادی جامعه در برخورد زنان با همین تفکر پی‌ریزی می‌شود. ساختاری که بر اساس کلیشه‌های جنسیتی در هم‌آهنگی با فرهنگ و سنت جامعه شکل گرفته مدام عرصه را برای زنان تنگ ساخته‌است.

۴. تا چه اندازه، قرائت‌های ناصواب در جامعه، سدی بر اشتغال زنان بوده‌است؟

قصه‌هایی که مادران ما از مادران‌شان شنیده‌اند و برای دختران‌شان تکرار می‌کنند، مرور کنید، ببینید که دختر خوب چه نوع دختری‌است و بررسی کنید که دختر بد کیست؟ ببینید که پسر قهرمان کیست و پسر ضعیف کیست؟ جامعه، تعریف زن خوب و زن بد را به گونه‌ای به خورد زنان و مردان داده‌است که هر گونه آزادی فردی و قدرت اقتصادی را شرم اجتماعی زنان تلقی می‌کند. در جامعهٔ بسته‌ای؛ چون افغانستان، هیچ زنی نمی‌خواهد در تعریف «زن بد» بگنجد، بنابراین، خیلی از زنان از ترس فرهنگ غالب، معمولاً ناتوان باقی می‌مانند. وقتی قصه‌های ما مملو از کلیشه‌های جنسیتی هستند و تبعیض جنسیتی را از همان کودکی به مرحلهٔ اجرا در می‌آورند، معلوم‌است که موانع مسیر یک زندگی درست برای زنان سخت می‌شود. ترس‌های درونی که جامعه برای زنان ایجاد می‌کند، معمولاً قدرت پیشرفت را از این گروه می‌گیرد.

بنابر این، این تعریف و برداشت‌های سنتی از زن و رفتارهای به ظاهر مطلوب که سنت برای یک زن تعیین می‌کند، حضور آنان را در بیرون از خانه به چالش می‌کشد. در کنار مسایل عرفی یادمان نرود که افغانستان یک کشور مذهبی‌است و مذهب نیز تفسیرهای به شدت مردانه‌ای از خود به جا گذاشته‌است. در افغانستان، هر عملکرد و برخورد زن، با دید مذهبی- سنتی مردانه بررسی می‌شود. زنانی که روشنفکر دینی باشند و صدای رسایی در جامعه داشته باشند، کم هستند یا کم نمایان می‌شوند. کم‌تر کسی از زنان یا مردان جرئت می‌کنند تا قرائت‌های موجود در مورد زنان را در اذهان عمومی به گونهٔ گسترده به چالش بکشند و زیر پرسش ببرند. شاید ترس از تقبیح شدن و مجازات‌های فرهنگی و اجتماعی، کار رسیدن به یک جامعهٔ معتدل را سخت

چندانی هم ندارد. منع شدن یک دختر از آموزش در خانواده هنوز هم یک مشکل درون خانوادگی شمرده می‌شود. در حالی که زیان‌اش به جامعه هم به همان نسبت می‌رسد. وقتی دختری از آموزش محروم می‌شود، چطور آیندهٔ اقتصادی و اجتماعی خود را تضمین کند؟ دختری که آموزش می‌بیند می‌تواند گام‌های اولیهٔ استقلال فردی را برداشته و به هویت زنانهٔ خود ارزش قایل شود و با حضور در اجتماع، به انسانی شدن هر چه پیش‌تر جامعه نیز کمک کند. وقتی زنان با محرومیت آموزشی روبه رو می‌شوند جامعه نسبت به ناتوانی آن‌ها به گونهٔ گسترده باورمند می‌شود. دختری برایم قصه کرد که روز نخست آغاز مدارس، برادرش را با کیف و کتاب به مدرسه روان کردند و چون او گریسته بود، مادر و پدرش برایش پیراهن مخملی خریده بودند تا آرام شود.

فکر می‌کنم که مانع اصلی و فضای مردسالاری از خانواده آغاز می‌شود و بعد ها ناباوری فراگیر، مردان به توانمندی زنان برای پیشرفت در برابر زنانی که آموزش می‌بینند و به اجتماع پامی‌گذارند، طرح سقف شیشه‌ای را می‌ریزد. حتماً دیده‌اید که برخی از زنان تلاش می‌کنند تا به پست‌های بالا و کلیدی برسند اما سقف شیشه‌ای ناگهان ظاهر می‌شود. فضای به شدت زن ستیز جامعه، حضور زنان را در همه عرصه‌ها و در هر مقطعی با چالش رو به رو می‌کند. به نظر می‌رسد کلیشه‌های جنسیت زده در کنار سنت‌های سرکوب‌گر، زنان افغانستان را در مبارزهٔ تن به تن قرار داده‌است، مبارزه‌ای که نیروی فراوان از این زنان می‌گیرد.

۳. آیا چالش اشتغال زنان در افغانستان یک مشکل ساختاری‌است یا سنتی و اجتماعی؟

از سالیان دور تا اکنون، الگوی‌های کهن جنسیتی، زن را به مسیرهای مشخص و دل‌خواه جامعهٔ مردستا سوق داده‌است. معمولاً جامعه از زنان خانه به دوش، کارگران بی‌مزدی می‌سازد که تا دم مرگ کار می‌کنند و بی‌کار محسوب می‌شوند. زنان؛ در تعریف‌های متداول، به سمت خانه و خانه‌نشینی رانده شده‌اند و از توانمندی و پوتانسیل فراوان، مدیریت ذاتی و درونی آن‌ها استفاده نشده‌است.

از دید من، زن بی‌کار در افغانستان کم‌است؛ زیرا اگر نگاهی به زندگی زنان روستایی بیاندازید؛ بچه‌داری، کارهای خانه زمین‌داری، پرورش حیوانات خانگی، قالین‌بافی، گل‌دوزی و انواع کارهای دستی دیگر، از مصروفیت‌های همیشگی زنان یک روستا هست. کاری که یک زن در ده انجام می‌دهد، به مراتب بیش‌تر از مشغولیت‌های یک مرد است؛ اما چون پول و درآمد، اکثریت مطلق مواقع در دست مردها است، کار زنان دیده نمی‌شود. در کلان شهرها همین‌است. به زنان، افزون بر کار بیرون، کار

می‌سازد.

روی دختران و عدم حضور اجتماعی زنان در جامعه، بار دیگر تکرار خواهد شد یا خیر؟

نمی‌شود اوضاع نابسامان سیاسی افغانستان را پیشبینی کرد همان‌گونه که مذاکرات بین الافغانی مسکون‌نشان داد، طالبان برای حقوق زنان با سلاح مذهب پیش می‌آیند. سلاحی که می‌تواند بسیاری را در همان گام اول خاموش کند. آنان شریعت را دست‌آویز بیان و برهان خویش ساخته‌اند. آنچه که مرا نگران ساخته نوع برخورد این گروه با دین است. برداشت‌های دینی آن‌ها نه تنها که زنان؛ بلکه کل جامعه را به عقب برمی‌گرداند. طالبان، زنان را به عنوان خواهر، مادر و همسر احترام دارند؛ اما نه به عنوان زن مستقلی با برداشت‌های دینی-مدنی. ترس دیگر من، در تمام مذاکرات حضور زنان است که از جامعه زنان افغانستان نمایندگی می‌کنند، این زنان باید سنجیده انتخاب شوند. حضور زنانی که خودشان الگوی درست اجتماعی برای هم نوعان خود باشند مهم است. هر زنی نمی‌تواند به دلیل روابط داخل حزبی و تنها زن بودن، نماینده زنان باشد؛ چون افغانستان زنان باسواد و قوی فراوانی دارد.

۸. بخشی از نوشته‌های شما در پیوند به مسأله زنان است خانم بودن شما به عنوان نویسنده و مؤلف، تا چه اندازه در آفرینش‌های ادبی و اجتماعی‌تان تأثیر داشته است و اگر شما یک نویسنده مرد می‌بودید، باز هم این توجه به روزگار و زندگی زنان در کارها و آفرینش‌های‌تان وجود می‌داشت یا خیر؟

همه نوشته‌های من در پیوند به موضوع زنان است. چه آنجا که مقاله نویسی می‌کنم، چه آنجایی که داستان نویسی پیشه‌ام است. با روایت غیر هم‌جنس مخالف‌ام. برای همین، زن بودن‌ام هست که در نوع روایت و روای داستان‌هایم حرف اول را می‌زند. نمی‌دانم اگر مرد می‌بودم، چه اتفاقی در نوع روایت‌هایم می‌افتاد اما داستان مردان بسیاری در این سرزمین را خوانده‌ام که برای زنان نوشته‌اند. آنچه که در آثار مردان نویسنده بارز است، نوع نگاه مردان نویسنده به زنان و موضوع جنسیت زده‌گیت. در آثار مردان نویسنده، زنانه‌گی و مردانه‌گی، به نقش‌ها و صفات ویژه‌ای محدود شده‌اند و در حقیقت، جامعه نیز محدود به کلیشه‌هایش مانده است. در داستان نویسندگان مرد، هم‌چنان «زن خوب و زن بد» همان تعریف کلیشه‌ای متداول را دارد. این نویسندگان، در پناه تفکرات رایج، مدام به باز تولید زنان سنتی می‌پردازند و همان زنان را به عنوان الگوی دوباره به خورد جامعه می‌دهند. طوری که دختران جوان امروزی، کمتر خود را در نوشته داستان نویسان مرد جامعه می‌یابند. نمی‌دانم چرا پیشرفت‌های

۵. مسأله دیگر؛ نوع نگرش مردان مبنی بر اشتغال زنان است که برخی از مردان افغانستانی یا نمی‌پذیرند که خانم‌شان در دفترها کار کنند یا به نحوی، مخالف اشتغال یا حتی حضور زنان در جامعه‌اند، این مسئله چقدر در کمی و کیفی فعالیت زنان در جامعه و خانواده تأثیرگذار است؟

متأسفانه، زن ستیزی نه تنها که زنان را در انزوا قرار می‌دهد بلکه آسیب‌های فراوانی نیز به مردان وارد می‌کند. می‌توانید پرونده قتل‌های‌های ناموسی را ورق بزنید، معمولاً بیش‌ترین تاوان قتل‌های ناموسی را مردان می‌پردازند. یک زن و چندین مرد، فرجامین‌اش را که من در حوزه هرات به یاد دارم، شش مرد جوان از یک خانواده بود که خیلی دردناک است. نمونه دیگرش، فقر خانواده‌ها است وقتی مردان از پذیرفتن پولی که کارکرد زن باشد، ابا می‌ورزند و احساس می‌کنند با چنین پولی مردانگی‌شان زیر سوال می‌رود، آسیب‌اش متوجه کیست؟ به دوش کشیدن بار اقتصادی خانواده در شرایط افغانستان کار آسانی نیست. بنابراین، موانعی که زنان را از شاغل بودن باز می‌دارد، تأثیر مستقیم بر منزوی شدن زنان و فقر اقتصادی خانواده دارد. در ضمن، شما می‌دانید که یک مادر دانش‌آموخته شاغل به مراتب از یک مادر آموزش ندیده فقیر برای تربیت کردن فرزندش مستعدتر است. مردان با پذیرفتن نگرش‌های موجود در جامعه، نه تنها به خود ظلم می‌کنند؛ بلکه برای فرزندان خود نیز محرومیت ایجاد می‌کنند.

۶. از دید شما؛ مهم‌ترین دست‌آورد شانزده سال پسین در حوزه اشتغال‌زایی و کارآفرینی برای زنان و هم‌چنان سهم‌گیری فعال آنان در جامعه چه بوده است؟

نمی‌توانم در این مورد خیلی مطمئن پاسخ دهم؛ چون دقیقاً از دست‌آوردهای دولت اطلاعی ندارم؛ اما با مراجعه به آمار بی‌کاری، به سادگی می‌توان متوجه شد که دولت نتوانسته از پتانسیل موجود در جامعه استفاده کند. دخترانی که از دانشگاه فارغ می‌شوند، به صورت گسترده‌ای بی‌کار هستند، بار آخری که به یک آرایشگاه در کابل مراجعه کردم، دخترکی که آنجا موهایم را اتو کشید، لیسانس حقوق بود. خیلی از دختران خانواده ما نیز با وجودی که کم‌ترین مدرک تحصیلی‌شان لیسانس هست، بی‌کار اند.

۷. این روزها گفتمان مصالحه با طالبان سر خط خبرهای داخلی و خارجی است، برخی‌ها استقبال می‌کنند؛ اما عده دیگری نگران برگشت به گذشته‌اند، باور شما در این زمینه چیست؟ آیا سناریوی بسته شدن مکاتب به



اندک در مورد زنان به متن نوشته‌های مردان راه پیدا نمی‌کند تا جامعه الگوی متفاوتی از زنان را ببیند.

۹. چه کسانی می‌توانند نشانی مناسبی برای پیشبرد مطالبات زنان باشند؟

در افغانستان، هنوز مطالبات زنان ساحه مشخصی به خود نگرفته‌است و گروه‌هایی که باید در این عرصه فعال باشند نیز منسجم عمل نکرده‌اند. گروه‌های زنان فعال، به بخش‌های متفاوتی دسته‌بندی می‌شوند. آنانی که زیر چتر مطالبات زنان دنبال پروژه و پول‌سازی هستند، گروهی که به تن خویش اهمیت می‌دهند و از پیشبرد مطالبات فقط استقلال تنگاتنگی برایشان مهم است، گروهی هم از این مسیر، طعم قدرت را چشیده‌اند. در کل، در افغانستان گروه مافیایی زنان، فعال‌تر از گروه‌هایی هست که واقعاً با برنامه‌دراز مدت، برای پیش‌برد مطالبات زنان کمر همت بسته‌اند. احساس می‌شود، هنوز هم جای گروهی که با تمرکز بر حوزه زنان و با داشتن تجربه و مطالعات گسترده اکادمیکی و جامعه‌شناسی، هدفشان ایجاد جامعه برابر باشد، خالی است. در این گروه، مردان و زنان باورمند به حقوق بشر و دموکراسی می‌توانند سهم به‌سزایی داشته باشند. موضوع زنان، تنها موضوع زنان نیست؛ بلکه موضوع جامعه است، جامعه مردانه و زنانه باید برای حفظ دست‌آوردهای دموکراسی تلاش کند و برابری، یکی از زیرساخت‌های اساسی دموکراسی است.

۱۰. مهم‌ترین چالش بر سر راه زنان مبنی بر اشتغال‌شان در حوزه حکومت در آینده چه خواهد بود؟

نمی‌دانم با شرایط کنونی، حکومت آینده چگونه حکومتی خواهد بود و چه کسانی در عرصه قدرت سهام‌دار خواهند شد. آیا طالبان دوباره داعیه دار خواهند بود؟ اما اگر از حضور طالبان بگذریم فکر می‌کنم که فرهنگ به برنرسیده و سنت‌های سرکوب‌گر مهم‌ترین چالش ریشه‌دار در این سرزمین است که می‌تواند سد راه زنان در هر زمان باشد. متأسفانه در این دو دهه آزادی و پول‌های فراوان، آنچنان که باید از منابر، مساجد و مکاتب برای فرهنگ‌سازی و ایجاد زمینه حضور و حقوق برابر زنان و مردان استفاده می‌شد، نشده است. حوادثی که در دانشگاه‌های ما رخ داد، بیش‌تر به تبعیض‌ها دامن زد تا برابری‌ها. سنت‌هایی که گاه بر مذهب هم پیشی می‌گیرد، مشکل این جامعه است. باید برای بازنگری عرف‌های موجود، برنامه ریزی کرد. پژوهش‌گران را پشتیبانی برای نوشتن نمود، راه‌چاره‌ها را سنجید، جامعه را آماده تحولات و انقلاب‌های پیشرفته نمود. باید افراد مسوول، محبوب و مورد اطمینان مردم، عرف‌های موجود را به چالش بکشند.

۱۱. شما برای رفع موانع زنان در جامعه، چه کارهایی را تا اکنون انجام داده‌اید و در آینده چه برنامه‌هایی را روی دست دارید؟

کار من نوشتن است و از هنگامی که یادم می‌آید خامه‌ام آموخته‌هایم را در اختیار جامعه قرار داده‌است. من از تجربه‌هایم و دردهای زنان جامعه با صداقت نوشته‌ام، هیچگاهی هدفم کسب پول و قدرت از این مسیر نبوده است. شاید بیش‌تر می‌توانستم اما شرایط ام اجازه نداده است. من هم مانند همه زنان افغانستان در زندگی دچار چالش‌هایی بوده‌ام. رنگ زندگی من هم مانند بسیاری از زنان، به رنگ هوا بستگی داشت. یادم هست وقتی که در یکی از فصل‌های پاییزی در دانشگاه درس می‌دادم، هوا از پنج تاریک بود و من در ذهنم هراسی را احساس می‌کردم. هراسی که در من پرورانده بودند، زن بودن و کار کردن در افغانستان آسان نبوده و نیست؛ اما هرگز نگذاشته‌ام آن بخش از جامعه عقب‌گرا مرا با خودش در گذشته نگاه دارد. تابوهایی را که مرا از هویت مستقلم دور می‌کرده است، پذیرفته‌ام. عروسک چینی تفکر رایج زن ستیز مرد ستا نبوده‌ام و این حال و هوا را در نوشته‌هایم نیز وارد کرده‌ام. در آینده هم می‌نویسم، پژوهش می‌کنم، یاد می‌گیرم و یاد می‌دهم. با حضورم در جامعه، به دختران کوچک‌تر قوت حضور می‌دهم و با نوشتن، جامعه و تفکر غالب را به چالش می‌کشم.

۱۲. پیام و گفتنی‌تان به گونه مشخص برای زنان میهن ما چیست؟

هیچ کدام ما در این سرزمین نمی‌خواهیم قربانی بدهیم. گاه حاضریم در ساحل امن ذلت بار روزگارمان بنشینیم و تن به هر آنچه که هست بدهیم و دم نزنیم. ما از سرگردانی، از نگوشت و طرد شدن می‌ترسیم. ما از قضاوت‌های مردان و زنان آموزش ندیده، برای خودمان هیولا درست می‌کنیم و سبب می‌شویم که سد راه مان شوند. هویت حقیقی و خواسته‌های مان را پنهان می‌کنیم تا در تعریف «بد» جامعه ننگ‌جیم. می‌گوییم: این درست که هراس در همه ما ریشه دارد، این درست که هویت ما را بر اساس جنس ما تعیین کرده‌اند، این درست که قربانی دادن سخت است و دردناک؛ اما دست‌همدیگر را بگیریم تا تنها نمایم. ما وقتی مادران خوبی برای فرزندان مان خواهیم شد که سقف شیشه‌ای را از خانه تا محل کار فرو بریزیم و از خورده شیشه‌هایی که در چشم و پوست و گوشت مان فرو می‌روند، نهراسیم. ما در برابر فرزندان آینده این سرزمین مسوول هستیم. هر چه دیرتر جامعه برابر رقم بخورد، به همان پیمان دیرتر طعم جامعه انسانی را خواهیم چشید. این سرزمین، با فرهنگ «سالم» آباد می‌شود نه ساختمان‌های زیبا.



نخستین نشست شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی

سه جانبه کارگر، کارفرما و حکومت؛ مثلث امور کار (Tripartite) ایجاد شده است که تعیین حد اقل مزد، از صلاحیت‌های این شورا می‌باشد هدف اساسی شورای عالی کار؛ نهادینه‌سازی و تقویت گفت‌وگو اجتماعی بوده و موضوعات مورد بحث این نشست، به گونه زیر فشرده شده است:

۱. گشایش شورا و تصویب کارشیوه/ طرز العمل آن؛
 ۲. بحث روی آمادگی برای ایجاد گفت‌وگو ملی در مورد آینده کار با در نظر داشت گزارش کمیسیون جهانی آینده کار؛
 ۳. پیشنهاد برای پیوستن افغانستان به یکی از کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار، به مناسبت ۱۰۰ سالگی این سازمان؛
- و ارایه گزارش نخستین، از تحقق تعهدات کنفرانس ملی کار محترم فیض الله ذکی وزیر کار و امور اجتماعی که در این برنامه سخنرانی می‌نمود؛ گفت: یکی از تجارب مؤفق من تجربه همکاری با جوانب ذیدخل کار است. نشست امروز

نشست شورای عالی کار که به اشتراک نماینده اتحادیه‌های کارگری، نماینده باصلاحیت کارفرمایان، نماینده حکومت رییس کشوری سازمان بین‌المللی کار در افغانستان و مسوول منطقوی سازمان بین‌المللی کار؛ برای نخستین بار در تاریخ کشور، در وزارت کار و امور اجتماعی برگزار شد، دارای نه عضو بوده که سه عضو آن از حکومت به رهبری وزارت کار و امور اجتماعی، سه تن از اتحادیه‌های کارگری و سه تن دیگر از کارفرمایان می‌باشد. در این نشست؛ پیرامون گشایش شورا تصویب کارشیوه، آمادگی برای ایجاد گفت‌وگو ملی در مورد آینده کار با در نظر داشت گزارش کمیسیون جهانی آینده کار و پیشنهاد برای پیوستن افغانستان به یکی از کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار به مناسبت ۱۰۰ سالگی این سازمان بحث همه جانبه صورت گرفته و هم‌چنان گزارش نخستین از تحقق تعهدات کنفرانس ملی کار برای اشتراک کنندگان پیشکش گردید.

شورای عالی کار، به منظور تنظیم روابط کار و ایجاد هم‌آهنگی

کشور، طرح‌های خویش را داشته باشیم و آن را در نشست‌های ماهوار آینده، به شورای عالی کار پیشکش نماییم. گفتنی است؛ از آنجایی که دولت افغانستان در سال ۲۰۱۰ میلادی به کنوانسیون شماره ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار ملحق شده‌است، ایجاب می‌نمود تا شورای عالی کار که یگانه مرجع عالی تصمیم‌گیری در پیوند به امور مرتبط به کار است ایجاد شود. مقررۀ شورای عالی کار نیز در نشست تاریخی ۹/۲/۱۳۹۷ کابینه در سه فصل و چهارده ماده تصویب و در جریده رسمی شماره (۱۳۰۶) به نشر رسیده است. شورای عالی کار که مطابق به مقررۀ، متشکل از نماینده اتحادیه‌های کارگری، نماینده با صلاحیت کارفرمایان و نماینده حکومت است برای نخستین بار در تاریخ کشور به تاریخ ۱۳ حوت ۱۳۹۷ در وزارت کار و امور اجتماعی راه اندازی گردیده است.

برآیند کار مشترک حکومت، کارفرما و کارگر است که شرکای اجتماعی این شورا شمرده می‌شوند. ما در یک سال گذشته افزون بر برگزاری کنفرانس ملی کار، ده مقررۀ مرتبط به کار را نیز در شورای محترم وزیران به تصویب رسانیده‌ایم؛ برنامه کشوری کار شایسته که یک برنامه مهم بوده، به گونه علمی آن تنظیم و امروز مشترکاً آن را تطبیق می‌نماییم؛ آقای ذکی افزود: تا چند ماه آینده، سازمان بین‌المللی کار، وارد صدمین سال فعالیت‌اش می‌شود؛ امسال در مورد آینده کار، پیرامون تغییرات در تکنالوژی، اقلیم و سایر موضوعات که سبب از بین بردن برخی از مشاغل و ایجاد برخی از مشاغل دیگر گردیده و به نام بی‌کاری انتقالی یاد می‌شود، گزارش مفصلی را نشر نموده‌است که این گزارش، ما را واداشته تا در پیوند به آینده کار در افغانستان بی‌اندیشیم و اقدامات پیش دستانه داشته باشیم و با در نظر داشت فرایند صلح، راجع به نرخ بی‌کاری در



حق رهبری زنان



فردوس فرخ امیری؛
رییس منابع بشری

(جلت عظمته) موضوعی انکار ناپذیر در تمامی مذاهب اسلامی و حتی کلیت ادیان الهی است، برای پاسخ گویی نیاز به باخبری از نیک و بد، مقبول و نامقبول، خیر و شر، گناه و صواب، الزامی است؛ زیرا آن که توانایی تفکیک اینها را ندارد همانند مجانین، از دید شرع و قانون معذور و غیر مسوول پنداشته می شوند. قرآن کریم این مسئله را تکراراً ذکر نموده است که خداوند کریم برای انداز آدمیان کسانی را از میان ایشان برانگیخته است تا آن ها را انذار نماید، طوری که می خوانیم:

«أَوْعَجِبْتُمْ أَنْ جَاءَكُمْ ذُكْرٌ مِّن رَّبِّكُمْ عَلَى رَجُلٍ مِّنكُمْ لِيُنذِرَكُمْ»

ترجمه: «آیا تعجب کرده و در نظر شما شگفت انگیز است که مردی از خودتان از جانب خدا به یادآوری شما فرستاده شده تا مگر شما را (از عذاب قیامت) بترساند». این افراد در زمان نبوت انبیاء و رسل علیهم السلام بوده اند که در میان هر گروه و امتی، برای هدایت ایشان آمده اند، تا هیچ گروهی را بر خدای تعالی حجتی نباشد، چنان چه در آیتی دیگری از قرآن کریم می خوانیم:

« مَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّى نَبْعَثَ رَسُولًا »

ترجمه: «و ما تا رسول نفرستیم (و بر خلق اتمام حجت نکنیم) هرگز کسی را عذاب نخواهیم کرد». از آن چه با مطالعه قرآن کریم به آن پی می بریم اینست که این رسل و انبیاء علیهم و علی النبیین الصلوة والسلام همه از رجال بوده اند و زنان گویی حقی در این زعامت و بزرگی نداشته اند، لازم است بحثی در این مورد داشته باشیم:

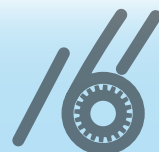
نبوت و زنان

در قرآن کریم شماری از آیات آمده اند که بنا بر تفسیر بعضی از مفسرین منافی ادعای رسالت و نبوت برای زنان است، طوری که می خوانیم:

رهبری و زعامت؛ از موارد عمده و مهم در جامعه بوده و یکی از موضوعات مهم تنش ها و کشمکش ها در جامعه چه در سطوح علمی و چه در مباحث سیاسی، بحث رهبری و زعامت است. رهبری می تواند انواع و اقسام مختلف داشته باشد، در یک دسته بندی عمومی، می توان رهبری را به دو بخش (رهبری و مرجعیت دینی و رهبری اقتدار دنیوی) تقسیم کرد. چنانچه عنوان این فصل را حق رهبری زنان معین نموده ام، تلاش بر این خواهد بود که با استناد به نصوص مقدس شرعی و احکام قانونی به واگشایی این موضوع بپردازیم که تا چه حد شرع و قانون برای زنان حق رهبری، مرجعیت و اقتدار را در دین و دنیا به رسمیت شناخته است. تلاش من هم چنان این خواهد بود که به صورت استثنائی و خلاف آن چه مروج است رأی مذهب اسماعیلی را نیز در کنار رأی شماری از مراجع اهل سنت و تشیع اثنا عشری ذکر نمایم، زیرا عموماً در بحث های که مطرح می گردند، آرای این مذهب که در افغانستان حضور گسترده ای دارند ذکر نمی گردد. در این نوشتار تلاش بر این خواهد بود که موضوع رهبری و مرجعیت دینی را در زمان نبوت و سپس بعد از رحلت خاتم پیامبران حضرت محمد مصطفی صلی الله علیه و آله وسلم به بحث بگیرم، نقش و سهم زنان را در این رهبری و مرجعیت به مطالعه بگیرم و در قسمت دوم نقش و سهم اقتدار و ولایت دنیوی و سیاسی را در زمان نبوت و بعد آن با اتکا به آوردن اسناد برای اثبات حضور و نقش زنان و حق ایشان در این اقتدار و صلاحیت خواهیم پرداخت:

رهبری و مرجعیت دینی

بحث معاد و مسوولیت انسان برای پاسخ گویی در محضر عدالت پروردگار



«وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رَجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ»

ترجمه: «و ما هیچ کس را پیش از تو به رسالت نفرستادیم جز آنکه رسولان همه (مانند تو) مردانی بودند». عین عبارت را در آیات دیگری قرآن نیز می بینیم، طوری که آمده است:

«وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رَجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ»

ترجمه: «و ما پیش از تو غیر رجال مؤید، به وحی خود کسی را به رسالت نفرستادیم، پس اگر نمی دانید از اهل ذکر (یعنی علما و دانشمندان هر امت) سوال کنید». برخی از دانشمندان هم چون ابو حسن اشعری، قرطبی، ابن حزم، ابن حجر و سفارینی به نبوت بعضی از زنان معتقد اند، ایشان باور دارند که زنانی هستند که به حدی مورد تأیید پروردگار بوده اند که به نبوت مشرف گردیده اند، ایشان به نبوت مریم سلام الله علیها موافق اند و در مورد نبوت حواء، ساره، امموسی، هاجر و آسیه اختلاف دارند. ما حتا اگر نظر اول را بپذیریم و زنان را محروم از امتیاز و مسوولیت نبوت و رسالت بشماریم، این غیر قابل انکار است که بعضی از زنان در دوره نبوت نزول وحی را تجربه کرده اند، قرآن کریم خود شاهد این قول است که ذیلاً شماری از آیات را ذکر می کنم:

قرآن کریم، در مورد مادر موسی علیهم السلام می فرماید:

«وَأَوْحَيْنَا إِلَىٰ أُمِّ مُوسَىٰ أَنْ أَرْضِعِيهٖ فَإِذَا حَفَّتْ عَلَيْهِ فَالْقِيهٖ فِي الْيَمِّ وَلَا تَخَافِي وَلَا تَحْزَنِي إِنَّا رَادُّوهُ إِلَيْكَ وَجَاعِلُوهُ مِنَ الْمُرْسَلِينَ».

ترجمه: «و به مادر موسی وحی کردیم که طفلک را شیر ده و چون (از آسیب فرعونیان) بر او ترسان شوی به دریایش افکن و دیگر هرگز مترس و محزون مباش که ما او را به تو باز آوریم و هم از پیغمبران مرسلش گردانیم».

هم چنین می فرماید:

«إِذْ أَوْحَيْنَا إِلَىٰ أُمِّكَ مَا يُوحَىٰ»

ترجمه: «آن هنگام که (برای حفظ جان تو از بلای فرعونیان) به مادرت وحی مهمی نمودیم». مریم سلام الله علیها نیز به شهادت قرآن کریم وحی و نزول جبرئیل علیه السلام را تجربه نموده است، طوری که می خوانیم:

«فَاتَّخَذَتْ مِنْ دُونِهِمْ حِجَابًا فَأَرْسَلْنَا إِلَيْهَا رُوحَنَا فَتَمَثَّلَ لَهَا بَشَرًا سَوِيًّا»

ترجمه: «و آن گاه که از همه خویشانش به کنج تنهایی محتجب و پنهان گردید ما روح خود را (روح القدس که فرشته اعظم است) بر او فرستادیم و او در صورت بشری زیبا و راست اندام بر او ظاهر شد».

«وَإِذْ قَالَتِ الْمَلَائِكَةُ يَا مَرْيَمُ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاكِ وَطَهَّرَكِ وَاصْطَفَاكِ عَلَىٰ نِسَاءِ الْعَالَمِينَ»

ترجمه: «و (یاد کن) آن گاه که فرشتگان گفتند: ای مریم، همانا خدا تو را برگزید و پاکیزه گردانید و بر زنان جهانیان برتری بخشید». این آیات به نیکویی نشان می دهند که نزول وحی منحصر به مردان نبوده و زنانی بوده اند که این شرف و منزلت برای شان اعطا شده است، این زنان واضحا نقش رهبری و مرجعیت داشته اند، به ویژه حضرت مریم،

نا بر روایات وارده در عهدین معلّمه تورات بوده است. ایشان اگر نبیّه نبوده اند، بی هیچ شک، از جمله اولیای الهی بوده اند و به مقام قرب الهی و در مقام زعامت امت خویش بوده اند.

زنان و رهبری دینی پس از پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله وسلم طوری که می دانیم پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله وسلم خاتم انبیا و رسل اند و پس از ایشان هیچ پیامبری نمی آید، چنان چه در قرآن کریم آمده است:

«مَا كَانَ مُحَمَّدٌ أَبَا أَحَدٍ مِّن رِّجَالِكُمْ وَلَكِن رَّسُولَ اللَّهِ وَخَاتَمَ النَّبِيِّينَ ۗ وَكَانَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا»

ترجمه: «محمد (صلی الله علیه و آله و سلم) پدر هیچ یک از مردان شما (زید یا عمرو) نیست لیکن او رسول خدا و خاتم انبیاست، و خدا همیشه (حکمش وفق حکمت و مصلحت است، زیرا او) بر همه امور عالم آگاه است». مسئله جانشینی پیامبر صلی الله علیه و آله وسلم و مرجعیت دینی پس از ختم نبوت، یکی از جنجالی ترین پرسش هاست، من در این بحث وارد مطالعه قضاوت مدارانه در مورد این پرسش نخواهم شد، بلکه می خواهم تلاش نمایم که نقش زنان را در رهبری دینی پس از وفات پیامبر به بحث بگیرم. رسول الله صلوات الله علیه علماء را ورثه پیامبران بیان می کند و می فرماید:

«العلماء ورثة الانبياء».

ترجمه: «عالمان وارثان پیامبران اند».

گرچه در میان مذاهب اسلامی در مورد اینکه این علما چه کسانی اند، اختلاف است؛ اما هر عالم دینی در حد خویش رساننده پیام رسول خداست و نقض این مسئله عقلا ممکن نیست، هم چنین حدیثی دیگری از پیامبر داریم که می فرماید:

«انما اصحابی کالنجوم بایهما اقتدیتم اهتدیتم».

ترجمه: «به تحقیق اصحاب من مانند ستارگان اند که به هر کدام از ایشان که اقتدا کنید، هدایت می یابید». با طرح این دو حدیث که صحیح و مورد قبول عامه مسلمین یا حد اقل جهان اهل سنت است، تکلیف حق رهبری و مرجعیت زنان در دین حل شده است، زیرا حضور زنان در صحابه رسول خدا صلوات الله علیه غیر قابل چشم پوشی است، جالب تر هم این که یکی از روایان حدیث که بدون وجود روایت های ایشان صحاح سته نمی توانست این قدر قطور و در عین زمان کامل باشد، حضرت عایشه رضی الله عنها همسر گرامی و محبوب پیغمبر خداست. اگر به صحاح سته نظر اندازیم می بینیم که بسیاری از روایان حدیث مانند ام المؤمنین عایشه صدیقه، حفصه، ام سلمه و ده ها زن صحابی جلیل القدر دیگر رضی الله عنهما از زنان اند. یکی از مهمترین روایان حدیث از امهات المؤمنین اند که نمونه از سهم ارزنده شان را در فهرست ذیل می توان دید:

۱- «ام المؤمنین ام سلمه» در مسند احمد ۲۷۷ حدیث دارد و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۳۷۸ حدیث است.

۲- «ام المؤمنین میمونه» در مسند احمد ۶۲ حدیث دارد و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۷۶ حدیث است.

- ۳- ام المؤمنین حفصه» در مسند احمد ۴۴ حدیث دارد و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۶۵ حدیث است.
- ۴- «ام المؤمنین ام حبیبه» در مسند احمد ۲۷ حدیث دارد و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۶۵ حدیث است.
- ۵- «ام المؤمنین صفیه» در مسند احمد ۹ حدیث دارد و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۱۰ حدیث است.
- ۶- «ام المؤمنین زینب» در مسند احمد ۴ حدیث دارد و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۱۱ حدیث است.
- ۷- «ام المؤمنین جویریة» در مسند احمد ۴ حدیث دارد و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۷ حدیث است.
- ۸- «ام المؤمنین سوده» در مسند احمد حدیثی از او نیآورده و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۵ حدیث است.

در نتیجه، جمع احادیث آنان در مسند احمد ۴۲۷ حدیث و مجموع احادیث آنان در جوامع السیره ۶۱۲ حدیث است. اما احادیث «ام المؤمنین عایشه» - به تنهایی - در مسند احمد بالغ بر ۲۲۷۰ حدیث و مجموع احادیث او در جوامع السیره ۲۲۱۰ حدیث است. در منابع شیعه نیز اگر نگاه کنیم، احادیث فراوانی را می‌توانیم ببینیم که راویانشان فاطمه سلام‌الله علیها، فضا، ام‌البنین، زینب کبری و دیگر زنان بزرگ اند رضی الله تعالی عنهما. اما در مذهب شیعه، موضوع امامت مسئله‌ایست که زنان در آن سهمی ندارند و نه در دوازده تن از ائمه اثنا عشری و نه در چهل و نه تن از ائمه اسماعیلی می‌توان اسم زنی را دید، گرچه همه به عصمت حضرت زهرا سلام‌الله علیها معتقداند. و امام فعلی اسماعیلیان نیز اذعان می‌دارد که دخترشان نمی‌تواند جانشین ایشان و امام بعدی باشد:

«دختر من نمیتواند امام باشد، اما هیچ دلیلی وجود ندارد که او نباید عمیقاً در برنامه‌های امامت، به ویژه فعالیت‌های زنان شامل باشد و سهم داشته باشد».

ولی این نیز حق زنان را در سهم داشتن در رهبری دینی از بین نمی‌برد، در طول تاریخ در سنت‌های شیعی زنانی بوده‌اند که مانند حضرت زهرا، حضرت زینب و دیگر نساء بزرگ در حد توان خویش سهم ایفا کرده‌اند. امروز نمونه‌های از این رهبری و مرجعیت زنان در امور دینی را در بانوانی مانند امینه و دود، سیتی مسدا مولیا، لیلا احمد، زینا انور (۴) و امثالهم دید که بر علاوه زن بودن و رهبر بودن، نظریه پردازی‌های خلاقانه دارند که کارهای‌شان گاهی علاقمندان زیادی در میان مسلمانان و حتی غیر مسلمانان دارد.

نتیجه گیری

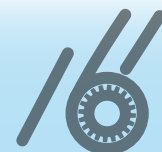
قرار نصوص فوق، معلوم می‌شود که چه در دروان نبوت و رسالت و چه پس از ختم رسالت، زنان همانند مردان بر اساس معیارهای تقوا و پرهیزگاری به مقام مرجعیت و رهبری دینی رسیده‌اند و این حق ازیشان سلب نشده است. امروز نیز مانند هر زمانی دیگر زنان می‌توانند به نوعی از انواع که واجد شرایط آن باشند مانند زنان صدر اسلام رهبر و مقتدای جامعه باشند و هیچ دلیلی وجود ندارد که این ویژگی منحصر

به مردان باشد. با وجودی که دیدیم گروهی از مسلمین نبوت زنان را نمی‌پذیرند، شیعه به امامت زنان معتقد نیست، و در شیعه اثنا عشری حتا مرجعیت زنان مقبول عموم نیست و در میان مراجع تقلید هیچ زنی را نمی‌توان سراغ کرد، اما بسیاری از مردم این را خواهند پذیرفت که زنان درست مانند مردان حق این را خواهند داشت که مدرسین قرآن، اساتید فقه و عقاید و مفسرین باشند که همین در حد خویش ثابت کننده حق رهبری و مرجعیت دینی زنان است.

حق رهبری سیاسی برای زنان

طوری که می‌دانیم اخیراً امت اسلامی شکل جدید حکومتداری‌ها را پذیرفته اند و به جای یک حکومت واحد که در سابق به عنوان یک ایده آل مطلوب دیده می‌شد به حکومت‌های که در مرزهای جغرافیایی محدود اند تغییر شکل یافته‌است. در این مبحث، تلاش خواهیم کرد تا با استناد به نصوص شرعی و قانونی بنگریم که آیا این حق برای زنان داده شده است که به عنوان رهبران سیاسی در جامعه تبارز یابند و آیا می‌توانند شرعاً و قانوناً زمامدار یک حکومت در کشوری که ساکنان آن مسلمانان اند باشند؟ از آن جا که تغییرات مذکور اخیر و تفاوت‌های وارده در دیدگاه‌های عموم باعث شده‌است. سوالاتی در این زمینه، در اذهان صاحب‌نظران خطور نماید، یکی از پژوهش‌گران پرسشی در این زمینه را از آیت الله فیاض، یکی از مجتهدین کشور پرسیده‌اند که آیا زنان می‌توانند جایگاه‌های مانند ریاست جمهوری، صدارت، وزارت‌ها و فرماندهی‌ها را اشغال نمایند؟ پاسخی که آیت الله فیاض به این پرسش می‌دهند چنین است:

«بر زن مسلمان واجب است، بدن و اندام خویش را از بیگانه پوشانده؛ کرامت، شرافت و عفت خود را از هر آلودگی پاس بدارد. هرگاه زن مسلمان چنین باشد، برایش روا خواهد بود که مسوولیت هر کاری را که با تکالیف اسلامی او در تضاد نباشد بر عهده گیرد، خواه این کار، اجتماعی باشد نظیر ریاست دولت و دیگر پست‌های دولتی و خواه فردی باشد هم‌چون رانندگی، خلبانی و امثال آن، روشن است که انجام کارهای یاد شده توسط زن، نیاز به آن ندارد که وی بی حجاب باشد و کرامت اسلامی خویش را به سان یک زن مسلمان، نگهداری نکند بلکه اگر وی در حالی که پست‌های حساس حکومتی را بر دوش می‌گیرد. این کرامت خود را نگهدارد. بر شأن، ارزش، جایگاه اجتماعی و استواری او در باور و ایمان، افزوده می‌شود». پرسش دیگری که از آیت الله پرسیده شده است، این است که، آیا در زمان غیبت (شیعیان اثنا عشری معتقد به غیبت دوازدهمین امام اند که در نزدیکی قیامت ظهور خواهد کرد، فاصله میان غیبت و ظهور ایشان را زمان غیبت می‌نامند) زن می‌تواند به عنوان حاکم اسلامی در دولتی که بر پایه اصل حاکمیت دین بر پا شده باشد یا خیر، البته اگر همه شرایط مانند فقاقت، اعلمیت، عدالت، درستکاری و توان اجرایی برای قانون الهی در وجود او گرد آیند؟ پاسخ آیت الله بر خلاف اول کمی متفاوت تر است و رأی خود را مطرح نمی‌کنند و در عوض چنین پاسخ می‌دهند که: «بیشتر فقیهان بزرگ قائل به اثبات این مقام برای زن نمی‌باشند».



ایشان در همین کتاب پرسش‌های در مورد این که آیا زنان می‌توانند قاضی، رئیس قوه قضائیه، عضو مجلسین، سفیر، پولیس و پولیس مخفی باشند، پاسخ مثبت می‌دهند و مختصراً می‌گویند اشکالی ندارد. اکنون لازم است باری به تاریخ سلف نگاه کنیم و ببینیم که آیا در گذشته چنین حقی برای زنان به رسمیت شناخته شده است و یا نه؟ آیا زنانی به عنوان رهبران سیاسی در جامعه اسلامی حضور داشته اند و یا خیر؟ وقتی به تاریخ نگاه می‌کنیم به طور اعجاب بر انگیزی می‌بینیم که حدود سه دهه بعد از وفات رسول خدا صلی الله علیه و آله وسلم، بر اثر اختلافاتی که در خون‌خواهی خلیفه سوم حضرت عثمان رضی الله عنه، در زمان خلافت امیرالمؤمنین علی علیه السلام پیش می‌آید، همسر پیامبر معظم اسلام صلی الله علیه و آله وسلم، حضرت بی بی عایشه صدیقه رضی الله عنها به عنوان یک رهبر سیاسی که با خلیفه وقت توافق نظر ندارند به مخالفت بر می‌خیزند و این مخالفت به حدی جدی می‌شود که در جنگ جمل حضور پیدا می‌کنند و حضور ایشان به حدی در این جنگ جدی است که جنگ به سبب این که ایشان بر شتری سوارند به "جمل" مسمی می‌گردد. در این جنگ مسلمانان زیادی در رکاب حضرت عایشه صدیقه و بر علیه علی بن ابی طالب علیه السلام شمشیر می‌زنند. بدون وارد شدن به بحث اینکه چه کسی در این جنگ محق است، می‌بینیم صرف همین که همسر پیامبر صلی الله علیه و آله وسلم این حق را برای خویش محفوظ می‌داند، و مسلمانان زیادی در رکاب او و بر علیه خلیفه که همه با او بیعت کرده اند می‌جنگند به این معناست که مسلمانان اولیه حق رهبری سیاسی را برای زنان واجد شرایط مسلم می‌دانستند.

همچنین می‌توان نقش سیاسی و کوبنده حضرت زینب کبری سلام الله علیها پس از شهادت امام حسین علیه السلام و یارانشان در کربلا را واضحاً مشاهده نمود که بر علیه یزید سخنرانی‌ها ایراد می‌نماید و پیام عاشورا را نمی‌گذارد که محدود به کربلا بماند. این که با وجود امام زین العابدین علیه السلام حضرت زینب با درک وضعیت صدای مخالفت خویش را بر علیه خلیفه ظالم بلند می‌کند و سیاست‌های او را مورد قبول نمی‌داند و امام با او مخالفت نمی‌کند دلیل اینست که زنان حق رهبری سیاسی داشته‌اند. بعدها در خلافت دین‌مدار فاطمی نیز داریم که خلیفه و امام الحاکم بامرالله علیه السلام وفات می‌کند و مولانا الظاهر علیه السلام به سن طفولیت هستند تا بزرگ شدن و بلوغ ایشان زمام امور خلافت پهناور و مقتدر فاطمی را خواهر امام الحاکم (ع) و عمه خلیفه و امام جوان الظاهر (ع) به دوش دارد که مورد قبول تمامی فقها و علما و عامه مردم مصر و اطراف آن است، این مورد نیز به مقبول بودن حق رهبری سیاسی زنان در آن عصر از سوی مسلمانان بوده است. ما در تاریخ کشور ما نیز زمانی که این خطه مرکز ادب و هنر و شعر و شریعت بود، سلطان زنی از غزنویان، مسمی به رضیه خاتون داشته‌ایم که با رأی مردم و خواهش رعایا به اریکه سلطنت تکیه زده است و مؤفقانه بر این سرزمین حکم رانده است و بالاخره در جنگی شکست خورده و شهید شده است. او نخستین سلطان زن در میان

۱. تبعه افغانستان، مسلمان و متولد از والدین افغان بوده و تابعیت کشور دیگری را نداشته باشد.
 ۲. در روز کاندید شدن سن وی از چهل سال کم‌تر نباشد.
 ۳. از طرف محکمه به ارتکاب جرایم ضد بشری، جنایت و یا حرمان از حقوق مدنی محکوم نشده باشد.
- هیچ شخص، نمی‌تواند بیش از دو دوره به حیث رئیس جمهور انتخاب گردد.

حکم مندرج این ماده در مورد معاونین رئیس جمهور نیز تطبیق می‌گردد». به همین دلیل ما در انتخابات ریاست جمهوری مان کاندیداهای از طبقه انان داشتیم که یکی از این نامزدها وزیر اسبق امور زنان، محترم داکتر مسعوده جلال است. هم‌چنین، هیچ شرطی برای محدودیت جنسیتی برای وزرا و وکلا در قانون اساسی ما وجود ندارد. در نتیجه، کابینه دولت و مجلسین زنان زیادی را می‌بینیم که فعالانه حضور دارند، حضور زنان در احزاب گسترده است و قانوناً هیچ محدودیتی برای حضور سیاسی زنان و رهبری شان وجود ندارد.

نتیجه گیری

در شرع و قانون هیچ ممانعتی برای زنان جامع‌الشرایط برای رهبری وجود ندارد و حسب لیاقت و توانائی‌های شان می‌توانند رهبران دینی و سیاسی باشند، همان‌گونه که نمونه‌های فراوانی از زنانی که قبل، در زمان حیات و بعد از وفات پیامبر در صدر اسلام داشته‌ایم در سطح مرجعیت، رهبری دینی و دنیوی امت بوده‌اند، امروز نیز زنان می‌توانند مانند مردان برای رهبری تلاش کنند و هیچ مانع شرعی و حقوقی برای این امر نیکو و پسندیده وجود ندارد.

پی‌نوشت‌ها

<http://archive.mashal.org/content.php?c=tarikh&id=00123>

وزارت عدلیه، قانون اساسی، جریده رسمی ۸۱۸، کابل، دولتی، ۱۳۸۲، ماده ۶۲

وزارت عدلیه، قانون اساسی، جریده رسمی ۸۱۸، کابل، دولتی، ۱۳۸۲، ماده ۷۲

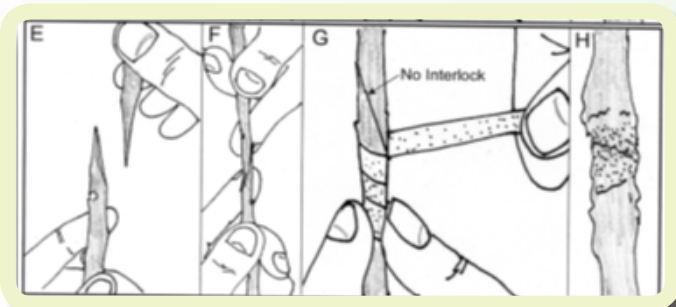
پیوند لگونه

پېژندنه

احسان الله لمر

اسانی سره کولی شو د پیوند او پنډک لگولو په مقصد ورڅخه پوټکی بیل کړو. ځینو طریقو ته په پام سره کیدای شي پیوندول په نورو وختونو لکه ژمي او مني کې هم پلي شي. د پیوندولو لپاره د قلمې او پیوندېدونکي نبات ساقې متناسبوالی هم یو اړین امر دی. هر څومره چې د قلمې نبات او پیوندېدونکي نبات نوعې، جنسونه او نور جنیټیکي خواص سره نږدې وي، په هماغې اندازې سره به د پیوندولو پایله هم بریالی وي. یو بل مهم فکتور چې باید په پام کې ونیول شي، د حرارت څخه عبارت دی. د پیوندولو په حالت کې باید تودوڅي درجه ټیټه وي. که چېرې د پیوند عملیې په وخت کې د حرارت درجه لوړه وي نو د قلمې په بناخ کې پنډکونه په چټکۍ سره پانې تولیدوي، دغه پانې په قلمې کې ذخیره شوی رطوبت له ختمیدو سره مخ کوي، چې په نتیجه کې د ساقې او قلمې ترمنځ په غوره پیوندېدو باندې ناوړه اغېز کوي. د دې هدف لپاره باید د پیوندولو څخه ۲-۳ اونيو پورې د تودوڅي درجه د ۱۵ سانتي گرادو څخه لوړه نه وي. د پیوندولو اجزاو عمر هم یو له مهمو عواملو او فکتورونو څخه دی، چې د غوره پیوند او پنډک په لگولو باندې د پام وړ اغېزې لري. د پیوندولو په منظور باید پنډکونه یو کال یا له دې څخه کم عمر ولري، قلمې باید ۲-۱ کلونو پورې عمر ولري او پیوندېدونکې ساقه باید ۲ یا له دې څخه کم عمر ولري. د دواړو پیوندولو طریقو (پیوند لگول او پنډک لگول) لپاره باید داسې نباتات او ونې انتخاب کړل شي، چې له ناروغیو او د افتونو له شتون څخه پاکې وي.

د پیوندولو میتودونه



زیاتره نباتات کولی شي چې په دوو طریقو (زوجي او غبرزوجي) تکثر وکړي. په نباتاتو کې زوجي هغه بې تر ټولو عام او ساده تکثر دی، خو په ځینو حالاتو کې مور له داسې اړتیاوو سره مخ کېږي، تر څو د زوجي تکثر په ځای له غبرزوجي تکثر؛ په تېره بیا پیوند لگولو (Grafting) او پنډک لگولو (Budding) طریقو څخه کار واخلو.

پیوند لگول (Grafting) له هغې عملیې څخه عبارت دی، چې په هغه کې مور د یوې ونې څخه یو کوچنی بناخ چې لږ تر لږه درې یا څلور پنډکونه (Buds) ولري، پرې کوي. دغه بناخ چې د قلمې (Scion) په نامه یادېږي، د بلې ونې په چمتو شوي ساقې یا بناخ کې په بېلابېلو طریقو سره ځای په ځای کېږي.

پنډک لگول (Budding) هم د پیوند لگولو طریقې سره زیات ورتهوالی لري، خو توپیر یې په دې کې دی چې په پنډک لگولو کې مور د یوې ونې د بناخ څخه یو پنډک یا جوکه په مخصوصې طریقې سره رابېلو او هغه په مختلفو میتودونو د بلې ونې یا نبات په چمتو شوي ساقه یا بناخ کې ځای پرځای کوي.

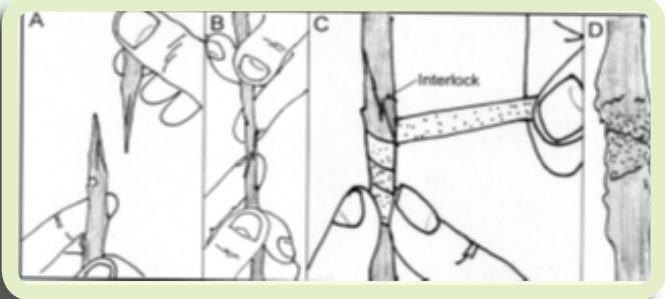
هغه اړتیاوې چې مور مجبوروي، تر څو له پیوند او پنډک لگولو څخه کار واخلو دا دي: (۱) که چېرې محیطي او د خاورې شرایط د تخم، رینې کړلو او یا د تکثر نورو طریقو لپاره غوره نه وي، او یا وغواړو چې په خپلې خونې سره د یو نبات یا ونې د تولید په حاصل کې تغیر راولو نو په دې صورت کې له پیوند یا پنډک وهلو څخه کار اخلو. (۲) که چېرې وغواړو د یو نبات د حاصل ډول ته تغیر ورکړو، پیوند او پنډک لگونه کولی شي چې په انحصاري او اغېزمن ډول سره مو دغه هدف ته ورسوي. (۳) که چېرې د نبات کومه برخه زخمي وي، کولی شو چې د دې غبرزوجي تکثر ځینو طریقو په وسیله یې د رغولو چاره پیدا کړو.

هغه عوامل چې په بریالي پیوند لگیدلو اغېزه کوي

د ونو او نباتاتو پیوندولو لپاره تر ټولو غوره وخت د پسرلي د لومړیو څخه تر اوړي وروستيو وختونو پورې دی؛ ځکه چې په دې وختونو کې نبات د فعالې ودې په مرحلې کې وي او په انساجو کې یې اوبه او نور شیرې لرونکي مواد په حرکت کې وي، چې په



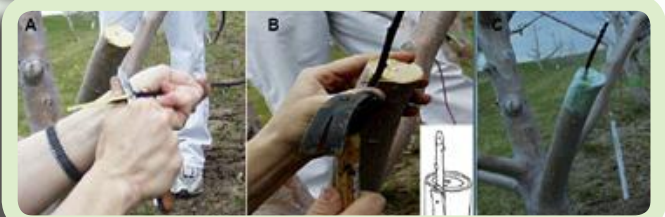
ننبلونکي پيوند (Splice Grafting): د پيوند دغه طريقه تر ټولو ساده طريقه ده. په دې طريقې کې بايد قلمه او ساقه د يو انچ څخه لږ قطر او مساوي پېروالی (ډبلوالی) ولري. په دواړو (ساقې او قلمې) کې داسې اوږده مايله پرېکيدنه تر سره کوو، چې د ساقې او قلمې پرې شوي برخې وشي کولی په يو بل باندې په ښه شکل سره انطباق پيدا کړي. کله مو چې قلمه او ساقه له يو بل سره يو ځای کړل، نو په رابرتيپ يا بلې ترونکې وسيلې باندې يې محکم تړو. په دې برخه کې ويکس (Wax) او يا نورو داسې موادو کارول هم توصيه کېږي، تر څو په ښه ډول سره يې خونديتوب تضمين شي. دغه طريقه زياتره په واښه لرونکو (herbaceous) نباتاتو، لکه شين کوريزو رومي بانجانو، توربانجانو او د کدو کورنۍ په نباتاتو کې د پلې کېدو وړ ده.



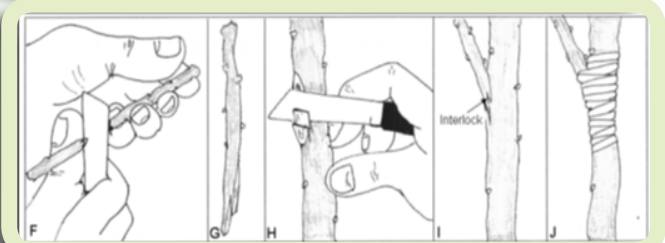
Whip-and-tongue grafting: په لرگينو نباتاتو کې دغه طريقه يوه عمومي او گټوره طريقه ده. په دې طريقې کې هم بايد د قلمې او ساقې قطر له يو انچ څخه کم وي. په دې طريقې کې هم د پورتنۍ طريقې په څېر په قلمه او ساقه کې مايلې پرېکيدنې تر سره کوو، د مايلو پرېکيدنو نه وروسته د لاندې شکل سره سم پکې د ژبې په څېر پرېکيدنې تر سره کوو، تر څو قلمه او ساقه په محکم ډول يو بل ته ورشي. کله مو چې پرېکيدنې سرته ورسولې، نو قلمه او ساقه يو ته ورولو او د رابرتيپ او يا بلې ترونکې وسيلې پواسطه يې کلک تړو. که چېرې په ښه ډول وتړل شي نو موم او ويکس ته هم اړتيا نه پيدا کېږي.



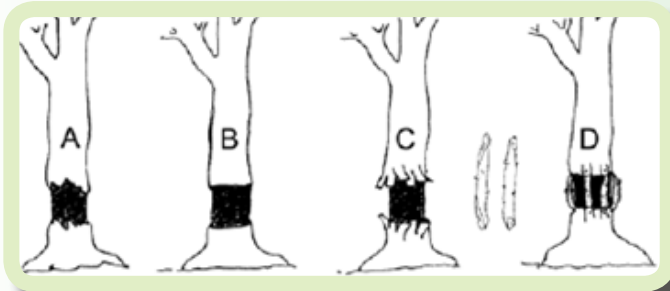
درز لرونکي پيوند (Cleft grafting): دغه پيوند عموماً د ډارمنسي (Dormancy) حالت په اخر کې او يا د ونو له ودېزې مرحلې څخه وړاندې پلي کېږي. د ونې لويه ساقه يا څانگه چې د ۳ نه تر ۱۰ سانتي مترو پورې قطر ولري، لومړۍ په افقي ډول اړه کېږي. بيا په دې اړه شوې برخې په منځ کې د ۵ نه تر ۱۰ سانتي مترو پورې په يو لوی چاقو يا څانگړې الې باندې يو درز (چاود، جوړوو. دغه درز په چزل (Chiesel) يا دې ته ورته الې باندې پراخوو. بيا د پيوندولو لپاره يوه يا دوې قلمې تياروو. چزل ته ورته الې پرې شوې برخې څخه راباسو او قلمې پکې ځای په ځای کوو. په دې سطحه کې بايد خاليگاو او شاوخوا موم (Wax) کړلی شي تر څو د بارانه اوبو د داخلیدو څخه مخنيوی وشي.



د ونې پوتکي پيوند (bark grafting): دغه ميتود په لويو ساقو کې چې د ۱۲ انچو څخه زيات قطر ولري هم کارولی شو. په دې ميتود کې هم ساقه د پورتنۍ ميتود غوندې چمتو کېږي، خو په دې طريقه کې ساقه په منځ کې نه پرې کوو؛ بلکې د اړه شوې برخې په څنډه کې د قلمې د قطر په اندازه له ونې څخه پوتکي د ۲-۱.۵ انچو په اوږدوالي سره په احتياط رابنکته کېږي. له دې وروسته چمتو شوې قلمه د پوتکي په بيلې شوې برخې او د تنې لرگي تر منځ ځای پر ځای کېږي او د ونې پوتکي پرې د پاسه مېخ کېږي. له دې وروسته پيوند شوی ځای د موم پوسيله پوښو او کلک يې تړو.



د څنگ پيوند (Side grafting): دا ډول پيوند د هغو ښاخونو او ساقو لپاره کارول کېږي، چې د Clift او Bark پيوندولو لپاره ډېر کوچني وي او يا دغه ښاخونه د Whip پيوند لپاره لوی وي. د څنگ پيوند په ميتودونو کې ښاخ په مايل ډول داسې پرې کېږي،



ترڅو پوتکي ترې بيل شي او بيا د دې پوتکي او لرگي تر منځ چمتو شوي قلمه په مايل ډول پکې ځای پرځای شي. له دې وروسته په رابريټپ يا نورو ترونکو وسيلو باندې کلک تړل کېږي.

Bridge grafting: دغه ډول پيوند د زخمي ونو د تداوی لپاره غوره لاره ده. که چېرې د ونې بيخ د ځينو عواملو، لکه يخنۍ، خوله لگونکو ژويو (موږک، مږي...) او کرنيزو الو پوسيله په شديد ډول زخمي شوي وي، په دې طريقې سره يې کولی شو چې دا ونې له نور تخريب څخه وژغورو او تداوی لاره ورته پيدا کړو. د ونې په بيخ کې هغه ځای چې زخمي شويدي د Bark ميتود په شان ترې پوتکي اړوو او بيا ورته يوه يا څو قلمي چمتو کوو. د قلمو دواړه سر ونه بايد په عين شکل سره پرې شوي وي. قلمي د پرې شوي پوتکي نه لاندې داسې ځای په ځای کوو چې سر او بيخ يې دواړه د پوتکي لاندې وپوښل شي. قلمي بايد د زخمي شوي برخې څخه درې انچې ليرې وي. کله مو چې دا عمليه پای ته ورسوله، نو بايد د ساقې پرې شوي برخې په موم باندې غوړې کړو.



T or shield budding: کله چې د ساقې په بنويې برخې باندې د T په شکل سره د پنډک اينودلو لپاره د ځمکې له سطحې څخه ۱۵ نه تر ۲۰ سانتي مترو په لوړوالي سره ځای پرې کړلی شي، نو دې ډول پنډک اينودلو ته Shield يا T پنډک اينودل ويل کېږي. د دې مقصد لپاره لومړی په ځانگړي چاقو باندې د ۵ سانتي مترو په اندازې سره يوه عمودي پرېکيدنه تر سره کوو او بيا د همدې پرې شوي برخې په سر باندې په افقي ډول بله پرېکيدنه تر سره کوو. دغه پرېکيدنې بايد په داسې تخنيک سره تر سره کړو چې د ونې لرگي راڅخه زخمي نه شي. پرې شوي برخې په کمې اندازې سره پراخو. د غوښتل شوي قلمو پنډکونه له اوسني موسم ونو څخه انتخابوو. د قلمي له بناخ څخه پانې ليرې کوو او پتيول (Petiole)، پکې د دې لپاره پرېږدو ترڅو په اسانۍ سره ونيول شي. دغه پنډک بايد د امکان تر حده پورې نری وي او سور يې په کمې اندازې سره لوی وي.



Chip budding: بنکته خواته په مايل ډول ۳-۴ cm پورې دساقې په هموارې برخې باندې پرېکيدنه تر سره کوو. دوهمه پرېکيدنه په ۴۵ درجو سره داسې تر سره کوو، ترڅو د ونې څخه پند پوتکي بېل شي. د پرې شوي ځای په څېر يو پنډک هم د قلمي له نبات څخه ليرې کوو او بيا يې په دې ځای کې داسې ځای په ځای کوو، چې په ښه ډول پکې تطابق وکړي. بيا يې د پولي ايتلين پټۍ پوسيله تړو او پنډک ازاد پرېږدو. دا عمليه هغه وخت هم ښه پایله ورکوي کله چې د ونې پوتکي په اسانۍ سره نه بيلېږي.



Patch budding: د دې عمليې د اجرا کولو لپاره ۱-۱.۵ کلنه ساقه چې له يو څخه تر ۲.۵ سانتي مترو پورې قطر ولري، انتخابوو. له ساقې څخه د مستطيل په شکل پوتکي چې اوږدوالی يې ۲.۵ سانتي متره او سور يې ۱.۵ cm وي، اړوو. د قلمي له نبات څخه هم په همدې اندازې سره يو پوتکي چې پنډک پکې موجود وي، پرې کوو. پنډک لرونکی پوتکي په پرې شوي ساقه کې ځای په ځای کوو او په پولي ايتلين پټۍ باندې يې تړو او پنډک لوخ پرېږدو.



روان‌شناسی کار

دکتر سید جعفر احمدی

بیش‌تری دریافت می‌کنند و میزان رضایت آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

همگام با رشد و توسعه جامعه بشری، علوم نیز گام بر عرصه وجود گذاشته، هر روز شاهد تولد و توسعه علم جدیدی هستیم. از جمله علوم قرن حاضر، علم روان‌شناسی است که در ۱۸۷۹ از فلسفه جدا شد و به عنوان علم و یا ساینس درآمد. علم روان‌شناسی به عنوان علم مطالعه رفتار و جریانات ذهنی، این روزها یکی از پر کاربردترین علم در زندگی انسانی است. این علم، هر روز در حال گسترش یافتن می‌باشد که در حال حاضر، به ده‌ها رشته و شاخه آموزشی تبدیل شده است. یکی از شاخه‌های روان‌شناسی «روان‌شناسی کار» یا روان‌شناسی صنعتی سازمانی است. این رشته تحصیلی، امروزه در بسیاری از دانشگاه‌های دنیا تدریس می‌گردد و همه ساله هزاران تن به عنوان متخصص روان‌شناسی کار در کارخانه‌ها و سازمان‌ها مشغول به ارائه خدمت می‌گردند. اصطلاح روان‌شناسی صنعتی، برای نخستین بار در ۱۹۰۴ از سوی بریایان به کار گرفته شد. دو عامل (ماهیت علم روان‌شناسی و تمایل مهندسان برای بهبود ابزار و وسایل کار) سبب شد که روان‌شناسی صنعتی شکل بگیرد. در ۱۹۱۷ زن و شوهری بنام فرانگ گلبرث و ویلیان گلبرث به مطالعه در زمینه زمان

حمید؛ رییس یک شرکت بازرگانی معتبر است. او می‌کوشد که از روش‌های علمی برای پیش‌برد شرکت‌اش استفاده کند. برای همین، همیشه تلاش بر این دارد که افراد توان‌مند را به کار بگمارد. با وجود این، شرکت‌اش به استراتژی تعیین شده نمی‌رسد و کارمندان، دوام چندانی در این شرکت ندارند. او از این مسأله بسیار ناراحت بود. یک روز دوست‌اش به او پیشنهاد داد تا برای رفع این چالش، نزد یک روان‌شناس رفته، مشوره بگیرد. او نزد روان‌شناس رفته، مشکل را در جریان قرار می‌دهد. روان‌شناس در مورد وظایف شغلی کارمندان و ویژگی‌های آن‌ها از او می‌پرسد. روان‌شناس می‌گوید: برای رهنمایی بیش‌تر لازم است که باید محل کار و هم‌چنین کارمندان را ببیند. روان‌شناس به محل کار حمید آمده، آزمایش رغبت سنج (سنجش شوق و علاقه) استرانگ را اجرا کرده، پس از تحلیل این آزمایش، روان‌شناس می‌گوید: مشکل سازمان شما این است که کارمندان به اساس علاقه و ویژگی‌های شخصیتی در کارشان گماشته نشده‌اند؛ لذا باید تغییراتی در این زمینه در سازمان به میان آید. رییس شرکت، پیشنهاد را پذیرفته و به توصیه روان‌شناس عمل می‌کند. پس از این تغییرات، شرکت حمید یکی از معروف‌ترین شرکت‌ها شده و سوددهی مالی آن چند برابر می‌شود. از سوی دیگر، کارمندان هم معاش

و حرکت در تولید صنعتی پرداختند. والتردیل اسکات، تیلور هوگومنستربرگست را می‌توان به عنوان مؤسسان روان‌شناسی کار در نظر گرفت. جنگ نخست جهانی سبب شد، بر ارزش و اهمیت روان‌شناسی در کار، نیز بر میزان احترام روان‌شناسان افزود گردد. در این زمینه، رابرت بیرگیز سهم بیش‌تری داشت. والتراسکات به انجام تحقیقات در زمینه بهترین شیوه انتخاب سربازان در ارتش پرداخت و پس از جنگ نیز به تعداد دفاتر روان‌شناسی افزود گردید. در جنگ جهانی دوم، روان‌شناسی صنعتی رشد بسیار زیادی نمود. در آمریکا از روان‌شناسی برای گزینش سربازان بهره بسیار زیادی بردند. آزمون‌ها و پرسش‌نامه‌های بسیار زیاد طراحی شد و مورد استفاده ارتش آمریکا قرار گرفت. در زمان جنگ جهانی دوم، مردم نیز از روان‌شناسی کار استفاده‌های زیادی می‌بردند. بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها از نتایج پژوهش‌های روان‌شناسی برای افزایش کارهای تولیدی استفاده می‌کردند. به همین خاطر، امروزه علاقه‌مندی سازمان‌ها و شرکت‌ها در این رشته زیاد شده و معمولاً یک روان‌شناس کار در یک شرکت و یا سازمان، مشغول به کار می‌شود تا آن شرکت و سازمان را در زمینه مدیریت و از میان برداشتن چالش‌ها، کمک و رهنمایی کند.

روان‌شناسی کار چیست؟

روان‌شناسی کار؛ رشته‌ای از روان‌شناسی است که در آن رفتار آدمی در پیوند به کار، مورد مطالعه قرار می‌گیرد. در این رشته آموزشی، از اصول علمی آن در محیط کار استفاده می‌شود. قلمرو روان‌شناسی کار در دو زمینه مطرح می‌شود که این زمینه‌ها عبارت‌اند از:

۱. روان‌شناسی کار؛ رفتار آدمی را در محیط کار مورد مطالعه قرار می‌دهد.
۲. از اطلاعات به دست آمده از مطالعات روان‌شناسی، برای کاهش مشکلات کارگران و کارمندان در محیط کار استفاده می‌شود.

تلاش‌های یک روان‌شناس کار در شش زمینه قرار می‌گیرد:

۱. روان‌شناسی کار؛ به یک سازمان و شرکت برای افزایش تولید همکاری می‌کند و تلاش می‌نماید که رفتار اجتماعی و ارزش‌های انسانی مورد توجه قرار گیرد.
۲. روان‌شناسی کار؛ تلاش می‌کند که میزان کارایی و بهره‌وری

کارگران و کارمندان افزایش یابد.

۳. روان‌شناسی کار؛ تلاش می‌کند که شرایطی را در محیط کار به وجود آورد که کارکنان و کارمندان با علاقه‌مندی خاص مشغول کار باشند.
۴. تلاش روان‌شناسی کار بر این است که ارزش‌های شخصی و انسانی حفظ گردد و سلامت جسمی و روانی کارگران تأمین شود.
۵. روان‌شناسی کار؛ تلاش می‌کند که استعداد، توانایی و شخصیت کارکنان و کارمندان شگوفاً گردد.
۶. روان‌شناسی کار؛ تلاش می‌کند که مسایل انسانی در محیط کار حل شده و یا به حد اقل آن برسد.

روان‌شناسی کار؛ در موارد زیر می‌تواند در محیط کار مورد استفاده قرار گیرد.

- تجزیه و تحلیل شغل: یعنی یک شغل چه توان‌مندی و ظرفیت‌های لازم دارد.
- تهیه و میزان کردن آزمون‌های استخدامی: یعنی تهیه پرسش‌نامه‌های معتبر.
- اجرای آزمون.
- اجرا و برگزاری جلسات مصاحبه استخدامی.
- طراحی برنامه‌های آموزش پیش از خدمت و در جریان خدمت.
- ارزش‌یابی رفتار شغلی کارکنان: منظور این است که فعالیت کارکنان مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد تا تفاوت‌های کارکنان و کارمندان شناخته شود و چنانچه هرگاه یک کارگر فعالیت‌های خوبی داشته باشد، مورد تشویق قرار گیرد و اگر در کار تخلف صورت گرفته باشد، کارگر مورد تنبیه قرار گیرد.
- تعیین الگوهای انگیزشی و برانگیختن کارکنان: منظور این است که روش‌هایی را برای تشویق انتخاب کرد که باعث ایجاد علاقه و انگیزه بیش‌تر برای کار شود. هر کس با روش ویژه، کار بیش‌تری انجام می‌دهد. ممکن است برای یک شخص میزان پول ایجاد انگیزه کند و برای شخص دیگر، به عوض پول یک دوره آموزشی مهم باشد.
- بررسی عوامل مختلف سازمانی بر رفتار کارکنان: یعنی محیط سازمان، فضا، نور، مکان، سبک مدیریتی چقدر بر رفتار کارکنان و کارمندان می‌تواند مؤثر باشد، باید بررسی گردد.



- طراحی ماشین آلات و ابزار: باید دقیقاً آنچه باعث رفاه یک فرد می‌شود در نظر گرفته شود.
- شناسایی عوامل مؤثر در حوادث سازمان.
- طراحی برنامه‌های آموزشی مدیریت.
- انجام پروژه تحقیقاتی سازمانی.
- تأمین بهداشت روانی محیط کار: منظور از بهداشت روانی محیط کار، این است که کارمند در محیط کار لذت و احساس آرامش داشته باشد.
- ارائه خدمات مشاوره روان درمانی به کارکنان.

رابطه شخصیت و کار

شخصیت؛ عبارت از مجموعه صفات جسمانی و عقلانی، هیجانی و اراده فرد و تعامل به این عامل است که به وسیله رفتار، عادت‌ها و روابط با دیگران آشکار می‌شود. در حقیقت می‌توان گفت: شخصیت؛ عبارت از مجموعه سازمان یافته و تشکیل شده از ویژگی‌های نسبتاً ثابت و دوام‌دار است که یک شخص را از شخص دیگر متمایز می‌سازد. میان شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی، نوع شغل و همبستگی، رابطه‌ی قوی وجود دارد. مثلاً کسانی که صفت بیرون‌گرایی دارند، در شغل‌های مانند فروشنده‌گی موفقیت‌های بیشتری دارند.

یک دانشمند به نام هنری، پنج مورد از ویژگی‌های را در شخصیت مؤثر می‌داند که این صفات مهم عبارت اند از:

۱. بیرون‌گرایی؛
۲. خوشایندی یا مطلوبیت؛
۳. وظیفه‌شناسی یا با وجدان بودن؛
۴. ثبات هیجانی؛
۵. صداقت در تجربه کردن.

دانستن این ویژگی‌ها و یا صفات، در نخست سبب می‌شود تا ما خود را بشناسیم که چه نوع تیب (کرکتر شخصیتی) را داریم و دوم این که طرف مقابل را می‌شناسیم و بر اساس شخصیت، او را در کار گزینش می‌نماییم و یا به عنوان شریک زندگی انتخاب می‌کنیم.

۱. بیرون‌گرایی؛ صفات همراه این عامل شخصیتی عبارت اند از: اجتماعی بودن، جمع‌گرا، با جرئت بودن، زبان‌دار و فعال. معمولاً این افراد به نام آدم‌های خون‌گرم شناخته می‌شوند. (در مقابل آن‌ها درون‌گرا- افراد خجالتی هستند).

۲. خوشایندی یا مطلوبیت: این گونه ویژگی شخصیتی؛ رفتار دوستانه خوشایند، مطلوب و همکارانه دارند. صفات شخصیتی این عامل عبارت اند از: مؤدب، با نزاکت، قابل انعطاف، قابل اعتماد، خوش فطرت، همکار، بخشنده، نرم خو، نرم دل و شکیبا.

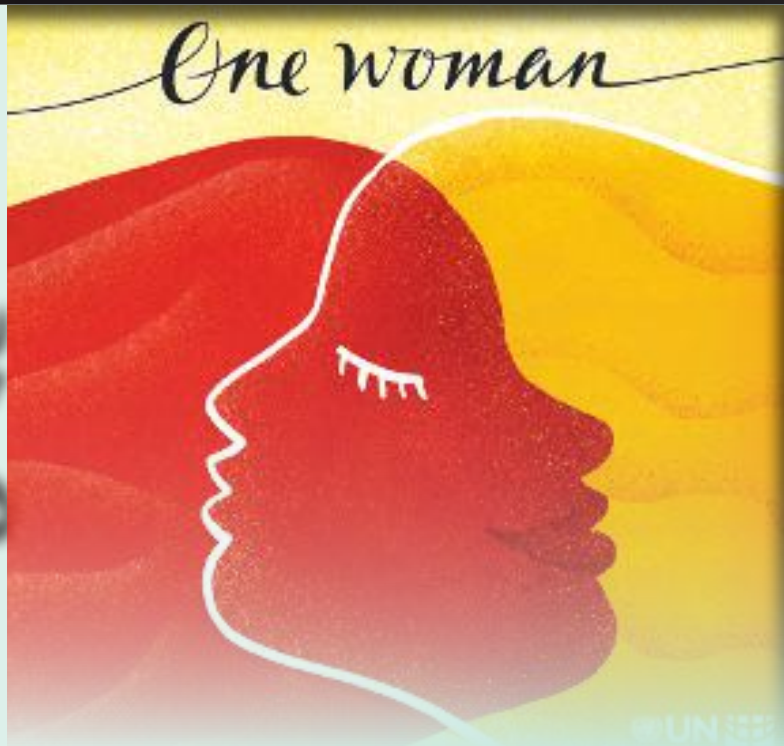
۳. وظیفه‌شناسی یا با وجدان بودن: این افراد با اتکا و قابل اعتماد اند. ویژگی‌هایی را که این افراد دارا می‌باشند: سنجیده، دقیق، مسؤو و منظم، برنامه‌دار بودن، پرکار بودن، علاقمند پیشرفت و پشت‌کار داشتن است.

۴. ثبات و هیجانی: صفاتی که این افراد دارند، نداشتن تشویش و افسردگی، نداشتن خشم و خشونت، نداشتن شرم و خجالت‌زدگی و داشتن رفتارهای آرام و مؤدب، متین و شاد، خوش‌رو و خوش‌برخورد.

۵. صداقت را تجربه کردن: اشخاصی که سطح نمره آن‌ها در این عامل بیش‌تر است، از نیروی عقلانی و خردمندی بسیار بالایی برخوردار اند. صفات این نوع شخصیت‌ها عبارت اند از: تخیلی و خلاق، با فرهنگ، کنج‌گاو، متبکر، فهمیده، روشن‌فکر و از لحاظ هنری بسیار حساس می‌باشند. هریک از عوامل پنج‌گانه مطرح شده می‌تواند برای موفقیت در کار و یا شغل، مهم باشد. مثلاً می‌توان گفت کسی که وظیفه‌شناس و یا با وجدان است، برای بسیاری از پست‌ها لازم و ضروری است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بیرون‌گرایی با موفقیت مدیران و فروشندگان و یا نمایندگان فروش همبستگی دارند. از جمله صفات دیگری که در شغل مهم می‌باشد، این است که مرجع کنترل آیا درونی است یا بیرونی؟ افرادی که مرجع کنترل شان درونی است، در حرفه‌های فنی و مشاغل مدیریتی، بهتر عمل می‌کنند. در مقابل، افرادی که مرجع کنترل آنان بیرونی است، در مشاغل مؤفق‌اند که باید اطاعت کنند و هم‌رنگ جماعت باشند. گفتنی است که امروزه روان‌شناسان، آزمون‌های (تست‌های) مختلف شخصیتی تهیه کرده‌اند که به وسیله این آزمون‌ها می‌توان شخصیت افراد را مشخص نموده و بر اساس این شخصیت، جایگاه و نوع وظیفه شخص را مشخص ساخت. چنانچه اگر شخصیت فرد، متناسب با وظیفه وی باشد، فرد در کار و زندگی، رشد بیش‌تر نموده، نتیجه کار «بهتر» و سود برای سازمان نیز «بیش‌تر» خواهد شد.

په انساني پرمختګ کې د ښځې رول

نور محمد ثاقب



روزني حقوق ورکړل شي، د ټولني په تصميم نيونه کې د نظر حق او ونډه ورکړل شي، په ټولنه کې د شخړو د حل کوونکي رول لرلو اجازه ورکړل شي او همدارنگه که ښځو ته د روغتيا، د مناسبې غذا او د هر اړخيزې پالنې چانسونه په واک کې ورکړل شي نو کيداشي چې د بشپړ معياري او گټور کادر په توگه په انساني پرمختګ کې ثابتې شي.

يو څرگند او اهم رول چې نن سبا يې په ډيری ټولنو کې ښځينه لوبوي هغه د ماشومانو لومړنی روزنه ده. د کورنيو په غړو کې د نورو پرتله مور د ماشوم سره ډير وخت پاتې کيږي او په روزنه کې يې پام اړونکی رول لوبوي. په دې پوهيږو چې ماشوم د ټولني راتلونکی خراغ دی. ماشوم د ټولني راتلونکی خادم دی. د ټولني راتلونکی رهبر او مدير دی نو پالنه او روزنه يې آرينه ده. انسان د ماشومتوب په دوره کې تل کاپي کوي. خبرې او نظريې د خپلو مشرانو څخه کاپي کوي. د تحليل قوت يې په دغه

په ټولنه کې د ښځې د اهميت په اړه به له وړاندې کافي معلومات لري نو ځکه يې دلته په هراړخيز ارزښت باندې بحث نه کوو خو د ټولنيز ژوند له اړخه د ښځې پر رول لنډ بحث ته ادامه ورکوو. د انساني پرمختګ د پياوړتيا لپاره د ژوند په چارو کې د نارينه او ښځينه گډه همکاري هر اړخيز گټور اغېز لري. که د ټولنيزو ستونزو په حل کې ښځو ته د انسان په توگه رول ورکړل شي؛ لېرې نده، چې په آسانی سره به موخه ترلاسه کيږي او تصميم نيونه به داسې ښکلا ولري لکه څرنگه چې د ښځې په شتون سره زموږ کورونه ښايسته او ښکلي شوي دي.

خو ښځې په ټولنه کې هغه مهال د يوه فعال او اغېزمن انسان په توگه رول لوبولی شي چې يو شمير انساني حقوقو څخه برخمنې وي او د سالم بشر په توگه دوامداره ډول تقويه شي. ښځه هم د نارينه په څېر حقوق لري او ورته پام کول ډير ضروري دي. د بېلگې په توگه که ښځو ته د ارزښتونو په رڼا کې آزادي ورکړل شي، د ښوونې او



ټولنې نارینه د ښځو حقوقو ته ځانگړې پام وکړي او د ښځو د پیاوړتیا لپاره بېلابېلې پالیسۍ او پروگرامونه ایجاد او د تطبیق ملاتړ یې وکړي ترڅو روښانه راتلونکي ولري. په خاص ډول په رسمي ادارو کې پکار ده، له مرد سالاری څخه ډډه وشي او د ارزښتونو مطابق ښځینه کادرونو ته د کار کولو زمینه مساعده شي ځکه چې په ځینو ادارو کې د ټولنو د کولتور او نورو نورمونو ته په کتو سره د نارینه پرتله ښځینه کارمند ډیر موثر پاتې کېدای شي. د بېلگې په توگه که یوه ښځه د سیاسي او حقوقي ادارې نماینده گي وکړي کولای شي ډیره بې پرې او باانصافه خدمات وړاندې کړي او د بشر د حقوقو رښتیني مدافع شي او که د روغتون په نسایي او ولادي وارډ کې د نارینه پر ځای ښځینه متخصصین، ډاکټران او نرسان کار کوي؛ نو ناروغان به ډیر راحت وي. همدارنگه که د نجونو په لیسه کې ښځینه ښوونکي دنده ولري نسبت ښې ثابیتدلې شي. د ښځو د پیاوړتیا پروگرام د یوې برخمنې نظر تاسو سره شریکوم. "پخوا زه صرف یوه عادي ښځه وم، چې یوازې د خاوند پر عایداتو چلیدم او د کورنۍ لپاره مې خپل هېڅ ډول عاید نه درلود. اوس زه د ټولنې رهبره یم. د عایداتو حاصلوونکې یم. یو شان مسولیت او ونډه اخیستونکې یم. د ښځو د پیاوړتیا پروگرام له ما سره مرسته وکړه چې خپل غږ پیدا کړم، خپل قوت پیدا کړم او خپله ټولنه پیدا کړم."

دوره کې پیاوړې نه وي. که ماشومان په خپله دوره کې علمي او عبرت لرونکي مفکورې له مور څخه خپلې کړي نو د راتلونکي پیاوړتیاوو لوړولو او پرمختگ لپاره به په ښه شان سره چمتو شوی وي. که ماشومان په کمزورو او ناسالمو لارښوونو سره وروزل شي نو راتلونکي به یې ستونزمن وي. په دې اساس په کار ده چې د ښځو د پیاوړتیا لپاره د پام وړ گامونه پورته کړل شي او صلاحیت ورکړل شي ترڅو د یوه خواخوږي بشر په ډول نورو سره په ټولنه کې همدرده واوسي.

ډیر نور د لیلونه شته چې له امله یې نارینه د ښځو د پیاوړي کولو لپاره قانع کېدی شي. مثلاً که له یوې خوا اقتصادي پرمختگ د ټولنې د بهبود لپاره لازمي ضرورت دی؛ له بلې خوا د اقتصادي ودې لپاره زراعتي پراختیا اساسي فکتور گڼل شوی دی، چې په زراعتي پراختیا کې د ښځې رول هم په نسبي توگه ډیر اغېزمن ثابتېږي. هغه ټولنې چې انساني حقوقو په کې وده کړي وي، مساوات په کې عادلانه توگه ویشل شوي دي او د تاوتریخوالي کچه په کې ټیټه وي؛ ښځې یې هم نسبت راحت وې او د سالم خدمت کولو جوگه وي.

دا حقیقت دی چې په وروسته پاتو هیوادونو کې چیرته چې د تعلیم کچه ټیټه ده، ښځینه تر ډیره د ستونزو سره مخ وي. د بشر په توگه نه ورته کتل کېږي. له انساني بنيادي حقوقو څخه برخمنې نه وي او د تاوتریخوالي ښکار وي. خو پورته څرگندونو ته په کتو سره ضروري ده، چې د هرې



چگونه در پیام‌های نوشتاری، منظورمان را به درستی منتقل کنیم؟



الناز طرزمی

نتایج مثبت این تأثیرگذاری قابل پیش‌بینی نیست! در این مطلب به نکاتی که باعث بهبود مهارت نوشتاری شما و کاهش اشتباهات رایج نوشتاری می‌شوند، می‌پردازیم.

توجه به مخاطب و چارچوب

نخستین گام برای تهیه یک متن مناسب، تعیین چارچوب نامه‌است. آیا هدف نوشتن یک نامه غیررسمی، تهیه یک گزارش، یک پیام تبلیغاتی یا یک نامه رسمی است؟ چارچوب در کنار نوع مخاطب، تعیین‌کننده «لحن نامه» است و مشخص می‌کند لحن شما باید چقدر رسمی یا خودمانی باشد. مثلاً آیا نامه‌ای که برای مشتری احتمالی‌تان می‌نویسید و نامه‌ای که برای یک دوست می‌نویسید، دارای یک لحن هستند؟ بی‌تردید این‌طور نیست.

مشخص کنید گیرنده نامه کیست؟ هرچه که می‌نویسید باید برای خوانندگان یا دریافت‌کنندگان ایمیل قابل فهم باشد و لحن نامه و پیام آن را کاملاً روشن و مشخص کند.

ساختار و سبک نگارش

پس از این‌که مشخص شد چه چیزی و برای چه کسی می‌خواهید بنویسید، نوبت به نوشتن می‌رسد. وقتی

فرض کنید همکاران در ایمیلی به شما اعلام کند که تا یک ساعت دیگر جلسه مهمی دارید و باید برای ارائه توضیحاتی مربوط به بخشی از یک پروژه کاری آماده باشید؛ طبق گفته همکاران داده‌ها و اطلاعات کلیدی مورد نیاز هم در ایمیل موجود است.

اما از بخت بد، ایمیل بسیار بد نوشته شده است. هرچه نگاه می‌کنید، نمی‌توانید اطلاعات لازم را پیدا کنید. غلطی‌های املائی، جمله‌های ناقص و بندهای طولانی شما را چنان سردرگم می‌کند که باید چندین بار ایمیل را بخوانید تا اطلاعات لازم را به دست بیاورید. در نتیجه هنگام جلسه و ارائه مطلب، به اندازه کافی آماده نیستید و جلسه مطابق میل‌تان پیش نمی‌رود.

آیا با چنین مشکلی مواجه شده‌اید؟ در دنیای امروز که سرشار از فوران داده‌ها و اطلاعات است، انتقال پیام به شکل شفاف، بدون ابهام و کاراً امری حیاتی است. افراد زمانی برای خواندن ایمیل‌های طولانی ندارند و آن قدر صبور نیستند که با اشتباهات ساختاری ایمیل کنار بیایند!

با تقویت مهارت‌های نوشتاری خود، تأثیر بهتر و بیش‌تری روی اطرافیان از جمله رئیس، همکاران و مشتریان‌تان می‌گذارید.



نمی‌دانید چطور شروع کنید قطعاً در نوشتن گیر می‌کنید. نگذارید صفحه سفید و خالی کامپیوتر باعث ترس‌تان بشود. به توصیه‌های زیر توجه کنید:

۱. شناسایی مخاطب و ویژگی‌های آن

فراموش نکنید که ممکن است مخاطب‌تان هیچ اطلاعاتی درباره موضوع نامه نداشته باشد، پس همه اطلاعات مورد نیاز مخاطب باید در نامه آورده شود.

۲. تهیه طرح کلی و رئوس مطالب

این کار به‌ویژه هنگام نوشتن متن‌های طولانی مانند گزارش‌ها، معرفی‌نامه یا متن سخنرانی سودمند است و نوع مطالب و ترتیب آرایه آن‌ها را مشخص می‌کند، هم‌چنین نامه را به چندین بخش کوچک‌تر که تهیه و مدیریت آن‌ها ساده‌تر است تقسیم می‌کند.

۳. فرمول تکتا

اگر هدف از نوشتن، ترغیب خواننده به اقدام کردن است، فرمول توجه-کشش-تمایل-اقدام (تکتا) را به کار بگیرید. این چهار مرحله راهنمای شما در فرآیند نوشتن خواهند بود.

۴. جلب همدلی

وقتی نامه فروش یا تخفیف برای مشتریان احتمالی می‌نویسید به این توجه کنید که چرا آن‌ها باید تمایلی به خرید محصول شما داشته باشند؟ این کار چه مزیتی برای آن‌ها دارد؟ همیشه نیازهای مشتریان را در مرکز توجه قرار بدهید.

۵. مثلث بلاغت

اگر می‌خواهید افراد را به کاری ترغیب کنید، باید به خوبی روشن کنید که چرا خواندن نامه شما سودمند است. پیام‌تان را به شکلی که مخاطبان را جذب کند و اطلاعات لازم را در یک روند منطقی و پیوسته، آرایه کند.

۶. تعیین زمینه اصلی

اگر برای تعیین زمینه اصلی نامه مشکل دارید، تصور کنید برای توصیف موقعیت‌تان تنها ۱۵ ثانیه زمان دارید. چیزهایی که به ذهن‌تان می‌رسد، به احتمال زیاد بیانگر موضوع و زمینه اصلی نامه‌تان است.

۷. ساده‌نویسی

معمولاً بهتر است ساده بنویسید و پیام‌تان را سرراست بیان کنید (به جز مواقعی که مقاله علمی می‌نویسید). برای

تاثیرگذاری بر دیگران از عبارات پرمطراق استفاده نکنید.

ساختار

خواندن متن شما باید تا جایی که ممکن است ساده باشد. هر جا که ممکن است و در مکان‌های مناسب از عنوان‌ها، زیرتیترها، شماره‌گذاری و نشانه‌گذاری برای بخش‌بندی متن استفاده کنید. متنی که برای چشم‌ها خوشایند و به آسانی قابل بررسی باشد، نسبت به متنی طولانی با بندهای قطور بیشتر خوانده می‌شود.

عنوان‌ها باید قابلیت جذب خواننده را داشته باشند. استفاده از سؤال روش مناسبی به ویژه در پیام‌های تبلیغاتی یا گزارش‌هاست زیرا سؤال با تحریک حس کنجکاوی خواننده کمک می‌کند او را همراه خود نگه دارید.

در ایمیل‌ها و پیشنهادها از تیترها و زیرتیترهای اخباری استفاده کنید.

استفاده از نمودارها و شکل‌ها نیز روش خوبی برای فاصله‌گذاری در متن است. این ابزار دیداری نه تنها به ایجاد تنوع می‌کند؛ بلکه به روشی ساده و سریع اطلاعات مهم را منتقل می‌کند.

ویرایش

بزرگ‌ترین مانع یک ویرایش خوب، عجله است. اگر متن‌تان را با عجله بررسی کنید، به احتمال زیاد اشکالات و اشتباه‌هایی را از قلم می‌اندازید. توصیه‌های زیر را دنبال کنید تا بتوانید به درستی، ایرادات احتمالی نوشته خود را اصلاح کنید:

تیترها و زیرتیترها را فراموش نکنید. افراد اغلب از این قسمت‌ها می‌گذرند و روی متن اصلی تمرکز می‌کنند؛ اما درشت و بزرگ بودن تیترها آن‌ها را از اشتباه مبرا نمی‌کند.

متن را با صدای بلند بخوانید. این کار سرعت خواندن را کم می‌کند و در نتیجه احتمال تشخیص اشتباه‌ها را افزایش می‌دهد.

در هنگام خواندن با انگشت متن را دنبال کنید. این هم روش دیگری است که سرعت خواندن کاهش می‌دهد.

از آخر شروع کنید. متن را از آخر به اول، جمله به جمله بخوانید. این کار باعث می‌شود به جای محتوا روی خود متن و اشتباهات تمرکز کنید.



احسان الله لمر

زمونډ انتقادي فکرونه

شو. د خو ورځونه وروسته يې خپل استاد ته نقاشي شوي تابلو راوړه. استاد يې همدا تابلو بيا د هماغې لارې په غاړه ولگوله او په څنگ کې يې ورسره د نقاشي وسايل هم کينډول. خو دا ځل يې ورسره وليکل: "که څوک د تابلو کومه برخه ناسمه بولي هغه دې سمه کړي." د ورځې په پای کې شاگرد د تابلو ليدلو ته راغی، ويې ليدل چې تابلو ته چا لاس هم نه ده ورنږدې کړی او هماغسې په خپل لومړني حال ده. يوه اونۍ يې نوره هم دغه تابلو د دغې لارې په غاړه پرېښوده، تر څو يو څوک پيدا شي او ناسمې برخې پکې سمې کړي. له دغې لارې ډير تکړه تکړه نقاشان هم تير شول خو هيچا هم تابلو ته گوتې ورنږدې نه کړې. بالاخره استاد يې خپل شاگرد ته وويل: ودي ليدل ما تا ته هرڅه درزده کړي. خلک يواځې په نيوکو او انتقادونو پوهېږي، خو داسې څوک نه پيدا کېږي چې خپلو نيوکو ته د حل لارې پيدا

وايي يو کس د يوه تکړه او مشهور نقاش سره شاگرد شو. د ډېرو وختونو د تېرېدو وروسته له دغه کس څخه هم يو تکړه نقاش جوړ شو. يوه ورځ استاد ورته وويل: ته نور استاد شوی يې زه نور څه نه لرم، چې درزده يې کړم. شاگرد يې په منډې سره له استاد نه رخصت واخيست او ورڅخه روان شو. يو وخت دغه کس يوه تابلو نقاشي کړه او د يوې لارې په غاړه يې کينډوده. د تابلو سره يې دا هم وليکل: "که چيرې د تابلو کومه برخه سمه نه وي نقاشي شوي، نو د \times په علامې سره يې نښانې کړئ." دغه شخص چې کله د ورځې په پای کې راغی، نو ويې ليدل چې ټوله تابلو د \times په علامو ډکه ده. ډير ناهيلي او خپه شو. خپل استاد ته ورغی او د دې پېښې په اړه يې ورته وويل. استاد ورته وويل: کولی شې چې په دې ډول بله تابلو ماته نقاشي کړې؟ شاگرد يې مثبت ځواب ورکړ او د تابلو په جوړولو لگيا



کړي او هغه اصلاح کړي.

په خپل ورځني ژوند کې هم بې شمیره داسې کسان وینو چې د خپل فکر لایتناهي فضا یوازې په نیوکو او شکایتونو محدودوي. په تیارو لعنتونه وايي، خو له ځانه یوه وړه شمعه نه شي جوړولی. نیوکه کوونکي د خپلو اقوالو د انتقال لپاره ډله ییزې رسنۍ تر ټولو ډیرې غوره کوي. ځکه رسنۍ یې ویناوې او اقوال په کم وخت کې زیاتو خلکو ته رسوي. کله چې ځینې رسنۍ وړیا شي او پکې هر چا ته د هر څه ویلو اجازه وي نو بیا دې نیوکه کوونکي خدای ایساروي. فیسبوک یو له هغه ټولنیزو رسنیو څخه ده چې هر چا ته اجازه ورکوي چې خپل نظرونه، تصویرونه فلمونه او... په وړیا ډول پکې خپاره او تر نورو خلکو یې ورسوي. په دې ډول رسنیو کې به زیات داسې خلک ومومو، چې لوی مقامونه او رتبې به لري خو نیوکې به یې دومره کوچنۍ وي، چې د خپل مقام او رتبې نه په گټې اخیستو سره به یې په اسانۍ حل کولی شي. د بیلگې په توګه دغه کسان د سرک له یوې ویجاړې برخې څخه تصویر اخلي او یو خوشیبي وروسته یې فیسبوک ته داسې پورته کوي چې ځان د خپل هیواد تر ټولو خواخوږی شخص معرفي کوي. خو دومره نه شي کولی چې د خپل دولت او منزلت نه په گټې اخیستو سره داسې سرک په خپله ورغوي.

یوه ورځ زما ټکسیوان ملګري کیسه کوله چې یوه ورځ د بنار په یوه برخه کې د دوو تنو تر منځ جګړه وه، خو تنه یې بېلتون ته ورغلل. په دې وخت کې یو کس چې شیک لباس یې کړی و، د خپل قیمتي موټر نه رانښکته شو او د خپل سمارټ موبایل تلیفون پوسيله یې د جنگ څخه عکاسۍ پیل کړه.

بیا به همدغه شیک شخص د دې جنگ تصویرونه او ویډیوګانې فیس بوک ته پورته کوي، جنگ کوونکې به وحشیان او ځان به ورته پوه او روڼاندې ښکاري. دغه شخص د خپلې پوهې او قدرت پوسيله دا هم کولی شو، چې د یو دریمګړي په توګه د دوو مسلمانو وروڼو منځ ته داخل شي او د دوی تر منځ جنگ په بیلتون او بیلتون یې په ورورګلوی بدل کړي، خوده د دې لپاره چې ځان په فیسبوک کې د ورځې اتل وښيي، د خپلو هیوادوالو تصویرونه ټولنیزو رسنیو کې خپروي او

ورسره خپل انتقادي نظرونه هم لیکي.

انتقادونه او نیوکې کول د انساني فطرت طبیعي ځانګړنې دي، خو توپیر یوازې د نیوکې کولو په هدف پورې تړلی دی، چې ایا زموږ انتقادونه تعمیري دي که تخریبي؟ تعمیري نیوکې د مشورې ورکولو سره مترادفې ګڼلې شو. خو تخریبي نیوکې د دې پر ځای چې گټې نه لري، مقابل لوري ته ځینې زیانونه لکه: ناهیلې، له مثبت فکرونو څخه منفي فکرونو ته اوښتنه، په ځان باندې بې باوري او نور زیانونه هم لري.

که د لارې په غاړه تابلو کې ناسمې برخې نه شو سمولې، نو دا حق هم نه لرو چې ورباندې د کراس نښې ولګوو. که استاد زده کوونکو ته سم درس نه ورزده کوي، نو د زده کوونکو په استعداد باندې نیوکې به هم زیاتې وي. په همدې ډول که یو بې لارې پلار د خپل زوی له بیلاړۍ شکایت کوي، نو هم له ځان او هم له خپل اولاد سره جفا کوي. ځکه چې ابراهم لانکن وايي: "د نیوکې حق یوازې هغه څوک لري، چې د خلکو سره د مرستې کولو زړه ولري".



توانمندسازی اقتصادی زنان؛ گامی به سوی خود بسندگی



فرهاد پایانی

این نهادها در عرصه توانمندسازی اقتصادی زنان در کشور، به راه انداخته می‌شود.

فعالیت‌ها و پیشرفت‌های واحد هم‌آهنگی برنامه ایجاد یک سیستم گزارش‌گیری، پی‌گیری و اجراءات به‌منظور مؤثریت در راستای توانمندسازی اقتصادی زنان: در حال حاضر وزارت مالیه، اداره امور، بانک جهانی، وزارت امور زنان و تمویل کنندگان، واحد هم‌آهنگی برنامه را در زمینه فعالیت‌های اقتصادی زنان، به‌عنوان نهاد چتر، شناخته و گزارش‌های مربوط به فعالیت‌های اقتصادی زنان را از این برنامه، گردآوری می‌کنند. واحد هم‌آهنگی برنامه به‌گونه منظم، گزارش‌ها در عرصه توانمندسازی اقتصادی زنان را از ادارات تطبیقی جمع‌آوری نموده و به نهادهای مربوطه، ارایه می‌کند. طرح چارچوب نتایج برنامه: بر بنیاد یکی از شاخص‌های توافق شده در کنفرانس «جنیوا» واحد هم‌آهنگی برنامه، مسوده چارچوب برنامه را ترتیب داده‌است که براساس آن، فعالیت‌های توانمندسازی اقتصادی زنان در وزارت‌خانه‌ها/ ادارات تطبیقی با شاخص‌های کاری و نتایج متوقعه آن، تعیین گردد و همچون سند رسمی واحد در عرصه توانمندسازی اقتصادی زنان اجرا گردد. به اساس این چارچوب نتایج، از پیش‌رفت فعالیت‌های وزارت‌خانه‌ها/ ادارات دولتی در عرصه توانمندسازی اقتصادی زنان در کشور، نظارت درست صورت گرفته و نیز گزارش شاخص‌ها و نتایج تعیین شده، به سطح رهبری دولت و تمویل کنندگان، ارایه خواهد شد.

شامل ساختن اهداف برنامه، در فعالیت‌ها و اجراءات سایر وزارت‌خانه‌ها / ادارات تطبیقی به‌منظور تقویت روند سرمایه‌گذاری بالای زندگی زنان و تمویل شماری از برنامه‌های آن‌ها: هدف از این کار، افزایش دسترسی به آمار و ارقام جندر و تحلیل آن، هم‌کاری و توسعه حمایت‌های قانونی برای فعالیت‌های اقتصادی زنان و افزایش تطبیق چارچوب حقوقی به‌منظور برداشتن موانع حقوقی سد راه مشارکت اقتصادی زنان، تطبیق برنامه‌های تبادل تجارب از طریق برگزاری کارگاه‌ها، آموزش‌ها و سفرهای مطالعاتی و جستجوی شیوه‌های توسعه ابتکارات مرتبط، در اجراءات برنامه در بخش‌های (کشاورزی، صنایع خلاق، دسترسی به منابع مالی، آموزش‌های ابتدایی و تخنیک‌ی)، می‌باشد.

صندوق پشتیبانی از ایده‌های خلاق: برای این بخش، حمایت مالی یک میلیون دالری به‌منظور تطبیق، ترویج و آزمایش ایده‌های خلاق برای

برنامه دارای اولویت ملی توانمندسازی اقتصادی زنان، تحت استراتژی خودبسندگی (۲۰۱۴ Realizing Self Reliance) پیش‌نهاد و طرح آن در اکتوبر سال ۲۰۱۶ در کنفرانس بروکسل ارایه گردید. به منظور هم‌آهنگی و گزارش‌دهی هرچه بهتر فعالیت‌های توانمندسازی اقتصادی زنان و همکاری با وزارت‌خانه‌ها/ ادارات تطبیقی، سکتور خصوصی، جامعه مدنی و تشویق تمویل کنندگان علاقمند، جهت تمویل برنامه و واحد هم‌آهنگی آن، به تاریخ ۱۰ دلو ۱۳۹۵ (۲۹ جنوری ۲۰۱۷)، در سی و نهمین مجلس شورای عالی اقتصادی در چارچوب وزارت کار و امور اجتماعی تصویب و بتاريخ ۱۸ حوت ۱۳۹۵ (۸ مارچ ۲۰۱۷) توسط جلال‌تماب رییس جمهور کشور، به‌گونه رسمی افتتاح گردید.

دیدگاه برنامه دارای اولویت ملی توانمندسازی اقتصادی زنان، عبارت از مشارکت کامل اقتصادی و اجتماعی زنان از طریق تحقق اصلاحات جامع، طبق مواد قانون اساسی کشور و تضمین حقوق مساوی برای زنان و مردان می‌باشد. اهداف این برنامه، در برگزیده پیش‌رفت فعالیت، استقلالیت و رفاه زنان، با توسعه دسترسی آن‌ها به منابع اقتصادی بوده و در بخش‌های زیر، فعالیت می‌نماید:

۱. بهبود تحلیل آمار و دسترسی به احصاییه جندر؛
۲. تشخیص و رفع موانع حقوقی مشارکت زنان در اقتصاد؛
۳. ارتقای ظرفیت، سواد آموزی، آموزش حساب، مدیریت تجارت‌های کوچک و مهارت‌های کاری مورد تقاضای بازار، برای زنان؛
۴. تأمین دسترسی فزاینده به تسهیلات مالی؛
۵. بهبود دسترسی به تسهیلات و خدمات ترویجی در عرصه زراعت؛
۶. دسترسی به بازارهای اقتصادی خلاق و ترویج نشان بازرگانی «ساخت زنان افغانستان».

کمیته رهبری بین‌وزارتی؛ در سطح معینان وزارت‌خانه‌های تطبیقی به رهبری مشترک وزرای کار و امور اجتماعی و امور زنان، ایجاد و تا اکنون شش نشست آن به‌گونه منظم برگزار گردیده‌است.

به همین‌گونه، ۳۱ نشست تخنیک‌ی دوام‌دار گروه کاری برنامه، با عضویت رؤسای عمومی پلان و پالیسی و هم‌کاران تخنیک‌ی این نهادها، راه‌اندازی شده‌است. نشست‌های کمیته رهبری و نشست‌های تخنیک‌ی گروه‌کاری برنامه، به هدف بهبود هم‌آهنگی فعالیت‌ها و گزارش‌دهی از فعالیت‌های



- دخیل سازی جامعه مدنی، سکتور خصوصی و دیگر بخش‌ها، با برنامه تنظیم خواهد شد که ظرفیت زنان افغان را به منظور تقویت اقتصاد خانواده و جامعه، فراهم می‌سازد. در حال حاضر، پروسه تدارکاتی این صندوق در جریان بوده و روند آغاز فعالیت آن، توسط یک کمیته بین‌وزارتی، مدیریت خواهد شد.
- پیشرفت‌های وزارت خانه‌ها/ادارات تطبیقی برنامه ایجاد و اصلاح قوانین مرتبط به توانمندسازی اقتصادی زنان: شماری از اصلاحات قانونی در قوانین و پالیسی‌ها که در عرصه توانمندسازی اقتصادی زنان در کشور نقش به‌سزا دارد، روی دست گرفته شده‌است. این قوانین و پالیسی‌ها عبارت‌اند از:
 ۱. قانون منع آزار و اذیت زنان؛
 ۲. مسوده قانون خانواده؛
 ۳. مسوده مقرر اجباری ثبت ازدواج‌ها؛
 ۴. تدوین پالیسی حق دست‌رسی زنان به میراث؛
 ۵. تدوین و تطبیق پالیسی منع آزار و اذیت جنسی در دانشگاه‌ها؛
 ۶. تدوین و تطبیق استراتژی جندر در نهادهای تحصیلی دولتی و خصوصی؛
 ۷. ایجاد کمیته تطبیق پالیسی و کمیته بررسی شکایات مبتنی بر آزار و اذیت.
- آموزش و تحصیلات عالی: در بخش‌های آموزشی و تحصیلات عالی، نیز پیشرفت‌های لازم صورت گرفته‌است:
 - استخدام حدود ۰۰۶۲ تن بانوی آموزگار قراردادی در مکاتب، در ۴۳ ولایت کشور؛
 - اختصاص حداقل ۰۳ درصد بورسیه‌ها برای زنان به اساس مقرر بورسیه‌ها؛
 - افزایش در جذب زنان دانشجو در نهادهای تحصیلات عالی، طوری که ۷۴.۵۲ درصد مجموع دانشجویان در نهادهای تحصیلات عالی دولتی و ۴۲.۵۲ درصد مجموع دانشجویان در نهادهای تحصیلات عالی خصوصی را بانوان تشکیل می‌دهد که این رقم، نسبت به سال‌های گذشته، بی‌پیشینه بوده‌است؛
 - فرستادن ۱۹ بانوی دانشجو به برنامه‌های ماستری بیرون از کشور؛
 - جذب ۸۸۲ تن از زنان دانشجو، به برنامه‌های ماستری داخل کشور، در ۶۹۳۱؛
 - تهیه و خریداری ۵۲ عراده واسطه نوع کاستر و فرستادن آن‌ها به دانشگاه‌های ولایات جهت انتقال بانوان دانشجو به دانشگاه‌ها؛
 - پیشنهاد افزایش ۵ نمره به داوطلبان زن در امتحانات کادر علمی؛
 - ساختن ۵ باب خوابگاه زنانه در دانشگاه‌های کنر، بامیان، هلمند، تخار و بادغیس به کمک مالی بانک جهانی.
- تجارت/بازرگانی: در بخش تجارت و بازرگانی، پیشرفت‌های قابل ملاحظه صورت گرفته‌است که به شرح زیر اند:
 - ایجاد نشان ساخت زنان افغان (nemoW nahgfA yb edaM, & dnarB & ogoL) و گشایش آن به تاریخ ۳۲ ثور ۷۹۳۱ با حضورداشت جلالتماب رولاغنی، بانوی نخست کشور و مقامات وزارت صنعت و تجارت، وزارت امور زنان، وزارت کار و امور اجتماعی، اتاق تجارت و صنایع زنان افغانستان، شماری از زنان صنعت‌کار و سایر اشتراک‌کنندگان در مرکز اطلاعات و رسانه‌های حکومت؛
 - راه‌اندازی پروژه صنایع خلاق (ساده سازی روند واردات و صادرات، بهبود کیفیت و طرح فرآورده‌ها و ترویج مارک صادراتی «ساخت زنان افغان») در ۷۹۳۱ هجری خورشیدی؛
- ساده‌سازی روند ثبت تجارت و صادرات که سبب اشتراک بیشتر زنان در عرصه تجارت می‌گردد؛
- ترتیب رهنمودها برای رهنمایی زنان متشبهت در عرصه تجارت به شمول رهنمود جوازدهی، رهنمود صادراتی و رهنمود استفاده از علامت «ساخت زنان افغان» (nemoW nahgfA yb edaM)؛
- تدویر نمایشگاه‌های اختصاصی برای زنان از جمله، نمایشگاه پسین فرآورده‌های داخلی به مناسبت بزرگداشت از روز جهانی زن که در آن بیش از ۰۳۱ متشبهت زن از کابل و ولایات، فرآورده‌های تولیدی خود را در سکتورهای مختلف به نمایش گذاشتند؛
- راه‌اندازی پروژه آزمایشی به کمک مالی بانک جهانی جهت مطالعه وضعیت زنان قالی‌باف و دریافت راه‌های انکشاف طرح، دیزاین و نهایی سازی قالین، براساس تقاضای بازار بین‌المللی و بهبود شرایط کاری زنان قالی‌باف.
- صحت: پیشرفت‌های صورت گرفته در بخش صحت به شرح زیر اند:
 - طرح ایجاد شورای عالی قابلیتگی و نرسینگ افغانستان (natsinahgfA licnuoC gnisruN dna yrefiwdiM). این طرح، به تاریخ ۳۱ جون، ۸۱۰۲ از سوی جلالتماب داکتر محمد اشرف غنی، رییس جمهور کشور در نشست کابینه تأیید گردیده و پس از آن، شورا ایجاد گردید. این شورا در قسمت اعتباردهی، جوازدهی و نظارت از بخش‌های نرسنگ و قابلیتگی شفاخانه‌های دولتی و خصوصی و سایر فعالیت‌های این بیمارستان‌ها، کمک خواهد نمود؛
 - برگزاری برنامه‌های آموزشی برای بیش از ۰۰۰۱ خانم در عرصه نرسنگ و قابلیتگی در بیش از ۴۲ ولایت کشور؛
 - آموزش بیش از ۰۰۹ خانم در عرصه مشاوره تغذی در ۸۱ ولایت کشور که پس از تکمیل آموزش، همه در مراکز صحتی به کار آغاز نموده‌اند؛
 - آموزش حدود ۰۰۶ تن از کارمندان زن (بخش صحتی) در عرصه‌های مشاوره روانی و حفظ‌الصحه نوزاد و مراقبت از اطفال.
- دست‌رسی زنان به منابع مالی: پیشرفت‌های اساسی و قابل ملموس در این بخش، قرار زیر اند:
 - طرح برنامه ملی توانمندسازی اقتصادی زنان روستایی (PDR-EEW) در مطابقت به اهداف برنامه ملی توانمندسازی اقتصادی زنان، به ارزش ۰۰۱ میلیون دالر امریکایی، ترتیب و تطبیق برنامه یادشده زیر چتر وزارت احیا و انکشاف دهات؛
 - تا اکنون حدود ۴۷۱۱ گروه کمک خودی خانم‌ها در ۴۲ ولسوالی ولایت‌های هرات، بلخ، ننگرهار، پروان و بامیان، ایجاد گردیده‌است.
 - زراعت و مالداری: فشرده‌ای از پیشرفت‌ها در بخش کشاورزی به شرح زیر، توضیح می‌گردند:
 - در سال‌های ۶۹۳۱ و ۷۹۳۱ برای بیش از ۰۰۰۰۹۱ (یک‌صدو نود هزار) خانم در بخش زراعت و مالداری، کمک صورت گرفته‌است که شامل احداث باغچه‌های خانگی، توزیع وسایل زراعتی، بهره‌برداری فارم‌های کوچک مرغ‌داری، توزیع مواشی، توزیع وسایل پروسس و بسته‌بندی، ظرفیت‌سازی، و استخدام خانم‌ها در ریاست‌های سکتوری و پروژه‌های انکشافی وزارت زراعت، آبیاری و مالداری، می‌باشد.
 - گفتنی‌است که توانمندسازی اقتصادی زنان، نه تنها اساس برابری و عدالت را در یک جامعه شکل می‌دهد، بل سبب ثبات و رشد نیز می‌گردد. هرگاه نیمی از نفوس یک جامعه شامل نیروی کار نباشند، یک کشور در برابر عوامل رقابتی بازار، به آسانی رقابت کرده نمی‌تواند.



خُکِه چي نارينه يم...!

نقيب احمد عزيزي

به لويې توري وکړو، خو ما دا نه شوای پوښتلاي چې ولې دومره اوږده زمانه زموږ نارينه وو جبر برقرار پاتې شوی، ايا دا پخپله ستاسې ضعف نه ښيي، خُکِه ما ته مې خپلو نارينه وو ويل چې نارينه يم، بايد وشرمېږم چې له ښځو سره دلايل وایم...

ښځو ودگلم چې قوانين مو نرمحوره جوړ کړي، خو هيڅکله يې زما د مور چو پر دېوالونو زما وينې و نه کتلې، تر ټايرونو زه لاندې شوم، برچې زما سينې سرې کړې، مرمی تر ما ووتې، نړيوالو جنگونو زه دل کړم او چريکې حملو زما کولمې وربلې، د خواک ۹۹ فيصده برخه ما تشکيلوله، سرحدونه ما ساتل، د تاريخ د تورو شرنک زما پر ککړۍ خاموش شوی، خُکِه زه نارينه يم، زه بايد جنگېدلی وای، هغه ارزښتونه بايد زما په وينه خروب شوي وای چې ښځې يې د ځان په زيان او زما په گټه بولي...

هغه قانون چې څلور ښځې يې روا کړې، ښځې يې نه راسره مني، خو د نفقې د گټلو په وخت کې په همدې قانون استدلال راسره کوي، خُکِه زه نارينه يم...

مېرانه يو صفت دی، ښځې چې غوسه شي مور ته يې د پېغور په شکل وايي، که مې پر ورور ور توشوي هم زه بايد د همدې صفت په اغېز د دې په اشاره ښه حمله وکړم، خُکِه زه مېرې يم، مېرې مېرانه لري، مېرانه د نر خاصه ده او زه نارينه يم...

زه د خپل نارينه توب او جنسيت په ډېرو لويو لويو ډېرو وپشتل

ما خپلې مور ته وژړل، هغه دومره وخورېده چې تاب يې نه درلود، دستي مې زړه کلک کړ، ژړا مې وخوړه، خُکِه زه نارينه وم، بايد د هغې په خاطر مې ځان زيندي کړی وای...

خپلې مېرمنې ته مې وژړل، هغې ته زما په ژړا ځان د نړۍ تر گردو کمزورې ښځه ښکاره شوه. ما د دې په خاطر اوبښکې يخې کړې، بايد د هغې په خاطر مې ځان تر ستوني نيولی وای، خُکِه زه نارينه وم...

زه چې ورور وژلم، ما سترگې ورته اوبښلې نه کړې، خوله مې زاريو ته را ټوله نه کړه، خُکِه ما ته مې د نارينه توب طوق را پر غاړه و، دا مې بايد د بې غيروي په داغونو نه وای ناولی کړای، زه يې مړ کړم، ما اه و نه کړ، اوبښکه مې تله نه کړه، خُکِه زه نارينه وم...

ما مې پريه وخرېبله، خو په جومات کې ورتل شوم، چې پرې مې ښووه، پر گودر ريشخند شوم او چې کمه مې کړه، راته وويل شول چې يا به دې پرېښوده، يا به دې خرېبله، نه خدای خوشاله، نه ښځه خوشاله، خُکِه زه نارينه وم...

ما ته هم ظرافت خوند راکاوه، په ما کې هم د انسان زړه و، خو د سينگار ټول توکي ښځو پردي را نه غصب کړي وو چې دوی ښځې دي، زه نارينه يم، زه يې بايد يوازې روپۍ تيارې کړم، خُکِه چې زه خو ښځه نه يم...

ښځې ما ته پېغور راکړ چې تاسې قوي نه ياست، مور تاسې کمزورې کړې يو، نرواکي حاکمه ده، که مور ته فرصت برابر شي، تر تاسې



تبرباسې، بيا خو نو بېخي عاقله نه يې، دا اوس ته نفې کوي، که يې لايه اثبات رسوي... خوزه له تا سره دا بحث نه شم کولای، تر ما ستا د حقوقو بدرگچيان ډېر دي، ځکه چې زه نارينه يم...

ممکن ووايې چې زما د نارې بدرگه خو هم بېرته همدا تاسې نارينه کوئ، خپل حقوق هم پخپله ياد کړئ، دلته زه پوښتنه کوم چې تاسې ولې هيڅ وخت له ښځو موږ ته د حقوقو د اخیستو نارو پورته نه کره، زموږ نارينه لکيا دي زموږ له نورو نارينه وو ستاسې د حقوقو د حصول داعيه چلوي، جنسيتي اخلاق مو ولې زموږ غوندې باظرفيته نه دي؟ ځکه چې موږ نارينه يو، ها!

ممکن ته استدلال وکړې چې موږ يوې هم ستاسې حقوق نه دي غصب کړي، خو زه واييم چې که موږ ستاسې فطري دونه منان وای، ولې مو ستاسې قتل عام ته ملا نه ده ترلې، اوس هم موږ تر ښځو نارينه ډېر وژلي، په نړيوالو جگړو بلکې د بشري تاريخ په ټولو جگړو کې د نارينه وو په نسبت د ښځو وژل په وړو کې د مالگې هومره هم نه دي، حتی پر ما ملامته ښځه زه يوه چاپېره نه شم، وهلاي، خپل نارينه مې احمق بولي، مگر دا چېرې ويلاي شم، ځکه زه نارينه يم...

زه نه په زوره چيغې وهلاي شم، نه پر چا بد اخلاقي تاوانولای شم، نه څوک دا راسره مني چې زه هم عزت او حریم لرم او زما پر عزت او حریم هم تېری کېدای شي، ځکه زه نارينه يم...

زه منم چې ستا ډېر حقوق زموږ نارينه وو تر پښو لاندې دي او موږ لاندې کړي، مگر ولې خواخوږي يوازې له تا سره کېږي او زه پر دې مجبور يم چې بايد يوازې خواخوږی پاتې شم او خوږ نه شم؟! ولې؟ ايا ځکه چې نارينه يم؟! زه ولې ستا مقام ته د خان په رسولو کونښن نه کوم چې ته تل کونښن کوي د مساوات او جنسيتي برابري شعار چلوې او هدف دې دا وي چې ته زما غوندې شي، ولې دا فکر نه کوي چې ته شايد پر خپل ځای سمه ولاړه يې، دا به د نارينه وو ستونزه وي چې ځان يې د خپل ماهيت په دايره کې نه دی تنظيم کړی، دا زه ولې ډاډه او چوپ ناست، دا اطمینان څه معنی، ايا دا زه ځکه لرم يا يې بايد ولرم چې نارينه يم...؟

کېږم، خو زما اه څوک نه راسره بدرگه کوي، ما تر اوسه څوک د واقعي مظلوم په حيث نه مني، ځکه زه نارينه يم...

د ناموسي حریم سرسپارلی سپاهی زه يم، ما ته که کومه نجلۍ په بد نظر گوري يا تېری را باندې وکړي، ښځې يې نه وژني، يوازې د خپل شخصي حسد په اساس يې ممکن بده واپسوي چې ما ترې غصب نه کړي، مگر که زما د ناموس لور ته څوک کوږ وگوري، زه يې بايد سر پرې کړم، که يې پرې نه کړم دووس کېږم، بايد وطن پرېږدم، ځکه زه نارينه يم...

پر ما چې کومه نجلۍ ميبينه شي او کور ته راشي، زه يې بايد هم د خپل سر په بدل دفاع وکړم، هم يې ولور زه وگټم، ځکه زه نارينه يم...

زه بايد د خپل اولاد په بدو ياد شم، ځکه هغوی يوازې زما اولاد گڼل کېږي، که مې لور وتښتي، زما تر مېرمن يې ما ته پېغور ډېر راکول کېږي، زما شمله پرې له ځمکې ويسته کېږي، که زه هر څومره شخصي حرمت ولرم، اولاد په تذکره کې په ما پسې ليکلی دی، ځکه زه نارينه يم...

خدای «ج» هم د پيغمبري غوندې ثقيل بار ما ته را له غاړې کړی، ځکه زه نارينه يم، خو که نعوذ بالله له دينه بل دين ته واوړم، په اکثره رواياتو مې وژل جايز کېږي، د ښځو غوندې مصونيت نه لرم چې ارتداد يې هم ژوند په خطر کې نه اچوي، ځکه زه نارينه يم...

زه په صراحت له يوه ايتنه څه چې له يوه مشهوره تعبیره يې يوه ذره نه شم تېرېدای، خو کابو ټولې نجونې د څلورو ښځو د جواز له ايتنه صريح منکرانې دي، خو څوک يې کافرانې نه بولي، ځکه زه نارينه يم...

د «ناقص العقلي والديني» د نسبت په نفې کولو کې يې زما گربوان ته لاس را اچولي چې موږ د نبي دا خبره نه منو، ځکه موږ خو عاقلانې او پوره مسلمانانې يو، مگر دې ته يې پام نه دی چې د نبي خبره نه مني، يعنې نبي د نبي په حيث نه مني؛ نو چې نبي نه مني پوره مسلمانانه څنگه يې؟ او که دې دغه تناقض ته پام نه وي، عاقله په څه شي يې؟ که دې ور پام وي او فکر کوي چې موږ



اخلاق کار

مینه کشکی

به وجود آمد. با پیچیده تر و پویاتر شدن بازرگانی، سازمانها دانستند که به رهنمایی‌هایی جهت انجام کارهای درست (اخلاقی)؛ پرهیز از کارهای نادرست و مضر برای دیگران نیاز دارند و از همین جهت بود که اخلاق کار به میان آمد.

زمینه‌های وسیع اخلاق کار

۱- **شرارت‌های مدیریتی:** در این حوزه؛ اعمال غیرقانونی، غیراخلاقی یا پرسش برانگیز مدیران، هم‌چنین انگیزه‌های چنین رفتارها و راه‌های ریشه‌کن کردن آنها مورد بحث قرار می‌گیرد.

۲ - **معضله‌های اخلاقی:** در برگیرنده چالش‌ها و مسایل اخلاقی می‌شود که مدیران همه روزه به گونه‌ای با آنها رو به رو هستند؛ مانند تعارض منافع، استفاده نادرست از منابع، نقض قراردادهای و موافقت‌نامه‌ها.

باورها و نگاه‌های نادرست پیرامون اخلاق کار

باور و اندیشه نادرستی که درباره اخلاق کار وجود دارد، ریشه آن‌ها عمدتاً دو چیز است. یکی عدم فهم درست مفهوم اخلاق و دیگری برداشت‌های سطحی و کوتاه بینانه از معضلات

برای ورود به بحث مدیریت اخلاق، ابتدا باید اخلاق را تعریف کنیم. اخلاق؛ به گونه ساده و فشرده، یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود، به ویژه از زمان تولد نهضت مسوولیت اجتماعی در دهه ۱۹۶۰؛ در این دهه، نهضت‌ها و جنبش‌های آگاهی بخش اجتماعی توقعات مردم را از شرکت‌ها بالا برد. مردم به این باور رسیده بودند که شرکت‌ها باید از امکانات گسترده مالی و نفوذ اجتماعی خود برای رفع چالش‌های اجتماعی؛ مانند فقر، خشونت، حفاظت از محیط زیست، برابری حقوق، بهداشت و سلامت همگانی و بهبود وضع آموزش استفاده کنند. بسیاری از مردم ادعا می‌کردند که چون شرکت‌ها با استفاده از منابع کشور به سود دست می‌یابند؛ بنابراین، به کشور مدیون بوده و برای بهبود وضع اجتماع باید کوشش کنند. بسیاری از پژوهش‌گران و مدیران مدارس بازرگانی این تغییر و تحولات را درک کرده، پس در برنامه‌ریزی‌های خود نیز در عمل کلمه ذی‌نفعان را که شامل جامعه وسیع‌تر اعم از کارمندان، مشتریان و تأمین‌کنندگان می‌شود، جایگزین واژه سهام‌داران کرده‌اند. اخلاق کار نیز مانند سایر رشته‌ها و زمینه‌های مدیریت به دنبال یک نیاز



و چالش‌های اخلاقی.

برخی از این باورهای اشتباه عبارت اند از:

اخلاق کار بیش‌تر یک موضوع دینی است تا مدیریتی؛ هدف برنامه‌ای اخلاق سازمان‌ها تغییر باورها و ارزش‌های مردم نبوده؛ بلکه هدف، مدیریت ارزش‌ها و رفع تعارضات میان آن‌ها در سازمان می‌باشد.

کارکنان ما نیز با اخلاق هستند. بنا بر این؛ ما نیازی به توجه به اخلاق کاری نداریم: اغلب معضلات اخلاقی که مدیران در محیط کار با آن‌ها رو به رو می‌شوند، بسیار پیچیده هستند. تعارضات اخلاقی زمانی به وجود می‌آید که:

الف: میان علایق گونه‌گون، تعارض ارزشی وجود داشته باشد؛

ب: تعدادی از راهکارهای واقعی وجود دارند که همه‌گی به یک اندازه قابل توجیه هستند؛

ج: شرایط موجود، پیامدهای مهمی برای ذینفعان داشته باشد.

اخلاق کار؛ یکی از زمینه‌های فلسفه، دین‌شناسی و علوم اکادمیک است: عدم ورود مدیران و رهبران به این بحث، باعث شده که بسیاری تصور نمایند، اخلاق کار یک مد یا یک موج است که

به درد واقعیت‌های اداره و سازمان‌ها نمی‌خورد. آن‌ها باورمنداند که اخلاق کار، یک بحث پیچیده فلسفی یا دینی است.

اخلاق کار؛ یک چیز زاید و غیرضروری است که تنها بر وضاحت و بدیهیات تصریح می‌کند. بسیاری باورمنداند که کدهای اخلاقی، فهرست‌ها و ارزش‌های اخلاقی، اضافی و به درد نخور هستند؛ به این دلیل، ارزش‌هایی را ارایه می‌کنند که هر انسانی فطرتاً علاقه‌مند به آن‌هاست؛ اما در واقع آن‌چه از کدهای اخلاق برای سازمان ارزش‌مند است. اولویت بندی ارزش‌ها در آن و تمرکز بر ارزش‌های ویژه در محیط کار می‌باشد. برای مثال: واضح است که همه مردم باید صادق و درست‌کار باشند؛ اما در سازمانی که دست‌برد و فریب‌کاری زیاد باشد، این ارزش (صداقت و درست‌کاری) در اولویت قرار می‌گیرد و باید در کد اخلاق سازمان گنجانیده شود.

اخلاق کار؛ عبارت از نصیحت کردن آدم‌های بد توسط آدم‌های خوب می‌باشد. مدیران مؤفق می‌دانند که افراد خوب نیز ممکن است، کارهای بدی انجام دهند. به ویژه در مواقع اضطراب و سر‌درگمی. «اضطراب و سر‌درگمی، دلیل کارهای غیراخلاقی هستند؛ اما توجیه‌کننده معذرت آن‌ها نیستند».





په ملي کچه د خلکو برخليک

کل عزيز کامه وال

هيواد په ټولو سيمو کې د متوازنې پراختيا او ټولنيز عدالت، پرينسټ د يو هوسا او پرمختللي ټولني په جوړولو مکلف دی). د دولت مکلفيت ته که څير شو قانون هغه څه سپارلي چې په کولو سره يې د خلکو برخليک په ملي کچه ټاکي. زمونږ د اساسي قانون په دوهم فصل اته څلويښتمه ماده کې داسې ليکل شوي دي.

د اتباعو اساسي حقوق او وجايب: کار د هر افغان حق دی؛ د کار ساعتونو ټاکل، او بامعاشه رخصتي، د کار او کارگر حقوق او له هغوی سره اړوندې چارې د قانون له ليارې تنظيميږي. د قانون په حدودو کې د کار او کسب انتخاب آزاد دی. په اساسي قانون کې ډير په صراحت سره د خلکو و جايبو او حقونو ته پاملرنه شوې ده؛ د بيلگې په توگه؛ د بيان آزادي، د سفر کولو آزادي، د ټولنو او گوندونو جوړول، د مظاهرو او لاريونو په لاره اچول او داسې نور ډير اړين موضوعات ليکل شوي دي چې د خلکو د برخليک په ټاکلو کې خورا اغيزمن رول لري.

زمونږ ټولنه چې ډيری (اکثريت) يې ځوانان جوړوي، او د ټولني د پرمختگ بنسټيز چورليز يا محور يې همدا ځوانان جوړوي؛ دا ځوانان د خپل برخليک د ټاکلو په ډير ستونزمن پړاو کې قرار لري، د ټولني دغه

په نړۍ کې بشري ټولني له بيلابيلو ډلو، ټپلو، پارکو او قشرونو څخه جوړې شوې دي. د ټولني وگړي او مدني جوړښتونه په ټولنه کې خپل ځانگړي حقونه او و جايب لري. د خلکو حقونو او و جايبو په هکله د يو مضمون ليکل يو اوږد بحث دی. دلته په لنډ ډول سره د افغاني ټولني د غړو حقونو په هکله چې د برخليک د ټاکلو سره اړيکه لري يو څو کرښې غواړو وړاندې کړو.

زمونږ دولت او ملت د يوبل پر وړاندې خپل خپل مسووليتونه لري، دولت د خلکو سم برخليک ټاکلو دنده لري؛ خلک هغه څه ترسره کوي چې قانون پرې مکلف کړي دي. د دې لپاره چې برخليک په اړوند فکر وکړو تر هر څه وړاندې بايد په ټولنه کې له خپل ځای او مقام څخه ځان خبر کړو؛ ځکه دا خبره تر هر څه ډيره اړينه ده.

د افغانستان اساسي قانون د ټولني د بيلابيلو ډلو، وگړو، گوندي او سياسي جوړښتونو او د دولت ټولو ارگانونو او برخو؛ مکلفيتونه او و جايب په روښانه ډول سره په بيلابيلو مادو کې بيان کړي دي.

د اساسي قانون په لمړي فصل او شپږمه ماده کې ليکل شوي دي: (دولت د انساني کرامت په ساتلو، بشري حقونو د ملاتړ، ډيموکراسۍ تحقق، ملي و حدت تايمين، د ټولو قومونو او قبايلو ترمنځ د برابرۍ او د



ستر پارکي (قشر) په اوسنيو حالاتو کې د دولت د فاسدو چارواکو د نه پاملرنې له امله له ۴۰ څخه تر ۶۰ سلنه پورې د بيکارۍ له رنځ سره لاس او گريوان دي.

په اوس وخت کې زموږ اساسي قانون يوازې د کتاب پرمخ ليکل شوي توري دي او بس.

په تيرو څو لسيزو کې تاسې ټول د دې شاهدان ياست چې زموږ زرگونه ځوانان د کارموندنې په لټه کې بهرنيو هيوادونو ته مخه کړې، چې د سفر په ترڅ کې له مرگونو پيښو سره مخ شوي دي؛ په زرگونو ځوانان مو د سمندر نهنگانو خوراک شوي دي. له بده مرغه ټول هيواد کې تراوسه لا دې ناورين ته هيڅ ډول پاملرنه نه ده شوې. يواځې په دې لنډو څو کلونو کې زموږ پنځه څلوېښت زره د ملي پوځ ځوانانو خپل سرونه په دې هيله نذرانه کړل ترڅو د خلکو لپاره داسې برخليک وټاکل شي چې بنسټ يې په امن، عدالت او نيکمرغۍ ولاړ وي. خو په ډيره خواشيني سره بايد ووايو چې د شهيدانو کونډې او يتيمان په کوڅو او بازارونو کې خيراتونه ټولوي. همدا اوس له سلوزرو څخه ډير يتيمان د کابل په ښار کې د فقر په ډيرو بدو شرايطو کې د ژوند شپې او ورځې سبا کوي. د داسې پيښو په ليدلو سره هر د سليم عقل خاوند زهيرېږي.

ټولنې د سعادت او نيکمرغۍ عوامل د دولتي چارواکو د سم مديريت په بڼه کې نغښتي دي؛ زموږ رهبران او چارواکي بايد د خپلو شخصي گټو او اقتدار پر ځای ملي گټو ته لمریتوب ورکړي او د ولس او ملت له دردونو او کړاوونو ښه خبر شي او سترگې پرې پټې نکړي.

کونډې، يتيمان او معلولين چې شمير يې اوس سلگونه زره کسانو ته رسېږي زموږ د هيواد او ټولنيز جوړښت هغه برخه ده چې د خپلو ځينو قانوني، اسلامي او انساني حقونو څخه بې برخې ده. تاسو به د رسنيو له لارې ليدلي او اوريدلي وي؛ څومره د افسوس خبره ده د هغه شهيدانو کونډه چې د خپل هيواد او خلکو لپاره له خواره ژوند څخه تير شوي؛ په دولتي ادارو کې يې په بيلابيلو پلمو د خپلو حقوقي اسناد يې تر بشپړيدو پورې په مياشتو او کلونو ځنډول کيږي.

خلک د دولت پر وړاندې خپل مسووليتونه او وځانې د خپل سر په بيه پرځای کوي؛ خو په بدل کې ورسره هغه ډول چې دوی يې بايد دي له حکومت څخه معياري خدمات نه ترلاسه کوي او دا بهير له ډيره وخته روان دی، لاتراوسه هم د دې ناوره ښکارندې پر وړاندې کوم چا چټک گام ندی پورته کړي. بلکې ورځ تربلې لا پسي گړندی کيږي.

فقر او بېوزلې بله ستونزه او بدبختې ده چې اوس زموږ د ټولنې له نيمايي ډير وگړي ورسره لاس او گريوان دي. فقر کوم قوم، مذهب، سمت، جنس او عمر نه پيژني په هر حالت کې ټول يو شان په مصيبت ککر وي. د فقر کچه زموږ په ټولنه کې ورځ تر بلې ځکه مخ پر لوړيدو ده چې هرکال په زرگونه ځوانان د لوړو او مسلکي زده کړو سره سره د بيکارو په ډله کې وريزاتيږي. زموږ هيواد بايد لږ تر لږه په کال کې لس سلنه پرمختگ وکړي خو موږ گورو چې د هر کال په تيريدلو سره نور هم د بدبختيو او ستونزو په جال کې نښلو.

که څه هم هيواد مو د پرمختگ پر لوري روان ی خو دا يوازې د ټولنې لږکيو پر ژوند مثبت اغيز کوي. د هيواد ډيری يا اکثریت د خپل برخليک په اړه د انديښنو په طوفان کې لالهانده او سرگردانه گرځي.

اغيزمنه لاره کومه ده چې خلک له ناورين څخه وژغوري؟ يادې پوښتنې ته مثبت ځواب د دولت په کرنلاره او ستراتيژۍ کې موندلی شو. اوس زموږ هيواد کې ډير بانکونه او مؤسيسې خلکو ته د کوچنيو پورونو د ورکولو چارې پرمخ وړي. ليکن آیا چارواکو په دې اړوند کله فکر کړی دی چې دا کار تر کومه حده گټور دی؟

د دې پورونو ورکول د پور ورکونکي د ژوند په اقتصادي کچه ښه اغيز کوی او که د پوراخيستونکي؟ ښکاره ده چې لمری ډله يې گټه اخلي ځکه بانکونه او مؤسيسې يوازې خپلو گټو ته ژمنې دي نه دا چې د پوراخيستونکي گټې ورته مهمې وي. په دې حالت کې پانگه تراکم کوي او د کنگل خواته نږدې کيږي؛ په دې صورت کې نه يوازې په پانگه کې زياتوالی نه راځي بلکه نور خلک هم له ستونزو سره مخامخ کوي.

په هيواد کې يوې داسې اقتصادي ستراتيژۍ جوړول ضروري دي چې په ځينو مواردو کې بايد سبسايدې ومني خو تر اوسه دا کار ندی شوی. دولت حتی دې خبرې ته حاضر نه دی چې سبسايدی په خپله غاړه واخلي بلکه د آزاد بازار تر عنوان لاندې له خپلو ډيرو مکلفيتونو او وځانېو منلو لپاره يې ځان نه دې چمتو کړي.

که چيرې موږ د يوه عادل نظام پلويان يو نو پکارده چې تر هر څه لمری يو سالم کلتوري چاپيريال رامنځته کړو؛ د سالم کلتوري چاپيريال گټه به دا وي چې موځي او پلانونه مو په سمه توگه پلي کړو.

د عدالت او ډيموکراسۍ رامنځته کولو لپاره د خلکو مذهبي، کلتوري او ملي ارزښتونو ته له درناوي او پاملرنې پرته ناشونې ده چې د خلکو له پراخ او هر اړخيز ملاتړ څخه برخمن شو. د خلکو پر وړاندې مناسب چلند د يوه نظم پايښت ستني ټينگوي. که چيرې خلک له نظام څخه واټن واخلي؛ ښکاره ده چې نظام له جدې ستونزو حتی د سقوط تر سرحده رسيدلی شي. د دې اصل ژوندی بيلگه اوس د هر افغان د ذهن هيڼداره کې په ژوندی بڼه ځليږي. د هيواد او هيوادپالني فکر د ټولنې ټول وگړي صداقت، ايماندارۍ او ريښتولي ته رابولي ځکه چې د گډوگټو لاسته راوړل د خلکو برخليک په ملي کچه ټاکي، او دا کار بيا د صداقت او ريښتولي به معيار ولاړ دی.

انساني گډ ژوند د شرافت، انساني کرامت او لوړ احساس په اصولو ټينگ دی همدا اصول او موځي دي چې زموږ د يوه سالم او نيکمرغه ملي برخليک په لوري بيايي. گټور ملي پروگرامونه چې ټولنې د ټولو جوړښتونو گټو ته ژمن وي يو قوي او سالم ليدرشپ يا مشرتابه ته اړتيا لري. تيرې څو لسيزې زموږ افغان ولس د ناسمو مديريتونو او مشرولي په خپلو سترگو وليدلې؛ اغيزې او پايلې يې هم ورته روښانه او ښکاره ډول څرگندې شوې. له بده مرغه اوس يې له امله هيواد کې ناورين رامنځته شوی دی. د سياسي بصيرت خاوندان او ټولو رهبري کوونکو مقاماتو ته پکار ده چې د ملي يووالي په لاره کې مثبت، چټک او کوټلي گامونه پورته کړي. که نه نو خدای مکره دا غميزه به لا پسي اوږده شي او د داسې کړنو تاريخي مسووليت او شرم به هم د همدوی پر غاړه وي. د يو آباد، هوسا، سوکاله او پرمختللي افغانستان پر لور.



اختلال شخصیتی

اسدسهاک

افراد مبتلا به این اختلال شخصیتی، دوستان نزدیک نداشته و از اجتماع به دور اند. از آن جایی که مهارت و اعتماد به نفس برای ایجاد روابط معنوی ندارند. آن‌ها حریم خصوصی و انزوا را ترجیح می‌دهند. زمانی که آن‌ها از روابط اجتماعی بیرون می‌شوند. به گونه‌ی فزاینده به سمت گوشه‌گیری می‌روند تا از رد و یا تحقیر، به شدت مضطرب و سراسیمه نباشند، به ویژه با افرادی که آشنایی ندارند. ترجیح می‌دهند که از تعامل با دیگران به همان اندازه که ممکن است، اجتناب ورزند که ناشی از درک نادرست شان می‌باشد؛ چون آن‌ها فکر می‌نمایند که از دیگر افراد جامعه متفاوت هستند و یا متعلق به آن‌ها نیستند. گذارنیدن زمان بیش‌تر در یک اجتماع، اضطراب آن‌ها را کاهش نمی‌دهد. آن‌ها همیشه نسبت به دیگران مشکوک هستند و فکر می‌نمایند که دیگران در صدد آسیب رسانیدن به آن‌ها هستند. همچنان افراد مبتلا به این اختلال، باورهای غیرطبیعی و اندیشه‌های عجیب و غریب دارند. این افراد، به گونه‌ی غیرمعمول، خرافاتی و شیفته پدیده‌های پانارمل و ماوراءالطبیعه می‌باشند. افراد مبتلا، ممکن است احساس

یک نوع بیماری روانی است که با افکار و رفتار غیرطبیعی، باورها، تصورات غیر معمول و عدم توانایی در ایجاد و حفظ روابط اجتماعی و مشکلات در اظهار بیان احساسات، مشخص می‌گردد.

اختلال شخصیتی یا اسکیزوتایپیل پرسونلیتی، ممکن است در جوانی ظهور کند. نشانه‌های این اختلال، در دوران جوانی ممکن به عنوان گرایش به دنبال فعالیت‌های انفرادی، روابط انسانی ضعیف، اضطراب اجتماعی قابل ملاحظه و عدم مؤفقیت در مکتب توصیف می‌شود. نشانه‌های دیگر که ممکن در درازای سال‌های رشد مشاهده گردد. عبارت اند از: حساسیت به انتقاد و تصحیح، استفاده غیرمعمول از زبان، افکار پوچ و خیال‌پردازی‌های عجیب و غریب می‌باشد. نوجوانان مبتلا به این مرض اکثراً اشخاص گوشه‌گیر و عاجز بوده و معمولاً مورد اذیت و آزار هم‌سالان شان قرار می‌گیرند که حس انزوا و ناتوانی اجتماعی آن‌ها را افزایش می‌دهد. البته این افراد، علائم شدید را در سنین چهل و پنجاه سالگی تجربه می‌نمایند.

شیوه‌های غیرمعمول و گزینش لباس‌های غیرمتعارف، عجیب و غریب به نظر می‌رسند و ظاهر آن‌ها ممکن است ناخوشایند باشد. انتخاب لباس‌هایی که با هم تطابق ندارند و به اصطلاح با هم دیگر نمی‌خوانند و یا هم خیلی کوچک و یا بزرگ اند و یا این که به گونه قابل ملاحظه کثیف و ناپاک می‌باشند، آن‌ها را از دیگران متمایز می‌سازد. افراد مبتلا به اختلال شخیصتی اغلباً وقایع عادی و یا حوادث معمولی را تعبیر نادرست می‌نمایند و به رغم خود به آن‌ها معنای به ویژه و غیر معمول می‌دهند.

کنند که دارای قدرت ویژه هستند که آن‌ها را قادر می‌سازد تا حوادث را پیش از وقوع آن ببینند و یا ذهن و افکار دیگران را بخوانند. آن‌ها ممکن است فکر کنند که کنترل جادویی روی وقایع و دیگران دارند که سبب می‌شوند تا دیگران کارهای عادی آن‌ها را انجام دهند. آن‌ها تصورات و تخیلات غیرواقعی و عادات و اعمال غیرمعمول از خود نشان می‌دهند. به گونه مثال: ترقی و تنزیل دیگران را از اثر دعا یا بد دعای خودشان می‌دانند. بدین ترتیب، این رفتار به عنوان یک میکانیزم سازش برای افزودن معنا در یک جهان بدون مفهوم که به دلیل انزوای اجتماعی، این افراد تجربه می‌نمایند، استفاده می‌گردد. افراد مصاب به این بیماری، گفتار عجیب و غریب دارند، آن‌ها از عبارات غیرمعمول یا اصطلاحات و واژه‌های نامناسب استفاده می‌نمایند که دیدگاه‌های شان را بدون ارتباط و از هم گسیخته ساخته و مفهوم سخن‌های شان را مبهم و پیچیده می‌سازد. آن‌ها قادر به محاوره‌های طولانی نبوده و تنها تمایل صحبت به موضوعاتی که نیاز فوری و اشد است را دارند. آن‌ها نورم‌های معمولی اجتماعی را نمی‌فهمند و ممکن پیامد اجتماعی عادی را نادیده بگیرند. این افراد، بیش‌تر به دلیل





مهارت‌های مطالعه

مینه‌کشکی

در سال‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰؛ استادان دانشگاه در رشته‌های روان‌شناسی و آموزش و پرورش برای نوشتن کتابچه‌های رهنما، روی دانش‌آموزان خود؛ پژوهش، تحقیقات نظری و آزمایش انجام می‌دادند. ماروین کوهن در سال ۱۹۷۹ توصیه‌هایی را برای والدین در کتاب خود به نام «کمک به دانش‌آموزان نوجوان» آورده است. در ۱۹۸۶ کتاب رهنمایی‌های اساسی اخذ آزمون برای کودکان توسط دکتر گری‌گروبر برای اولین بار منتشر شد که نویسنده، ۲۲ کتاب در مورد اخذ آزمون‌های استاندارد نوشته بود. این کتاب‌ها در دو جلد یکی برای سطوح بالاتر از ابتدایی و دیگری برای دوره متوسطه، رهنمایی‌ها و روش‌هایی را برای گرفتن آزمون و تکالیف مکاتب دارا بودند.

نکاتی که هنگام مطالعه می‌توانید کنترل کنید:

- «ما حال اینجا مطالعه می‌کنیم» یک مکان، چوکی، میز و محیط خاص به مطالعه داشته باشید. تلفن و موبایل را از خود دور کنید. با خودتان تعهد کنید (حتی امضا کنید) که حواس‌تان هنگام مطالعه منحرف نمی‌شود.
- اگر دوست دارید در هنگام مطالعه موسیقی گوش کنید، فرقی ندارد؛ اما فقط تا هنگامی که باعث منحرف شدن حواس‌تان نمی‌شود.
- مطالعه را به یک عادت تبدیل کرده و به یک برنامه مؤثر

مجموعه‌ای از مهارت‌ها است که در آموختن و فراگرفتن به کار گرفته می‌شوند و برای موفقیت در مکاتب، دانشگاه‌ها و کسب نمرات عالی ضروری و حیاتی می‌باشند؛ همچنان این مهارت‌ها در تمام فرایند زندگی فرد می‌تواند مفید واقع شوند. رسپی شس رومبزی، در کتاب خود به نام «آشنایی با روش‌های یادگیری و مهارت‌های مؤثر یادگیری» در سال ۲۰۱۳ اظهار می‌کند که بسیاری از دانش‌آموزان به دلیل این که فاقد مهارت‌های مطالعه یا روش‌های آزمون هستند، در امتحانات خود مؤفق نمی‌شوند. مهارت‌های مطالعه عبارت اند از: مجموعه مهارت‌های که در سازمان‌دهی به خاطر به دست آوردن اطلاعات جدید، حفظ اطلاعات، یا برپایی آزمون نقش دارند، یا به عبارت دیگر؛ هر مهارتی که توانایی فرد را در مطالعه و پذیرش در امتحانات افزایش می‌دهد، مهارت مطالعه نامیده می‌شود که این موارد می‌توانند، شامل مدیریت زمان و روش‌های انگیزشی باشند.

پیشینه تاریخی: اصطلاح مهارت‌های مطالعه به گونه همگانی برای روش‌های یادگیری و برای دوره خاص، استفاده می‌شود. بسیاری از کارهای نظری از جمله تعداد زیادی از کتاب‌ها در این زمینه وجود دارند. کتابچه‌های رهنمای جیبی برای دانش‌آموزان در ۱۹۴۰ منتشر شده‌اند.



- یک زمان خاص روزانه، برای فکر کردن، در مورد نگرانی‌ها تعیین کنید؛ در مورد افکاری که دائماً به فکر شما می‌آیند و مزاحم تمرکزتان در کارها می‌شوند، فکر کنید.
- وقتی که متوجه یک فکر مزاحم می‌شوید؛ به خودتان یادآوری کنید که یک زمان ویژه برای فکر کردن در مورد آن دارید
- بگذارید که فکر مزاحم از شما دور شود.
- به اساس برنامه خود، برای زمان، افکار و نگرانی‌ها عمل کنید تا در مورد مسایلی که فکر شما را مشغول می‌کند، فکر کنید و نگران شوید.

از انرژی درونی‌تان، بهترین استفاده کنید!
 چه زمانی انرژی درونی شما در بالاترین حد است؟ در چه ساعاتی احساس می‌کنید سطح انرژی شما پایین است؟ سخت‌ترین درس‌های‌تان را در ساعاتی که انرژی درونی‌تان بالاست مطالعه کنید. مثلاً اگر احساس می‌کنید در ساعات نخستین شب، بیش‌ترین هوشیاری را دارید، مشکل‌ترین درس‌های‌تان را در این ساعات مطالعه کرده و درس‌های آسان‌تر را به ساعات بعدی واگذار کنید. بسیاری از افراد، درس‌های مشکل‌شان را به آخرین ساعات که معمولاً در آن خسته هستند واگذار می‌کنند و همین امر سبب مشکل‌تر شدن ایجاد تمرکز می‌شود. اگر شما هم این عادت را دارید، آن را برعکس کنید (درس‌های مشکل را در ساعات اوج انرژی و درس‌های آسان‌تر و آن‌هایی را که به آن علاقه دارید، به دیگر ساعات بگذارید) انجام همین کار به تنهایی می‌تواند کمک بسیار مؤثر برای بهبود تمرکز شما باشد.

مطالعه پایبند باشید.

- مطالعه‌تان را با سطح انرژی درونی‌تان (روزانه، شبانه) تطبیق دهید.

نکات زیر را هنگام برنامه ریزی و تعیین اهداف در نظر داشته باشید:

- **متمرکز شدن:** پیش از آغاز به مطالعه، چند دقیقه وقت را به تعیین اهداف و آنچه برای رسیدن به آن نیاز دارید، اختصاص داده و به یک استراتژی کلی برای تحقق آن فکر کنید.

- **مشوق‌ها:** اگر لازم بود برای انجام مؤفقت‌آمیز کارتان یک تشویق در نظر بگیرید؛ مثلاً تماس با دوست‌تان، خوردن چیزی و یا پیاده روی و گردش.

- **موضوعات مطالعه را عوض کنید:** برای ایجاد تنوع در کار، موضوع مطالعه را هر یک یا دو ساعت عوض کنید.

- **فعالیت‌های مطالعه‌تان را تغییر دهید!** (وقت‌های استراحت منظم مناسب خودتان در نظر بگیرید).

- **جایزه بدهید:** وقتی کاری را به اتمام رساندید، به خودتان جایزه بدهید.

- **زمان افکار و نگرانی‌ها:** پژوهش‌ها می‌رساند، افرادی که برای خود زمان، افکار و نگرانی‌ها اختصاص می‌دهند. پس از چهار هفته، ۳۵ درصد کم‌تر دچار نگرانی و حواس پرتی می‌شوند.





رحمت گل عمری



د سلوکی سرغرونو د قانون په بنسټ چارواکي او نورې اداري مسئولین باید د دندې په سرته رسولو کې د پرهېزګارۍ او تقوا ترڅنګ، ژمنتوب، امانتداري، وظیفوي تطابق، نیوکه منل، بې طرفي، حساب ورکونه، تواضع او نرمي، ملي ګټو ته دروناوې، ښه رهبري، د اسرارو ساتل، ریښتینولي، سپما، لاس رسی، د مسئولیت احساس، د قانون حاکمیت، نوښتګري، تبعیض نه کول، واقعیت خوښونه، د ګډون روحیه، هدفمندي، د دولت د مقام د حیثیت ساتل، او نور په پام کې ونیسي.

دا کمپسیون چې ولسمشر او ملي شورا ته به په هرو شپږو میاشتو کې خپل کاري راپور وړاندې کوي. د ښاکي په غوښتنه او د ولسمشر لیکلې لارښونې پر بنسټ پدې قانون کې له درج شویو حکمونو څخه د سرغرونو د څېړلو ترڅنګ ولسمشر ته د شکایت څېړنې او څرنګوالی په اړه راپور هم ورکوي.

پدې کمپسیون کې تصمیم نیول د غړو د اکثریت رایو په بنسټ کېږي، او ټولې اړونده ادارې پدې مکلفوي چې د دې کمپسیون تصمیم او پرېکړو ته درناوی وکړي.

یاد کمپسیون شتون ځکه اړین دی چې هغه دوه پنځوس کلیدي ادارې چې د دې کمپسیون د قانون په رڼا کې ورته ځای ورکړل شوی، کولای شي په خپلواکه توګه شکایت وکړي، یانې د دې کمپسیون قانون په رڼا کې د درې ګونو قواوو هر غړی کولای شي؛ د موثقو معلوماتو له درلودلو په صورت کې د اړوند کس په اړه شکایت ثبت کړي.

یاد کمپسیون غړي په ټوله کې اړوند کمپسیون مکلف دی چې نوموړي شکایت ته رسېدنه وکړي.

زمونږ هیله او غوښتنه هم داده چې قانون جوړ او په یو ډول عملي شي قانون ته درناوی باید په افغان ټولنه کې فرهنگ وګرځي، قانون او اصول په ټولنه کې نظم راولي منظمه ټولنه د ښه راتلونکي او وړ پرمختګ درلودنکي وي.

د هیواد په اداري نظام کې د تشریفاتې موقف ټاکل، د دولتي لوړرتبه چارواکو د سلوک، کړنو د تنظیم معیارونه، د دولتي مقاماتو د متقابلو سلوکي وجیبو او مکلفیتونو سراسري کېدل، د دولتي لوړرتبه چارواکو ترمنځ متقابل درناوی، د ښو کاري اړیکو د تامین او د خپلواکۍ د اصل په پام کې نیول، هغه موخې دي چې د دولت د درې ګونو قواوو د سلوکي سرغرونو څېړنیز کمپسیون به یې د تامین او تنظیم لپاره کار کوي.

هغه ادارو او چارواکو ته چې د یاد کمپسیون د قانون په اډانه کې ځای ورکړل شوی، دوی کولای شي د دې کمپسیون د قانون په رڼا کې سلوکي سرغرونو په تړاو شکایت وکړي.

دا قانون په ۱۳۸۹ کال د چنګاښ میاشتې په اوومه نېټه د دوشنبې په ورځ په اوو فصلونو او پنځه دېرشو مادو کې د ولسي جرګې د ټولو غړو په دوه ثلثه رایو تصویب شوی دی.

د درې ګونو قواوو د سلوکي سرغرونو د تنظیم قانون کې په لوړه کچه له ولسمشر نیولې د ولسي جرګې غړي د مشرانو جرګې غړي، قاضي القضا، وزیران، والیان، د لویو ادارو ریسان او سفیران چې په ټوله کې دوه پنځوس کلیدي او لویې ادارې کېږي شاملې دي.

که کوم وخت ریس جمهور، وزیران، قاضي القضا، والیان، سفیران، د ملي امنیت رئیس، د ټاکنو کمپسیون رئیس او نور اړوند چارواکي په سلوکي سرغرونو متهم شي، ژمنتوب ونه لري، تبعیض وکړي د دې سرغرونو تعقیب او څار په اړه یوازینی مرجع چې باید شکایت ورته وشي او ورته رسېدنه وکړي، د درې ګونو قواوو د سلوکي سرغرونو څېړنیز کمپسیون دی.

دا کمپسیون به د اړونده مسئلو په اړه موثق معلومات راغونډوي او په پوره بې طرفۍ به دا مسئلې له عدلي او قضايي څار لاندې نیسي.

د درې ګونو قواوو سلوکي سرغرونو د څېړنیز کمپسیون مشر د سترې محکمې رئیس یا قاضي القضا دی او شپږ غړي یې هریو د ولسي جرګې لومړی مرستیال، د مشرانو جرګې لومړی مرستیال، د ولسمشر په ټاکنه د سترې محکمې یو قاضي، د عدلیې وزیر، په پارلماني چارو کې د دولت وزیر او د اساسي قانون پر تطبیق د څارنې کمپسیون رئیس شامل دي.



از دل گرداب گل کردیدیل گوهر ما

نور آقا کاشکی

یارم هرگاه به سخن می آید
بوی عجیش از دهن می آید
این بوی قرنفل است یا نگهت گل
یا رایحه مشک ختن می آید

در ده سالگی وی مکتب را ترک می کند که آن را سبب مشکلات در زندگی او دانسته اند و خودش نیز در چهار عنصر وضاحت داده است. بیدل در کنار کاکایش به مبانی تصوف آشنا شد. وی در نخست «رمزی» تخلص می کرد تا این که بنا به گفته یکی از شاگردان اش، بیدل هنگام مطالعه گلستان سعدی و رسیدن به این بیت ها به وجد آمده و تخلص خود را از رمزی به بیدل تبدیل کرد:

عاشقان کشته گان معشوق اند
بر نیاید ز کشته گان آواز
گر کسی وصف او زمن پرسد
بیدل از بی نشان چه گوید باز

بیدل از نظر جسمی؛ شخص قوی هیکل، جسور و ورزش کار بود و در ۱۰۸۰ هجری قمری ازدواج می کند و جهت امرار زندگی، به خدمت نظام مشغول می شود،

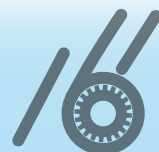
میرزا عبدالقادر بیدل در ۱۰۵۴ هجری قمری در ساحل رودخانه «گنگ» شهر عظیم آباد پتنه دیده به گیتی گشوده است. پدرش میرزا عبدالخالق، صوفی سال خورده ای بود که صاحب فرزندی شد؛ چون میرزا عبدالخالق مرید شیخ عبدالقادر جیلانی بود. فرزندش را به عشق مراد معنوی سلسله طریقت خود «عبدالقادر» نام گذاشت. نسبت میرزا به قبیله «ارلاس» می رسد که قبیله ای از مغول بوده و با مردان جنگ آور این که در چه زمان؛ چرا و چگونه نیاکانش از بدخشان به هند مهاجرت نموده اند، به وضاحت معلوم نیست. بیدل بیش از چهارونیم سال نداشت که پدرش درگذشت و سرپرستی وی به دوش مادر و کاکایش «میرزا قلندر» که از صوفیان پیرو قادریه شریف بود قرار گرفت. مادر بیدل، فرزندش را در شش سالگی به مکتب فرستاد. نسبت هوش و ذکاوت سرشاری که داشت در مدت هفت ماه خواندن و نوشتن را فرا گرفته و در مدت یک سال قرآن مجید را ختم کرد، از آن پس؛ به آموزش صرف و نحو عربی و کتاب های شعر و نثر فارسی پرداخت. در ده سالگی نخستین سروده اش را در قالب رباعی که از بوی قرنفل تداعی شده بود سرود.

مزارش به همت افغانان دوست‌دار بیدل در باغ‌اش واقع در دهلی کهنه ساخته شده مدفون است.
این گلستان غنچه‌ها بسیار دارد بو کنید
در همین جا بیدل ما هم دلی گم کرده است
از روی کلیات بیدل که در ۱۳۴۴ هجری خورشیدی در کابل چاپ شده است. آثار او عبارت‌اند از: مجموعه غزل‌ها، قصیده‌ها، قطعات، رباعی‌ها، نامه‌ها یا رقعات و آثار جداگانه‌ای مانند: مثنوی طلسم حیرت، طوّر معرفت، محیط اعظم، چهارعنصر، نکات، اشارات و حکایات می‌باشد.

زمانی که شاهزاده اعظم از شاعر بودن بیدل آگاه می‌شود، از بیدل می‌خواهد تا قصیده‌یی در مدح وی بسراید، بیدل در حالی که در نزد این شاهزاده که فرزند اورنگ‌زیب بود و منصب بلندی داشت، به مدح تن نداد و ترک وظیفه نمود.
بیدل از ۱۰۹۶ هجری قمری به بعد کاملاً تغییر یافت. وی پس از آن، از متهر به دهلی برای اقامت دائمی سفر نمود. سرانجام بیدل در روز پنجشنبه چهارم ماه صفر ۱۱۳۳ هجری قمری به عمر هفتادونه سالگی در دهلی وفات نمود و بنا بر وصیت خودش، در صحن حویلی شخصی‌اش در چبوتره‌یی که سنگ

اوج کبریا

به اوج کبریا کز پهلوی عجز است راه آن جا
سرمویی گراینجا خم شوی بشکن کلاه آن جا
ادب‌گاه محبت ناز و شوخی بر نمی‌دارد
چو شب‌نم سر به مهر اشک می‌بالد نگاه آن جا
بیاد محفل نازش سحر خیز است اجزایم
تبسم تا کجاها چیده باشد، دست‌گاه آن جا
مقیم دشت الفت باش و خواب ناز سامان کن
به هم می‌آورد چشم تو مژگان گیاه آن جا
خیال جلوه زار نیستی هم عالمی دارد
ز نقش پا سری باید کشیدن گاه گاه آن جا
خوشا بزم وفا کز خجالت اظهار نومیدی
شرر در سنگ دارد پرفشانی‌ها، آه آن جا
به سعی غیرمشکل بود ز آشوب دویی رستن
سری در جیب خود دزدیدم و بردم پناه آن جا
دل از کم ظرفی طاقت بیست احرام آزادی
به سنگ آید مگر این جام و گردد عذر خواه آن جا
ز بس فیض سحر می‌جوشد از گرد سواد دل
همه گرشب شوی روزت نمی‌گردد سیاه آن جا
ز طرز مشرب عشاق، سیر بینوایی کن
شکست رنگ کس، آبی ندارد زیرکاه آن جا
زمین‌گیرم به افسون دل بی‌مدعا بیدل
در آن وادی که منزل نیز می‌افتد به راه آن جا





KAAR

Quarterly Journal of

The Ministry of Labor and Social Affairs

Year:12th Vol:18th

Winter 2019

