

بررسی میزان اثربخشی شاروالی کابل در دوره حامد کرزی و حکومت وحدت ملی

ظریفه احدی^۱

عزیز الله خلیلی^۲

چکیده

شاروالی کابل از نهادهای مهم شهر کابل است که وظایف خود را باید به طور کامل و به موقع به انجام برساند. برای رسیدن به این هدف در قوانین این سازمان معیارهای اثربخش گوناگون در بخش های مختلف چون ایجاد ساحات سرسبز، رفع سد معبر، نظافت سطح شهر و تطبیق طرح پلان های شهری در روند انکشاف و عرضه خدمات برای ساکنین شهر در نظر گرفته شده است. اگر شاروالی کابل در انجام مسئولیت های کوتاهی نماید، باعث مشکلات زیادی در شهر می شود که این امر نیاز مبرم به سنجش میزان اثربخشی شاروالی کابل دارد. هدف اصلی این تحقیق بررسی میزان اثربخشی شاروالی کابل در دوره حکومت حامد کرزی و حکومت وحدت ملی است. متأسفانه نتیجه ارزیابی های صورت گرفته، عدم اثربخش بودن این اداره در دو دوره حکومت حامد کرزی و حکومت وحدت ملی را نشان می دهد. عدم اثربخشی شهرداری کابل، مسئله اصلی این تحقیق است. محقق با تشخیص این مسئله و درک اهمیت آن تلاش نموده تا اثربخشی شاروالی کابل را در دو دوره یاد شده، بررسی کند. این تحقیق با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده که داده های لازم با استفاده از توزیع پرسشنامه، جمع آوری شده است. روایی پرسشنامه با مطالعه کتاب و اساتید متخصص تأیید شده و سپس کارمندان شاروالی کابل پاسخ ارائه کرده اند. جامعه آماری آن شامل ۱۳۵ نفر از کارکنان نظیف، سرسبزی، تنظیم مارکت ها و انجمنی است که ۱۰۰ تن از آن ها با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه برآورد و در این تحقیق بررسی شده است. در نمونه گیری آن از روش تصادفی و در جمع آوری داده ها، از روش کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل توصیفی دیتاها با استفاده از نرم افزار SPSS و برای آزمون فرضیه ها از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. یافته های تحقیق بیانگر رد تمام فرضیه های تحقیق است و نشان می دهد که شاروالی کابل در طی دو دوره حکومت حامد کرزی و حکومت ملی اثربخش نبوده است.

کلیدواژه ها: شاروالی کابل، اثربخشی، حکومت وحدت ملی، حکومت حامد کرزی

۱. گروه مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، کابل، افغانستان.

۲. گروه مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، کابل، افغانستان.

مقدمه

شاروالی کابل از نهادهای مهم شهر کابل است که مکلفیت‌های خود را باید به‌طور کامل و به‌موقع به انجام برساند. برای رسیدن به این هدف در قوانین این سازمان معیارهای اثربخش گوناگون در بخش‌های مختلف چون ایجاد ساحات سرسبز، رفع سد معبر، نظافت سطح شهر و تطبیق طرح پلان‌های شهری در روند انکشاف و عرضه خدمات برای ساکنین شهر در نظر گرفته شده است. شهر کابل یکی از شهرهای پرنفوس افغانستان است. ازاین‌رو اگر مشکلات سد معبر رفع نگردد یا پلان‌های شهری درست تطبیق نشود، زباله‌های سطح شهر به‌موقع جمع‌آوری نشود و ساحات سبز به میزان نیاز ایجاد نشود، مشکلات زیادی در سایر بخش‌های زندگی شهروندان ایجاد خواهد شد. شاروالی کابل در موارد بسیاری به مسئولیت‌های خود عمل نکرده و اهداف خود نرسیده است. این امر ضرورت سنجش و بررسی اثربخشی در این سازمان را آشکار می‌سازد تا روشن شود که چرا این نهاد نتوانسته به اهداف خود دست یابد. هدف این تحقیق بررسی میزان اثربخشی شاروالی کابل در بخش‌های سد معبر، تنظیف، سرسبزی و حفظ مراقبت و تطبیق طرح پلان‌های شهری است و کشف مشکلات و موانعی که باعث شده این سازمان نتواند به اجرای طرح پلان‌های شهری موفق شود.

۱. ادبیات تحقیق

۱-۱. اثربخشی

اثربخشی یک مفهوم کلی است که هنوز توافق عمومی در خصوص اینکه دقیقاً چه معنایی دارد، حاصل نشده است. در ادبیات مدیریت، مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد. ازاین‌رو اثربخشی را انجام کارهای درست و کارایی را انجام دادن درست‌کارها تعریف کرده‌اند. در واقع منظور از اثربخشی بررسی میزان مؤثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارت دیگر اثربخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده. (دفت، ۱۳۹۴:



۱۰۳) یا هم اثربخشی نشان می‌دهد که تا چه میزان از تلاش‌های انجام شده از نتایج مورد نظر حاصل شده است. این باور که اثربخشی به تعریف در نمی‌آید، به طور وسیعی مورد قبول واقع شده است و از دیدگاه پژوهشی ممکن است این موضع صحیح به نظر آید. از طرف دیگر با بررسی دقیق ادبیات اثربخشی در سال‌های اخیر نوعی توافق روی اندازه‌گیری اثربخشی مشاهده می‌شود و تعداد از پژوهش‌ها و بررسی‌های صورت گرفته پیرامون اثربخشی از معیارهای چندگانه استفاده کرده‌اند. (رابینز، ۱۳۹۵: ۵۹-۶۰)

۱-۱-۱. میزان اثربخشی

محاسبه میزان اثربخشی در سازمان‌های مختلف بحث ساده‌ای نیست و سنجش میزان اثربخشی نظر به اهداف، منابع یا هر آنچه برای سازمان‌ها مهم است و اولویت دارد، متفاوت است. در سنجش میزان اثربخشی در سازمان‌ها بخش‌های مختلف مورد توجه قرار می‌گیرد که از آن میان، می‌توان میزان اثربخشی سازمان را با میزان نیل به هدف، رضایت مشتریان، رضایت کارمندان، تأمین منافع ذینفعان، تأمین منابع یا هم ارزش‌های رقابتی سنجید. (دفت، ۱۳۹۴: ۱۰۴-۱۲۳)

۱-۱-۱. رویکردهای اثربخشی

اثربخشی مانند بعضی مفاهیم مدیریت بخش عمومی از یک تعریف جامع و روشنی برخوردار نیست و معیارهای چندگانه مطرح شده در ادبیات اثربخشی، رسیدن به یک اجماع در ارزیابی آن را مشکل می‌سازد. به این دلیل رویکردهای چهارگانه سنجش اثربخشی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۹-۱۴۲)

۱-۱-۳. رویکرد نیل به هدف

رویکرد نیل به هدف چنین اظهار می‌دارد که اثربخشی سازمانی باید برحسب میزان تحقق اهداف آن، نه وسایل یا امکانات (فرآیندها) به کار گرفته شده برای دستیابی به اهداف، سنجیده شود. معیار نیل به هدف، مواردی از قبیل حداکثر کردن سود، وادار سازی دشمن به تسلیم، برنده شدن در بازی بسکتبال، بهبود بیماری و برگشت سلامت جسمانی و نظایر این‌ها را در بر می‌گیرد. آنچه در تمامی موارد ذکر شده

مشترک است، این است که همه آن‌ها نتایج نهایی که سازمان به منظور تحقق آن‌ها ایجاد می‌شود را مدنظر قرار می‌دهند. رویکرد نیل به هدف بیشتر در «مدیریت بر مبنای هدف» تجلی پیدا می‌کند. مدیریت بر مبنای هدف، فلسفه شناخته شده‌ای در مدیریت است که در آن، سازمان و اعضا بر اساس چگونگی تحقق اهدافی که سرپرستان و زیردستان به‌طور مشترک آن‌ها را تعیین کرده‌اند، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. اهدافی که در مدیریت بر مبنای هدف تعیین می‌شود، ملموس، قابل تحقق و اندازه‌گیری پذیر است. شرایطی که این اهداف می‌تواند در آن محقق شود، نیز مشخص می‌شود. حد و حدودی که یک هدف باید تحقق یابد نیز مشخص می‌شود. سپس عملکرد واقعی اندازه‌گیری و با اهداف از پیش تعیین شده مقایسه می‌شود. از آنجاکه سازمان ممکن است به اهدافی که برای خود تعیین کرده، دست یابد یا به آن‌ها نرسد، می‌توان مدیریت بر مبنای هدف را ابزاری برای تشخیص اثربخشی در رویکرد نیل به هدف دانست. (رابینز، ۱۳۹۵: ۶۵-۶۶)

۱-۱-۴. رویکرد سیستمی

سازمان‌ها نهاده‌هایی را دریافت و آن‌ها را در فرآیند تبدیل وارد و ستاده‌هایی تولید می‌کنند. رویکرد سیستمی استدلال می‌کند که تعریف اثربخشی فقط در قالب نیل به هدف، صرفاً یک جنبه از اثربخشی را می‌سنجد. سازمان باید بر اساس توانایی‌اش در جذب و پردازش نهاده‌ها و هم‌چنین تعداد مجاری اکتساب نهاده‌ها و حفظ ثبات و تعادل سازمان، مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد.

در رویکرد سیستمی اهداف نهایی از قلم نمی‌افتد، بلکه اهداف در یک مجموعه از معیارهایی بسیار پیچیده به‌عنوان یک جزء مورد توجه قرار می‌گیرد. مدل‌های سیستمی بر معیارهای که بقای بلندمدت سازمان را افزایش خواهد داد. (نظیر توانایی سازمان برای دریافت منابع حفظ و نگهداری خود به‌عنوان یک پدیده اجتماعی و تعامل موفقیت‌آمیز با محیط خارجی خود) تأکید می‌ورزد. بنابراین رویکرد سیستمی آن قدر که به وسایل و امکانات نیل به اهداف تأکید دارد، بر نتایج معین شده تأکید ندارد.



نگاهی سیستمی، توجه خود را به عواملی از قبیل روابط با محیط برای حصول اطمینان از دریافت مداوم نهاده‌ها و تولید ستاده‌های قابل قبول، انعطاف‌پذیری در پاسخ به تغییرات محیطی، کارایی سازمان در تبدیل نهاده‌ها به ستاده‌ها، وضوح در ارتباطات داخلی، سطح تعارض بین گروه‌های سازمانی و میزان رضایتمندی شغلی کارکنان معطوف می‌دارد. برعکس رویکرد نیل به هدف، رویکرد سیستمی بر وسایل و امکانات ضروری به منظور اطمینان از تداوم و بقای سازمان تمرکز دارد. باید خاطر نشان کنیم که حامیان نظریه سیستمی، اهمیت اهداف یا نتایج نهایی از قبل تعیین شده را به عنوان یک عامل تعیین کننده اثربخشی سازمان نادیده نمی‌گیرند، بلکه آن‌ها اعتبار اهداف منتخب و معیارهای مورد استفاده برای ارزیابی میزان و پیشرفت به سوی این اهداف را زیر سؤال می‌برند. نگاه سیستمی می‌گوید روابط متقابل سیستم‌های مهم می‌تواند در متغیرها یا نسبت‌های اثربخشی سازمان متبلور شود. این نسبت‌ها عبارتند از نسبت ستاده به نهاده، نسبت عملیات درونی به نهاده، نسبت عملیات درونی به ستاده‌ها، نسبت تغییرات در نهاده‌ها به ستاده‌ها و نسبت‌های از این قبیل. (رابینز، ۱۳۹۵: ۶۹)

۱-۱-۵. رویکرد ذی‌نفعان راهبردی

جدیدترین نظریه درباره اثربخشی سازمانی، رویکرد ذی‌نفعان راهبردی است. از دیدگاه رویکرد ذی‌نفعان راهبردی سازمانی اثربخش است که خواسته‌های عوامل بیرونی خود را که ادامه حیات سازمان ملزم به حمایت آن‌ها است، برآورده کند. این رویکرد شبیه به نگاه سیستمی است، ولی تأکیدات متفاوت را دربر دارد. هر دو رویکرد، وابستگی‌های متقابل (بین فعالیت‌های سازمان) را مدنظر دارند، ولی نگاه ذی‌نفعان راهبردی بر همه سازمان تأکید ندارد. این نظریه فقط می‌خواهد خواسته‌های اشخاص را که در خارج سازمان قرار دارند و می‌توانند حیات سازمان را تهدید کنند، ارضا کند. بر این اساس، بیشتر دانشگاه‌های دولتی باید اثربخشی را بر حسب تعداد پذیرش دانشجویان مورد توجه قرار دهند و لزومی ندارد که کارفرمایان بالقوه آتی فارغ‌التحصیلان خود را بشناسند و با آن‌ها ارتباط داشته باشند. چون

بقای این دانشگاه تحت تأثیر اینکه آیا فارغ‌التحصیلان آن‌ها مشاغلی را تصدی می‌کنند یا نه، قرار می‌گیرد. از طرف دیگر، دانشگاه‌های خصوصی که نسبت به دانشگاه‌های دولتی مخارج بیشتری را متحمل می‌شوند، برای اینکه فارغ‌التحصیلان در آینده مشاغلی را تصدی کنند، مبالغ هنگفتی پول و زمان زیادی صرف می‌کنند. وقتی که والدین، هزینه‌های زیادی را صرف می‌کنند که فرزندشان مدرک کارشناسی دریافت کند. لذا انتظار دارند فرزندشان پس از اتمام تحصیلات، شغلی بیابد. اگر چنین نشود، مدارس خصوصی در جذب متقاضیان خود، به‌طور فزاینده‌ای با مشکل مواجه خواهد شد. عکس این مثال، روابط دانشگاه با مجلس قانون‌گذاری کشور است. دانشگاه‌های دولتی برای ارتباط با قانون‌گذاران تلاش زیادی می‌کند. کوتاهی در برقراری ارتباط با قانون‌گذاران در مجلس، اثرات نامطلوبی روی بودجه دریافتی دانشگاه دولتی دارد. در مقابل، اثربخشی دانشگاه خصوصی کمتر تحت تأثیر این مسئله قرار دارد. (رایینز، ۱۳۹۵: ۷۴)

گروه ذی‌نفع یکی از گروه‌های درونی یا بیرونی سازمان یا سازمان دیگری است که در کارکرد سازمان سهمی دارد. بستانکاران، عرضه‌کنندگان مواد اولیه، کارکنان و صاحبان شرکت از جمله افراد و گروه‌های ذی‌نفع هستند. در روش مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع، تعیین میزان رضایت این گروه‌ها به‌عنوان شاخص عملکرد سازمان محسوب می‌شود. هرکدام از این گروه‌های ذی‌نفع، برای سنجش اثربخشی دارای شاخص خاص است؛ زیرا منافع خاص در سازمان دارند. برای تعیین اینکه آیا سازمان از نظر یک گروه مشخص عملکرد خوبی داشته است یا نه، باید درباره آن گروه تحقیق کرد. (دفت، ۱۳۹۰: ۷۳)

۱-۱-۶. رویکرد ارزش‌های رقیب

موضوع اصلی مورد تأکید در رویکرد ارزش‌های رقیب معیارهایی است که در ارزیابی اثربخشی سازمان ارزشمند است و مورد استفاده قرار می‌گیرد، از قبیل نرخ بازگشت سرمایه‌گذاری، سهم بازار، نوآوری در محصولات، امنیت شغلی. متکی به این است که چه کسی از آن‌ها استفاده می‌کند و چه منفعی را در نظر دارد. تعجب‌آور



نیست که سهامداران، اتحادیه‌ها، عرضه‌کنندگان مواد اولیه، مدیریت، متخصصین داخلی بخش بازاریابی، بخش تأمین نیروی انسانی، بخش تولید و حسابداری هرکدام یک سازمان را مورد ارزیابی قرار دهند، ولی ارزیابی‌های آن‌ها از اثربخشی این سازمان کاملاً متفاوت باشد. برای به‌کارگیری این رویکرد لازم است به جزئیاتی در خصوص چگونگی به وجود آمدن آن پرداخته شود. این رویکرد با یک بررسی پیرامون معیارهای سی‌گانه برای دستیابی به عناصر مشترک، آغاز می‌شود. آنچه به دست می‌آید، سه دسته اساسی از ارزش‌های رقیب است.

دسته نخست، انعطاف‌پذیری در مقابل کنترل است. این‌ها دو بعد ناسازگار ساختار یک سازمان است. انعطاف‌پذیری برای نوآوری و انطباق و تغییر، ارزش قائل است. برعکس کنترل، ثبات، نظم و قابل پیش‌بینی بودن امور را مطلوب می‌داند. بعد انعطاف‌پذیری - کنترل شبیه به «دوگانگی» فعالیت‌های انطباقی و نگه‌دارنده است. دسته دوم به این مسئله اشاره دارد که آیا باید تأکید روی رفاه (سلامتی خوشبختی) و بهسازی افراد سازمان باشد یا اینکه بهسازی سازمان را باید بیشتر مدنظر قرار داد. دوگانگی افراد - سازمان مجموعه دیگری از ابعاد ناسازگار حیاتی سازمان به شمار می‌آید. (رایینز، ۱۳۹۵: ۷۷)

۱-۱-۷. مدل چهارگانه اثربخشی

همان‌طور که در شکل شماره (۱) ملاحظه می‌شود. از ترکیب کانون‌ها، چهار مدل متفاوت از اثربخشی سازمانی به دست می‌آید که در زیر به ارائه تعریف اثربخشی از دید هر چهار مدل می‌پردازیم:

الف. مدل سیستم‌های باز: این مدل بیانگر توجهی است که به عوامل بیرونی و ساختار انعطاف‌پذیری می‌شود. پیشرفت و تأمین منابع، از اهداف ابتدایی مدیریت است. مدیریت در مجرای تأمین اهداف فردی، مانند انعطاف‌پذیری، در آمادگی کامل به سر بردن و داشتن دیدگاه مساعد نسبت به ارزش‌های محیطی، اهداف موردنظر را تأمین می‌کند. در این طرح ارزش اصلی عبارت است از به وجود آوردن یک ارتباط خوب با محیط به منظور به دست آوردن و تأمین منابع و در نتیجه ترقی سازمان.

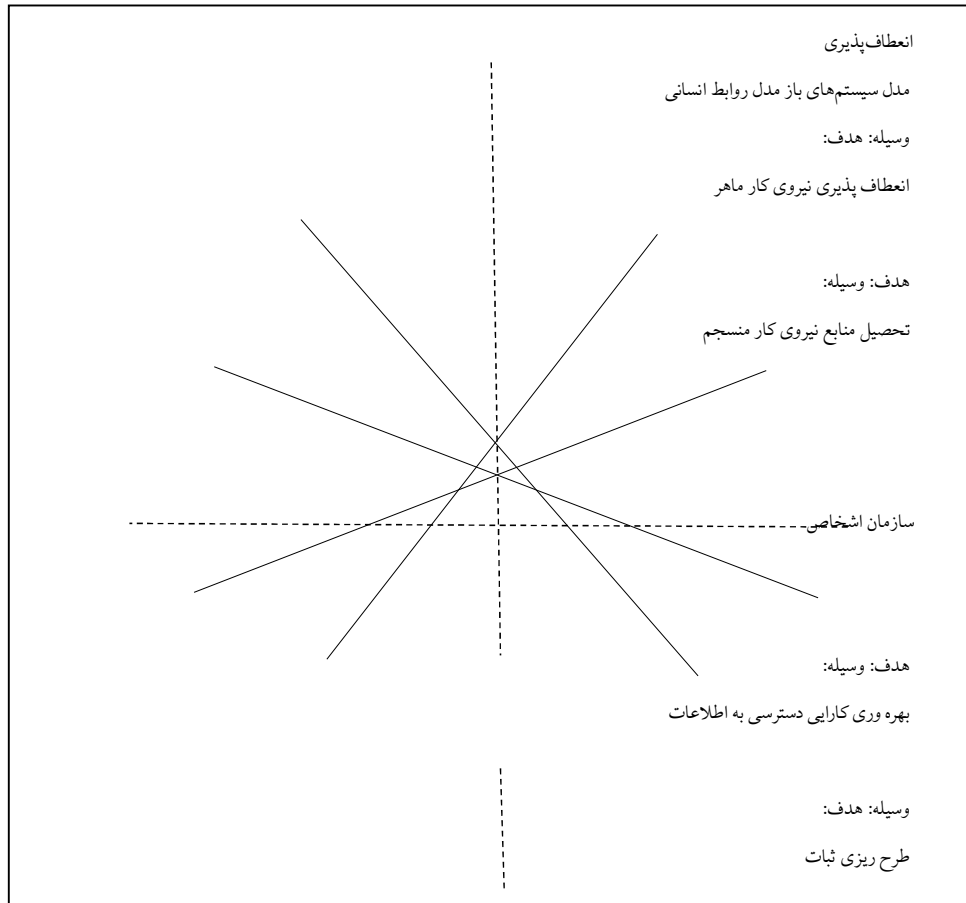
ب. **مدل هدف عقلای:** این مدل ارزش‌های مدیریتی بیانگر کنترل ساختاری و توجه به عوامل محیطی است. اهداف اصلی مدیریت عبارت است از بهره‌وری، کارایی و سود. سازمان می‌خواهد از یک شیوه کنترل شده به اهداف فرعی دست یابد. اهداف فرعی که راه رسیدن به اهداف اصلی را مساعد می‌کند، عبارت است از برنامه‌ریزی درونی و تعیین هدف برای سازمان. این‌ها وسیله‌های مدیریت عقلای است. الگوی متذکره مانند روش مبتنی بر تأمین هدف است.

ج. **مدل فرایند داخلی:** این مدل بیانگر ارزش‌هایی است که در جهت عوامل داخلی کنترل ساختاری قرار دارد. اولین نتیجه‌ای که از انجام این مدل حاصل می‌شود، یک محیط ثابت سازمانی است که به شیوه منطقی و متناسب با محیط خود را حفظ می‌کند. سازمان‌های که وضع خود را در محیط به‌خوبی تثبیت کرده باشد و تنها هدف آن‌ها این باشد که خود را در وضع موجود نگهدارد، می‌تواند از این الگو استفاده کند. اهداف فرعی این مدل عبارت است از وجود سیستم ارتباطی اثربخش، مدیریت اطلاعاتی و تصمیم‌گیری.

د. **مدل مبتنی بر روابط انسانی:** این مدل شامل ارزش‌های است که در تشکیل انعطاف‌پذیری و در زمان توجه کردن به امور درونی سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد. در انجام این مدل که مدیریت به گسترش منابع انسانی توجه می‌کند به کارمندان فرصت لازم برای ترقی و آزادی عمل داده می‌شود. اهداف فرعی که مدیریت سازمان در پی تأمین آن‌ها برمی‌آید، عبارت است از یکپارچگی و انسجام، افزایش روحیه و ایجاد فرصت آموزشی در کارکنان. سازمان‌هایی که چنین مدل را اجرا می‌کند، بیشتر به کارکنان و بهبود وضع آن‌ها توجه می‌کند، نه به محیط. (دفت، ۱۳۹۴: ۱۱۹-۱۲۰)



شکل شماره (۱)



۱-۲. شاروالی (شهرداری)

شاروالی یا شهرداری به ناحیه ای اطلاق می شود که در آن، یک انجمن مربوط به شهر، دارای صلاحیت اعمال قدرت سیاسی بوده و خدمات دولتی محلی را مانند فاضلاب، پیش گیری از جرم و جنایت و خدمات آتش نشانی به عموم ارائه می دهد. (قادری و قادری، ۱۳۸۶: ۱۲) از نظر عامه، شهرداری نهادی خدماتی است و این موضوع، جایگاه آن را به سطح بسیار پایینی تنزل داده است؛ زیرا در نظر عامه شهرداری سازمانی است که خدمات شهری ارائه می دهد و بهای آن خدمات را دریافت می کند. (کامیار، ۱۳۸۵: ۴۸)

تعریف کلی و اساسی شهرداری این است که «شهرداری موسسه‌ای عمومی، غیردولتی و مستقل است که به موجب قانون در شهرها تشکیل می‌شود و عهده‌دار امور محلی و اداره خدمات به شهروندان و سکنه شهری است و شهرداری شخصیت حقوقی مستقلی دارد». (کامیار، ۱۳۸۵: ۴۸)

۱-۲-۱. شاروالی کابل و زیر مجموعه آن

شاروالی کابل یک مؤسسه خدماتی عام‌المنفعه در شهر کابل است که متکی به قانون شاروالی‌ها نشر جریده رسمی (۷۹۴) سال (۱۴۲۱ ه ق) و سایر قوانین، مقررات، لوایح و دستور مقام ریاست جمهوری اسلامی افغانستان اجراء نموده و مستقیماً تحت اثر ریاست جمهوری اسلامی افغانستان است. (ریاست آگاهی و ارتباط عامه، ۱۳۹۷: ۱)

در سال ۱۳۰۰ خورشیدی شاروالی تحت نام ریاست بلدیة در شهر کابل شکل گرفت و از آن زمان تا سال ۱۳۲۷ به صورت غیرانتخابی فعالیت می‌کرد؛ اما سال ۱۳۲۷ آغاز اولین دور انتخابی شاروالی است. در آن زمان کابل شهر بسیار کوچکی بود و ساکنین آن به حدود سی الی پنجاه هزار نفر می‌رسید و نواحی توسط کلاترها اداره می‌شده است. پروژه‌های عمرانی، سرک سازی، آبرسانی، قیرریزی، ایجاد پارک‌ها و ساختمان‌های آپارتمانی و... هم بسیار محدود بود. شاروالی در بخش‌های مختصر مانند ثبت قبالة‌های املاکی، نظیف و صفایی شهر، جلب پزشکی‌های خدمت عسکری و شعبه کوچک مهندسی، شعبه تحصیل محصول صفایی خانه‌ها، سرای‌ها و دکان‌ها مصروف فعالیت بوده که در عین حال شرکت عمرانی با نام «نوی کابل» که در بخش‌های توسعه شهر فعالیت می‌کرد، ایجاد شده بود. بعدها نظر به ضرورت زمان توسعه شهری و کثرت ساکنین شهر، در کنار وظایف ذکر شده پروژه‌های خانه‌سازی، سرک‌سازی آبرسانی، کنترل قیمت مواد ارتزاقی، مراقبت صحی و سلامت شهروندان تنویر جاده‌ها در مکلفیت‌های شاروالی اضافه شد. (صادقی: ۱۳۹۴: ۹۱)

شاروالی کابل دارای ۴۲ ریاست است که شامل ریاست‌های مرکزی و ریاست‌های نواحی ۲۲ گانه می‌باشد. نواحی به منظور عرضه خدمات شهری، تنظیم امور کنترل ساختمان‌ها مطابق به ماسترپلان و معیارهای انجینیری، نظیف ساحه، ثبت و راجستر



املاک، تنظیم لوحه‌ها و اشتهاارات در ساحه و جمع‌آوری عواید برای تمویل مصارف اداره شاروالی کابل ایجاد گردیده است. هر ناحیه، دارای ۹ مدیریت است و هرکدام وظایف مشخص دارد که عبارت است از:

مدیریت عمومی اداری: این مدیریت وظایف چون انجام امور اداری ناحیه از قبیل راپور معاش ماهوار مأمورین و اجیران ناحیه، اجرای مکاتبات و عرایض واصله به ناحیه، مانند پاسپورت، نکاح خط و تذکره، تدوین جلسات وکلای گذر و مأمورین، واریسی نظافت ناحیه و خدمات اداری را به عهده دارد.

مدیریت عمومی عواید: وظایف آن این اداره عبارت است از جمع‌آوری عواید از منابع مختلف، مانند محصول صنفی، جواز صنفی، کرایه جایدادهای شاروالی، غرفه‌ها و غیره.

مدیریت عمومی تنظیم مارکت‌ها (پاساژها): این مدیریت عهده‌دار تخلیه پیاده‌روها از دست‌فروشان، مسدود دکان‌ها و رفع مسدودی آن طبق مقررات و طرز‌العمل ریاست تنظیم مارکت‌ها، جمع‌آوری جرائم متخلفین اصناف و تحویل پول آن به حساب شاروالی کابل است.

مدیریت عمومی احصائیه و پلان و پالیسی: این مدیریت وظیفه ترتیب و خانه‌پری جدول پاسپورت، بررسی معلومات دریافت شده از مدیریت‌های ذی‌دخل به ناحیه و جمع‌آوری کارکرد مدیریت‌های ناحیه به مرکز شاروالی کابل را دارد.

مدیریت عمومی انجنیری: وظیفه این مدیریت کنترل و مراقبت از کارکردهای شعبات مدیریت‌های کنترل ساختمان‌ها و قیمت‌گذاری است.

مدیریت کنترل ساختمان‌ها: وظایف این مدیریت جلوگیری از ساختمان‌های خودسر در ساحات، کنترل و تطبیق نقشه‌ها و ماسترپلان شهری است.

مدیریت قیمت‌گذاری: قیمت‌گذاری جایدادهای موجود به سطح نواحی باقید چگونگی موقعیت ساحه، مساحت و چگونگی نوعیت ساختمان آن، طی مراحل قانونی اسناد مربوط به خرید و فروش زمین از جمله وظایف این مدیریت است. مدیریت کلتوری: کنترل و مراقبت ساحه از نصب پوسترها، بیلبرد و لوایح خودسر،

جمع‌آوری پول تکس لوحه‌ها و تحویل آن به حساب شاروالی کابل، مراقبت از آثار و آبدات تاریخی از جمله وظایف این مدیریت است.

مدیریت ملکیت‌ها: این مدیریت وظیفه تصدیق ملکیت از فرم‌های دورانی، خرید و فروش جایدادها، تثبیت و تطبیق فرم‌های قیمت‌گذاری، محصول صفایی در دفاتر املاک مربوطه، تصدیق فرم‌های لاجایداد مردم مراجعه کننده را دارد.

۱-۲-۲. وظایف شاروالی کابل

نقشه‌سازی شهر، طرح و تطبیق پلان‌های شهری در امور ساختمان‌ها، نهال‌شانی و سرسبز ساختن شهر و حفاظت از آن، بخشی از خدمات فرهنگی شهر، ساختن سرک‌ها و جاده‌های محلی، قراردادها با شرکت‌های سازنده، امور سرک‌سازی، معابر آبی کوچک (جویچه‌های آب‌گذر)، حفظ و مراقبت سرک‌ها و جاده‌ها، ترمیم سرک‌هایی که قبل از ختم زمان معین تخریب می‌شوند، صدور اجازه‌نامه اشتهاارات محیطی در سطح شهر، بخشی از قبرستان‌ها، کنترل مواد غذایی، جمع‌آوری و امحای مواد غذایی غیرصحی و تاریخ گذشته، باغ وحش، باغ‌ها و پارک‌های تفریحی، صدور اجازه‌نامه رستوران‌ها و هتل‌ها، بخشی از سینماها، روشنایی سرک‌ها و جاده‌ها، زیباسازی نمای شهر، بخشی از موزیک و ارکستر، صدور اجازه‌نامه آرایشگاه‌های شهر، صدور اجازه‌نامه ساخت فعالیت اصناف مانند خبازی، قصابی و امثال آن، صدور اجازه‌نامه ساخت مارکت‌های داخل شهری، ساخت پل‌های هوایی داخل شهری پیاده‌گذر و موتررو، صدور اجازه‌نامه موترشویی‌ها، نشرات رادیو و تلویزیون شاروالی، نشر جریده پامیر و آگاهی عامه در مورد خدمات شهری، صدور اجازه‌نامه ساخت تانک تیل‌های داخل شهری، توزیع زمین‌های رهائشی به باشندگان شهر از املاک مربوط به شاروالی، از جمله وظایف عمده شاروالی کابل است. (صادقی، بی‌تا: ۸۹-۹۰)

۱-۳. حکومت

مفهوم حکومت به‌مثابه موضوعی در قلب علوم سیاسی، ممکن است معانی متفاوتی را به ذهن متبادر سازد. برای نمونه فاینر (۱۹۷۴) چهار معنای متفاوت را برای اصطلاح



حکومت مطرح می‌کند: «فراگرد حکمرانی و اعمال مقتدرانهٔ قدرت (حکومت کردن)؛ وضعیتی حاکی از سلطهٔ منظم (حکومت داشتن)؛ مقامات و افرادی که منصب‌های اقتدار را در جامعه اشغال کرده‌اند (حکمرانان)؛ و طریق، روش یا سیستمی که از طریق آن بر جامعه حکمرانی می‌شود (ساختار حکومتی)». (پور عزت، ۱۳۸۹: ۲۰)

۱-۳-۱. حکومت وحدت ملی

وحدت ملی یا (National Unity)، اشتراک همهٔ افراد در آمال و مقاصد است؛ به قسمی که به منزلهٔ مجموعهٔ واحدی به شمار آیند. به تعبیر دیگر وحدت ملی به این معنا است که مردم یک کشور از نژادها، زبان‌ها، اقوام و مذاهب مختلف، همیشه متحد بوده و وطن را حفظ نمایند. (فصلنامه اندیشه معاصر، ۱۳۹۵: ۲۳)

سومین انتخابات ریاست جمهوری در ۵ اپریل ۲۰۱۴م، به منظور فراهم کردن زمینهٔ اولین انتقال دموکراتیک قدرت در تاریخ معاصر افغانستان برگزار شد؛ اما تقلب گسترده در انتخابات باعث شد که نتیجهٔ انتخابات به بحران برود. در نهایت با دخالت مستقیم جان کری، وزیر خارجه ایالات متحده امریکا، روی یک حکومت دوگانه تحت عنوان «حکومت وحدت ملی» مصالحه صورت گرفت. طبق موافقت‌نامهٔ حکومت وحدت ملی، محمد اشرف غنی به‌عنوان رئیس جمهور و عبدالله عبدالله به‌عنوان رئیس اجرایی تعیین شدند. (رحیمی و عارفی، ۱۳۹۹: ۹۳)

۱-۳-۲. حکومت حامد کرزی

لوی جرگه یا شورای بزرگ سنتی افغانی به تاریخ هفتم جون سال ۲۰۰۲، آقای کرزی را به حیث رئیس دولت انتقالی تعیین کرد. کرزی دو سال بعد در ماه اکتبر سال ۲۰۰۴، برندهٔ انتخابات ریاست جمهوری شد. مردم و جامعه جهانی انتظارات زیادی از کرزی داشتند که یک کشور فقیر و فاقد نهادهای دموکراتیک را به سرعت به یک کشور واقعی و پویای دموکراتیک تبدیل کند. درحالی که در افغانستان نه اداره‌ای بود و نه بازسازی وزیر بنایی و نه جامعهٔ باسوادی. (ایده، ۱۳۹۹: ۲۸۱-۲۸۶)

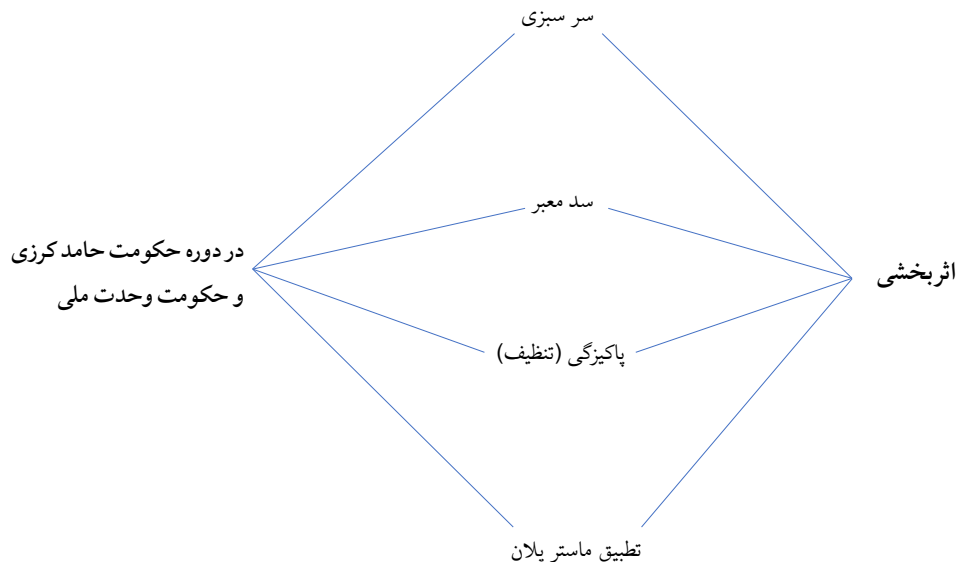
۲. پیشینه تحقیق

پس از تحقیق دریافتیم که در خصوص بررسی میزان اثربخشی شاروالی کابل هیچ تحقیق انجام نشده یا اگر شده باشد اندک بوده و نتوانستیم به آن‌ها دست یابیم؛ اما محققان به موضوعات مشابه آن پرداخته‌اند.

موسوی و صمدی (۱۳۹۴) تحقیقی را به منظور بررسی میزان اثربخشی سازمانی بر اساس EFQM در شهرداری همدان پرداخته شده‌اند. با استفاده از شاخص‌های مدل پنج فرضیه در نظر گرفته شد و ابزار پرسشنامه به‌عنوان یک رهیافت مدل برای جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفت. سپس پرسشنامه‌ها با نظرات ۱۹۶ کارمند اداری شهرداری همدان تکمیل گردیدند و داده‌ها در نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی و تحلیلی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این آزمون‌ها به تأیید تمامی فرضیه‌ها انجامید که حاکی از اثربخشی سازمان در شاخص‌های EFQM است.

در مورد میزان اثربخشی شاروالی یا شهرداری در جهان تحقیقات زیاد انجام شده و مقالات متعددی نوشته شده است؛ اما در خصوص میزان اثربخشی شاروالی کابل در دوره حکومت حامد کرزی و حکومت وحدت ملی، کتاب یا مقاله با این موضوع و محتوا نوشته نشده است. لذا این تحقیق در نوع خود کار جدید است.

۳. مدل مفهومی



۴. روش تحقیق

در این نوع تحقیقات نوعاً از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی متون و محتوای مطالب و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده استفاده می‌شود. تحقیق حاضر از نگاه ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی است. این امر از آن جهت است که محقق میزان اثربخشی شاروالی کابل را در بخش‌های سرسبزی، پاکیزگی، رفع سد معبر و تطبیق پلان‌های شهری صرفاً بررسی نموده و هیچ دخالتی در وضعیت متغیرها نداشته است، بلکه صرفاً آنچه را وجود دارد مطالعه و توصیف و تشریح کرده است.

روش جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، توزیع پرسشنامه، کتب، مقالات، اینترنت و تیزس‌ها است. در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای و میدانی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. روش کتابخانه‌ای یک روش معمول بوده که بیشتر برای ارزیابی و مطالعه ادبیات تحقیق استفاده می‌شود. در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق استفاده شده است.



از پرسشنامه به‌عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. این پرسشنامه شامل چهار بخش (بررسی میزان رسیدگی شاروالی کابل در بخش‌های تنظیف، سرسبزی و حفظ و مراقبت شهر، رفع سد معبر و تطبیق طرح پلان‌های شهری) است که در کل شامل ۲۲ سؤال است.

۵. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

از آنجا که همه متغیرهای مستقل چندوجهی است و در هر دو دوره مختلف پرسشنامه جداگانه طرح شده است. برای استنباط آماری از تحلیل آزمون t استفاده می‌شود. برای تفسیر باید در نظر داشت که (Sig.) کمتر از ۵ صدم گردد و t صفر یا بزرگ‌تر از آن فرضیه تأیید و در صورتی که t کوچک‌تر از صفر یا منفی باشد فرضیه رد می‌گردد. فرضیه فرعی اول تحقیق: به نظر می‌رسد شاروالی کابل برای رسیدن به شهر پاکیزه موفق بوده است.

جدول شماره (۴-۵): آماره‌های تک نمونه‌ای برای فرضیه فرعی اول

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تنظیف	100	16.8200	8.10210	.81021

جدول شماره (۴-۶): آزمون تی تک نمونه‌ای برای فرضیه فرعی اول

One-Sample Test						
	Test Value = 100					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تنظیف	-102.665	99	.000	-83.18000	-84.7876	-81.5724

در جدول شماره (۴-۵) و جدول شماره (۴-۶) نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای ارائه شده است. در جدول تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که بین میانگین نظریات



شهروندان نسبت به کارکرد شاروآلی در قسمت تنظیف و پاکیزگی شهر کابل در هر دو دوره (حامد کوزی و محمد اشرف غنی) تفاوت معناداری وجود دارد و سطح معناداری $sig < 0,05$ به دست آمده است که طبق نتیجه گزارش ($sig = 0,00$ $df = 99$) و $t = -102,6$ این فرضیه رد می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم تحقیق: به نظر می‌رسد شاروآلی کابل برای رفع سد معبر موفق بوده است.

جدول شماره (۴-۷): آمارهای تی تک نمونه‌ای برای فرضیه فرعی دوم

One-Sample Statistics				
	فروانی N	میانگین Mean	انحراف استاندارد Std. Deviation	خطای استاندارد Std. Error Mean
سد معبر	100	24.9300	11.04468	1.10447

جدول شماره (۴-۸): آزمون تی تک نمونه‌ای برای فرضیه فرعی دوم

One-Sample Test						
	Test Value = 100					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
سد معبر	-67.969	99	.000	-75.07000	-77.2615	-72.8785

جدول تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که بین میانگین نظریات شهروندان نسبت به کارکرد شاروآلی در قسمت رفع سد معبر، در هر دو دوره (حامد کوزی و محمد اشرف غنی) تفاوت معناداری وجود دارد و سطح معناداری $sig < 0,05$ به دست آمده است که طبق نتیجه گزارش ($sig = 0,00$ $df = 99$) و $t = -67,96$ این فرضیه رد می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم تحقیق: به نظر می‌رسد شاروآلی کابل برای سرسبزی و حفظ

و مراقبت شهر موفق بوده است.

جدول شماره (۹-۴): آماره‌های تی تک نمونه‌ای برای فرضیه فرعی سوم

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
سرسیزی و حفظ و مراقبت	100	8.0900	4.10984	.41098

جدول شماره (۱۰-۴): آزمون تی تک نمونه‌ای برای فرضیه فرعی سوم

One-Sample Test						
	Test Value = 100					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
سرسیزی و حفظ و مراقبت	-223.634	99	.000	-91.91000	-92.7255	-91.0945

جدول تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که بین میانگین نظریات شهروندان نسبت به کارکرد شاروالی در قسمت ایجاد سرسیزی در هر دو دوره (حامد کرزی و محمد اشرف غنی) تفاوت معناداری وجود دارد و سطح معناداری $\text{sig} < 0,05$ به دست آمده است که طبق نتیجه گزارش ($t = -223,6$ و $\text{sig} = 0,00$ $df = 99$) این فرضیه رد می‌گردد.

فرضیه فرعی چهارم تحقیق: به نظر می‌رسد شاروالی کابل برای تطبیق طرح پلان‌های شهری موفق بوده است.

جدول شماره (۱۱-۴): آماره‌های تی تک نمونه‌ای برای فرضیه فرعی چهارم

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تطبیق طرح پلان‌های شهر	100	14.1700	6.84910	.68491



جدول شماره (۴-۱۲): آزمون تی تک نمونه‌ای برای فرضیهٔ فرعی چهارم

One-Sample Test						
	Test Value = 100					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تطبيق طرح پلان‌های شهری	-125.316	99	.000	-85.83000	-87.1890	-84.4710

در جدول تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که بین میانگین نظریات شهروندان نسبت به کارکرد شاروالی در قسمت ایجاد پلان در هر دو دوره (حامد کرزی و غنی) تفاوت معناداری وجود دارد و سطح معناداری $\text{sig} > 0,05$ ، به دست آمده است که طبق نتیجه گزارش ($\text{sig} = 0,00 = \text{df} = 99$ و $t = -125,316$) این فرضیه رد می‌گردد. فرضیهٔ اصلی تحقیق: به نظر می‌رسد میزان اثربخشی شاروالی کابل را می‌توان سنجید.

جدول شماره (۴-۱۳)

نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای		میانگین مشاهده شده	میانگین نظری	انحراف معیار	حداکثر نمرات	حداقل نمرات	نظر شهروندان نسبت به کارکرد شهرداری
Sig= 0.000	T= -1.05	97.62	66	28.615	110	22	

آمارهای توصیفی نیز چنانکه در جدول بالا نشان می‌دهد، حداقل نمرات در مجموع نظریات مردم در برابر پرسش‌های انجام شده (۲۲) و حداکثر (۱۱۰) است. ملاحظه می‌شود که میانگین مشاهده شده کمتر از میانگین نظری است. به این خاطر است که نوع پرسش‌ها از کاملاً موافق (۱) تا کاملاً مخالف (۵) ارزش‌گذاری شده است. نتیجه این است که نظر کلی مردم نسبت به کارکرد شهرداری منفی بوده و آزمون تی تک نمونه‌ای نیز نشان می‌دهد که این تفاوت به حساب به لحاظ آماری نیز معنادار است.

۶. مقایسه کارکردهای شاروالی کابل در دوره حامد کرزی و محمد اشرف غنی

۱-۶. سد معبر

جدول شماره (۴-۱۴) سد معبر در زمان حامد کرزی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	128.223	57	2.25	80.983	0
Within Groups	1.167	42	0.028		
Total	129.39	99			

جدول شماره (۴-۱۵) سد معبر در زمان محمد اشرف غنی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	112.7243	27	4.175	416.6157	0
Within Groups	0.722333	72	0.01		
Total	113.4467	99			

با توجه به جداول شماره (۴-۱۴) و (۴-۱۵)، نظر پاسخگویان نسبت به کارکرد شاروالی برای رفع سد معبر در شهر کابل در هر دو دوره معنادار بوده است. نظر به میانگی هر دو دوره ($M=2.25$ و $M=4.175$) به این نتیجه می‌رسیم که کارکرد شاروالی کابل برای رفع سد معبر در زمان اشرف غنی نسبت به زمان حامد کرزی کار بیشتر شده است.

۲-۶. تنظیف و پاکیزگی

جدول شماره (۴-۱۶) تنظیف در زمان حامد کرزی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	79.693	57	1.398	88.082	0
Within Groups	0.667	42	0.016		
Total	80.36	99			

جدول شماره (۴-۱۷) تنظیف در زمان محمد اشرف غنی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	104.482	12	8.707	86.391	0
Within Groups	8.964667	87	0.103333		
Total	113.4467	99			

با توجه به جداول شماره (۴-۱۶) و (۴-۱۷)، نظر پاسخگویان نسبت به کارکرد شاروالی برای تنظیف شهر در هر دو دوره معنادار بوده است. نظر به میانگین هردو دوره ($M=1.398$ و $M=8.707$) به این نتیجه می‌رسیم که کارکرد شاروالی کابل در بخش تنظیف و پاکیزگی شهر در زمان اشرف غنی نسبت به حامد کرزی کار بیشتر شده است.



۳-۶. سرسبزی و حفظ و مراقبت شهر

جدول شماره (۱۸-۴) سرسبزی و حفظ و مراقبت شهر در زمان حامد کرزی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	129.423	57	2.271	81.741	0
Within Groups	1.167	42	0.028		
Total	130.59	99			

جدول شماره (۱۹-۴) سرسبزی و حفظ و مراقبت شهر در زمان محمد اشرف غنی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	108.848	21	5.183333	97.416	0
Within Groups	4.598667	78	0.059		
Total	113.4467	99			

با توجه به جداول شماره (۱۸-۴) و (۱۹-۴)، نظر پاسخگویان نسبت به کارکرد شاروالی برای سرسبزی و محافظت از محیط شهری در هر دو دوره معنادار بوده است. نظر به میانگین هردو دوره ($M=2.271$ و $M=5.183333$) به این نتیجه می‌رسیم که کارکرد شاروالی کابل در سرسبزی و حفظ و مراقبت شهر در زمان اشرف غنی نسبت به زمان حامد کرزی کار بیشتر صورت گرفته است.

۴-۶. طرح و تطبیق پلان شهری

جدول شماره (۲۰-۴) طرح و تطبیق پلان شهری در زمان حامد کرزی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	106.8947	19	5.626	71.16267	0
Within Groups	6.552	80	0.082333		
Total	113.4467	99			

جدول شماره (۲۰-۴) طرح و تطبیق پلان شهری در زمان محمد اشرف غنی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	106.8947	19	5.626	71.16267	0
Within Groups	6.552	80	0.082333		
Total	113.4467	99			

با توجه به جداول شماره (۲۰-۴) و (۲۱-۴)، نظر پاسخگویان نسبت به کارکرد شاروالی برای طرح و تطبیق پلان‌های شهری در هر دو دوره معنادار بوده است. نظر به میانگین هر دو دوره $M=5.626$ و $M=5.626$ به این نتیجه می‌رسیم که کارکرد شاروالی کابل در تطبیق طرح پلان شهری در هر دو دوره مساوی بوده است.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق میزان اثربخشی شاروالی کابل در دوره حامد کرزی و حکومت وحدت ملی بررسی شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین میانگین نظریات شهروندان نسبت به کارکرد شاروالی در قسمت تنظیف و پاکیزگی شهر کابل، در قسمت رفع سد معبر، در قسمت ایجاد سرسبزی، در قسمت ایجاد پلان شهری در



هر دو دوره حامد کرزی و حکومت وحدت ملی) تفاوت معناداری وجود دارد و سطح معناداری بر طبق گزارش‌های روشمند و علمی، تمام فرضیه‌های این تحقیق مبنی بر اثربخشی شارووالی کابل در دو دوره نامبرده، رد می‌گردد. بنابراین سازمان شارووالی کابل در حدود زمانی معین شده در این تحقیق، از نظر شهروندان کابل تقریباً ناموفق بوده است.

فهرست منابع

۱. برهانی، محمدجواد، (۱۳۹۹)، روش تحقیق، کابل: مؤسسه انتشارات مقصودی.
۲. پور عزت، علی اصغر، (۱۳۸۹)، مبانی دانش اداره دولت و حکومت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۳. جریده رسمی، (۱۴۲۱)، کابل: وزارت عدلیه.
۴. حافظ نیا، محمد رضا، (۱۳۸۹)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۵. حبیبی غوری، نثار احمد، (۱۳۸۸)، کثافات جامد شهری تنظیم شهری دیروز امروز فردا، کابل: مرکز نشراتی کانک.
۶. دفت، ریچارد دال، (۱۳۹۰)، مبانی تئوری و طراحی سازمان، (ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۷. دفت، ریچارد دال، (۱۳۹۴)، تئوری و طراحی سازمان، (ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۸. رایینز، استیفن، (۱۳۹۵)، تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی، (ترجمه: سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد)، تهران: انتشارات صفار.
۹. رحیمی، سردار محمد؛ عارفی، عباس، (۱۳۹۹)، ژئوپلیتیک و منازعه افغانستان (رویکرد داخلی، منطقه‌ای و جهانی)، کابل: نشر واژه.
۱۰. ریاست آگاهی و ارتباط عامه (۱۳۹۷)، معرفی شاروالی کابل، کابل: ریاست آگاهی و ارتباط عامه.
۱۱. بنیاد اندیشه، (۱۳۹۵)، فصلنامه اندیشه معاصر؛ ویژه سیاست و حکومت‌داری، کابل: بنیاد اندیشه.
۱۲. یعقوبی، نورمحمد؛ آذر، عادل، همراهی، مهرداد، (۱۳۹۰)، روش تحقیق در مدیریت؛



با رویکردی به نگارش پایان نامه تحصیلی، سیستان: مرنديز و معاونت پژوهش
دانشگاه سیستان و بلوچستان.