مسئوولیت متن و شکل بدوش نویسندهٔ مضمون میباشد، عقیدهٔ نویسنده لزوماً نظر افغان جرمن آنلاین نمی باشد

۲۰۲۶/۰۶/۱۴

وېناوال: محمد سیف العدیني
ترجمه: محمد عارف رسولي

کله چې موږ د ډلهییز (مؤسساتي) کار اصول منو؛ بریا رامنځته کوو

د لکچر شمېره: (۴۳)

دا د ورکړل شوي علمي، اداري او تربیتي درس (محاضرې) متن دی چې د ګډ او ډله ایز کار په هکله راڅرخي او خورا مهم تربیتی شکل لري:

د لکچر موخه:

د ډلهییز او مؤسساتي کار د دواړو ارکانو د اهمیت پېژندنه؛ او دا چې د کار بریا د الله تعالی د الهي قوانینو (سننو) په پوهه او د لاسته راوړنو له جوړولو وړاندې د باکفایته شخصیتونو په روزلو پورې تړلې ده. همدارنګه، د دې حقیقت روښانول چې عملي بېلګه او قدوه تر نظري خبرو خورا پیاوړې ده، په څنګ کې یې د همتونو لوړول، د نوښتګرۍ د روحې بېدارول، او د اختلافاتو اداره کول او په یو پیاوړي ځواک بدلول دي.

سریزه

د تولنو، ډلو او بنسټونو د وروسته پاتې کېدو یو بنسټیز لامل د هغې ډلهییزې او مشترکې روحیې نشتوالی دی چې مؤسساتي کار پرې ولاړ وي. همدا لامل دی چې زموږ ډېری دعوتي، تولنیز، ښوونیز، سیاسي او نور ډلهییز کارونه له شته نېکو نیتونو او بشري امکاناتو سره سره، له داسې ننګونو سره مخ کېږي چې د کمزورۍ، خنډونو او شخړو لامل ګرځي.

اصلي خبره دا ده چې ډلهییز کار (که د هر ډګر وي) یوازې پر اخلاص او جذبې نه پیاوړی کېږي، بلکې یو روښانه میتودولوژي (منهج)، بېداره لیدلوری (رؤیة)، څرګند رسالت، لوړ مهارتونه او یو داسې راشد او پوه مشرتابه غواړي چې د یو منظم مؤسساتي سیستم له مخې کار وکړي.

که څوک د قرآن کریم او نبوي سنتو مطالعه وکړي، نو ورته څرګنده به شي چې اسلام د مؤسساتي او ډلهییز کار د جوړښت، تنظیم او پرمختګ لپاره خورا عالي او جامع اصول ایښي دي، ترڅو د اصلاح او ابادۍ مقاصد ترلاسه شي او کارکونکي له شخړو او ناکامیو څخه وساتل شي.

افراد که هر څومره د نظرونو، اجتهادونو او فکري شالیدونو له مخې توپیر ولري، باید پر یوې ګډې مرجع او سرچینې راټول شي چې د هغوی پرېکړې او چارې تنظیم کړي، او باید لویې ګډې موخې (مشترکات) پر جزئي، اختلافي مسایلو او شخصي ګټو باندې لومړیتوب ولري. په دې لکچر کې زه پر لاندې محوروونو خبرې کوم:

1. د ډلهییز کار دوه بنسټیز ارکان: د مرجعیت یووالی او د لویو مشترکاتو لومړیتوب.
2. د ډلهییز کار بریا د تولنې په جوړښت کې د الله د شپړو الهي قوانینو (سننو) په پوهېدو پورې تړلې ده.

افغان جرمن آنلاین په درنښت تاسو همکارۍ ته رابولي. په دغه پته له موږ سره اړیکه ټینګه کړئ maqalat@afghan-german.de
یادونه: دلیکنې د لیکنيزې بنې پازوالي د لیکوال په غاړه ده ، هیله من یو خپله لیکنه له رالیږلو مخکې په خیر و لولئ

3. د لاسته راوړنو له جوړولو وړاندې د وړتیاوو (کفایتونو) روزنه، او د عملي بېلګې (قدوې) اغېز.

4. د همتونو لوړول، د نوښتګرۍ د روحیې بېدارول، او د اختلافاتو اداره کول او په ځواک بدلول.

لومړی محور: د بډله‌ییز کار دوه ارکان: د مرجعیت یووالی او د لویو مشترکاتو لومړیتوب

لومړی رکن: د مرجعیت یووالی (توحید المرجعیة)

دا چې د یوې مؤسسې او تنظیم لپاره یو داسې متفق علیه قانون او تګلاره شتون ولري چې د اختلاف پر مهال ورته رجوع وشي؛ ترڅو هر فرد په خپله ځان ته مرجع جوړ نشي او د شخصي غوښتنو او اجتهادونو له مخې کار ونه کړي. پدې توګه په اسلامي بنسټونو کې تر ټولو لوړ مرجعیت د الله کتاب او د رسول الله صلی الله علیه والسلم سنت دي؛ څکه الله سبحانه وتعالی فرمايي:

- **﴿فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ﴾** [النساء: ۵۹] *(که تاسو په کومه چاره کې شخړه وکړه، نو هغه الله او رسول ته راجع کړئ).*

- **﴿وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا﴾** [آل عمران: ۱۰۳] *(او تاسو ټول د الله په رسۍ کلک ونیسئ او مه وېشل کېږئ).*

د مرجعیت د یووالي موخې:

1. د ګډوډۍ او د پرېکړو د ټکر مخنیوی.
2. د کورنیو شخړو او جنجالونو کمول.
3. د واضحه موخو په لور د هڅو سمول او سوق کول.
4. د کارکونکو ترمنځ د همغږۍ او باور رامنځته کول.
5. د مؤسسې د دايمي والي تضمين (چې په اشخاصو پورې تړلې پاتې نشي).

دویم رکن: د لویو مشترکاتو (ګډو اصولو) مخکې کول

لوی مشترکات هغه اصول او اهداف دي چې ټول کارکونکي پرې متفق دي، لکه:

1. د مؤسسې د رسالت او هدف پلې کول.
2. د ټولنې خدمت کول.
3. د صفونو د یووالي ساتل.
4. د خیر او اصلاح خپرول.
5. د عدالت او د کار د پوره مهارت (اتقان) رامنځته کول.

مګر جزئي، اختلافي او اجتهادي مسایل باید په داسې جګړو بدل نشي چې هڅې ضايع او صفونه تیت او پرک کړي. الله تعالی فرمايي: **﴿وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ﴾** [الأنفال: ۴۶] *(او په خپل منځ کې شخړې مه کوئ، ګنې بې‌همته به شئ او ځواک (رعب) به مو له منځه ولاړ شي).* او نبي کریم صلی الله علیه والسلم فرمایلي دي: «المؤمن

افغان جرمن آنلاین په درنښت تاسو همکارۍ ته رابولي. په دغه پته له موږ سره اړیکه ټینګه کړئ maqalat@afghan-german.de
یادونه: دلیکنې د لیکنيزې بنې پازوالي د لیکوال په غاړه ده ، هیله من یو خپله لیکنه له راليږلو مخکې په ځير و لولئ

للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضًا» [متفق عليه] *(مؤمن د بل مؤمن لپاره د داسې ودانۍ غوندې دی چې یوه برخه یې بله برخه کلکوي).*

درېيم: د مرجعيت د يووالي او د مشتركاتو د لومړيتوب ترمنځ اړيکه

- **د مرجعيت يووالی لامل کېږي د:** د ليدلوري يووالي، د پرېکړې يووالي او د اختلاف کموالي ته.
- **د مشترکاتو لومړيتوب لامل کېږي د:** د هڅو يووالي، د همکارۍ زياتوالي او له انقسام او وېش څخه د مؤسسې خونديتوب ته.

له همدې امله، دېرې بنسټونه او تنظيمونه د امکاناتو د کمښت له امله نه ناکامېږي، بلکې د مرجعيتونو د ډېروالي او د لويو اهدافو پر وړاندې د جزئي اختلافاتو د مخکې کولو له امله ماتې خوري.

خلاصه: د مرجعيت يووالی د پرېکړو يووالی ساتي، او د مشترکاتو مخکې کول د صفونو يووالی تضمينوي. پکار ده چې د يوې ډلې غړي د دين پر قطعي اصولو، مقاصدو او د احکامو پر درجو پوه وي؛ ترڅو د هغو ثوابتو (ثابتو اصولو) چې اختلاف پکې ناروا دی، او د هغو اجتهادي مسايلو ترمنځ چې تنوع پکې روا ده، توپير وکړای شي. هرڅومره چې د مشترکاتو دايره پراخه شي، د شخړو دايره تنګېږي.

دويم محور: د ډلهييز کار بريا د ټولنې په جوړښت کې د الله د شېږو الهي قوانينو (سننو) په پوهېدو پورې تړلې ده

ډلهييز کار پر خيالي هيلو نه، بلکې د هغو الهي قوانينو (سننو) پر پوهه ولاړ وي چې د انسانانو او ټولنو حرکت اداره کوي. شپږ بنسټيز قوانين چې مشران او افراد يې بايد درک کړي، پدې توګه دي:

1. **د اسبابو د غوره کولو الهی قانون (سنة الأخذ بالأسباب):** د الله تعالی د دغه فرمايښت له مخې: ﴿إِنَّا مَكَّنَّا لَهُۥ فِى ٱلۡأَرۡضِ وَءَاتَيۡنَـٰهُ مِن كُلِّ شَىۡءٍ سَبَبًا فَأَتۡبَعَ سَبَبًا﴾ [الكهف: ۸۵-۸۴]. هېڅ بريا او ناکامي پرته له اسبابو او لاملونو منځته نه راځي.

2. **د نسل او تداوم قانون (سنة التوالد والامتداد):** د الله تعالی د دغه فرمايښت له مخې: ﴿أَلَمۡ تَرَ كَيۡفَ ضَرَبَ ٱللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصۡلُهَا ثَابِتٌ وَفَرۡعُهَا فِى ٱلسَّمَآءِ تُؤۡتِيٓ أُكُلَهَا كُلَّ حِينِۭ بِإِذۡنِ رَبِّهَا﴾ [إبراهيم: ۲۴-۲۵].

3. **د تنوع او بېلابېلوالي قانون (سنة التنوع):** قال الله: ﴿وَجَعَلۡنَاكُمۡ شُعُوبًا وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوٓاْ﴾ [الحجرات: ۱۳]. وقال: ﴿وَهُوَ ٱلَّذِى جَعَلَكُمۡ خَلَـٰٓئِفَ ٱلۡأَرۡضِ وَرَفَعَ بَعۡضَكُمۡ فَوۡقَ بَعۡضٍ دَرَجَـٰتٍ لِّيَبۡلُوَكُمۡ فِى مَآ ءَاتَىٰكُمۡۗ﴾ [الأنعام: ۱۶۵]. تنوع که سم لوري ته برابره شي، د ځواک او بشپړتيا سرچينه ده.

4. **د تدافع او مقابلې قانون (سنة التدافع):** ﴿وَلَوۡلَا دَفۡعُ ٱللَّهِ ٱلنَّاسَ بَعۡضَهُم بِبَعۡضٍ لَّفَسَدَتِ ٱلۡأَرۡضُ﴾ [البقرة: ۲۵۱]. حق او باطل ترمنځ مبارزه د ژوند طبعيت دی؛ نه دايمي بريا شته او نه دايمي ماتې، بلکې دا د ازمېښت پړاوونه دي.

5. **د ورځو د څرخېدو قانون (سنة التداول):** ﴿وَتِلۡكَ ٱلۡأَيَّامُ نُدَاوِلُهَا بَيۡنَ ٱلنَّاسِ﴾ [آل عمران: ۱۴۰].

6. **د بدلون الهي قانون (سنة التغيير):** ﴿إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡ﴾ [الرعد: ۱۱]. بدلون په واقعيت کې له ځرګندېدو وړاندې له دننه (نفس) څخه پيل کېږي.

افغان جرمن آنلاین په درنښت تاسو همکارۍ ته رابولي. په دغه پته له موږ سره اړيکه ټينګه کړئ maqalat@afghan-german.de
يادونه: دليکنې د ليکنيزې بڼې پازوالي د ليکوال په غاړه ده ، هيله من يو خپله ليکنه له راليږلو مخکې په خير و لولئ

د دغو سننو درک کول کارکونکو ته یو متوازن او واقعبینانه لیدلوری ورکوي؛ ترڅو په مصیبتونو کې ناهیلي نشي او په بریاوو کې هم ونه غولېږي.

درېیم محور: د لاسته راوړنو له جوړولو وړاندې د وړتیاوو (کفایتونو) روزنه، او د عملي بېلګې (قدوې) اغېز

لومړی: د لاسته راوړنو له جوړولو وړاندې د وړتیاوو روزنه

ستر کارونه په شعارونو نه، بلکې د هغو مشرانو لخوا کېږي چې له علمي، مهارتي او اخلاقي پلوه روزل شوي وي. له همدې امله، افراد او مشران په لاندې **لسو مهارتونو** کې پرله پسې روزنې ته اړتیا لري:

1. د چارو پایلو او عواقبو ته د پام کولو مهارت.
2. د فکر، پلان جوړونې او د چارو د ارزونې مهارت.
3. د ډیالوګ او اړیکو نیولو مهارت.
4. د غړي او مشر په توګه د شورا او مشورې کولو مهارت.
5. د تنقیدي تفکر او سمو پوښتنو د مطرح کولو مهارت.
6. د ځانکرەکتنې (نقد ذاتي) او مراجعې مهارت.
7. د ویناوالۍ او اغېز ښندلو مهارت.
8. د وخت د مدیریت مهارت.
9. د توازن، منځلاریتوب او د احساساتو د کنټرول مهارت.
10. د انسان په جوړښت کې پانګونه، په اصل کې د ټولې پروژې په بریا کې پانګونه ده.

دویم: کټ مټ عملي بېلګه (قدوه) مشرتابه تغییر راولي

د مؤسساتي کار یو له تر ټولو خطره ډک غبرګون دا دی چې مشرتابه په یو داسې اداري واک بدله شي چې له میدانه او خلکو جلا وي. یو بریالی مشر هغه دی چې د کارکونکو په غم او ښادۍ کې شریک وي، ننګونې ورسره تېروي او مسؤلیت ورسره اخلي. نبي کریم صلی الله علیه والسلم دا نمونه په خپل ژوند کې پلې کړه؛ هغه له خپلو اصحابو سره په هجرت، د غزاګانو په ډګر، د جومات په جوړولو او د خندق په کیندلو کې شریک و. الله فرمایي: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ﴾ [الأحزاب: ٢١]. عملي بېلګه تر زرګونو نظري لارښوونو زیات اغېز لري.

څلورم محور: د همتونو لوړول، د نوښتګرۍ د روحیې بېدارول، او د اختلافاتو اداره کول او په ځواک بدلول

لومړی: د همتونو لوړول او د نوښتګرۍ د روحیې بېدارول

د افرادو وړتیاوې ډېری وخت د مشرانو لخوا د هڅونې او مادي او معنوي ستاینې د نشتوالي له امله مړاوې کېږي. د یو بریالي مشر دندې دا دي:

1. د هیلي او خوشبینۍ روحیه خپرول.
2. د نویو نوښتونو هڅول.
3. د لاسته راوړنو ستاینه او تکریم.

افغان جرمن آنلاین په درنښت تاسو همکارۍ ته رابولي. په دغه پته له موږ سره اړیکه ټینګه کړئ maqalat@afghan-german.de
یادونه: دلیکنې د لیکنیزې بنې پازوالي د لیکوال په غاړه ده ، هیله من یو خپله لیکنه له رالیږلو مخکې په ځیر و لولئ

4. د موخو په ټاکلو کې د افرادو ګډون.

5. د کار د رسالت او مقاصدو وریادول.

الله تعالی فرمایي: ﴿فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ﴾ [البقرة: ۱۴۸] *(نو په نېکیو کې پر یو بل د مخکې کېدو هڅه وکړئ)*. او رسول الله صلی الله علیه والسلم فرمایلي: «بشّروا ولا تنفّروا، ویسّروا ولا تعسّروا» [متفق علیه] *(زېري ورکوئ او خلک مه تښتوه، او اسانتیاوې رامنځته کوئ او سختي مه کوئ)*. ستر کارونه ډېری وخت له یوې کوچنی مفکورې پیل کېږي او د ستاینې او پالنې په سیوري کې لویېږي.

دویم: د اختلافاتو اداره کول او په څواک بدلول

اختلاف یو بشري طبعیت دی چې له منځه وړل یې ناممکن دي، مګر اداره کول یې ممکن دي. بریالی ډلې د اختلاف په نشتوالي نه، بلکې پدې کچ کېږي چې څنګه د هغي د شخړې او انقسام مخنیوی کوي. الله تعالی فرمایي: ﴿فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ﴾ [الأنفال: ۱] *(نو له الله څخه ووېرېږئ او په خپل منځ کې اصلاح او سوله وکړئ)*. که چېرې اختلاف د شورا، عدالت او ورورولی له مخې کنترول شي، دا د فکري بداینې او د کار د بشپړتیا لامل ګرځي، نه د شیندلو او زوال.

خلاصه او پایله

د ډلهییز کار بریا ناڅاپي او د موقتي جذباتو ثمره نه ده، بلکې دا د سم تګلاري، د الهي قوانینو د درک، د کادرونو د روزنې، د عملي بېلګي لرونکي مشرتابه او د اختلافاتو د سمي اداري پایله ده. هرڅومره چې زموږ ټیمونه دغو قرآني او نبوي اصولو ته نږدې شي، د هغوی تاثیر او دوام زیاتېږي.

الله تعالی فرمایي: ﴿إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ﴾ [الصف: ۴] *(بې شکه الله هغه کسان خوښوي چې د هغه په لاره کې د داسې صف په بڼه جهاد کوي لکه کلکه نښتل شوې ودانۍ)*. دا "کلکه ودانی" (بنیان مرصوص) یوازې یو نظامي تصویر نه دی، بلکې په هر ډلهییز کار کې یو لوی تمدني اصل دی.

رَبَّنَا لَا تُزِغْ قُلُوبَنَا بَعْدَ إِذْ هَدَيْتَنَا وَهَبْ لَنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً إِنَّكَ أَنْتَ الْوَهَّابُ.

د ښاغلی محمد عارف رسولی نور مضامین په دی لینک کی لوستی شي

افغان جرمن آنلاین په درنښت تاسو همکاری ته رابولي. په دغه پته له موږ سره اړیکه ټینګه کړئ maqalat@afghan-german.de
یادونه: دلیکني د لیکنيزې بنې پازوالي د لیکوال په غاړه ده ، هیله من یو خپله لیکنه له رالیرلو مخکې په څیر و لولئ