په قرآن او نبوي سیرت کې

د منجمنټ اصول

خیړنه:

ډاکټر ذبیح الله اقبال

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

په قرآن او نبوي سيرت کې

د منجمنټ اصول

څېړنه:

ډاکټر ذبیح الله اقبال

مخځوړ:
د کتاب نامه: په قرآن سنتو کې د منجمنټ اصول
څېړنه: ډاکټر ذبیح الله اقبال
د چاپ کال او وار:
تخنیکي چارې: اندیال، دیني، علمي، فرهنګي او څېړندویه ټولنه.
وېبپاڼه:www.andyal.com

لړلیک

لړلیک ۵
سیره او مدیریت ۱۸
مدیریت ته ټولیزه کتنه ۱۹
رسول الله بې ساری مدیر و ۲۰
د رسول الله د مدیریت یوه برخه ۲۱
په مکه کې مدیریت ۲۳
په مدینه کې مدیریت ۲۵
اداري تشکیلات ۲۶
د رسول الله مدیریت ۲۸
د رسول الله د مدیریت بنسټونه ۳۵
شورا او ولسواکي ۴۲
اداري بنسټونه ۴۴
په مساوات کې پاموړ څلور ټکي ۵۰
انساني مدیریت ۵۴
د عمومي مدیریت ځانګرنې ۵۷
دویمه برخه ۶۴
په قرآن کې د منجمنټ آرونه ۶۴
وړتیا، د ارتقا کچه ده ۶۶
د سرچینو له منځه نه وړل ۶۶

د چارو پیگیري ٦٧
له سرغړاندو سره قانوني چلن ٦٧
د دندې او پر دندې د گومارونکي تناسب، پوړ پوړ ارتقا ٦٨
ارزښت او هڅه ٦٩
څارنه ٦٩
پرېکندتوب ۷۰
هڅونه او رټنه ۷۱
اداري چلنونه ۷۲
مسؤولیت/ پازوالې ورکول ۷۲
پوهه او ځواک، روښتیا ۷٤
د کړنو ارزونه ۷٥
کارمندانو ته پاملرنه ۷٥
ایمان ۷٦
د مخینې په اړه معلومات ۷۷
د گواښونو پېژندل ۷۷
له مقام ناوړگټنه ۷۸
تر پایلې رسېدو پورې کار کول ۷۸
له مدیرانو ژمنه اخستل او ترې ملاتړ ۷۹
قانون او مشري ۸۰
څارنه، د ادارې سمونه ۸۰

انتصاب ۸۲
الهي مرستې ۸۲
د سیالانو نهیلي ۸۳
هڅه ۸۳
د روحیې پیاوړي کول، د ماتې د لاملونو ارزونه ۸۳
د اداري چلن انسجام.. ۸٤
د ادارې د ماتې لاملونه.. ۸۵
ناورین سمبالنه ۸۵
عطوفت، مشوره، توکل ۸٦
د کمزوریو ټکیو پېژندل ۸۷
د کړنو ارزونه، غوندالیزه څرگندنه ۸۷
د چوپړتیاوو جبرانول ۸۸
اهلیت او صلاحیت ۸۹
تشکیلات او سلسله مراتب... ۹۰
د مدیر مخکښي ۹۱
تبعیض نه کول ۹۱
ضابطه مندي ۹۲
وړتیا او انعام ۹۲
سمبالچاري ۹۳
اداري فساد...۹٤

د قوانينو روڼتيا ٩٤
د معلوماتو پوړبندي ٩٥
د مديريت کړلانلارو روڼتيا ٩٦
د مراجعينو درناوی ٩٦
ګړندی کړنې.. ٩٧
علم او حکمت ٩٧
کړلار جوړونه او پلي کول ٩٧
خپلې ځانګړنې وویاست.. ٩٨
نیوکې اورئ.. ٩٨
کادرسازي ٩٩
کړلار جوړونه ٩٩
غورچاڼ... ١٠٠
پر موخو باور درلودل ١٠٠
د شونتیاوو ویش.. ١٠١
ګواښ پېژندنه ١٠٢
وړ واکي ١٠٢
مامور هڅونه... ١٠٣
غوښتنيزه سمبالنه/ مدیریت اقتضایي ١٠٣
پر موخه تمرکز ١٠٣
د قوانينو پلي کول او په چارو کې نرم دریځي ١٠٤

ډاډېنه ١٠٦
اجرايي ځواک، د هوډونه پایلې ١٠٦
د مدیرانو شخصیت ساتنه ١٠٧
گزارش اخستل ١٠٨
پرېکندتوب ١٠٨
د سرچینو تخصیص ١١٠
د نورو د سلامشورو اورېدل ١١٠
د ناوړ مخینې ثبتول ١١٢
په وټیزو اړیکو کې عطوفت ١١٢
پراخ لیدنه ١١٣
پراو پراو مخې ته تلل ١١٣
واک ورکړئ او څارنه ولرئ ١١٤
مخالفتونو ته چمتووالی ١١٥
صبر او استقامت ١١٥
وټيز پرمختگ ١١٦
پر موخه ایمان ١١٦
د ټولو استقامت او اعتدال ١١٧
ستراتیژیکه پوهه ١١٨
گوندي، غوراوی د وړتیا پر بنسټ ١١٨
د کار ویش ١٢٠

د هرم له قاعدې پورته ختل ۱۲۰
د ودې وړتیا ۱۲۱
ترفیع، شفاف سازی، وړتیا ۱۲۱
په ځیر کړنې ۱۲۲
د بحران مدیریت او ستراتیژیکه کړلار جوړونه ۱۲۲
کارپوهیزه سلامشوره (اند خونه).. ۱۲۳
د سلاکارانو ځانګړنې.. ۱۲٤
د کارمند وګړیزه لېوالتیا او مهارت په پام کې نیول ۱۲۵
خلاقیت، خطر منل ۱۲۵
د وګړیو مخینه په پام کې نیول.. ۱۲۶
په کړلار جوړونه کې احتمالات.. ۱۲۶
د سرغړونو تکرار ۱۲۷
د مدیریت واکمني ۱۲۹
پانګه او بشري ځواک.. ۱۲۹
سیستمي نظریه ۱۳۰
د لورنې دود ۱۳۰
په لګښت کې منځلاري ۱۳۱
د سرغړونو جاذبه ۱۳۱
سمچاري ۱۳۲
ډنډوره ۱۳۲

د موخو رایادونه ۱۳۳
د لوړ پوړیو مدیرانو ښویېدنې ۱۳۴
اداري فرهنګ...۱۳۴
د ګواښونو لرې کول.. ۱۳۵
د کار څرنګوالی ۱۳۵
ژمنې مه ورکوئ ۱۳۶
په فاسد د افسد لرې کول..۱۳۶
اړتیا سنجونه ۱۳۷
پر پروژو نامه ایښوونه ۱۳۷
کورنۍ پازوالې ۱۳۸
د ځایناستي/ مرستیال له حکمه سرغړونه ۱۳۸
د هوډ پایله، اداري انسجام ۱۳۹
وچ او لامده یوځای مه سوځئ ۱۳۹
بې ځایه غوښتنې ۱۴۰
کړلار ۱۴۰
د سمونو پیلول ۱۴۱
واحد مدیریت ۱۴۱
تنبیه او عبرت..۱۴۳
له سرغړونې سره متناسبه سزا...۱۴۳
د مدیرانو د وګړې ویجاړول ۱۴۴

په اداره کې لمونځ ١٤٤
له مافوق نه اجازه اخستل ١٤٥
د کارمندانو پوهاوی ١٤٦
مدیر او مرستیال ١٤٦
ژمنه او کارپوهنه ١٤٨
د احکامو اعلانول ١٤٨
اسراف نه کول ١٤٩
د تمو روښتیا ١٤٩
له لاس لاندېو سره ماتمخي ١٤٩
نظم او د سرچینو کارونه ١٥٠
له کارمندانو مو د ورکړې ماموریت ګزارش واخلئ ١٥١
بډې او اداري فساد ١٥٢
د سیالۍ رامنځ ته کول، د چارو چټکېدل ١٥٣
د مخاطبانو ګټه ١٥٤
له موقعیت ناوړګټنه ١٥٥
له خبره وګړیو او کارپوهانو سره سلامشوره ١٥٧
د کړلارو ازمېینه ١٥٧
د ستونزو وړاندوینه ١٥٧
د وړتیا کچه ١٥٨
ښې کړنې ١٥٨

ډلييزه ارزونه ۱۵۹
علمي غرور ۱۵۹
انګيزه/ هڅونه رامنځ ته کول ۱۶۰
په انعام ورکولو هڅونه ۱۶۰
د مذاکراتو مديريت ۱۶۲
د بريا خواله ۱۶۲
له فرصتونو ګټنه ۱۶۳
بشپړه ارزونه ۱۶۵
ورين تندی ۱۶۵
له بشري ځواکونو خبرېدل ۱۶۶
په قانون کې برابری ۱۶۶
د دندو تشريح ۱۶۷
چورليځ دې ځرنګوالی وي ۱۶۷
کړنپالنه ۱۶۸
زمينه‌سازي ۱۶۸
د بريا اداري شرايط ۱۶۹
ټولپوښتنه ۱۶۹
ادلون بدلون ۱۷۰
له نږديو وګړيو مو سمونې پيل کړئ ۱۷۰
له پازوالې د تېښتې پايلې ۱۷۲

د ځواکونو بیارغاونه ۱۷۲
نصیحت منل ۱۷۳
ځواک او لیدانه ۱۷۳
له سرغړاند سره پرېکنده چلن ۱۷٤
مسؤولیت او مؤاخذه ۱۷٤
له چاپېریال خبرېدل ۱۷۵
تېر او گانده ۱۷۵
ډاډ جوړونه ۱۷۷
وخت پېژندنه ۱۷۷
د سزار ورکولو دلیل وویاست ۱۷۷
رښتینولي ۱۷۸
د مخالفانو د ډنډورو وړاندوینه ۱۷۸
د کړنو له مخې ارتقا ۱۷۹
پازوالې او واکونه ۱۷۹
زړه سواندي ۱۸۰
د سیالانو پر وړاندې پیاوړتیا ۱۸۱
د هوډ پایلې ۱۸۱
وړتیا او لومړیت ۱۸۲
درناوی، د احکامو لپاره زمینه چمتو کول ۱۸۲
د ژرباورۍ او رغي لید خطرونه ۱۸۳

د مدیر سوبتیا، د رای خپلواکي ۱۸٤
هر اړخیزه څارنه ۱۸٤
د دندو او واکونو تعریف ۱۸۵
سمونې له لوړپوړیو پیل کړئ ۱۸۵
په لیکلې بڼه اعلانول ۱۸٦
له مدیرانو ملاتړ ۱۸٦
پر خبره پوهول ۱۸۷
له تېروتنو تېرېدل ۱۸۸
د کړنو ارزونه ۱۸۸
په زړه پوریو اوزارو هڅونه ۱۸۹
د مخکښانو ستاینه ۱۸۹
د پوښتنو ځوابول ۱۹۰
پرتلنه او سیالي ۱۹۰
د ځواک کارونې اوزار ۱۹۱
جریمه ۱۹۱
ډولاډول جریمې ۱۹۲
د شاوخوا وګړیو چاپلوسي ۱۹۲
د تېروتنې جیبره کول ۱۹٤
د سرچینو تخصیص ۱۹٤
د جاسوسانو خطر ۱۹۵

دیني و کورنی اصالت ۱۹۵
بېلګه وړاندې کول ۱۹۶
یووالی ۱۹۶
تبلیغات ۱۹۷
د کار له منځپانګې سره سنخیت ۱۹۷
د مدیرانو ځانګړنې ۱۹۸
د اطلاعاتو ډلبندي ۱۹۹
له الله سره اړیکه ۲۰۰
بایکاټ ۲۰۰
پاک سوتره ژوند ۲۰۰
په کاري چاپېریال کې ورین تندی ۲۰۱
د هوډ کولو تفویض ۲۰۱
د مدیرانو ملاتړ ۲۰۲
د کړنو د ارزونې کچې، انعام ۲۰۲
درېدلی ۲۰۳
پراخه سینه ۲۰۳
نېکنامي ۲۰٤
د کینې خطر ۲۰۵
اجازه ۲۰۵
نوونچاري ۲۰٦

مدير هخول ٢٠٦

سیره او مدیریت

غربي عالم"توماس کار لایل"(۱۷۹۵- ۱۸۸۱ز)د رسول الله د مدیریت په اړه ویلي دي:

((په رښتیا سپېڅلي الله تعالی، عرب په اسلام له تیارو رڼا ته راوایستل او هغو مړو او مړاوو خلکو ته یې ژوند او خوځښت ورکړ. له اسلامه مخکې لالهانده، بېنومه او بېوزله وو، چې د ژوند له پیله یې په وچو او سوځنده بېدیاوو کې بې له کډوالۍ، په تاریخ کې بله کارنامه نه ده کښل شوې؛ خو څښتن ورته استازی ولېږه او له بېنومۍ یې پر شهرت او له کمزورۍ یې پر ځواکمنۍ واړول او په ټوله نړۍ کې یې رڼا خپره شوه او وړانګې یې له شماله تر جنوب او له ختیځه تر لوېدیځه ورسېدې.))

"فیردریک روکرت" (۱۷٦٦- ۱۸٦٦ز) جرمنی ختیځپوه او د ((وین)) او ((برلین)) د پوهنتونو استاد وایي:

((هغه کړلارې او قوانین، چې "محمد" خپل امت او نړیوالو ته راوړل، د هر اړخیزې ستاینې او درناوي وړ دي او د دین د معجزې دلیل یې دادی، په هغه وخت کې چې د کړلارو او قوانینو د پلي کولو او بري هېڅ شرایط چمتو نه وو؛ خو صداقت، پاک نیت او د موخو ستریا یې ټول ناشوني کړل))

مدیریت ته ټولیزه کتنه

له دیني پوهې بې اعتنا او جاهلي ټولنې، پخوا او اوس د مادي او ناپوهو انسانانو د نظریاتو په زخمو کې لالهانده دي او چې بیا جاهلي ټولنو ته الهي پېغمبرانو لار وښووه؛ نو یهودانو پر ناڅیزه بیه د ((تورات)) نوراني کتاب واړاوه او مسیحیانو یې په لاورۍ ((انجیل)) واړاوه.

روسته چې هغوی د ژوند د بېلابېلو چارو د مدیریت په اړه د خپلو ادیانو له بېوسۍ خبر شول؛ نو په دې ګومان، چې خپل اړول شوي اسماني کتاب ته لوړکړي؛ نو له مادي فلسفې سره یې د مفاهیمو په ګډولو لاس پورې کړ، چې ددې اړونو او ګډولو پایله د ځمکنیو او اسماني مفاهیمو ګډوډي او پردې دین ځینې ناروا ازادۍ او ارتجاعي ارزښتونه وتپل شول، چې ویلای شو، د نړه ماده پالنې تاوان تردې ګډوډۍ لږ دی.

ددې بی لاریو بل غبرګون د پاڅونو او خوځښتونو رامنځ ته کېدل وو.

د کلیسا له لوري د ګناهونو د ښښل کېدو د سند پرخلاف د ((لوتر)) پاڅون او د فرانسې ستر پاڅون له دینه د سیاست د بېلولو پیلامه وه او همدا و، چې نړۍ پر داسې ځنګله واوښته چې زورور پکې پر کمزوریو نه لورېږي، شتمن بېوزلي زبېښي او د نړۍ په

بېلابېلو سيمو کې د وينو نېزونه وبهېدل او تر دوو خونړيو نړيوالو جګړو روسته، اوس هم په نړۍ کې ګډوډي ده.

رسول الله بې ساري مدير و

د لويديځ او ختيځ سترو عالمانو په ټولو اړخونو کې د رسول الله لوېښت منلی، چې يو يې مديريت هم دی:
هغه با کفايته او پياوړي مدبر مدير، له شيندلې جاهلې ټولنې، ستر "واحد امت" جوړ کړ او د رسالت رڼا يې بېلابېلو سيمو ته ورسوله او د اقتصاد، سياست او قانون اېښوونې په برخو کې يې علمي او انساني پاځونونه رامنځ ته کړل.
پخوا مو هم ورته اشاره وکړه او د لويديځ عالمانو هم منلې، چې اسلامي پوهې د نننۍ نړۍ د ډېرو پرمختګونو، خوځښتونو او بدلونو لامل و او شک نشته چې د اسلامي نړۍ د ټولو پرمختګونو لامل د رسول الله بې سارې اداري کړلارې او سيره ده. هغه پېغمبر، چې د قرآن کريم د وينا له مخې، ټولو مسلمانانو ته غوره بېلګه ده؛
((لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيراً[1] = سکه د الله تعالی د استازي په ژوند کې ستاسې هغو خلکو ته غوره بېلګه ده، چې الله تعالی او د اخرت ورځې ته هيلمن وي او الله تعالی ډېر يادوي.))

---

[1] (احزاب/۲۱)

او د بشر ي ژوند د ټولو چارو مشر دی.

د رسول الله د مدیریت یوه برخه

خبره به درسول الله د بلنې له ړومبیو ورځو راواخلو، چې خپلې کړلارې یې پر دوو برخو ویشلې وې:
الف: په مکه کې مدیریت.
ب: په مدینه کې مدیریت.
رسول الله په مکه کې د ډېرو کړاوونو په ګاللو، د توحیدي آیتونو په لوستو او په راویښوونکیو پوښتنو او ځوابونو او د آخرت او د دوزخ د اور په رایادولو، د نومسلمان د عقیدو په جوړولو او له زړونو او فکرونو یې د جاهلیت د دوړو په څنډلو لاس پورې کړ او په تبلیغ یې، ټول د الهي دین منلو او د جاهلیت د دودونو پرېښوولو ته راوبلل.
دا دیارلس کاله د ښوونې او روزنې، په تېره بیا د افکارو د روزنې پړاو و؛ نوځکه په دې پړاو کې د قرآن کریم ډېر شمېر آیتونه راغلل.
د یادونې وړ ده، چې سمه ګروهه او بنسټي ایمان، له عادي خلکو "امین" او "مخلص" مسلمانان جوړوي، چې ټولنې ته د ورننووتو او د مدني دندو د پر غاړه اخستو پر مهال د اسلامي کړنلار او چلن ننداره کوي، چې د عبادي کړلارې پلي کول د همدې موخې او د امینو انسانانو روزلو ته وو، چې پینځه وخته لمونځ، د

قرآن کريم لوستل او نور عبادتونه هم پکې شامل وو، چې رسول الله يې مسلمانانو ته سپارښتنه کړې وه او په خپله يې هم د هغوی په سرته رسولو کې خورا کوښښ کاوه، چې رسول الله او نورو مسلمانانو د شپې لمونځ او يو لړ نور عبادتونه، د ژوند يوه برخه گرځولي، چې قرآن کريم يې په اړه وايي:

((رَبَّكَ يَعْلَمُ أَنَّكَ تَقُومُ أَدْنَى مِن ثُلُثَيِ اللَّيْلِ وَنِصْفَهُ وَثُلُثَهُ وَطَائِفَةٌ مِنَ الَّذِينَ مَعَكَ وَاللَّهُ يُقَدِّرُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ عَلِمَ أَن لَن تُحْصُوهُ فَتَابَ عَلَيْكُمْ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنَ الْقرآن كريم عَلِمَ أَن سَيَكُونُ مِنكُم مَّرْضَى وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِن فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنْهُ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَأَقْرِضُوا اللَّهَ قَرْضاً حَسَناً وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُم مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِندَ اللَّهِ هُوَ خَيْراً وَأَعْظَمَ أَجْراً وَاسْتَغْفِرُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ[1]= په واقع کې ستا پالونکی پوهېږي، چې ته د شپې له درېو ځخه دوو برخو ته نژدې او(يا) د(هغې) نيمايي او (يا) د هغه درېيمه [لمانځه ته] راپاڅېږې او ستا له ملگرو يوه ډله هم (دغسې کوي) او الله تعالی د شپې او ورځې اندازه ټاکي او هغه پوهېږي، چې تاسې (د عبادت لپاره) په (ځير) وخت نه شئ حسابولای؛ نو و يې بښلئ؛ نو قرآن کريم څومره، چې درته (ممکن او) اسان وي، ولولئ. (هغه) پوهېږي، چې ژر به په تاسې کې ځينې رنځور شي او (يو شمېر) نور (به) پر سفر ووځي او الهي فضل (او روزی) به تر لاسه کوي او بله (ډله) به د الله تعالی په لار کې

---

[1] (مزمل/۲۰)

جهاد کوي (او د قرآن کريم له لوستو بې برخې کېږي)؛ نو څومره چې درته (ممکن او) اسان وي، قرآن کريم ولولئ. لمونځ وکړئ او زکات ورکړئ او الله تعالی ته غوره پور (قرض الحسنه) ورکړئ [=د هغه په لارکې نفقه ورکړئ] او (پوه شئ)، هره نېکي، چې له مخکې، خپلو ځانو ته لېږئ (؛ نو) له الله تعالی سره به يې ډېر غوره او په ډېرې بدلې ومومئ او له خدايه بښنه وغواړئ [ځکه] چې الله تعالی ډېر بښونکی [او] لورين دی.))

لکه چې د شپې دا کړلار پټ حکمت لري؛ يعنې د شپې د لمونځ کوونکي د قلبي ايمان پر پياوړتيا او ټينګښت سربېره، د ورځې الله تعالی ته د رابللو او انفاق په لار کې ګړندي ګامونه اخلي.

په مکه کې مديريت

د هغو فشارونو له لامله، چې قريشو د رسول الله پر نوي غورځنګ راوړل؛ نو اړ شو، چې دوو هجرتونو ته کړلارې جوړې کړي، چې يوه ((حبشې)) او بله مدينې ته. دا کړلارې دومره منظمې او دقيقې جوړې شوې وې، چې د اسلام له دښمنانو يې د هر ډول ناوړه ګټنې فرصت واخست او د مهاجرت مخنيوی يې و نه کړای شو او دا هجرتونه د هغو خطرونو د مخنيوي لپاره وشول، چې د مسلمانانو ژوند يې ګواښه.

د رسول الله د تدبیر، هوښیارۍ او پیاوړي مدیریت یوه نښه دا وه، چې د لاندې دلیلونو له لامله په مکه کې پاتې شو او خپل هجرت یې وځنډاوه:

الف_تر هغو خلکو سره کتنه او اسلام ته یې رابلنه، چې د "عربستان" له بېلابېلو سیمو مکې ته د کعبې زیارت ته راتلل، چې د مدینې له خلکو سره د "عقبی لومړی تړون" یې یوه بېلگه ده.

یاد دې وي، چې په یو لړ نورو مراسمو کې چې د "عقبی دویم تړون" یادېږي، چې پکې د یثرب۷۳ وتلیو وگړیو، چې ښځې هم پکې وې، پر رسول الله ایمان راووړ او هغوی چې "یثرب" ته ستانه شول؛ نو د نورو خلکو مسلمانېدو، د رسول الله هجرت او په "یثرب" کې داسلامي دولت جوړولو ته یې لار هواره کړه.

ب_ د لومړیو مسلمانانو د یوې ډلې د هجرت اوډونول، چې ورته لومړی یا کوشنی هجرت ویل شوی. دې هجرت "افریقا" ته د اسلام غږ ورساوه او هلته یې د اسلام مرکز جوړ کړ، چې غږ یې نورو ځایو ته هم ورسېد او پردې سربېره، مسلمانانو خورا زیاتې تجربې هم لاس ته راوړې.

ج_چې په مکه کې د رسول الله یوازېنی ملاتړ؛ یعنې تره یې ((ابوطالب)) رنځور شو؛ نو یوه ډله قریش ورته ورغلل، چې وراره یې نوي دین ته د خلکو له رابللو ډډه وکړي او که زموږ خبره یې ومنله؛ نو څه چې غواړي، ور به یې کړو؛ خو رسول الله پر خپلې بلنې ټینگ ولاړ و او خپل تره ته یې وویل، چې ورته ووایي:

((گرانه تره !که یو ټکی مو پر ژبه راووړ؛ نو د عربو او عجمو
ښاغلي به شئ.))
قریشو رسول الله ته غوږ رانږدې کړ، چې څه وایي.
رسول الله وویل: ((وویاست: ((لا اله الا الله)) او یوازي "الله"
ولمانځئ.))
د قریشو مشرکان ددې خبرې په اورېدو، د "ابوطالب" له کوره
ووتل؛ ځکه که حق ته یې غاړه ایښې وای؛ نو باید له ټولو هغو
گټو او مقامونو یې لاس پرېمنځلی وای، چې په شرک او تېري ور
په برخه شوي وو.
دې پېښې ته پام څرگندوي، چې رسول الله هغه مهال د توحید پر
بنسټ نړیوال اسلامي حکومت جوړولو ته لار هواروله، چې دا
خبره د رسول الله د مدیریت مهم آر و.

په مدینه کې مدیریت

رسول الله مدینې ته تر هجرت روسته، د قرآن کریم د قوانینو او
د احکامو د پلي کولو په موخه، د اسلامي دولت د بنسټونو او
حکومتي سازمانو په جوړلو لاس پورې کړ.
د رسول الله بېسارې حکومتي کړنلار نه چا په پخوانیو تمدنو کې
لیدلې وه او نه به یې په راتلونکې کې ویني.

اداري تشکيلات

رسول الله له هر څه مخکې، اداري تشکيلات جوړ کړل، چې دا ورته د الهي احکامو د پلي کولو وزله وه، نه موخه.

د اسلامي دولت د اداري جوړښت غړي:

۱ـد سيمو او ټبرونو مشران او په هغوی کې د رسول الله استازي.

۲ـ د زکات د راټولولو، ساتلو او وېش کارمندان.

۳ـد وحې او د هغو ليکونو ليکوال، چې رسول الله به د هېوادو، ټبرونو او سيمو مشرانو ته ليکل او هغه سفيران، چې دا ليکونه او پېغامونه به يې نورو دولتو ته رسول.

رسول الله په دې تشکيلاتو کې تر ټولو لوړ سياسي ځواک او مقام و او پر ټولو مسلمانانو يې عام او سراسري ولايت درلود؛ ځکه د نبوت پر مقام سربېره يې د مسلمانانو د مشرۍ او واکمنۍ دنده هم درلوده.

که پوښتنه وشي:

رسول الله د اسلامي دولت د جوړولوکار له کوم ټکي پيل کړ؟

د بيت المال او خزانې له جوړلو؟

د پوځي ځواک له جوړولو؟

د قضايي محاکمو له جوړولو؟

د گوند او يا گوندونو له جوړولو؟ يا. . . ؟

ځواب دادی:

رسول الله د اسلامي دولت جوړول، د جومات په جوړولو پيل کړ او په هغه وخت کې جومات د ديني گروهو د پياوړتيا، د نفس د پاکۍ او روزنې، د اسلامي ښوونو د زده کړې ستر پوهنتون، د پوځيانوښوونيزمرکز، د انسان او الله تعالی د اړيکو او د ټولو دولتي ادارو د څارنې او اوډون مرکز و.

د رسول الله پر سختو دښمنانو سربېره او هغوی چې په مدینه او او بهر کې مسلمانانو ته په څارنځای کې وو؛ نو په دغسې حالاتو کې یوازې په پیاوړي او د قیق مدیریت ترسره کېدای شي؛ نوځکه رسول الله د ټولو ادارو چارې په خپله سمبالولې، چې البته ددې ټولو کړلارو سرچینه الهي وحې وه؛ خو پلي کول یې د رسول الله تر مخامخ څارنې لاندې وو، چې په طبیعي ډول لاندې دوو شبهو ته ځواب ورکړ شي:

الف_ د اسلام د دښمنانو گومان، چې ادعا کوي، اسلامي احکام ذهني او خیالي دي او په واقعیت کې پلي کول یې ډېر ستونزمن دي.

ب: د لایزم د لارویانو په لوی لاس دروغ او گومانونه، چې له سیاست او انساني کړو وړو، د قرآني نصوصو پر بېلېدو گروهن دي.

د رسول الله مدیریت

مدینې ته تر ننووتو لږ روسته، زیات شمېر پېښې وشوې، چې په هره پېښه کې د رسول الله ځانگړی چلن، د نوي مدیریت د کارولو دلیل دی.

۱_عدالت:

د رسول الله ټولنیزې چارې په اداري بڼه او د سنجول شوې کړلارې له مخې وې او تر لاس لاندیو سره چلن یې پر عدالت ولاړ و، ان په کتنه او موسکا کې یې هم په هغوی کې توپیر نه

کاوه او چارې یې داسې سمبالولې، چې حق حقوال ته ورسي او همدا الهي ځانګړنې یې وې، چې په انساني مشرۍ کې یې ترې بې سارې بېلګه جوړه کړه.
څرګنده ده، هغه مشر ظالم دی، چې د تر لاس لاندې کسانو ترمنځ توپیر کوي، چې په خپله به د خپلې ادارې د رنګېدو لامل وي، چې همدا اوس داسې توپیرونه د نړۍ په مادي ادارو کې شته، حال دا شعارونه ورکوي: مدیر باید ټولو کارکوونکیو ته په یوه سترګه ووینې او ترمنځ یې مساوات وي؛ خو حقیقت دادی، چې دا شعارونه یې بنسټ نه لري او موږ د پاک نبي د سیرت په رڼا کې اعلانوو، چې د هر مدیر چلن باید د عدالت پر بنسټ وي؛ یعنې که دوې ادارې یو شانته شرایط او ځانګړنې ولري؛ نو د عدالت غوښتنه ده، چې دواړه برابر امتیازات ولري او که د ځینو سازمانو کار، د ټولنې ښېګړو او ګټو ته ژوندوني ارزښت ولري؛ نو د هغه سازمان او نورو ادارو ترمنځ مساوات، د ټولنې د ښېګړو پرخلاف کار دی او کېدای شي د فرصتونو په لاسه ورکولو او د ډېرو وړتیاوو او وړتیاوو د ویجاړۍ لامل شي؛ لکه څنګه چې بېځایه ښښنې، د قانون درناوی له منځه وړي؛ نوځکه وایو: په ځینو وختو کې مساوات له عدالت سره اړخ نه لګوي.
د رسول الله ژوند ان له بعثت مخکې هم له غوره چلن او ښه مدیریته برخمن و، چې بېلګه یې په عربو کې د کعبې په دېوال کې د ((حجرالا سود)) د تېرې د ایښوولو پر سر د اړپېچ پر مهال د رسول الله مدیریت دی.

کیسه داسې وه: هر چا غوښتل، ددې کار وياړ ور په برخه شي او په دې اړه يو هم له خپلې خبرې نه تېرېده او نږدې و ترمنځ يې اوږده جګړه راشي. بالاخره پرېکړه وشوه: څوک چې ړومبی په وره راننوت؛ نو هغه به يې شخړه هواروي او د الله تعالی په اراده، حضرت "محمد" ړومبی کس و، چې راننوت او خپل څادر يې خپور کړ او تيږه يې پکې کېښووه او تر ټولو يې وغوښتل د څادر يوه پيڅکه ونيسي او تيږه خپل ځانګړي ځای ته راوړي او بيا يې تيږه په خپل لاس په خپل ځای کې کېښووه او له دې لارې يې شخړه پای ته و رسوله.

بله بېلګه مدينې ته د ننووتو پر مهال ده.

د مدينې هر اوسېدونکي هڅه کوله د رسول الله د مېلمستيا وياړ ولري. هغه مهال ددې مسالې پر سر د لاس و ګرېوان کېدو امکان ډېر و، چې ناوړه اغېزې يې تر ډېره پاتې کېدای شوې او په راتلونکې کې يې اسلامي غورځنګ ته ډېرې ستونزې پېښولې؛ نو هواروي ته يې رسول الله وويل:

((اوښ ته مې دنده ورکړ شوې، لار ورکړئ! چېرته چې ودرېد؛ هماغه کور ته ځم.))

اوښ د حضرت "ابو ايوب انصاري" (رض) د کور مخې ته ودرېد او دا مساله هم د رسول الله پردې تدبير هواره شوه.

۲_ رورولي:

دا کړلار، چې د بشریت تاریخ یې ساری نه لري، په ښکلي انساني او اداري بڼه ترسره شو او سره له دې چې مهاجرو او انصارو پر خوی بوی او دودونو کې یو له بل سره خورا توپیرونه درلودل؛ خو د رسول الله د مدینې د هغه وخت د شرایطو او ټولو اړخونو په پامنیوي سره یې، په منځ کې یې "رورولي" اعلان کړه.
په زړه پورې خو داده، چې ددې کړلارې پلي کولو ته هېڅ ډول ټاکنه او له پخوا جوړجاړی نه و شوی او دا کار هغه مهال ترسره شو، چې کله ټول مسلمانان راټول شول؛ نو رسول الله حکم وکړ: هر مسلمان دې په څنګ کې له ولاړ مسلمان سره د روری تړون وکړي.
ددې بې سارې الهي او اداري کړلارې پایله دا وه، چې ټولو اصحابو ځان د یوې کورنۍ غړي ګڼل او د سرښندنې داسې پوړۍ ته رسېدلي وو، چې که په خپله یې هم کوم څیز ته اړتیا درلوده؛ نو مسلمان رور ته یې ورباښه او که د ارث او خپلوۍ په اړه آیتونه نه وو راغلي؛ نو ټولو به ګومان کاوه، چې یو له بله میراث هم وړي.

۳- جومات؛ عبادتځی او د حکومت اداري مرکز:

د اسلام نوي پر پښو درېدلی امت، د خپلو اداري، فکري، سیاسي، پوځي او عقیدتي چارو سمبالنې ته یو مرکز ته اړ وو؛ داسې مرکز، چې د نوي دین له آرونو او ارزښتونو سره اړخ ولګوي او د همدې اړتیا لپاره، رسول الله له هر څه مخکې، د جومات په جوړولو لاس پورې کړ؛ یو ساده جومات، چې یوازې

ځلور دېوالونه يې درلودل، چې لوړوالی يې د انسان د لوړوالي هومره و، چې په پيل کې يې چت هم نه درلود او څه موده روسته ورته يې د کجورو له لښتو چت جوړ کړ.
اصولاً د يوې پروژې او کړلارې ارزښت په ښه اداره کولو پورې اړه لري او داچې څومره خلکو ته ګټوره ده.
هو مسلمانانو! د رسول الله جومات په ډېر لږ لګښت جوړ شوی و او ساده و؛ خو له هماغې وړوکي او ساده جوماته، پر ټوله نړۍ د اسلامي تمدن وړانګې خپرې شوې.

٤_د مدينې د منشور ليکل:

په دې اړه مو په لومړي څپرکي کې خبرې وکړې.

٥- د جګړې مخنيوی:

د رسول الله د پوځي شخصيت په اړه مو په تېر څپرکي کې وويل چې: هغه مبارک به له داسې پر مخ تلليو پوځي کړنو کار اخسته چې نن پرې پوه پوځيان منښته کوي.
د پاک نبي د مديريت د عظمت يوه نښه دا وه، سره له دې چې وحې ورته راتله او د قرآن کريم ډېرو آيتونو؛ لکه:
((هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَى وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ وَلَوْ كَرِهَ الْمُشْرِكُونَ[1]= (الله) هغه دی، چې خپل استازی يې له سمې لارښوونې او حق دين سره راولېږه، چې هغه پر ټولو دينونو بريالی کړي او که څه هم مشرکان پرې خوښ نه وي.))

---

[1] (صف /٩)

د اسلام برى تضمين کړى و؛ خو رسول الله د چارو عقلاني اړخ او تدبير ته بې پامه نه و او د مسلمانانو روزنې ته يې اړينې تشکيلاتي او اداري لارې چارې برابرې کړې وې.

هو! د څښتن استازي، له دې ټولو شونتياوو سره سره کوښښ کاوه په چارو کې خبره په خبره هوراه کړي او کار يې وينې تو يېدو او جګړې ته نه پرېښود.

رسول الله هم د همدې سياست د پلي کولو لپاره، د هجرت پر شپږم کال له مشرکانو سره تر لسو کالو پورې په "حديبيه" کې تړون وکړ او بيا د "خيبر" پر لور ولاړ او د دسيسو جرړه يې له بېخه را وايسته.

٦_ پاچايانو ته د ليکونو استول:

رسول الله د سفيرانو او ډيپلوماسۍ په درناوي، د بېلابېلو هېوادو پاچايانو ته ليکونه واستول او اسلام ته يې راوبلل، چې په تاريخي کتابو کې ددې ليکونو شمېر ١٨٦ ياد شوى دى.

٧_ له يارانو بيا بيعت اخستل:

په کړکېچنو حالاتو کې له يارانو بيا بيعت اخستل يې، د مسلمانانو د روحي ستې د پياوړتيا او وفادارۍ سنجولو ته اداري تدبير ګڼل کېږي، چې بېلګه يې د "حديبيه" په سوله کې وه او کيسه يې داسې وه:

د څښتن استازى بې وسلې، له ١٤٠٠کسانو سره له مدينې، د مکې پر لور د کعبې زيارت ته راووت؛ د قريشو مشرکانو د حرکت مخه يې ونيوه. د څښتن استازي هم په سړه سينه خپل سفيران ورولېږل،

چې په همدې تګ راتګ او ډیپلوماسۍ کې مشرکانو د رسول الله یو استازی بندي کړ او و یې واژه او هغه مهال سره له دې چې د ښتن استازي جګړې ته چمتووالی نه درلود؛ خو په هوښیار مدیریت یې ټول یاران را ټول کړل او له هر یوه یې بیعت واخست، چې که جګړه ونښلي، دښمن ته شا نه کړي او دا بیعت په اسلام کې پر "بیعت رضوان" مشهور دی.

۸_ د مکې فتح:

ستر سوله پال مشر او د رحمت پیغمبر، د مکې د فتح پر مهال پر ښار ورننووت او اعلان یې وکړ:

((ځئ ولاړ شئ ! ازاد یاست !!!))

رسول الله تر هغو قریشو غچ وانخست، چې مسلمانان او هغه یې له کوره ایستلي، وهلي، ټکولي او ځینې یې شهیدان کړي وو. ان ستر مشرک او د مشرکانو مشر؛ "ابوسفیان" یې هم وباښه او اعلان یې کړه چې: ((چاچې د "ابوسفیان" په کور کې پناه واخسته؛ نو خوندي او په امن کې دی)).

د رسول الله د مدیریت بنسټونه

۱_ الهي وحې:

اسلام د انسانانو ترمنځ په وګړنیواو نړیوالو چاروکې پوره مساوات راوړاندې کړی.[۱]

((یَاأَیُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاکُم مِن ذَکَرٍ وَأُنثَی وَجَعَلْنَاکُمْ شُعُوباً وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَکْرَمَکُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاکُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِیمٌ خَبِیرٌ[۲]= خلکو! موږ په واقع کې تاسې له یوه نارینه او یوې ښځې پیدا کړي یاست او څانګې (او خېلونه) او ټبر ټبر مو وګرځولئ چې سره وپېژنئ (خو دا د امتیاز کچه نه ده) په حقیقت کې د الله تعالی پر وړاندې ستاسې ډېر عزتمن، ستاسې ډېر پرهېزګار دی، په رښتیا الله تعالی پوه (او) خبر دی.))

او رسول الله به هم په بېلابېلو مناسبتونو کې پردې خبره ټینګار کاوه، چې وایي:

((خلکو! الله تعالی مو یو او پلار مو هم یو دی، ټول د ادم اولاد یاست او عرب پر عجم فضیلت نه لري؛ خو په تقوا.))

نوځکه په اسلامي ټولنه کې تقوا د غورتیا کچه ده.

د اسلام له نظره، کار او عمل واجب دی او کار د انسان د دنیا او آخرت د نیکمرغۍ لامل دی، چې دا آیت دې حقیقت ته اشاره کوي:

---

[۱] بسیوني دکتر عبد الغني عبدالله؛ اصول علم الادارة العامة: ٤٨ مخ.

[۲] (حجرات/ ۱۳)

((وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ[1]= او (ورته) ووايه: (((هر كار چې غواړئ) و يې كړئ ! الله تعالى او پېغمبر يې او مؤمنان ستاسې كړه ګوري! او ژر به د پټو او ښكاره وو پوه ته وړاندې كړاى شئ؛ نو څه چې مو كول، تر هغو به مو خبركړي!))

او داچې د ټولنې پياوړتيا په زيار او ډله ييز كار پورې اړه لري؛ نو قرآن كريم هم دې خبرې ته اشاره كړې او وايي:

((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لاَ تُحِلُّوا شَعَائِرَ اللّهِ وَلاَ الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلاَ الْهَدْيَ وَلاَ الْقَلآئِدَ وَلاَ آمِّينَ الْبَيْتَ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلاً مِن رَبِّهِمْ وَرِضْوَاناً وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبرِّ وَالتَّقْوَى وَلاَ تَعَاوَنُوا عَلَى الإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللّهَ إِنَّ اللّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ[2]=مؤمنانو !د دين د نښو او الهي پولو (او د حج د مراسمو) او د(هرې يوې) حرامې مياشتې درناوى وكړئ او د قربانيو په نښه شويو او بې نښو څارويو ته لاس مه غځوئ او هغوى (هم) مه ځوروئ، چې د خپل پالونكي د فضل په لټون او د خوښى لپاره يې د((بيت الله))پر لور ځي؛ خو چې له احرامه راووتلئ، ښكاركولاى شئ او له يوې ډلې سره دښمني دې چې پر تاسې يې (د حديبيې پر كال) د مسجدالحرام لار تړلې وه، تاسې و نه

[1] (توبه/ ١٠٥)

[2] (مائده/ ٢)

هڅوي، چې تېرى پرې وکړئ او (تل) په نېکيو او پرهېزګارۍ کې يو له بل سره مرسته وکړئ او (هېڅکله) په ګناه او تېريو کې ديو د بل لاسنيوى مه کوئ او د الله تعالى (د فرمان له مخالفته) ځان وساتۍ؛ (ځکه) چې الله تعالى سخت عذابى دى.)

قرآن کريم وايي: پر ځمکه کوښښ کول، د حلال رزق لاس ته راوړل دي او په دې اړه وايي:

((يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلاَلاً طَيِّباً وَلاَ تَتَّبِعُوا خُطُواتِ الشَّيْطانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ[1]= خلکو! تر هغو (څيزونو) وخورئ، چې په ځمکه کې حلال او پاک دي! او د شيطان پر پلو مه ځئ، چې هغه مو ښکاره دښمن دى.))

انساني کار او يو له بل سره مرسته، بېلابېلې ښې پايلې لري، چې يوه يې د شتمنۍ لاس ته راوړل دي، چې موږ ورته د اقتصاد په برخه کې اشاره کړې ده.

دين د شتمنۍ سمې ساتنې ته د انفاق سپارښتنه کړې:

((وَالَّذِينَ إِذَا أَنفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذلِكَ قَوَاماً[2]= او هغوى چې کله (د الله تعالى په لار کې) لګښت کوي؛ نو نه بې ځايه لګښت کوي او نه کنجوسي؛ بلکې منځلاري وي.))

د حلال رزق تر ګټلو او انفاق روسته، په اسلامي ټولنه کې د تزکيې (نفسپاکۍ) او ټولنيزو دندو وار دى. په دې اړه قرآن کريم وايي:

---

[1] (بقره/١٦٨)

[2] (فرقان/ ٦٧)

((وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَعْلُومٌ[1]=او هغوی چې په مالونوکې يې يو ټاکلی حق وي))
((لِلسَّــائِلِ وَالْمَحْرُومِ[2]= د ســوالگر او بې برخې لپاره (چې له بېوسۍ سره سره سوال نه کوي))
((خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِم بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ[3]=د هغوی له مالونو (د زکات په نامه) صدقه واخله، چې په هغه يې پاك او سوتره کړې او (د زکات اخيستو پر وخت) ورته دعا وکړه؛ ځکه چې ستا دعا ورته ډاډېنه ده او الله تعالی اورېدونکی (او) پوه دی.))

۲_ شورا:

سلامشوره اسلامي آر او مديريتي فن دی او لکه څنگه چې د منفي او مثبتو جريانو له يو ځای کېدو برښنا پيدا کېږي؛ مشوره هم د افکارو د پياوړتيا او د بشري ټولنو د پرمختگ لامل گرځي او اسلام د عقل، فطرت او انسانيت د دين په نامه، ددې آر د پلي کولو مخکښ دی. حال دا، بې دينه ټولنې تر ډېرو خونړيو جگړو روسته دې آر ته ورسېدلې، هغه هم په نيمگړې توگه.

په ټولنه کې اسلامي شورا، د نصيحت، سرښندنې او احساس له مخې د پلي کېدو وړ ده، نه د نورو هېوادو په څېر، چې مشوره له

[1] (معارج /٢٤)
[2] (معارج /٢٤)
[3] (توبه/ ١٠٣)

مخې د مقابل لوري د بهرولو لپاره وي، چې د اسلامي شورا او نورو شوراوو بنسټيز توپير په همدې خبره کې دی.
چې کله دويم خليفه د "ايران" د فتحې په موخه بهر راووت؛ نو حضرت "علي" ورته وويل: ((ته د مسلمانانو واکمن يې؛ نو غوره به وي، چې په پلازمېنه کې پاتې شې او جګړې ته بولندوی وټاکې.)) خليفه همدا مشوره ومنله.
د رسول الله له نظره، په اسلامي شورا کې لاندې دوو ټکيو ته پام د شورا د پياوړتيا لامل ګرځي:
الف_ تر ټولو مسلمانانو سره مشوره، نه له يوې ځانګرې او ټاکل شوې ډلې سره، چې له دې لارې د افکارو خاوندان خپل نظر ښکاره کړای شي.
د "بني ساعده په سقيفه" کې چې لومړی خليفه يې وټاکه، ډېر غوره مشاوران؛ يعنې "نبوي کورنۍ" او "بني هاشم" نه وو، چې مشر يې "علي" و؛ نوځکه د اسلامي خلافت بنسټ کوږ کېښوول شو، چې پايله يې په درېيم خليفه پسې د خلکو پاڅون و، چې بيا ټول مسلمانان راغلل او د "علي" کرم الله وجهه ټاکنې ته يې راودانګل؛ لکه چې مسلمانانو غوښتل، د تېرو شوراوو نيمګړتيا تکرار نشي، چې آريز سلا کاران پکې نه وو.[1]
ب_ بايد د هرې شورا په سر کې تکړه، مدير او مدبر مشر وي، چې روستی پرېکړه وکړای شي.

---

[1] [خوشال باباوايي: ((چې اړيېچ يې د اصحاب په مخ کې راشي –د مفهوم مو کار هغو زده چې مفهوم دی. ژباړن))]

رســول الله د زړه له کومي پردې اســلامي دود عمل کاوه، چې قرآن کريم يې په اړه ويلي دي:
((وَالَّذِينَ اسْــتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّــلاَةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ[1]= او د هغو کســانو (لپاره دي) چې د خپل پـالونکي (بلنـه) يې منلې او لمونځ يې کړى وي او خپلمنځي چارې په مشــورې سره سرته رســوي او څه چې موږ ورته ور روزي کړې (د الله تعالى په لار کې يې) لګوي))
او همداراز يو بل آيت، چې رسول الله ته خطاب دى، وايي:
((فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ[2]= خلکو ته د الهي رحمت (په برکت)؛ نرم (او مهربان) شوى يې او که توند خويه او سخت زړى وې؛ نو خلك درځني خپرېدل؛ نو تر هغوى تېر شه او ښښنه ورته وغواړه او په چاروکې ورسره مشوره وکړه؛ خو چې کله دې هوډ وکړ (؛ نو پرېکنده اوسه) او پر الله تعالى توکل وکړه؛ ځکه بروسګر د الله تعالى خوښېږي.))
رسول الله له يارانو سره تر سلامشورې روسته، په خپله پرېکړه کوله او عملي کوله.

---

[1] (شورى / ۳۸)
[2] (آل عمرآن / ۱۵۹)

"امين الاسلام طبرسي" له رسول الله روايت کړی: ((چاچې د کار له اړوند کارپوه سره سلامشوره وکړه؛ نو پر سمه به بښيون شي))[1]

---

[1] طبرسي؛ مجمع البيان: ۵ ټوک، د شورى دسورت د ۳۸ آيت تفسير.

شورا او ولسواکي

پېړۍ پېړۍ مخکې له دې چې په نړۍ کې د ولسواکۍ فکر رامنځ ته شي، په اسلامي ټولنه کې د سلامشورې او شورا آر دود و او مسلمانانو به د الهي تقوا او ديني ارزښتونو له لامله ان په سربښندنه او د خپلو شخصي ګټو د لاسه ورکولو په بيه، د دې آر د پلي کولو په موخه، يو بل ته سلامشوره ورکوله.

د نوې ولسواکۍ روح هم د ټولنې د وګړيو له رای او تجربې ګټه اخستل دي. ويلای شو: د اسلامي شورا بنسټ تر ولسواکۍ پراخه دی.

اسلامي عالمانو د اسلامي دولتو لپاره د((اهل حل وعقد)) د شورا خبره رامنځ ته کړې، چې د ديموکراټيکو غونډالو پارلمانو ته ورته ده او هماغه ونډه لري[1].

او ويلي يې دي، چې غړي يې بايد عادل، حکيم، ټولنپوه او د نظر خاوندان وي، چې وکړای شي د واکمنۍ او مشرۍ په کچه برابر وي او له خپل منځه هغه خپل مشر وټاکي، چې تر ټولو اسلام او مسلمانانو ته وړ وي[2].

د يادونې ده، چې دا نظر يوازې په کتابو کې ليکل شوی او بيخی پلي نه شو؛ لکه څرنګه چې مو پخوا هم ورته اشاره وکړه څينې

---

[1] ابوالاعلي مودودي؛ نظريه الاسلام و هدية في السياسة والقانون والدستور: ۲۶۲ مخ.

[2] (وګورئ: ماوردي، احکام السلطانيه)

روڼه شته حکومتو سره د جوړجاړي له مخې هر حکومت، چې پر اوضاع لاسبر شي، په رسميت پېژني، بې له دې چې ووینې څرنګه ځواک ته رسېدلی دی.

اداري بنسټونه

الف _ کار:

رسول الله د بشري ټولنې مخکښ مدير و. د اسلامي دولت چارې يې په قرآني آرونو سمبالولې، چې د اداري او ټولنيزو هڅو پر مهال، د هر چا دنده ټاکل شوې وي.

د رسول الله مديريت دومره ښکلی او په زړه پورې و، چې هغه مهال يې د "روم" او "ايران" پاچايان تر پلي کولو بېوسې وو.

د الهي اداره چيانو خاتم؛ د مسلمانانو د ټولنيز مقام او په دنيا او خرت کې د رتبې د ټاکلو کچه کار وټاکه. قرآن کريم وايي:

((وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لاَ يُظْلَمُونَ[1]= او هغوی هر يو (مؤمن وکافر) ته د خپلو کړنو له مخې درجې دي، چې يې د کړنو بدل پوره ورکړای شي او هېڅ تېری به پرې ونشي.))

قرآن کريم د مېرمنو کار هم ناليدی نه دی ګڼلی، وايي:

((فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُم مِن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى بَعْضُكُم مِن بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِن دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لأُكَفِّرَنَّ عَنْهُم سَيِّآتِهِمْ وَلأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الأَنْهَارُ ثَوَاباً مِنْ عِندِ اللّهِ وَاللّهُ عِندَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ[2]= نو پالونکي يې غوښتنې ومنلې (او و يې ويل) زه له

---

[1] (احقاف / ۱۹ آيت)

[2] (آل عمران / ۱۹۵)

تاسې د هېڅ عمل نه لاهو کوم، نارینه وي که ښځه، ټول له یوه جنس یاست، هغوی چې زما په لار کې هجرت کړی او له خپلو کورونو شړل شوي او زما په لار کې ځورول شوي او جګړه یې کړې او وژل شوي دي؛ نو هرومرو یې ګناهونه ښښم او هغو جنتي باغونو ته یې ننباسم، چې تر ونو لاندې یې ویالې بهېږي، دا د الله تعالی له لوري ثواب دی او له الله تعالی سره تردې هم ښه ثوابونه شته.))

هغه بې ساري مدیر نه یوازې مسلمانان یې کار ته را هڅول؛ بلکې کار یې د تکامل چورلیځ ګاڼه؛ ځکه له کار سره مینه، په انسان کې د نوښت او کوښښ روح ژوندی ساتي او بې شوقه کار نه یوازې د پرمختګ لامل نه ګرځي؛ بلکې د پوپناه کېدو او روسته پاتېینې لامل دی.

رسول الله ددې حکیمانه سیاست په پلي کولو، د عربو ورک نومی ملت، نړیوالو ته د انساني ارزښتونو خوروونکی او له ظلم او فساده ازادوونکی وښود.

د پورتنیو څرګندونو له مخې ویلای شم: د یوه ښوونځي، تکړه او بریالی مدیر هغه دی، چې د کار پر وړتیا سربېره، له کار سره مینه او پر ارزښت یې ایمان ولري.

پوهان وایي: ((هر څوک د یو کار استعداد لري؛ خو بختور هغه دی، چې دا استعداد رابرسېره کړي.))

پېغمبران د ټولنو ستر مدیران وو؛ ځکه په پرلپسې کار او منظم مدیریت یې بشري ټولنې "توحید" او د الله تعالی دین ته رابللې؛

نوځکه په هغو سختو شرایطو او د شونتیاوو په کمښت او د مناسبو اداري سازمانو په نه شتون کې یې حداکثر برې ترلاسه کړ.

ب: پوهه، واک او وړتیا:

رسول الله مسلمانان د پوهې زده کړې، د تخصص لاس ته راوړو او فکر کولو ته هڅول، چې له دې لارې یې ځواک او منزلت غښتلی کړي. په دې اړه قرآن کریم وایي:

((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ[1] = مؤمنانو! چې کله درته وویل شي: ((په مجلسونو کې ځای ارت کړئ (او نویو راغلیو ته ځای ورکړئ)))؛ نو ځای پراخ کړئ، چې الله تعالی ستاسې په چارو کې پراخي راوړي او چې کله وویل شي: ((پاڅئ))؛ نو پاڅئ، چې الله تعالی له تاسې د هغوکسانو درجې لوړې کړي، چې ایمان یې راوړی او پوهه ورکړ شوې ده او څه چې کوئ، الله تعالی پرې ښه خبردی.))

کارپوهیزه پوهه د ژوند لار رڼا کوي او د نویو نظریاتو د راپیدا کېدو او د شننې لار یې هواروي.

د وګړیو په ټاکنه کې د رسول الله یوه کچه بدنې ځواک او روغتیا هم وه؛ ځکه وس او روغتیا د دیني واجباتو د پلي کولو او د دیني ارزښتو لاس ته راوړو ته لازم شرط دی.

---

[1] (مجادله/ ۱۱آیت)

اسلام مؤمنان بدني روغتيا او چمتووالي ته رابلي او رسول الله وايي:
((ځواکمن مومن تر کمزوري مومن ښه دی.))او په بل ځای کې وايي: ((مؤمنه ! بدن دې پر تا حق لري))او د روژې نيوو گټه يې روغتيا ښوولې ده؛ ((روژه ونيسئ، چې روغ رمټ شئ.))
په ديني ښوونو کې لامبو، اس ځغلونه او منډه ځانگړی ځای لري او لمونځ، حج او د جهاد په څېر عبادتونه، پر معنوياتو سربېره، د انسان د بدني ځواک او روغتيا په پياوړتيا کې هم خورا ستره ونډه لري. پخوا مو هم ورته اشاره وکړه، چې د بقرې د سورت په ۲۴۷ آيت کې راغلي:
((بني اسرائيلو د ((طالوت)) پر واکمنۍ د شتمنۍ د کموالي له کبله نيوکې کولې؛ خو حکيم الله تعالی بني اسرائيل د طالوت په بدني ځواک پر غوږ ووهل او ددې دندې وړ يې وگاڼه.))

ج: مساوات:

اسلام ټول مسلمانان په ټولنيزو حقوقو کې مساوي گڼي او چا ته د توکم، ژبې او د پوټکي د رنگ په سترگه نه ويني او لکه څنگه چې مخکې مو هم وويل: رسول الله چې مدينې ته ورسېد؛ نو سره له دې چې انصار او مهاجر له بېلابېلو ټبرونو وو؛ خو هغوی يې يو له بل سره روڼه کړل.
په غير الهي افکارو کې، نه يوازې د بشر له مساوات او برابرۍ انکار کېږي؛ بلکې په ځينو پخوانيو ټولنو کې په ډېر وياړ د انسانانو د توپير خبره کېده، چې دا ناسم گومان په "يونان" او

"روم" کې ډېر و او خلک پر ازاد، مريي، روحانيونو، سرتېرو او کارګرانو وېشل شوي وو او په پخواني "هند" کې يوې ډلې ته نجس (اچوت) ويل کېدل او بېخي ټولنيز حقوق يې نه درلودل.
په اسلام کې مساوات هغه شعار نه دی، چې له هر تفسير سره اړخ ولګوي. د ساري په توګه: توکم پالنې ته له هېواد سره مينه نه وايي، د قومي شېګړو لپاره هر تېری روا نه ګڼي او يا داچې له ننني قوانينو او غونډالو سره جوړجاړی وکړي؛ بلکې ثابت آرونه لري او ټول انسانان په حقوقو کې مساوي ګڼي او په انسانانو کې توپير، په لاس ته راوړيو ځانګړنو؛ لکه په نيکۍ او فساد کېويني.
قرآن کريم وايي:
((أَمْ نَجْعَلُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَالْمُفْسِدِينَ فِي الْأَرْضِ أَمْ نَجْعَلُ الْمُتَّقِينَ كَالْفُجَّارِ[1]=ايا هغوی چې ايمان راوړی او ښې کړنې يې کړې وي، د هغه چا غوندې کړو، چې په ځمکه کې فساد کوي؟ يا پرهېزګاران د بدکارانو غوندې کړو؟!))
او پردې سربېره، قرآن کريم د ټولو انسانانو ريښه يوه بولي او وايي:
((يَاأَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُم مِن نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالاً كَثِيراً وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالأَرْحَامَ إِنَّ اللّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيباً[2]= خلکو ! د خپل پالونکي (له مخالفته) ووېرېږئ، هغه چې تاسې ټول يې له يوه

---

[1] (ص / ٢٨)

[2] (نساء/١)

تنه پيدا کړئ او (همداراز) له هماغه يې د هغه جوړه هم پيدا کړه او له دې دواړو يې (د ځمکې پر مخ) ډېر نارينه او ښځې خواره کړل او له هغه خدايه ووېرېږئ، چې (تاسې ټول يې پر لوېښت قايل ياست) په نامه يې يو له بله څيزونه غواړئ. (او همداراز) له خپلوانو سره د اړيکو له پرېکونې ډډه وکړئ؛ ځکه الله تعالی څارونکی دی.))

او د الله تعالی استازی وايي:

((تاسې ټول د آدم اولاد ياست او آدم له خاورې و.))

په مساوات کې پامور ځلور ټکي

۱_د مساوات پر آر عمل:

قرآن کريم په ډاگه دا خبره کړې، چې د الله تعالی استازی هم د نورو انسانانو په څېر انسان دی:

((قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِثْلُكُمْ يُوحَى إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلاً صَالِحاً وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَداً[1]=ووايه: ((زه خو يوازې ستاسې غوندې يو بشر يم (ځانگړنه مې داده، چې) ما ته وحې کېږي، چې ستاسې يوازېنی معبود ايکې يو معبود دی؛ نو څوك چې له خپل پالونکي سره د مخامختيا هيلمن وي؛ نو بايد ښې چارې وکړي او هېڅوك د خپل پالونکي په عبادت کې شريك نه کړي.))

تاريخپوهان ليکي: يو عرب راغی، چې لا يې رسول الله نه و ليدلی، چې د پاک نبي هېبت پرې کېناست او په رپار شو. رسول الله په مهربانۍ ور وکتل او ورته يې وويل: ((زوره ! پر ځان سخته مه راوله! زه خو څه باچا نه يم، زه د قريشو د يوې مېرمنې زوی يم، چې وچه غوښه يې خوړه.))

۲_طبقاتي ليد له منځه وړل:

قرآن کريم د حضرت نوح عليه السلام د کيسې په ترڅ کې وايي:

---

[1] (کهف/۱۱۰)

((قَالُوا أَنُؤْمِنُ لَكَ وَاتَّبَعَكَ الْأَرْذَلُونَ. قَالَ وَمَا عِلْمِي بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ شعراء. إِنْ حِسَابُهُمْ إِلَّا عَلَى رَبِّي لَوْ تَشْعُرُونَ. وَمَا أَنَا بِطَارِدِ الْمُؤْمِنِينَ[1]= وويل: ((ايا پر تا ايمان راوړواو حال دا خوار او پرېوتو خلکو دې لار منلې ده؟! (نوح) وويل: ((له کړنو يې خبر نه يمکه پوهېږئ، د حالاتو گروېگنه يوازې زما د پالونکي کار دى او زه د مؤمنانو شړونکى نه يم.))

رسول الله هم د قرآن کريم پر حکم، د جاهليت طبقاتي ليد او روحيه دړې وړې کړه او هغه مهال، چې د قريشو مشرانو د الله تعالى له استازي وغوښتل، د "صهيب"، "عمار" او"بلال" په څېر مسلمانان، د بېوزلى له لامله له غونډې وباسي؛ نو آيت راغى:

((وَلاَ تَطْرُدِ الَّذِينَ يَدْعُونَ رَبَّهُم بِالْغَدَاةِ وَالْعَشِيِّ يُرِيدُونَ وَجْهَهُ مَا عَلَيْكَ مِنْ حِسَابِهِم مِن شَيْءٍ وَمَا مِن حِسَابِكَ عَلَيْهِمْ مِن شَيْءٍ فَتَطْرُدَهُمْ فَتَكُونَ مِنَ الظَّالِمِينَ[2]= او هغوى مه شړه، چې گهيځ او ماښام خپل پالونکى بولي او خوښي يې غواړي، نه د هغوى حساب پر تا شته او نه ستا حساب پر هغوى شته؛ نو که هغوى وشړې؛ نو له ظالمانو به شې.))

او په دې توگه رسول الله د هغوى ناروا غوښتنه ونه منله.

٣_د ښځې او سړي مساوات:

ددې موضوع پر ارزښت به هله پوه شئ، چې خبر شئ، ددې ډول مساواتو فکر ان د اروپا د منځنيو پېړيو د عالمانو ذهن ته هم

---

[1] (شعراء/١١١-١١٤)

[2] (انعام /٥٢)

نه و راغلی او تل يې په دې اړه يو له بل سره شخړه وه، چېايا ښځه انساني روح لري او كه شيطاني؟ حال دا قرآن كريم د ښځې او سړي د ټولنيزو حقوقو د مساوات خبره هغو خلكو ته كوي، چې لونې يې ژوندۍ ښخولې او ښځه يې پرېوتی موجود گاڼه.
قرآن كريم دا مساوات په دې بڼه اعلان كړ:
((مَنْ عَمِلَ صَالِحاً مِن ذكَرٍ أَوْ أُنثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ[1]=هر نارينه او يا ښمځنه، چې ښه كار وكړي (؛ نو) كه ايمان يي راوړی وي؛ نو بېشكه هغه ته به په پاك ژوند، (حقيقي) ژوندون وركړو او هرومرو به هغوی ته ترخپلو كړنو هم ښه بدله وركړو.))
٤- د ولس او ولسمشر ترمنځ مساوات:
رسول الله او يارانو يې په يو سفر كې هوډ وكړ، چې خواړه پاخه كړي، چې هر يوه ته دنده ور پر غاړه شوه او رسول الله هم د نورو په څېر يوه دنده پر غاړه واخسته چې يارانو يې وويل: ((موږ به خوشحاله شو، كه كار دې موږ وكړو.))
رسول الله وويل: ((پوهېږم؛ خو نه غواړم ځان پر تاسې غوره وګڼم.[2]))
٥_د واليانو ټاكل:

---
[1] (نحل /٩٧)
[2] قسطاني؛ مواهب اللدينه: ٢٩٤ مخ.

دا ټاکنې راښيي د پاک نبي د اسلام د بلنې پياوړتيا او راتلونکې ته پام څومره و. په قرآن کريم کې د حضرت شعيب عليه السلام د لور له خولې راغلي، چې خپل پلار ته يې وويل:

((قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ قوي الْأَمِينُ))[1]=تر هغو دوو (نجونو) يوې وويل: ((پلاره! دی په مزدورۍ ونيسه؛ ځکه ډېر غوره سړی، چې ته په مزدورۍ نيسې (نو همداسې) يو څوك دې وي، چې غښتلی او امين وي.))

د رســول الله ټولې هلې ځلې ددې لپاره وې، چې د اســلام او مسلمانانو د چوپړ لپاره غوره انسانان وټاکي او په دې اړه وايي:

((څوک چې د مســلمانانو واکمن شي او دنده داســې چا ته وســپاري، چې ترې وړ کس وي؛ نو له الله تعالی او پېغمبر سره يې خيانت کړی دی.))

[1] (قصص / ٢٦)

انساني مدیریت

رسول الله په خپلو کړلارو او مدیریت کې یوازې د انسان خیر او سمونې ته پام کاوه او یوازې اسلام دی، چې په ټولو احکامو کې یې د انسان دنیوي او اخروي نېکمرغۍ ته پام کړی او د انسان ټولې وګړنی او ټولنیزې چارې یې اوډون کړي دي.

د اسلام د ټولو احکامو روح د انسان د حرمت، شخصیت، عزت او درناوي ساتنه ده، چې په دې اړه قرآن کریم مجید وایي:

((وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُم مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً [1]= او په رښتیا موږ بنیادم ته ډېر عزت ورکړی دی او هغوی مو په وچه او لمده کې (پر سورلیو) سواره کړي دي او هغو ته مو له ډول ډول پاکو څیزونو روزي ورکړې او هغوی مو تر خپلو ډېرو مخلوقاتو غوره کړي دي.))

انسان ته یې د کړنو له مخې سزا یا ثواب ورکول کېږي. که ښه یې کړي وي؛ نو ثواب به ورکړ شي او که بد یې کړي وي؛ نو سزا به یې ورکړ شي.

کچه او معیار، د مسلمان کړنې دي؛ یعنې چې کله انسان خپل کار د الله تعالی په نامه پیلوي؛ نو ګروهه لري، الله تعالی یې له نیت او ښکاره او پټو چارو خبر دی او همدا فکر یې روح

---

[1] (اسراء/۷۰/)

پیاوړی کوي او تل يې دا کوښښ وي په چارو کې د الله تعالی خوښي لاس ته راوړي؛ ځکه الله تعالی ویلي:

((إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لاَ نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلاً[1]= په رښتیا هغوی چې ایمان راوړی دی او ښه کارونه یې کړي وي؛ نو موږ به د نېکانو اجر لاهو نه کړو.))

الله تعالی پردې خوښېږي، چې کار په ځیرتیا او پوخ پیل کړئ.

رسول الله هم ډېر اسان شریعت راوړی، چې انسان پکې تر خپلې وسې پړ دی. قرآن کریم وایي:

((لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْراً كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ[2]=الله تعالی هر څوك تر خپلې وسې مکلف بولي (انسان) چې څه (ښه) وکړي؛ نو ځان ته یې کړي او هره (بدي) چې وکړي؛ نو د ځان په زیان به یې کړې وي. (مؤمنان وایي:) پالونکیه !که له موږ څه هېره او خطا وشي، موږ پرې مه نیسه. پالونکیه ! پر موږ هغه پېټی مه ږده؛ لکه چې هغه دې (د گناه او سرغړونې له لامله) زموږ پر مخکېنیو ایښی و. پالونکیه ! پرموږ هغه پېټی مه ږده، چې د پورته کولو وس یې نه لرو او د گناهونو

---

[1] (کهف/٣٠)

[2] (بقره/٢٨٦)

نښې را نه پرېمينځه، ومو ښښه، رحم راباندې وکړه، ته زموږ پالندوی (او مرستندوی) يې او پر کافرانو مو بريالي کړه.))

چې پردې گروهه، د مسلمان عمل، د ځيرتيا او مړانې تر ټولې لوړې کچې ته رسي او هم په خپلو لارويانو کې د داسې مفکورې رامنځ ته کول ډېر ستر کار او د مديريت مهم ټکی دی.

سره له دې چې اسلام کار عبادت گڼلی؛ خو مادي اړخ ته يې هم پام دی، چې کارگر ښه ژوند ولري او په مينه او نوښت کار وکړي.

رسول الله ټينگار کاوه، چې په عدالت د کارگر مزدوري ورکړئ او تل يې د کارگر سوکالۍ ته پام و او په دې اړه وايي: ((څوک چې زموږ لپاره د يوکار لامل شي؛ نو که کور نه لري؛ نو بايد د کور خاوند شي او که ښځه نه لري؛ بايد د ښځې خاوند شي او که سورلي نه لري؛ نو بايد د سپرلۍ خاوند شي.))

د رسول الله سيرت د هغه په زدکړيال؛ حضرت "علي ابن ابيطالب" کې انځور شو. حضرت "علي" چې "مالک اشتر نخعي" د "مصر" والي وټاکه؛ نو داسې يو منشور يې ورکړ، چې د نړۍ تر ټولو لوړ اداري او سياسي کړلار شمېرل کيږي او په يوه برخه کې يې راغلي:

((له ولس سره په نرمۍ چلن کوه او د داړن ځاروي په څېر مه اوسه، چې د ولس داړل درته غنيمت وي.[1]))

---

[1] (نهج البلاغه: ۵۳ ليک)

د عمومي مدیریت ځانګړنې

۱_ د کار پر ارزښت ایمان:

په غیر دیني ټولنو کې مدیریت یو کسب دی، چې ټاکل شویو مادي موخو ته رسېدل اسانوي او له هرې لارې او وسیلې یې د خلکو قانع کول ځانګړنه ده؛ خو په اسلام کې د مدیر د ټاکلو اساسي شرط، د کار پر ارزښت د زړه له کومې باور دی؛ لکه څرنګه، چې رسول الله د قرآن کریم پر حقانیت او خلکو ته یې پر تبلیغ بشپړ ایمان درلود او دا حقیقت قرآن کریم بیان کړی:

((آمَنَ الرَّسُولُ بِمَا أُنْزِلَ إِلَيْهِ مِن رَبِّهِ وَالْمُؤْمِنُونَ كَلٌّ آمَنَ بِاللَّهِ وَمَلاَئِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ لاَ نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِن رُسُلِهِ وَقَالُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا غُفْرَانَكَ رَبَّنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ[1] =پر پیغمبر، چې څه د الله تعالی له لوري نازل شوي دي، ایمان یې پرې راوړی دی (او هغه په خپلو ټولو خبرو پوره مؤمن دی) او (هم) ټولو مؤمنانو پر الله تعالی، پرښتوو، کتابونو او پیغمبرانو یې ایمان راوړی دی؛ (او وایي:) ((موږ د الله تعالی د پیغمبرانو ترمنځ یوه ته هم په توپیر قایل نه یو (او پر ټولو ایمان لرو)) او (مؤمنانو) وویل: ((موږ واورېدل او غاړه مو کېښووه: پالونکیه ! ستا ښښنې (ته سترګې پر لار یو) او درتګ (مو) یوازې همدا ستا لوري ته دی.))

---

[1] (بقره /۲۸۵)

د رســـول الله پرلپســـې هلې ځلې، پر الهي وحې او اســـلامي ارزښتونو د ايمان نښه وه؛ ځکه ډېر کړاوونه يې پرې راوستل؛ خو بيا هم ستړی نه شو او هغه مهال به له خوشحالۍ په جامو کې نه ځايېده، چې ډلو ډلو به اســـلام راووړ او هغه مهال به ډېر خپکې ده، چې خلک به ســـمې لارې ته نه راتلل؛ خو آيت راغی او د رسول الله د تسليت لپاره يې وويل:

((فَلَعَلَّكَ بَاخِعٌ نَّفْسَـــكَ عَلَىٰ آثَارِهِم إِن لَّمْ يُؤْمِنُوا بِهٰذَا الْحَدِيثِ أَسَـفاً [1]= او که په دې خبره (= قرآن کريم) ايمان را نه وړي؛ نو ښايي ته د هغوی د کړنو له لامله ځان له غمه مړ کړې.))

۲_امانت ساتنه او د مسوليت احساس:

هغه مشر بريالی او ځلېدلی دی، چې د ستر روح خاوند وي او د کار سختي وزغمي او په اخلاص او امانتوالۍ خپله دنده ترسره کړي.

په اسلام کې مديريت يوازې وړ مومن او وړ کارپوه ته سپارل کېږي او سيره ليکوونکيو ليکلي، يو صحابي رسول الله وپوښته:
((ولې راته قوماندانې نه راسپارئ؟))

رسول الله ورته وويل: ((ځکه د سر ته رسولو وس يې نه لرې او د يوې دندې يا کار مسوليت د قيامت پر ورځ د انسان د پښېمانۍ او سرکوزۍ لامل دی؛ خو (نه) هغوی ته چې د دندې او مسوليت وړ وي او ټول واجبات يې پوره کړي وي.))

---

[1] (کهف / ٦آيت)

۳_ پرېکندتوب:

په حساسو شېبو کې د رسول الله د پرېکنده هوډ کولو په اړه مو د رسول الله د پوځي مشرۍ په بحث کې خبرې وکړې.

دلته باید ووایم: مدیر د ټولو پروژو او کړلارو روستی هوډ کوونکی دی؛ نو باید بې له هر ډول وسواس او شکه، تر ټولوغښتلې اراده ولري؛ ځکه د ارادې سست والی د مدیر په مدیریت کې ګډوډي راولي. الله تعالی خپل استازي ته وایي:

((فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ[1]= خلکوته دالهي رحمت (په برکت)؛ نرم (او مهربان) شوی یې او که توند خویه او سخت زړی وې؛ نو خلك درځنې خپرېدل؛ نو تر هغوی تېر شه او ښښنه ورته وغواړه او په چاروکې ورسره مشوره وکړه؛ خو چې کله دې هوډ وکړ(؛ نو پرېکنده اوسه او) پر الله تعالی توکل وکړه؛ ځکه چې توکل کوونکي د الله تعالی خو ښېږي.))

حضرت "علي" وایي:

((په پرېکنده هوډ، ناغېړي او بې ارادېتوب له منځه یوسئ[2].))

((چاچې سستي او لټي جامه کړه؛ نو حقوق یې پوپناه شي[3].))

٤_ عاجزي او ولسي کېدل:

---

[1] (آل عمران / ۱۵۹)

[2] (غرر الحکم: ٤ټوک، ۲۳۲ مخ)

[3] (الحیات: لومړی ټوک، ٤۰۲ مخ)

قرآن کریم د "حجر" د سورت په ۸۸ آیت کې رسول الله ته وایي: ((له مومنانو سره مهربان اوسه!)) او د رسول الله اخلاق، چې د قرآن کریم له مخې و، داسې مهربان، عاجز او متواضع و، چې کله به کوم ناپېژندګلو راغی؛ نو رسول الله به یې نه پېژانده؛ نو پوښتل یې، چې په تاسې کې کوم یو د الله تعالی استازی دی؟ خورا مهربان او تل به موسکی و او هغه مهال، چې د قریشو مشرکانو ترې وغوښتل چې ورسره ناست بېوزلي وشړي، چې د ناستې ځای یې پراخه شي؛ نو و یې نه منل.

حضرت "علي" خپل والي ته ولیکل:

((مالکه ! لورنه به خلک درسره مهربانه کړي او د عدالت پلي کول تر ټولو غوره چار دی، چې د واکمن څېره ځلاندوي. د وخت یوه برخه هغوی ته ځانګړې کړه، چې تاته اړتیا لري او کارونه یې په خپله ترسره کړه. په عمومي غونډه کې کېنه او پر هغه مقام، د هغه الله تعالی پر وړاندې متواضع وسه، چې ستا پیدا کوونکی دی او په کوم ځای کې چې ناست یې؛ ساتندویان دې مه پرېږده، چې خلک درته په ډاډه زړه خپله ستونزه ووایي.[1]))

هو! مسلمان مدیر په خلکو کې کېني او له نږدې او مخامخ یې ستونزو ته غوږ ږدي.

۵_ نېکه مخینه:

د الله تعالی استازی له بعثت مخکې په "امین" مشهور و. د بېوزلیو د دفاع او ورسره د مرستې په موخه یې د"حلف الفصول" په تړون

---

[1] (نهج البلاغه: ۵۳ لیک)

کې ګډون وکړ او حکیمانه تدبیر او مدیریت یې د ((حجر الاسود)) د تیرېدو د ایښوولو پر مهال، د عربو ستره شخړه هواره کړه.
په ((حراء)) غار کې یې د تفکر او خلوت له لارې ځان د پیدایښت پر اسرارو پوه کړ او هماغلته یې د خلکو د ستونزو د حل لپاره فکر کاوه او د همدې ځانګړنو او فضایلو په درلودو، اسلامي امت او ان د وخت خلکو پرې ډاډ درلود.
رسول الله هم خلکو ته "علي" کرم الله وجهه د امیر او مدیر په هېڅ ورووپېژانده؛ چې البته د رسول الله دا ټاکنه د "علي" کرم الله وجهه د وړتیا، ښه مخینې او ښه اخلاقو له لامله وه؛ ځکه "علي" کرم الله وجهه په اسلام راوړو، لمونځ کولو او هم رسول الله ته د وحې ړومبی تصدیقوونکی و.[1]

٦_سختي او نرمي:

په خپل ځای سختي او نرمي کول، د اسلامي مدیرانو دوه عمومي ځانګړنې دي او پېغمبرانو ته زېري ورکوونکي او وېرونکي ویل شوي، چې د انساني ټولنو مدیران دي.
یوازې ستاینه، هڅونه او زېری د ګناه د جرات لامل ګرځي او یوازې وېرول او ژغورل هم نهیلي راولي او ټولنه تباه کوي؛ ځکه که ښښنه نه وي او انسان لومړی ځل ګناه وکړي او د ګناه جبران ته هلې ځلې و نه کړي؛ نو بیا بیا ګناه کول ورته ډېر اسان وي؛ نوځکه

[1] (تاریخ طبري: ۲ ټوک، ۵۷ مخ)

الهي استازي هم زېري ورکوونکي او هم وېروونکي وو او که يوازې د جنت ورونه خلاص وي؛ نو کار به سر نه نيوه؛ خو پېغمبرانو خلکو ته د برزخ او دوزخ خبرې هم وکړې، چې وېره او زېرى دواړه د انسان د تکامل او پرمختګ لامل شي.

رسول الله وويل: ((هغه مشر وړ دى، چې درې ځانګړنې ولري: تقوا چې له ګناه يې وساتي. حلم چې غوسه يې سړه کړي او لورنه، چې تر لاس لانديو سره د پلار په څېر مهربان وي.[1]

۷_ زغم او لوړ نظري:

مدير بايد د مزبوتو اعصابو او ارادې خاوند وي، چې پر ستونزو لاسبرى شي. مدير بايد د سمندر په څېر وي، چې پکې ډول ډول ساکښ خوځېږي؛ خو په ظاهره هوار او هيبتناک وي او که کومه شيبه پرې ځګونه کېني؛ نو په څپو يې له منځه يوسي او څه موده روسته بېرته ارام شي.

د رسول الله په سيره کې ليدل کېږي، چې کله پرې ځينو اصحابو نيوکې کولې او نامناسب ټکي يې ورته کارول؛ خو رسول الله به زغمل. قرآن کريم وايي:

وَلاَ تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلاَ الْسَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ[2]=او نېکي او بدي يو شان نه دي، (بدي) پر غوره چلن (نېکۍ) لرې کړه؛ نو ناڅاپه (به وګورې)

---

[1] کافي: ۱ ټوک، ۴۰۷ مخ)

[2] (فصلت/۳٤)

څوک چې له تاسره دښمني لري، ستاسې د خواخوږي دوست غوندې به وي.))

رسول الله وايي: ((له پوهې سره زغم؛ له دې غوره څيز نشته[1]))

په زغم او پراخه سينه حکومت ساتل کيږي او بې له دې مديريت شيندل کيږي.

حضرت "علي" وايي: ((پراخه سينه او زغم د رياست او مشرۍ وزلې دي.[2]))

---

[1] (سفينه البحار: حلم)

[2] (نهج البلاغه، ۱۷۶ حکمت)

دويمه برخه

په قرآن کې د منجمنټ آرونه

وړتيا، د ارتقا کچه ده

وَ إِذْ قُلْنا لِلْمَلائِکَةِ اسْجُدُوا لِادَمَ ...[1]

ژباړه: او (درياد کړه) چې پرښتو ته مو وويل: ((آدم ته سجده وکړئ.))

۱.وړتيا تر مخينې مهمه ده (هغه پخوانۍ پرښتې چې کلونه کلونه يې د الله عبادت کړی، اوس بايد نوي دوران ته رسېدلي؛ خو وړ انسان ته سجده وکړي) سازماني ارتقاء هم بايد د وړتيا له مخې وي او يوازې مخينه درلودل بسيا نه دي.

د سرچينو له منځه نه وړل

قالَ إِنَّهُ يَقُولُ إِنَّها بَقَرَةٌ لا ذَلُولٌ تُثيرُ الْاَرْضَ وَ لاتَسْقِی الْحَرْثَ...[2]

ژباړه: (موسی) وويل: (الله) وايي: ((په حقيقت کې داسې غوا ده، چې نه خواري کښه ده، چې ځمکه کولبه کوي او نه کرونده خړوبوي، روغه رمټه او بې داغه ده))

۲.د طرحو په پلي کولو دې، سرچينې او کارنده توليدي او وتيزې سرچينې له منځه ولاړې نشي. (لاذلول ...و لا تسقی)

---

[1] (بقره، ۳۴)

[2] (بقره، ۷۱)

د چارو پیگیري

وَ لَقَدْ آتَیْنا مُوسَی الْكِتابَ وَ قَفَّیْنا مِنْ بَعْدِهِ بِالرُّسُلِ ...[1]

ژباړه: او په یقین موږ موسی ته کتاب (تورات) ورکړ او تر ده روسته پرلپسې استازي مو ولېږل...

۳.بري ته د رسېدو لپاره، یو مهم ټکی، د کړلارو پیگیري او تداوم دی، تر څو روستی پایلې ته ورسو. (لکه څنگه چې الله تعالی د خلکو ښیون ته پرلپسې استازي را واستول.)

له سرغړاندو سره قانوني چلن

وَ لَئِنِ اتَّبَعْتَ أَهْواءَهُمْ بَعْدَ الَّذی جاءَكَ مِنَ الْعِلْمِ ما لَكَ مِنَ اللّهِ مِنْ وَلِیٍّ وَ لا نَصیرٍ[2]

ژباړه: ورته ووایه: ((په رښتیا یوازېنی (حقیقي) لارښوونه، الهي لارښوونه ده.)) او که ته له درکړای شوې پوهې روسته، په هیلو او غو ښتنو پسې یې ولاړ شې (؛ نو) د الله له لوري به هېڅ پالندوی او مرستندوی درته نه وي.

---

[1] (بقره، ۸۷)

[2] (بقره، ۱۲۰)

۴. د دندې تر ورسپارلو روسته، له سرغړاند سره بیخي گوزاره مه کوئ. (لکه څنگه چې الله له خپل استازي په سره ځغرده خبره کوي)

د دندې او پر دندې د گومارونکي تناسب، پوړ پوړ ارتقا

وَ إِذِ ابْتَلی إِبْراهیمَ رَبُّهُ بِکَلِماتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قالَ إِنّی جاعِلُکَ لِلنّاسِ إِمامًا...[1]

ژباړه: او (درياد کړئ) چې کله خدای، ابراهیم په ډول ډول وسايلو وازمېيه او هغه هم له دې ازمېښتونو ښه راووت.

۵. پر دندو او مقامونو د وگړيو تر گومارنې مخکې يې و ازمېيئ او بيا يې وټاکئ. (لکه څنگه چې الله تعالی، حضرت ابراهيم تر امام کولو مخکې وازمېيه.)

٦. منصبونه او مسوليتونه/ پازوالې دې سوکه سوکه او په بېلابېلو پړاوونو کې تر بري روسته ورکړل شي. (لکه څنگه چې حضرت ابراهيم عليه السلام، د نبوت پړاو، تر تېرولو او په ازمېينو کې تر بري روسته، د امامت مقام ته ورسېد.)

---

[1] (بقره، ۱۲۴)

ارزښت او هڅه

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَها ما كَسَبَتْ وَ لَكُمْ ما كَسَبْتُمْ ...[1]

ژباړه: دا خو یو تېر شوی امت و، کړنې یې خپلې وې او کړنې مو خپلې دي او له کړنو یې نه پوښتلېږئ.

۷.د وګړیو د برې د ارزښتګذارۍ کچه یې د هڅو څومره والی دی.

ځارنه

وَ كَذلِكَ جَعَلْناكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَداءَ عَلَى النّاسِ ...[2]

ژباړه: او په دې توګه مو تاسې (چې قبله مو منځنۍ قبله ده)، یو منځنی امت وګرځولئ، چې پر خلکو شاهدان وسئ او استازی پر تاسې شاهد وي.

۸. مدیریان او مشران دې تر خپل لاس لاندې وګړیو پر کړنو ځارنه ولري. (لتکونوا شهداء علی الناس)

---

[1] (بقره، ۱۳۴)

[2] (بقره، ۱۴۳)

پرېکندتوب

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ[1]

ژباړه: (د قبلې د بدلون فرمان) ستا د پالونکي له لوري حق (حکم) دی؛ نو هسې نه، په اړه يې له شکمنو وسې.

۹. مشر دې پرېکنده او ډاډمن وي، په تېره هغه مهال چې په کوم قانون کې يې بدلون راوړی وي او يا کوم دود ماتونه کوي. (فلا تکونن من الممترين)

[1] (بقره، ۱۴۷)

هڅونه او رټنه

إِنَّ الَّذينَ يَكْتُمُونَ ما أَنْزَلْنا مِنَ الْبَيِّناتِ وَ الْهُدى مِنْ بَعْدِ ما بَيَّنّاهُ لِلنّاسِ فِي الْكِتابِ أُولئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللّهُ وَ يَلْعَنُهُمُ اللاّعِنُونَ إِلاَّ الَّذينَ تابُوا وَ أَصْلَحُوا وَ بَيَّنُوا فَأُولئِكَ أَتُوبُ عَلَيْهِمْ وَ أَنَا التَّوّابُ الرَّحيمُ[1]

ژباړه: په حقیقت کې کوم خلك، چې زموږ نازل شوي څرګند دلایل او لارښوونې په داسې حال کې پټوي، چې په کتاب کې خلکو ته روښانه شوي؛ نو الله او ټول لعنت ګر پرې لعنت وايي؛ بې له هغو چې توبه ګار شول (او را و ګرځېدل) او(خپلې بدې کړنې یې پر نېکو کړنو) سمې کړې او (پټ کړی حقیقت یې) راڅرګند کړ؛ نو توبه یې منم او زه خو ډېر لورین توبه منوونکی یم.

۱۰. په یوه اداره کې، د بدچاریو رټنه او د نېکچاریو هڅونه، د ناسمیو سمونې ته دوه بنسټیزې چارې دي. (یلعنهم الله ...انا التواب الرحیم)

---

[1] (بقره، ۱۶۰)

اداري چلنونه

قالُوا بَلْ نَتَّبِعُ ما أَلْفَيْنا عَلَيْهِ آباءَنا أَ وَ لَوْكانَ آباؤُهُمْ لايَعْقِلُونَ شَيْئًا وَ لا يَهْتَدُونَ[۱]

ژباړه: او چې کله ورته وویل شي: ((څه چې الله نازل کړي، لاروي یې وکړئ.)) وایي: ((موږ د خپلو پلرونو پر لار ځو.)) (ښه نو) که پلرونه یې پرڅه نه پوهېدل او سمه لار یې نه وه میندلې؛ (نو بیا به هم ورپسې ځئ)

۱۱. شونې ده، پخواني اداري چلنونه ناسم وي؛ نو له تېرو مدیرانو لاروي، که له استدلال او تعقل سره نه وي؛ نو منلوړ چار نه دی.

مسؤولیت/ پازوالې ورکول

لا تُکَلَّفُ نَفسٌ إِلاّ وُسْعَها ...[۲]

ژباړه: هر څوک تر خپلې وسې ژمن دی.

۱۲. تر لاس لاندیو ته مو د هغوی د وړتیا هومره پازوالي ورکړئ، هومره، چې ترې تمه لرئ.

---

[۱] (بقره، ۱۷۰)

[۲] (بقره، ۲۳۳)

پوهه او ځواک، روښتیا

قالَ إِنَّ اللّهَ اصْطَفاهُ عَلَيْكُمْ وَ زادَهُ بَسْطَةً فِی الْعِلْمِ وَ الْجِسْمِ...[1]

ژباړه: او پیغمبر یې ورته وویل: ((الله "طالوت" درته واکمن ټاکلی)) و یې ویل: ((دا څنګه راباندې د واکمنېدو وړ شو، تر ده خو موږ وړ یو او دومره شتمن هم نه دی؟)) پیغمبر یې ځواب ورکړ:((په رښتیا الله هغه پر تاسې غوره کړی او پراخ علمي اهلیت او جسمي ځواک یې ورکړی.))

۱۳. علمي او جسمي ځواک، د مدیرانو لپاره دوه پکار شرطونه دي.

۱۴. علمي ځواک تر جسمي ځواکه مهم دی. (لومړی د علم کلمه راغلې او بیا جسم).

۱۵. اعلم توب، د مدیرانو په ټاکنه کې یو مهم لومړیت دی.

۱۶. مشر او مدیر دې خپل تر لاس لاندې وګړي توجیه کړي او ابهامات یې لرې کړي. (لکه څنګه چې د بني اسرایلو پیغمبر، بولندوینې ته د طالوت د ګومارنې لامل روښانه کړ.)

---

[1] (بقره، ۲۴۷)

د کړنو ارزونه

قالَ إِنَّ اللّهَ مُبْتَلیکُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَیْسَ مِنّی...[1]

ژباړه: نو همداچې طالوت (د اسراییلو لښکرمشر شو او) له لښکر سره را ووت، ورته یې وویل:((الله مو پر یوې ویالې ازمېیي، څوك چې د هغې ویالې اوبه وڅښي؛ نو زما (له ملګریو) څنې نه دی.

۱۷. مدیر دې کارنده څواکونه له ناکارنده څواکونو جلا کړي، تر څو وکولای شي، ناکارنده څواکونه له ادارې لرې کړي؛ څکه په اداره کې یې شتون، د نورو وګړیو د ناکارندۍ لاملېږي.

کارمندانو ته پاملرنه

وَ قُلْ لِلَّذینَ أُوتُوا الْکِتابَ وَ الْاُمِّیّینَ ...[2]

ژباړه: او کتابوالو [= یهود و نصاری] او نالوستو [= مشرکانو] ته ووایه.....

---

[1] (بقره، ۲۴۹)

[2] (آل عمران، ۲۰)

۱۸. مدير دې د ادارې ټولو وګړيو ته توجه ولري، هم لوړپوړيو چارواکيو ته او هم عادي کارمندانو ته. کارمندان بايد پوه شي او ومنګېري، چې مهم دي او په اداره کې ټاکونکې ونډه لري او بايد دا ارزښت، د مدير په توجه کې و منګېري.

ايمان

لا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكافِرِينَ أَوْلِياءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ ...[1]

ژباړه: مؤمنانو ته نه ښايي، د مؤمنينو پر ځای کافران په دوستۍ ونيسي.

۱۹. په اسلامي ټولنه کې د مدير او سمبالچاري ټاکنې ته يو بنسټيز شرط، د ايمان دردلودل دي او له آره، کونجيز مقامونه (لکه چارواکي) نبايد بې ايمانه وګړيو ته ورکول شي؛ ځکه ناوړګټنه پکې ډېره وي.

[1] (آل عمران، ۲۸)

د مخینې په اړه معلومات

وَ يُعَلِّمُهُ الْكِتابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ التَّوْراةَ وَ الْإِنْجيلَ[1]

ژباړه: او (د ټولو اسماني پیغمبرانو) کتاب، حکمت (د شریعت احکام او عقلي علوم)، تورات او انجیل به ورزده کړي.

۲۰.د هر پېر مدیران باید له تېرو پېښو او قوانینو خبر وي او ځان دې خبر کړي، چې په تېر وخت کې په دې اداره کې څه تېر شوي ول او څه قوانین تاکل شوي دي. (لکه څنګه چې الله تعالی، حضرت عیسی علیه السلام ته تورات، چې د تېر پېر قوانین وو، ورزده کړل.)

د ګواښونو پېژندل

فَلَمّا أَحَسَّ عيسى مِنْهُمُ الْكُفْرَ قالَ مَنْ أَنْصاري إِلَى اللّهِ ...[2]

ژباړه: نو عیسی یې چې کفر وننګېره، و یې ویل : ((څوك مې د خدای په لار کې مرستندویان دي؟))

۲۱.د اندونو، ګروهو او ګواښونو په پېژندلو کې ځیرکي، د مشرۍ یو بنسټیز شرط دی.

۲۲.د وفادارو ځواکونو پېژندل او بیاسازماندهي یې، د ټولنې سمبالنې او د یون دوام ته یو اړین چار دی.

[1] (آل عمران، ۴۸)

[2] (آل عمران، ۵۲)

له مقام ناوړګتنه

ما کانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللّهُ الْکِتابَ وَ الْحُکْمَ وَ النُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنّاسِ کُونُوا عِباداً لی ...[1]

ژباړه: له هېڅ بشر سره دا نه ښايي، الله اسماني کتاب، حکم او نبوت ورکړي، بيا خلکو ته ووايي: ((د الله پر ځای مې ونمانځئ))

۲۳.له موقعيت او مقامه ناوړګټنه، چاته هم مجاز نه ده او بايد کلک چلن ورسره وشي.

تر پايلې رسېدو پورې کار کول

مِنْهُمْ مَنْ إِنْ تَأْمَنْهُ بِدينارٍ لايُؤَدِّهِ إِلَيْكَ إِلاّمادُمْتَ عَلَيْهِ قائِمًا...[2]

ژباړه: په کتابيانو کې داسې څوك هم شته، چې که ته په امانت ډېره شتمني ورکړې؛ نو درسپاري يې او داسې هم پکې دي، چې که يو دينار هم ورکړې؛ نو چې (غوښتلو ته يې) پر سر ولاړ نه يې...

---

[1] (آل عمران، ۷۹)

[2] (آل عمران، ۷۵)

۲۴. پایلې ته تر رسېدو پورې، له کاره لاس نه اخستل، په مدیریت کې یو مهم آر دی؛ لکه څنګه چې الله تعالی، د غوښتنو منل کېدل، په پرلپسې غورځو پورځوې پورې اړوند ګڼلی دی.

له مدیرانو ژمنه اخستل او ترې ملاتړ

وَ إِذْ أَخَذَ اللّهُ میثاقَ النَّبِیّینَ لَما آتَیْتُکُمْ مِنْ کِتابٍ وَ حِکْمَةٍ ثُمَّ جاءَکُمْ رَسُولٌ مُصَدِّقٌ لِما مَعَکُمْ لَتُؤْمِنُنَّ بِهِ وَ لَتَنْصُرُنَّهُ ...[۱]

ژباړه: او (دریاد کړه) چې کله الله، له پېغمبرانو (او له لارویانو یې) ټینګه ژمنه واخسته، چې کله مې کتاب او حکمت درکړ او بیا کوم استازی درغی، چې ستاسې د اسماني کتاب پر (حقانیت) ګواهي ورکونکی وي؛ نو هرومرو پرې ایمان راوړئ او ملاتړ یې وکړئ.

۲۵. په اسلامي مدیریت کې، د ژمنې اخستل، د پازوالیو ورسپارلو ته یو پکار چار دی، چې د موازینو او اصولو له مخې دنده پر مخ یووړل شي.

۲۶.تېر مدیران باید له خپلو نویو مدیرانو ملاتړي وکړي او نوي مدیران دې هم د تېرو مدیرانو ستاینه او منته وکړي.

۱ (آل / عمران، ۸۱)

قانون او مشري

كَيْفَ تَكْفُرُونَ وَ أَنْتُمْ تُتْلى عَلَيْكُمْ آياتُ اللّهِ وَ فيكُمْ رَسُولُهُ...[1]

ژباړه: او څنګه شونې ده، کافران شئ، سره له دې چې (د وحې په لمن کې پراته یاست او) د خدای آیتونه درلوستل کېږي.

۲۷.د قانون او مشر شتون، له کړلارې د مخنیوي دوه آرونه دي. (که قوانین بشپړ، پراخ بنسټه او هر اړخیز وي او مشري پوه او څارنه وي؛ نو موخو ته نه رسېدل به یو هېښنده چار وي؛ ځکه الله تعالی وایي: او څنګه شونې ده، کافران شئ، سره له دې چې (د وحې په لمن کې پراته یاست او) د خدای آیتونه درلوستل کېږي او د خدای استازی په تاسې کې دی؟! (نو ځکه پر خدای منګولې ولګوئ) او څوك چې د الله (پر دین) منګولې ولګوي؛ نو په یقین، د سمې لارې لارښوونه ورته شوې ده.)

څارنه، د ادارې سمونه

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ...[2]

---

[1] (آل عمران، ۱۰۱)

[2] (آل عمران، ۱۰۴)

ژباړه: او باید له منځه مو یوه ډله وي، چې (خلك) نېکیو ته ور و بولي او پر ښو چارو امر ورته وکړي او له بدیو یې راواړوي.
۲۸. په اداره کې دې تل څارنوال وي، چې د ادارې د موخو پر پوهېدو سربېره، د وګړیو پر اداري کړنو هم څارنه ولري.
۲۹.د ادارې سمونه او له کږلارۍ یې مخنیوی، بې له دې چې له لوړو مقامونو یې ملاتړ وشي، ناشونی چار دی.

انتصاب

وَ إِذْ غَدَوْتَ مِنْ أَهْلِكَ تُبَوِّئُ الْمُؤْمِنِينَ مَقاعِدَ لِلْقِتالِ ...[1]

ژباړه: او (درياد کړه) چې کله ګهيځ له خپلې کورنۍ ووتې، چې مؤمنان دې (د احد په ډګر کې) په مورچو کې ځای پرځای کول.

۳۰.پر استرتيژيکو او حساسو ځايونو، د وګړيو ټاکنه، د مدير پر غاړه دي او بايد د هغه پر نيغ په نيغه ټاکنه ترسره شي.

الهي مرستې

إِذْ تَقُولُ لِلْمُؤْمِنِينَ أَ لَنْ يَكْفِيَكُمْ أَنْ يُمِدَّكُمْ رَبُّكُمْ بِثَلاثَةِ آلافٍ مِنَ الْمَلائِكَةِ مُنْزَلِينَ[2]

ژباړه: چې کله دې مؤمنانو ته ويل : ((ايا بسنده درته نه ده، چې پالونکی مو له (اسمانه) په دريو زرو رالېږلو پرښتو مرسته درسره وکړي ؟!))

۳۱.د مشر يوه دنده داده، چې وګړي، موخو ته په رسېدو کې، الهي مرستو ته ورمتوجه کړي.

---

[1] (آل‌عمران، ۱۲۱)

[2] (آل عمران، ۱۲۴)

د سیالانو نهیلي

لِيَقْطَعَ طَرَفًا مِنَ الَّذينَ كَفَرُوا أَوْ يَكْبِتَهُمْ فَيَنْقَلِبُوا خائِبينَ [1]

ژباړه: (دا ژمنه) ځکه (خدای درکړه)، چې د کفارو یو مټ غوڅ کړي او یا یې له رسوا ماتې سره مخ کړي، چې نهیلي (خپلې سیمې ته) ستانه شي.

۳۲. مدیریت او سیاست ګذاري دې داسې وي، چې دښمن او سیالان درځنې نهیلي شي.

هڅه

وَ نِعْمَ أَجْرُ الْعامِلينَ [2]

ژباړه: او د نېکانو څومره ښه بدله ده!

۳۳. په شعار او هیلو څه لاس ته نه راځي؛ کار، عمل او غورځې پورځې دي، چې پایله یې د بري خوږلنی دی.

د روحیې پیاوړي کول، د ماتې د لاملونو ارزونه

وَ لا تَهِنُوا وَ لا تَحْزَنُوا وَ أَنْتُمُ الاعْلَوْنَ ... [3]

---

[1] (آل‌عمران، ۱۲۷)

[2] (آل‌عمران، ۱۳۶

[3] (آل‌عمران، ۱۳۹)

ژباړه: او مه سستېږئ او مه غمجنېږئ؛ ځکه که ایمان ولرئ؛ نو همدا تاسې لاسبري یاست.

۳۴. په یوه ځای کې ماتې، د روستۍ ماتې په مانا نه ده؛ بلکې بري ته د رسېدو لپاره یو تجربه ده.

۳۵. مدیر او مشر دې روحيې پیاوړې کړي.

۳۶. باید د روحیې پیاوړې کولو ترڅنګۇ د ماتې لاملونه هم له پامه و نه غورځول شي (؛ لکه څنګه چې الله تعالی، د روحیې د پیاوړې کولو ترڅنګ وویل: دا ځل مو ناغېړي وکړه او پر احکامو مو ښه عمل و نه کړ.)

د اداري چلن انسجام

ما مُحَمَّدٌ إِلاّ رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِ الرُّسُلُ أَ فَإِنْ ماتَ أَوْ قُتِلَ انْقَلَبْتُمْ عَلى أَعْقابِكُمْ...[1]

ژباړه: او محمد (صلی الله علیه و آله) خو فقط یو استازی دی او تر ده مخکې هم (ډېر) استازي تېر شوي؛ نو که ومري یا ووژل شي؛ ایا پر شا ګرځئ ؟! (او اسلام پرېږدئ، جاهلیت او کفر ته به ورستنېږئ ؟!)

۳۷.اداري چلن باید دومره متشکل او انسجام ولري، چې ان که په یوه وخت کې د اداري مدیر هم نه وي، د اداري اړوند چارې له خنډ او ځنډ سره مخ نشي او چارې پر مخ ولاړې شي.

---

[1] (آل‌عمران، ۱۴۴)

د ادارې د ماتې لاملونه

حَتّى إِذا فَشِلْتُمْ وَ تَنازَعْتُمْ فِي الْامْرِ وَ عَصَيْتُمْ ...[1]

ژباړه: او په يقين خدای (په احد کې پر دښمن د بريا) خپله ژمنه درسره رښتينې کړه، د جګړې په لومړيو کې مو د خدای په حکم دښمنان وژل (او دې بريا دوام درلود)؛ خو چې سست شوئ او (د سنګرونو د پرېښوولو په باب مو) شخړه وکړه.

۳۸. د ادارې د ماتې يو لامل، په چارو سر ته رسولو کې، د وګړيو ناغېړي، شخړه، دننني اړپېچونه او له واحد مديره نه لاروي ده.

ناورين سمبالنه

إِذْ تُصْعِدُونَ وَ لا تَلْوُونَ عَلى أَحَدٍ وَ الرَّسُولُ يَدْعُوكُمْ ...[2]

ژباړه: (درياد کړئ) چې کله (په تېښته) پر غره ختئ او (يو شمېر په ډګر کې خپاره واره شوئ، له وېرې مو) هېچا ته بېرته نه کتل او (د الله) استازي له شا نارې درپسې وهلې.

۳۹.د ادارې په حساسو او خطري شېبو کې، لټ او ناغېړي وګړي، ځانونه څنډې ته کوي.

---

[1] (آل‌عمران، ۱۵۲)

[2] (آل‌عمران، ۱۵۳)

۴۰.په حساسو شېبو کې د مدیر حکمونه، د ډارنو وګړیو د خوځښتت لاملېدای نشي؛ نو کونجیز مقامونه دې ډارنو ته ور نه کړل شي.
۴۱. چې ستونزې او کړاوونه راښکاره شي؛ نو د مدیر شتون دې هم ډېر شي.

عطوفت، مشوره، توکل

فَاعْفُ عَنْهُمْ وَ اسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ شاوِرْهُمْ فِی الْامْرِ فَإِذا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ[1]

ژباړه: نو خلکو ته د الهي رحمت (په برکت)؛ نرم (او مهربان) شوی یې او که توند خویه او سخت زړی وې؛ نو خلك درځنې خپرېدل؛ نو ترې تېر شه او ښښنه ورته وغواړه او په چارو کې مشوره ورسره وکړه؛ خو چې هوډ دې وکړ (؛نو پرېکنده وسه او) پر الله بروسه وکړه؛ ځکه الله بروسګر خوښوي.
۴۲. سمه مشري او مدیریت له ښښنې او عطوفت سره مل وي.
۴۳. مشوره کول یو لړ ښېګڼې لري؛ لکه له ځواکونو تفقد، په هوډ نیونو کې یې ګډول، د وړتیاوو راټوکېدل، د غوره رایې ټاکنه، د روستي هوډ کولو لپاره د لېوالتیا او انګېزې رامنځ ته کول.
۴۴. مشوره، هوډ سازې ده او د مدیر له پرېکندتوب سره په ټکر کې نه ده.

---

[1] (آل‌عمران، ۱۵۹)

۴۵.د اندني، مشورې او هوډ کولو ترڅنګ، پر الله بروسه/ توکل هم په کار دی.

د کمزوريو ټکيو پېژندل

وَلَمّا أَصابَتْکُمْ مُصيبَةٌ...قُلْتُمْ أَنّى هذا قُلْ هُوَ مِنْ عِنْدِ أَنْفُسِکُمْ...[1]

ژباړه: او ايا چې کله (په احد غزا کې) پر کړاو اخته شوئ، حال دا تاسې (د بدر په غزا کې دښمن ته) دوه برابره مصيبت ور رسولی و(؛ نو) و مو ويل: ((چې دا (کړاو) له کومې لوري راغی؟!)) ورته ووايه: ((دا (مصيبت) له خپله لاسه در رسېدلی (چې د احد په غزا کې مو د پيغمبر له امره سرغړونه وکړ.)))

۴۶. د ماتې لاملونو په پلټنه کې، لومړی بايد په دننيو او اداري کمزوريو پسې شو او بيا دې بهرني لاملونه وسنجول شي؛ ځکه دنني لاملونه د ادارې مشر کابو کولای شي.

د کړنو ارزونه، غونډاليزه څرګندنه

أَنّی‌لاأُضيعُ عَمَلَ عامِلٍ مِنْکُمْ مِنْ ذَکَرٍ أَوْ أُنْثى بَعْضُکُمْ مِنْ بَعْضٍ...[2]

---

[1] (آل‌عمران، ۱۶۵)

[2] (آل‌عمران،۱۹۵)

ژباړه: زه له تاسې د هیڅ عمل نه لاهو کوم، نارینه وي که ښځینه، ټول له یوه جنس یاست،

۴۷. په ادارو کې باید هرومرو داسې کړنلار وي، چې هغه کسان پرې وپېژندل شي، چې خپله دنده په ښه توګه ترسره کوي، چې د هڅونې ترڅنګ یې اداري هڅونه هم پیاوړې کړو.

۴۸. هڅه او هڅاند دواړه مهم دي، چارې دې هم حسن فعلي (سمه ښه) ولري او هم حسن فاعلي (سم نیت).

۴۹.په اسلامي ادارو کې د ادارې ټول غړي سره د یوه بدن غړي دي؛ نو په پایله کې د یوه وګړي تخریب، د ټولې ادارې د تخریب په مانا دی.

۵۰. د یوه بدن غړي دې ټول سره یوځای وده وکړي؛ نو ټولو اداري غړیو ته دې د اداري ودې شونتیا وي او د ادارې ستر مشر دې د ټولو وګړیو د پرمختګ څرنګوالي ته پام وي.

د چوپړتیاوو جبرانول

أَمْ لَهُمْ نَصيبٌ مِنَ الْمُلْكِ فَإِذًا لا يُؤْتُونَ النّاسَ نَقيرًا[1]

ژباړه: ایا دوی [= یهود] په واکمنۍ کې برخوال دي (چې وغواړي دغسې قضاوت وکړي) ؟! که داسې وای؛ نو (ټول

[1] (نساء، ۵۳)

ځيزونه يې په خپله ولکه کې نيول او) خلکو ته يې ډېر لږ ځيز هم نه ورکاوه.

۵۱.د ادارې مدير بايد د ادارې د وګړيو د هوساينې او معيشيت د ښه کونې په فکر کې وي (د مديرانو يوه دنده داده، چې د وګړيو، معيشيتي ستونزو ته پاملرنه وکړي.)

اهليت او صلاحيت

إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْاَماناتِ إِلى أَهْلِها ...[1]

ژباړه: په رښتيا الله امر درته کوي، چې امانتونه خپلو خاوندانو ته وسپارئ.

په ډېرى روايتونو کې ويل شوي، چې له امانت نه مراد د ټولنې مشري او سمبالنه ده.

۵۲.د ټاکلو او ګوښې کولو کچه بايد د وګړيو اهليت او صلاحيت وي. د وړ وګړيو واکمني او عادلانه چلن د ټولنې د نېکمرغۍ کونجي ده او د ګډوډيو سرچينه، د ناهلو په واکمنۍ کې ده.

حضرت علي کرم الله وجهه وايي: ځوک چې په ټولنه کې ځان پر نورو غوره وګڼي، حال داچې پوهيږي، چې وړ وګړي ترې شته؛ نو کټ مټ يې له الله تعالى، رسول الله (ص) او مؤمنانوو سره خيانت کړى دى.

[1] (نساء، ۵۸)

تشکیلات او سلسله مراتب

یا أَیُّهَا الَّذینَ آمَنُوا أَطیعُوااللّهَ وَ أَطیعُواالرَّسُولَ وَ أُولِی‌الْامْرِ مِنْکُمْ...[1]

ژباړه: مؤمنانو! له الله ، استازي او اولوالامر څخه مو اطاعت وکړئ.

۵۳.د اداري موخو تر لاسه کولو ته باید مناسب تشکیلات او وروسته سلسله مراتب تعریف شي.

۵۴.د احکامو پلي کولو ته باید د سلسله مراتبو آر رعایت شي.

دوه مخي لرې کړئ

وَ یَقُولُونَ طاعَةٌ فَإِذا بَرَزُوا مِنْ عِنْدِکَ بَیَّتَ طائِفَةٌ مِنْهُمْ غَیْرَ الَّذی تَقُولُ ... فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ ...[2]

ژباړه: دوی (ستا په مخ کې) وايي: ((اطاعت کوونکی یو))؛ خو چې ستا له څنګه راووځي؛ نو یو شمېر یې د شپې په پټه راټولېږي او ستا د خبرو پرخلاف غونډې جوړوي..... ته یې پروا مه کوه (او له دسیسو یې مه وېرېږه)

۵۵.دوه مخي وګړي باید له اداري ګوښي کړای شي او یا لږ تر لږه کونجیز مقام ور نه کړل شي.

---

[1] (نساء، ۵۹)

[2] (نساء، ۸۱)

د مدير مخکښي

فَقاتِلْ فی سَبیلِ اللّهِ .... وَ حَرِّضِ الْمُؤْمِنینَ ...[1]

ژباړه: نو (ای پېغمبره) د الله په لار کې وجنګېږه...او مؤمنان (دې چار ته) وهڅوه...

٥٦. اداري کړلارو پلي کولو ته دې مدير مخکښ وي، چې د ادارې نور وګړي هم وهڅېږي.

تبعيض نه کول

فَلا تَمیلُوا کُلَّ الْمَیْلِ فَتَذَرُوها کَالْمُعَلَّقَةِ...[2]

ژباړه: يوه لوري ته پوره مخ مه وراړوئ، چې هغه بله پر ځوړند حال پرېږدئ.

٥٧.مدير دې په تبعيضي کړنو، ځينې نور ځواکونه نه منزوي/ګوښي کوي؛ بلکې ټولو ځواکونو ته دې يې پام وي، چې ټولو ته هڅوونکی شي.

---

[1] (نساء، ۸۴)

[2] (نساء، ۱۲۹)

ضابطه مندي

يا أَيُّهَا الَّذينَ آمَنُوا كُونُوا قَوّامينَ بِالْقِسْطِ شُهَداءَ لِلّهِ وَ لَوْ عَلى أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوالِدَيْنِ وَ الْاَقْرَبينَ...[1]

ژباړه: مؤمنانو! په انصاف کې زیارکښ وسئ او د الله لپاره گواهي ورکړئ، که څه (دا گواهي) په خپله د تاسې، یا مور و پلار او خپلوانو پر زیان وي....

۵۸. ضوابط پر روابطو لومړیت لري، باید پر ضابطه چلن وکړو، ان که کومه رابطه هم ټکنی کېږي.

ورتیا او انعام

وَعَدَ اللّهُ الَّذينَ آمَنُوا وَ عَمِلُوا الصّالِحاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَ أَجْرٌ عَظيم[2]

ژباړه: الله صالحو مؤمنانو ته د ښښنې او ستر اجر ژمنه ورکړې ده.

۵۹. د وړتیا او کار ځرنگوالي له مخې، هڅونه او انعام ورکول، د مامورینو انگېزه پیاوړې کولای شي.

---

[1] (نساء، ۱۳۵)

[2] (مائده،۹)

سمبالچاري

وَ لَقَدْ أَخَذَ اللّهُ ميثاقَ بَنیٖإِسْرائیلَ وَ بَعَثْنا مِنْهُمُ اثْنَیْعَشَرَ نَقیبًا...[1]

ژباړه: او په یقین الله له بني اسراییلو ژمنه واخسته او په دوی کې مو دولس تنه مشران وګومارل.

٦٠.غوره ده، د هر ټولګي سمبالچار، له هماغه ټولګي وټاکل شي، چې چارې او ستونزې یې ښې درک کړي، د بېلګې په توګه، که یوه روغتون ته مشر ټاکل کېږي؛ نو غوره ده، طبیب وي، که څه د مدیریت او سمبالنې وس او وړتیا ډېره اړینه ده.

[1] (مائده،۱۲)

اداري فساد

وَتَرى كَثيرًا مِنْهُمْ يُسارِعُونَ فِیٱلإِثْمِ وَالْعُدْوانِ وَ أَكْلِهِمُ السُّحْتَ...[1]

ژباړه: او ډېری يې وينې، چې په گناه، ظلم زياتي او حرام خوری کې منډې ترړې وهي.

٦١.ادراي فساد (سُحت)، تر ټولنيز فساد (عدوان) او اخلاقي فساده(اثم) خورا خطرناك او بتر دی؛ نو اداري سمونو ته لومړی گام، د اداري بهيرونو بدلون دی، چې اداري فساد له منځه وړلار شي.

د قوانينو روڼتيا

فَمَنِ اعْتَدى بَعْدَ ذٰلِكَ فَلَهُ عَذابٌ أَليمٌ[2]

ژباړه: مؤمنانو ! الله تاسې په هغه ښکار ازمېيي، چې په لاسونو يا نېزو يې ښکاروئ؛ دا ځکه چې معلوم شي، څوك په پټه کې له هغه وېرېږي؛ نو څوک چې تردې روسته تېری وکړي؛ نو ورته دردناك عذاب دی.

٦٢. د قوانينو تر ويلو مخکې، مامورين مواخذه کولای نشو؛ نو لومړی دې ټولو ته قوانين وويل شي؛ نو بيا يې که سرغړونه ترې وکړه؛ نو سزا دې ورکړل شي. (د يوه رياست اداري برخه، چې د

---

[1] (مائده،٦٢)

[2] (مائده، ٩۴)

قوانینو د ویلو دنده یې پرغاړه ده، باید له یوې داسې کړلار ګټنه وکړي، چې ټول له قوانینو خبر کړي.)

د معلوماتو پوړبندي

قَدْ سَأَلَها قَوْمٌ مِنْ قَبْلِكُمْ ثُمَّ أَصْبَحُوا بِها كافِرِينَ[۱]

ژباړه: په یقین تر تاسې مخکې (هم) یوې ډلې همدغسې (بې ځایه) پوښتنې کړې وې، بیا یې (مخالفت وکړ او) پرې کافر شول (ممکن تاسې هم پر دغسې برخلیك اخته شئ).

رسول الله (ص) د حج په اړه له خلکو سره خبرې کولې. یوه وپوښتل: آیا حج هر کال فرض دی؟ رسول الله ځواب ور نه کړ، هغه څو ځل وپوښتل. رسول الله (ص) وویل: دومره ټینګار د څه لپاره دی؟ که ووایم: هو!؛ نو ستاسې چار به ستونزمن شي. د تېرو امتونو د هلاکت یو لامل، بې ځایه پوښتنې او بیا پرې عمل نه کول وو.

۶۳.اداري معلومات او پوهه دې پوړبندي شي او مدیران دې ځینې معلومات خپلو ټولو مامورینو ته نه ورکوي؛ لکه د ادارې اقتصادي ستونزې او اداري ناورینونه.

---

[۱] (مائده، ۱۰۲)

د مدیریت کړلانلارو روښتیا

قُلْ لا أَقُولُ لَكُمْ عِنْدی خَزائِنُ اللّهِ وَ لا أَعْلَمُ الْغَيْبَ وَ لا أَقُولُ لَكُمْ إِنّی مَلَكٌ إِنْ أَتَّبِعُ إِلاّ ما يُوحى إِلَيَّ...[۱]

ژباړه: ووایه : ((زه درته نه وایم، چې د الله خزانې راسره دي؛ او (بې له هغه چې الله یې راښیئ) له غیبو هم خبر نه یم او نه درته وایم، چې پرښته یم، زه خو یوازې د هغه څه لاروي کوم، چې راته وحې کېږي .)) ووایه: ((ایا ړوند او لیدونکی برابر دي؟!؛ نو ولې فکر نه کوئ ؟!))

۶۴. د یوه تکړه مدیر کار کړنلار باید رڼه او څرگنده وي.

۶۵. مدیران هم باید د نورو په څېر، په خپل وگړیز ژوند کې له عمومي امکاناتو / شونتیاوو گټه وکړي؛ خو له ځانگړیو شونتیاوو گټه سمه نه ده.

د مراجعینو درناوی

وَ إِذا جاءَكَ الَّذینَ يُؤْمِنُونَ بِآياتِنا فَقُلْ سَلامٌ عَلَيْكُمْ...[۲]

ژباړه: او چې کله هغوی درشي، چې زموږ پر آیتونو ایمان لري؛ نو ورته ووایه: ((سلام پر تاسې...

---

[۱] (انعام، ۵۰)

[۲] (انعام، ۵۴)

٦٦. مدیران دې په میناک چلن، خپلو مامورینو او مراجعینو ته شخصیت ورکړي، چې ادراي هڅونې او د مراجعینو د درناوي لامل شي.

ګړندی کړنې

وَ هُوَ أَسْرَعُ الْحاسِبينَ[1]

ژباړه: او هغه ګړندی ژر حسابی دی .

٦٧. په څارنیزو غونډالونو کې چټک حسابي او چارو ته په رسېدګۍ کې ګړندیتوب یو ارزښت او اړتیا ده.

علم او حکمت

إِنَّ رَبَّكَ حَكيمٌ عَليمٌ[2]

پالونکی دې پوه حکیم دی.

٦٨. علم او حکمت، د چارو سمبالنې ته دوه په کار شرطونه دي. (ددې په پامنیوي، چې د رب کلمه د پالونکي په مانا راغلې ده.)

کړلار جوړونه او پلي کول

فَكُلا مِنْ حَيْثُ شِئْتُما وَ لا تَقْرَبا هذِهِ الشَّجَرَةَ ...[3]

---

[1] (انعام، ٦٢)

[2] (انعام، ٨٣)

[3] (اعراف، ١٩)

ژباړه: او آدمه! ته او مېرمن دې په جنت کې مېشت شئ او له هره ځایه، چې څه غواړئ، و یې خورئ ؛خو دغې ونې ته مه ورنژدېږئ....))

۷۶.مدیران او مشران باید لومړی خپلو مامورینو ته امکانات ورکړي او د غوره ګټنې لار دې هم ورزده کړي او بیا دې ترې د سم او پوره کار تمه ولري.

خپلې ځانګړنې وویاست

وَ أَنَا لَكُمْ ناصِحٌ أَمينٌ[1]

ژباړه: درته باوري نصیحتګر یم.

۷۷. په هغه ځای کې چې کوم مانع نه وي؛ نو د خپلو مثبتو ځانګړنو ویل څه پروا نه لري.

نیوکې اورئ

قالُوا أُوذينا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِيَنا وَ مِنْ بَعْدِ ما جِئْتَنا قالَ عَسى رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوَّكُمْ ...[2]

ژباړه: بني اسراییلو موسی ته وویل: ((ستا تر راتګ له مخه هم ځورول کېدو او تر راتلو روسته دې هم!(کله به دا ځورېدنې پای

---

[1] (اعراف، ٦٨)

[2] (اعراف، ١٢٩)

ته ورسي؟))) موسی وویل: ((هیله ده، پالونکی مو ستاسې دښمن هلاك کړي ...

۷۸.مدير دې نيوکې اوري او داسې ځواب ورکړي، چې مامورين سمونچارۍ ته هيلمن شي.

کادرسازي

وَ قالَ مُوسی لِاَخیهِ هارُونَ اخْلُفْنی فی قَوْمی ...[۱]

ژباړه: او موسی (د تلو پر وخت) خپل رور هارون ته وويل: ((په قوم کې مې ځايناستی وسه....

۷۹. د مدير ترڅنگ يې بايد يو ځايناستی (مرستيال مدير) وي، چې د تجربې په لاس ته راوړو سره يې مرسته وکړي او چې مدير نه وي؛ نو اداره سمبال کړي.

کړلار جوړونه

وَ کَتَبْنا لَهُ فِی اْلالْواحِ مِنْ کُلِّ شَیْءٍ مَوْعِظَةً وَ تَفْصیلاً لِکُلِّ شَیْءٍ فَخُذْها بِقُوَّةٍ وَ أْمُرْ قَوْمَكَ یَأْخُذُوا بِأَحْسَنِها ...[۲]

ژباړه: او ده ته مو د هرې موضوع په باب نصيحت او د هر شي په باب لارښوونې (د تورات) پر تختو ليکلې ورکړې او ورته مو

---

[۱] (اعراف، ۱۴۲)

[۲] (اعراف، ۱۴۵)

وویل: نو دا په ټینګه واخله او خپل قوم ته دې ووایه: ((په غوره توګه دې عمل پرې وکړي.

۸۱.په کړلار جوړونه کې باید غوره کړنلار وټاکل شي او په غوره توګه دې پرې عمل وشي.

غورچاڼ

وَ اخْتارَ مُوسی قَوْمَهُ سَبْعِینَ رَجُلاً ...[۱]

ژباړه: او موسی زموږ ژمنځي ته د خپل قوم اویا تنه غوره کړي ول.

۸۲. هغه وګړي چې حساسو، مهمو او آریزو منصبونو ته ټاکل کیږي، هرومرو باید غورچاڼ شي، چې پکار وړتیاوې یې ولیدل شي؛ هر څوک په هر مقام د هوډنیونې وړتیا نه لري.

پر موخو باور درلودل

یُؤْمِنُ بِاللّهِ وَ کَلِماتِهِ ...[۲]

ژباړه: (ورته) ووایه: ((خلکو !زه تاسې ټولو ته د هغه الله استازی یم، چې د اسمانونو او ځمکې واکمني یې ده، بې له ده د عبادت وړ نشته، همدا یې ژوندي کوي او مړه کوي؛ نو پر"الله" او پر

---

[۱] (اعراف، ۱۵۵)

[۲] (اعراف، ۱۵۸)

استازي؛ نالوستي پیغمبر یې ایمان راوړئ، چې پر الله او کلمو (او ښوونو) یې ایمان لري او ددې پیغمبر لاروي وکړئ، چې سمه لار ومومئ .))

۸۳. هغه کس چې د یوې ادارې مشر وي، باید د هغه ادارې له ماموریت او موخې سره بشپړ آشنا وي او ایمان پرې ولري، چې خپل لاس لاندېیو ته مخونه ورکړي، مل یې شي او ښیون یې کړي.

د شونتیاوو ویش

اضْرِبْ بِعَصاكَ الْحَجَرَ فَانْبَجَسَتْ مِنْهُ اثْنَتا عَشْرَةَ عَیْنًا قَدْ عَلِمَ كُلُّ أُناسٍ مَشْرَبَهُمْ ... [1]

ژباړه: نو ورته وحې مو وکړه: ((په کونټۍ دې دا ګټ ووهه))؛ نو ناڅاپه ترې دولس چینې راوخوټېدې، چې هر ټبر خپل اوبخور وپېژانده.

۸۴.د امکاناتو او سرچینو عادلانه ویش، د چارو په اسانولو کې غوره ونډه لري.

[1] (اعراف، ۱٦۰)

گوابښ پېژندنه

وَ اتْلُ عَلَيْهِمْ نَبأَ الَّذى آتَيْناهُ آياتِنا فَانْسَلَخَ مِنْها فَأَتْبَعَهُ الشَّيْطانُ فَكانَ مِنَ الْغاوينَ [۱]

ژباړه: او دوی ته د هغه (بلعم باعورا) حال ولوله، چې موږ د خپلو آیتونو (علم) ورکړی و؛ خو ځان يې ترې و ايست او شيطان ورپسې شو او له لارورکو څنې شو.

۸۵. مشران او مديران دې هغه گوابښې ځرگندې کړي، چې اداره يې گوابښي او د ماتې لامليدای شي او د تېرو د سرگذشت په ويلو دې تر خپل لاس لاندې وگړي، مقاومت ته چمتو کړي.

وړ واکي

إِنَّ وَلِيِّىَ اللّهُ الَّذى نَزَّلَ الْكِتابَ وَ هُوَ يَتَوَلَّى الصّالِحينَ [۲]

ژباړه: په رښتيا زما ولي (او پالندوی) هغه الله دی، چې دا کتاب يې نازل کړی او هغه د نېکچارو پالندوی دی.

۸۶. د وړ واکی د آر رعايتول پکار دي، ان تر لاس لاندېيو په اړه هم (الله د هغوی پالنه کوي، چې وړ دي).

---

[۱] (اعراف، ۱۷۵)

[۲] (اعراف، ۱۹۶)

مامور هڅونه

یا أَيُّهَا النَّبِیُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنینَ عَلَی الْقِتالِ ...[1]

ژباړه: نبي ! مؤمنان (له دښمن سره) جگړې ته راوهڅوه،

۸۷.د مدیرانو یوه دنده داده، چې په خپلو ویناوو او کړنو، خپل لاس لاندې، د موخو پر لور وهڅوي.

غوښتنیزه سمبالنه/ مدیریت اقتضایي

اْلانَ خَفَّفَ اللّهُ عَنْکُمْ ... [2]

ژباړه: اوس الله ستاسې له اوږو پېټی سپک کړ

۸۸. په مدیریت کې، کله باید د شرایطو په بدلون او غوښتنو، مصوبات او قوانین بدلون ومومي او دا چار له مدیریت سره په ټکر کې نه دی.

پر موخه تمرکز

ما کانَ لِنَبِیٍّ أَنْ یَکُونَ لَهُ أَسْری حَتّی یُثْخِنَ فِی اْلارْضِ ... [3]

---

[1] (انفال، ٦٥)

[2] (انفال، ٦٦)

[3] (انفال، ٦٧)

ژباړه: له هېڅ پېغمبر سره دا نه ښايي، چې (له دښمنانو د سر د بیې د اخستو لپاره) بندیان ونیسي، چې د دښمن په وینه ځمکه خړوب کړي (او د جګړې پر سیمه پوره لاسبری شي)
۸۹. په مدیریت کې، پر موخه تمرکز او له تشتّت لرېوالی، موخې ته د رسېدو لپاره یوه اړتیا ده.

د قوانینو پلي کول او په چارو کې نرم دریځي

فَاقْتُلُوا الْمُشْرِكِينَ حَيْثُ وَجَدْتُمُوهُمْ وَ خُذُوهُمْ وَ احْصُرُوهُمْ وَ اقْعُدُوا لَهُمْ كُلَّ مَرْصَدٍ فَإِنْ تابُوا وَ أَقامُوا الصَّلاةَ وَ آتَوُا الزَّكاةَ فَخَلُّوا سَبِيلَهُم...[۱]
ژباړه: نو چې کله (څلور) حرامې میاشتې (رجب، ذوالقعده، ذوالحجه او محرم) تېرې شوې؛ نو مشرکان مو چې په هر ځای کې وموندل، و یې وژنئ، و یې نیسئ او را ایسار یې کړئ او په هر څارنځي کې، د لارې پر سر ورته کېنئ؛ نو که توبه وباسي، لمونځ وکړي او زکات ورکړي؛ نو لار یې ورخوشې کړئ (او پرې یې ږدئ؛ ځکه) چې الله لورانـد ښناند دی.
۹۰.په سم مدیریت کې هم تریخوالی په کار دی (خذوهم...)، هم نرمي او ښنه (خلوا سبیلهم)، دا دوه آرونه باید تل یو د بل ترخنګ وي.

---

[۱] (توبه،۵)

ډاډېنه

ثُمَّ أَنْزَلَ اللّهُ سَكينَتَهُ عَلى رَسُولِهِ وَ عَلَى الْمُؤْمِنينَ ...[1]

ژباړه: بیا الله خپله ډاډېنه پر خپل استازي او پر مؤمنانو نازله کړه ۹۱.ډاډېنه د سم تعقل شرط دی؛ څکه وارخطايي له اندنې، څېرنې او نوونه مخنيونکی دی. (د جګړې په ډګر کې، رسول الله (ص) د مسلمانانو تېښتې ته وارخطا و او مسلمانان ماتې ته وارخطا وو؛ الله په خپله پېرزو، د هغوی زړونو ته د ډاډ په ورلېږنه، دواړه تشويشونه لرې کړل)

اجرايي ځواک، د هوډونه پايلې

يا أَيُّهَا الَّذينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْمُشْرِكُونَ نَجَسٌ فَلا يَقْرَبُوا الْمَسْجِدَ الْحَرامَ بَعْدَ عامِهِمْ هذا وَ إِنْ خِفْتُمْ عَيْلَةً فَسَوْفَ يُغْنيكُمُ اللّهُ مِنْ فَضْلِهِ ...[2]

ژباړه: مؤمنانو! حق دادی، چې مشرکان ناولي او پليت دي؛ نو تر سبږ کال روسته، بايد دوی مسجدالحرام ته ورنژدې نشي او که (ددې پرېکون له لامله، د سوداګرۍ له تپه دربېدو او) له تنګلاسۍ وېرېږئ، که الله وغواړي؛ نو ژر به مو له خپلې لورنې شتمن کړي (او له بلې لارې يې جبرانوي؛ څکه) چې الله پوه حکيم دی.

---

[1] (توبه ٢٦)

[2] (توبه، ٢٨)

۹۲. په کړلار اعلانولو کې، خپل اجرایي ځواک او موقعیت ته پاملرنه اړینه ده. (سره له دې، مشرکان تل چټل او ناپاک ول؛ خو داچې مسلمانانو په نهم هجري کې اجرایي ځواک پیدا کړی و؛ نو دا موضوع اعلان شوه.)
۹۳.په قوانینو او تبصرو کې ننګونو او پایلو ته پاملرنه وشي. (الله تعالی، د اړیکې د پرېکون پایله، د بازرا خرابېدل او بېوزلي ښیي او پرېکنده وايي: تشویش مه کوئ، روزي د الله په لاس کې ده.)

د مدیرانو شخصیت ساتنه

عَفَا اللّهُ عَنْكَ لِمَ أَذِنْتَ لَهُمْ حَتّى يَتَبَيَّنَ لَكَ الَّذينَ صَدَقُوا وَ تَعْلَمَ الْكاذِبينَ[1]

ژباړه: الله وبښلې، تا ولې (د پاتېدو) اجازه ورکړه (دا ښه وه، صبر دې کړی وای)، چې رښتوني درڅرګنده شوې وای او دروغجن دې هم پېژندلي وای ؟!
۹۴.که غوښتل مو یو چارواکی ورټیټ؛ نو وګړې ته یې پام کوئ، چې ړنګه نشي؛ ځکه که وګړه یې ړنګه شي؛ نو بیا خپله اداره سمبالولای نشي؛ لکه څنګه چې الله تعالی، د نیوکې پر مهال، لومړی د رسول الله ستر شخصیت او خپله لورنه بیانوي او بیا نیوکه کوي.

[1] (توبه،۴۳)

گزارش‌اخستل

لَقَدِ ابْتَغَوُا الْفِتْنَةَ مِنْ قَبْلُ وَ قَلَّبُوا لَكَ اْلامُورَ ...[1]

په رښتيا ترديږ له مخه يې (هم) د فتنې د راولاړولو لټه کړې وه او چارې يې درته ګډې وډې کړې وې،

۹۵.مديران بايد هوښيار وي او پر هر ګزارش دې ډاډ نه کوي او که ګزارش اخلي؛ نو له ډاډمنو سرچينو او کسانو يې واخلي.

پرېکندتوب

وَ مِنْهُمْ مَنْ يَلْمِزُكَ فِى الصَّدَقاتِ ...[2]

ژباړه: او له دوی ځينې د صدقاتو (او د غنيمتونو) په وېش کې درباندې نيوکې کوي،

۹۶.د اسلامي نظام چارواکي دې د منافقانو او معاندانو د عيب لټونو تر اغېز لاندې نه راځي؛ بلکې که پر سمه لار روان وي؛ نو له هېڅه دې هم نه ډارېږي.

---

[1] (توبه، ۴۸)

[2] (توبه، ۵۸)

د سرچينو تخصيص

وَ لَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا ما آتاهُمُ اللّهُ وَ رَسُولُهُ ...[1]

ژباړه: او (څومره به ښه و) که د الله او د استازي په ورکړه يې خوښ واى او ويلي يې واى : ((الله موږ ته بس دى او ژر دى، چې الله او استازى به يې پر موږ پېرزوينې را و لوروي او په رښتيا موږ يوازې د الله څوبمن يو.))

۹۷. د ادارې د مالي سرچينو په لګونه کې سياست‌ګذاري او هوډ کول، د ادارې د مديريت له سترو چارو څنې دى.

د نورو د سلامشورو اورېدل

وَ مِنْهُمُ الَّذينَ يُؤْذُونَ النَّبِيَّ وَ يَقُولُونَ هُوَ أُذُنٌ ...[2]

ژباړه: او څينې يې پيغمبر ځوروي او وايي: ((چې دا ټول غوږ غوږ دى (چې هره خبره اوري او ژر پرې باورکوي)

۹۸.پراخه سينه او د ټولو خبرو ته غوږ نيول، د يوه پوه مدير ځانګړنه ده (تکړه مدير، ښه اورېدونکى دى)

[1] (توبه، ۵۹)

[2] (توبه ٦١)

د ناوړ مخينې ثبتول

إِنَّكُمْ رَضيتُمْ بِالْقُعُودِ أَوَّلَ مَرَّةٍ ...[1]

ژباړه: نو که الله دې د دوی یوې ډلې ته ورستون کړي او (بلې غزا ته د تلو) اجازه یې درنه غوښته، ورته ووایه : ((هېڅکله راسره وتلای نشئ او نه مې په ملتیا، له کوم غلیم سره جنګېدای شئ؛ ځکه تاسې په لومړي ځل (پر کور) ناستې ته غاړه کېښووله؛ نو (اوس هم) له کور ناستو سره کېنئ))

۹۹. له اداري قوانینو د سرغړاندو ناوړمخینه دې ثبت شي. (البته پکار نه ده، همداچې سرغړونه وشوه، رټنه هم وشي؛ خو ثبتول یې اړین دي.)

په وټېزو اړیکو کې عطوفت

خُذْ مِنْ أَمْوالِهِمْ صَدَقَةً ... وَ صَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَ اللّهُ سَميعٌ عَليمٌ[2]

ژباړه: له مالونو یې (د زکات په نامه) صدقه واخله، چې په دې یې پاك سازي وکړې او و یې روزې او (د زکات اخستو پر مهال) دعا ورته وکړه؛ ځکه دعا دې ورته ډاډېنه ده او الله پوه اورېدونکی دی.

---

[1] (توبه، ۸۳)

[2] (توبه، ۱۰۳)

د پیسو راکړه ورکړه دې له مینې او محبت سره مل وي.

پراخ لیدنه

وَ ما كانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ...[1]

ژباړه: او دا نه ښايي، چې مؤمنان ټول یومخې (د جهاد ډګر ته) ووځي، ولې يې د وګړيو له هرې برخې يو شمېر نه وځي (او نور دې په مدینه کې پاتې شي) چې د دين (او اسلامي پوهنو او احکامو په باب) پوهه ترلاسه کړي او چې راستانه شي (؛نو) خپل قوم خبر کړي؟! ښايي (د پالونکي د فرمان له مخالفته) ډډه وکړي!

۱۰۱. باید په کړلار جوړونه او مديريت کې پراخ ليدي ووسو، چې يوې چار ته پاملرنه مو له نورو غافل نه کړي.

پړاو پړاو مخې ته تلل

إِنَّ رَبَّكُمُ اللّهُ الَّذى خَلَقَ السَّماواتِ وَ الْاَرْضَ فى سِتَّةِ أَيّامٍ ...[2]

ژباړه: په رښتينه کې ستاسې پالونکی هغه الله دی، چې اسمانونه او ځمکه يې په شپږو ورځو[= شپږو پړاوونو] کې پيدا کړل،

[1] (توبه، ۱۲۲)

[2] (يونس، ۳)

۱۰۲. اقدامات او کړلارې دې مهالويش ولري او پړاو په پړاو مخې ته ولاړې شي؛ لکه څنگه چې وسمن الله تعالی، د ځمکې او آسمانو په پنځون کې داسې وکړل.

واک ورکړئ او څارنه ولرئ

ثُمَّ جَعَلْناكُمْ خَلائِفَ فِی الْارْضِ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَیْفَ تَعْمَلُونَ[1]

ژباړه: بیا تر دوی روسته مو په دې هېواد کې ځایناستي کړئ، چې وگورو څنگه چلن کوئ.

۱۰۳. هر مدير چې مسووليت ورکوي، (جعلناکم خلائف...) بايد څارنه هم وکړي. (لننظر)

[1] (یونس، ۱۴)

مخالفتونو ته چمتووالی

فَلَمّا جاءَهُمُ الْحَقُّ مِنْ عِنْدِنا قالُوا إِنَّ هذا لَسِحْرٌ مُبينٌ[1]

ژباړه: نو چې زموږ له لوري حق ورغی، ویې ویل: ((دا خو ښکاره کوډې دي.))

۱۰۴.مدیران او مشران دې مخالفتونو ته چمتو والی ولري.

صبر او استقامت

وَ اتَّبِعْ ما يُوحى إِلَيْكَ وَ اصْبِرْ ...[2]

ژباړه: او په هماغه څه پسې ځه، چې وحې یې درته کیږي او زغمناک وسه...

۱۰۵. د مدیرانو او مشرانو یوه ځانګړنه، صبر او استقامت دی؛ ځکه صبر انسان د بریا شاتو ته رسوي.

---

[1] (یونس، ۷۶)

[2] (یونس، ۱۰۹)

وتيز پرمختګ

يا قَوْمِ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ يُرْسِلِ السَّماءَ عَلَيْكُمْ مِدْرارًا وَ يَزِدْكُمْ قُوَّةً إِلى قُوَّتِكُمْ...[1]

ژباړه: او زما قومه ! له خپل پالونکي ښښنه وغواړئ، بيا يې درشل ته توبه وکاږئ (چې) له اسمانه په شيبو شيبو باران درباندې واوروي او اوسنۍ پياوړتيا به مو لا زياته کړي او د ګناهګارانو په څېر (له حقه) مخ مه اړوئ.))

۱۰۶. په ديني نړۍ ليد او ليدلوري کې ، د وتيزې پراختيا يوه لار، د الله له سرغړونې ډډه او د تېرو جبرانول دي. د قرآن کريم تعبير، چې وايي: (توبوا اليه يرسل السماء عليکم مدرارا) هم د توبې مانيز اغېز کېدای شي ؛ لکه د استسقا لمونځ، چې د باران ورښت لار ده او هم يې طبيعي اغېز کېدای شي؛ ځکه که خلک د يو چا پر پاکۍ او رښتينولۍ ډاډمن شي؛ خپلو اړيکې ورسره پراخوي.

پر موخه ايمان

فَلا تَكُ فى مِرْيَةٍ مِمّا يَعْبُدُ هؤُلاءِ ... [2]

---

[1] (هود، ۵۲)

[2] (هود، ۱۰۹)

ژباړه: نو د دوی [= مشرکانو] د معبودانو (د بطلان) په باب مه شکمنېږه،

۱۰۷.مدیران او مشران باید پر خپله موخه او ارمان په ایمان کې دومره ټیکاومن وي، چې د خلکو کړلاري یې ځپځپاندی نه کړي.

د ټولو استقامت او اعتدال

فَاسْتَقِمْ كَما أُمِرْتَ وَ مَنْ تابَ مَعَكَ وَ لا تَطْغَوْا ...[1]

ژباړه: نو لکه څنګه چې امر درته شوی (؛ نو) ته او له تا سره چې څوک د حق لوري ته ورګرځېدلي، په همدې لار ټینګ وسئ او له پولو مه اوړئ، ځکه هغه مو د کړنو لیدونکی دی.

۱۰۸. مدیر باید په ستونزو کې استقامت ته مخکښ او بېلګه وي.

۱۰۹.بې د نورو له ملتیا، د مدیرانو پایداري بې پایلې چار دی (ټول دې استقامت وکړي).

۱۱۰.مدیران او مشران باید د اعتدال پر لار روان وي او کمی زیاتی دې نه کوي.

[1] (هود، ۱۱۲)

ستراتيژيکه پوهه

وَ كَذلِكَ يَجْتَبيكَ رَبُّكَ وَ يُعَلِّمُكَ مِنْ تَأْويلِ الْأَحاديثِ ... [1]

ژباړه: او په دې توګه، ستا پالونکی به تا غوره کړي او د خوبونو تعبير به درزده کړي.

۱۱۱. کونجيزې او ستراتيژيکې پوهې دې هر چاته و نه ښوول شي. بايد د مهمو اطلاعاتو لپاره مهم وګړي وټاکل شي.

ګوندي، غوراوی د وړتيا پر بنسټ

إِذْ قالُوا لَيُوسُفُ وَ أَخُوهُ أَحَبُّ إِلى أَبينا مِنّا وَ نَحْنُ عُصْبَةٌ ... [2]

ژباړه: چې کله (يې رونړو) وويل: ((زموږ پلار ته يوسف او (سکه) ورور يې [= بنيامين] تر موږ ډېر ګران دي، سره له دې چې موږ غښتلې ډله يو!

۱۱۲. تبعيض او توپير يوشان نه دي. تبعيض، بې دليله غوراوي ته وايي او توپير، د علت پربنسټ غوراوی دی؛ نو په مديريتي چارو کې، د وړتيا پر بنسټ غوراوی، يو معقول او منل شوی چار دی.

۱۱۳.ګوندي، که بې سمې مشرۍ وي او منفي او ړنګوونګی دريځ ومومي؛ نو بايد په کلکه يې مخه ونيول شي؛ ځکه ډېر ژر د ځوړ لاملونه رامنځ ته کوي. (د حضرت يوسف رونړ په همدې

---

[1] (يوسف، ٦)

[2] (يوسف، ٨)

پار کړلاري شول؛ خو چې کله د یوسف تر مشرۍ لاندې شول؛ نو له خپلې کړلارۍ راستانه شول.)

د کار ویش

وَ جاءَتْ سَیّارَةٌ فَأَرْسَلُوا وارِدَهُمْ ...[1]

ژباړه: او (په دې ترڅ کې) یو کاروان راغی؛ نو خپل اوبه راوړونکی یې ولېږه،

۱۱۴.د کار ویش، د ډله ایز ژوند او کار د مدیریت/ سمبالنې یو آر دی. («وارد» کلمه، د هغه چا په مانا ده، چې د اوبو راوړو پازوال/ مسوول دی.)

د هرم له قاعدې پورته ختل

عَسى أَنْ یَنْفَعَنا أَوْ نَتَّخِذَهُ وَلَدًا ... [2]

ژباړه: او چا [= د مصرعزیز] چې دی یې په مصر کې وپېره، خپلې مېرمنې ته یې وویل: ((په عزت یې ساته، ښایي راته ګټور شي یا به یې په زویولۍ ونیسو))

۱۱۵.پوړ په پوړ ارزونه وکړئ او بیا مهم هوډونه وکړئ. (یوسف یې لومړی د کور کارونو او بیا یې زویولۍ ته وټاکه)

---

[1] (یوسف، ۱۹)

[2] (یوسف، ۲۱)

۱۱۶. له مديريتي هرم نه بايد پوړ په پوړ ووتل شي. لوړپوړي مديرانو دې له هغو لاندپوړيو مديرانو وټاکل شي، چې پوړ په پوړ رامخکې شوې وي.

د ودې وړتيا

كَذلِكَ مَكَّنّا لِيُوسُفَ فِى ٱلارْضِ ...[1]

ژباړه: او په دې توگه يوسف مو پر (دې) ځمکه مېشت کړ

۱۱۷. هېڅکله لاس لاندېو ته په ټيټه مه گورئ؛ ځکه کېداى شي، د ودې او لوړپوړۍ لاس ته راوړ وړتيا ولري. (مريى يوسف پادشاه شو.)

ترفيع، شفاف سازى، وړتيا

وَ لَمّا بَلَغَ أَشُدَّه اتيْناهُ حُكْمًا وَ عِلْمًا وَ كَذلِكَ نَجْزِى الْمُحْسِنينَ[2]

او چې کله يوسف د مړانې (بلوغ) او مټ شو؛ نو موږ "حکم" [= نبوت] او "علم" ورکړ او له نېکانو سره همدا ډول چلن کوو.

۱۱۸.وگړيو ته دې پر خپل وخت ترفيع ورکړل شي؛ که له وخت مخکې وي؛ نو وگړى لازم صلاحيت ته نه دى رسېدلى او که په ځنډ وي؛ نو د وگړيو انگېزه لږوي.

---

[1] (يوسف، ۲۱)

[2] (يوسف، ۲۲)

۱۱۹.د د گوښې کوونو او گومارونو دلیل دې وویل شي، چې په اداره کې د سیالۍ چاپېریال واکمن شي؛ لکه څنگه چې الله تعالی، د یوسف علیه السلام د گومارنې دلیل، نېکچاري شمېرلې ده.

۱۲۰.یوازې پوهه او د پازوالۍ وړتیا بسیا نه ده؛ بلکې وارستگي او نېک سیرتي هم شرط دی. (المحسنین)

په څېر کړنې

وَ قالَ نِسْوَةٌ فِی الْمَدینَةِ امْرَأَةُ الْعَزیزِ تُراوِدُ فَتاها ...[1]

ژباړه: او د ښار یوې ډلې ښځو وویل : ((د عزیز مېرمن خپل مریی ځان ته رابللی او پرې مینه شوې ده.

۱۲۱. د چارواکیو دې خپلو کړنو ته خورا پام وي؛ ځکه د چارواکیو خبره ډېره ژر خپرېږي.

د بحران مدیریت او ستراتیژیکه کړلار جوړونه

قالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنینَ دَأَبًا فَما حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فی سُنْبُلِهِ إِلاّ قَلیلاً مِمّا تَأْكُلُونَ[2]

[1] (یوسف، ۳۰)

[2] (یوسف، ۴۷)

ژباړه: یوسف وویل: ((اوه کاله پرلپسې پر کرنه بوخت شئ او څه چې مو وریبل؛ نو لږ یې وخورئ او نور پخپلو وږیو کې پرېږدئ (او زېرمه یې کړئ)؛

۱۲۲.د بحراني حالاتو تشریح، د بحران د مدیر یوه دنده ده او له بحراني حالته وتلار جوړول یې هم دنده ده.

۱۲۳. د پراختیا په حال هېوادونو کې، د یوه ملاتړ رامنځ ته کولو لپاره، تولید او سمپا ته کړلار جوړول یو اړین دي.

۱۲۴.لګښت ته په کړلار جوړونه او څارنه کې راتلونکی کهول په پام کې ونیول ونیسئ.

۱۲۵.کړلارې دې د پلې کېدو وړ وي (بې له ګوداملو او په سیلو کې د ایښودو، د غنمو زېرمولو غوره لار. په وږي کې ساتل ول.)

کارپوهیزه سلامشوره (اند خونه)

وَ قالَ الْمَلِكُ ائْتُونی بِهِ فَلَمّا جاءَهُ الرَّسُولُ ...[۱]

ژباړه: او باچا وویل: ((ما ته یې راولئ .)) [او زما د خوب تعبیر ترې وپوښتئ]

۱۲۶. د ادارې په بحراني شرایطو کې، ستونزهواري ته دې سلاکاران وپوښتل شي او د مخورو له مشورو برخمن شئ، چې ددې کار یو عملي لار، په اداره کې د اند خونې درلودل دي.

---

[۱] (یوسف، ۵۰)

د سلاکارانو ځانګړنې

وَ قالَ الْمَلِكُ ائْتُونی بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسی فَلَمّا كَلَّمَهُ قالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنا مَكينٌ أَمينٌ [1]

ژباړه: او باچا وویل: ((را یې ولئ، چې ځانګړی (سلاکار) مې شي)) چې (یوسف ورغی او له) باچا سره یې خبرې وکړې (؛ نو باچا یې پر عقلمنۍ او ځیرکۍ پوه شو او) و یې ویل: ((په رښتیا نن راسره د ډاډ وړ قدرمن یې))

۱۲۷.لوړپوړي چارواکي ټاکلو ته، کله په کار وي، چې لوړپوړی مدیر لاس په کار شي.

۱۲۸.د مهمو او کونجیزو منصبونو لپاره، پر تدبیر او کارپوهۍ سربېره، محبوبیت او مقبولیت ته هم اړتیا ده. (یوسف په عفّت، تدبیر، د خوب په تعبیر او نېکچارۍ ځانګړی محبوبیت ترلاسه کړی و؛ نو د مصر واکمن وویل: هغه دې زما سلاکار شي.)

۱۲۹. سلاکاران باید د تقوی او تدبیر څښتنان او امانتساتي وي.

۱۳۰.امین وګړیو ته د چار واګیو په سپارلو کې ځنډ مه کوئ.

---

[1] (یوسف، ۵۴)

د کارمند وگړیزه لېوالتیا او مهارت په پام کې نیول

قالَ اجْعَلْنی عَلی خَزائِنِ اْلارْضِ إِنّی حَفیظٌ عَلیمٌ[1]

ژباړه: (یوسف) وویل: ((ما ددې هېواد (د مصر) پر (اقتصادي) سرچینو وگوماره، چې کارپوه ساتونکی یم.))

۱۳۱. د وړ وگړیو په گومارنه کې یې وگړیزه لېوالتیا هم په پام کې ونیول شي. (یوسف پخپله لېوال و، چې خزانه وال شي.)

۱۳۲.په کوم چار کې چې اړتیا لرئ؛ نو په ډاډ یې ومنئ.

۱۳۳.انسان چې په هر موقعیت کې وي؛ د نورو وگړیو او ربنتینو سلاکارانو نظرونه دې له پامه نه غورځوي. (د یوسف وړاندیز ومنل شو.)

خلاقیت، خطر منل

وَ قالَ لِفتْیانِه اجْعَلُوا بِضاعَتَهُمْ فی رِحالِهِمْ لَعَلَّهُمْ یَعْرِفُونَها إِذَا انْقَلَبُوا إِلی أَهْلِهِمْ لَعَلَّهُمْ یَرْجِعُونَ[2]

ژباړه: او (یوسف بیا) خپلو مامورینو ته وویل: ((دوی چې (د غلې په بدل کې) کومه پانگه درکړې، په څټو کې یې ورکېږدئ ! ښایي خپلو کورنیو ته یې تر رسېدو روسته وپېژني او بیا راشي.))

---

[1] (یوسف، ۵۵)

[2] (یوسف، ٦٢)

۱۳۴. مدیران او مشران باید له ابتکاري او نوښتیزې کړلارو کار واخلي. په هر ځای او حالاتو کې، د خلاقیت ځواک، د نوون لاملېږي.
۱۳۵. کړلارو پلي کولو او مطلوب ته رسېدو ته، اند بسیا ځواک دی او بشپړ ډاډ لاس ته راوړو ته مه په تمه کیږئ. (خطر منل پکار دي؛ لکه څنګه چې یوسف وویل: (لعلهم یرجعون) شونې ده راستانه شي.)

د وګړیو مخینه په پام کې نیول

قالَ هَلْ آمَنُکُمْ عَلَیْهِ الّا کما امنتکم علی اخیه من قبل ... [1]

ژباړه: (یعقوب) وویل: ((ایا دده په اړه هماغسې باور دربانديې وکړم؛ لکه چې تر دې مخکې مې دده د رور(یوسف) په باب دربانديې کړی و (او و مو لیدل، چې څه وشول) ؟

۱۳۶.پر ناوړمخینو وګړیو بې څنډه ډاډ جایز نه دی.

په کړلار جوړونه کې احتمالات

لاتدخلوا من باب واحد و ادخلوا من ابواب متفرقه و ما أُغْنی عَنْکُمْ مِنَ اللّهِ مِنْ شَیْءٍ ... [2]

---

[1] (یوسف، ۶۴)

[2] (یوسف، ۶۷)

ژباړه: او (مصر ته د خوځېدو پرمهال، یعقوب) وویل: ((زامنو! (ښار ته ټول) پر یوه وره مه ورننوځئ؛ بلکې له بېلابېلو وروننو ورننوځئ (چې د خلکو درته پام نشي) او (زه په دې سپارښتنه) د الله له لوري د (کېدونې) کومې پېښې مخه نشم نیوای، حکم یوازې د الله دی، ما پر هماغه توکل کړی او توکل کوونکی باید توکل پرې وکړي.))

۱۳۷.په کړلار جوړونه کې، موخې ته د رسېدو لپاره، بېلابېلې لارې وپلټئ او وشنئ.

۱۳۸. پر کړلار جوړونې سربېره، احتمالات هم په پام کې نیول پکار دي. (حضرت یعقوب (ع) پر چاره سنجونې سربېره، وایي چې ممکن موخه مې تر گوتو نشي.)

د سرغړونو تکرار

وَ قَضَيْنا إِلى بَنى إِسْرائيلَ فِى الْكِتابِ لَتُفْسِدُنَّ فِى الْارْضِ مَرَّتَيْنِ وَ لَتَعْلُنَّ عُلُوًّا كَبيرًا[1]

ژباړه: او موږ بني اسراییلو [= د یعقوب ځوځات] ته په کتاب (تورات) کې خبر ورکړی و، چې تاسې به پر ځمکه دوه ځل فساد او بې اندازې سرغړونه وکړئ؛

۱۳۹.د مدیرانو دې پام وي، هغه کږلارۍ او فسادونه خورا خطرناک دي چې په اداره کې تکرارېږي؛ په تېره که ځینې

[1] (اسراء، ۴)

وغواړي، خپلې ګټې، د ادارې د ګټو ځایناستې کړي؛ څکه په دې لار کې بیاځلي کږلارۍ او فساودنو کوي.

د مدیریت واکمني

بَعَثْنا عَلَيْكُمْ عِبادًا لَنا أُولي بَأْسٍ شَديدٍ فَجاسُوا خِلالَ الدِّيارِ ...[1]

ژباړه: نو چې د لومړۍ ژمنې وخت راورسېد؛ نو مقابلې ته مو له خپلو تکړه جنګیالیو بندګانو یوه ډله راپاڅوو (چې سخت مو وځپي)، ان (د مجرمانو پیدا کولو ته) کورونه (مو) لټوي او دا ګواښ پوره کېدونی دی.

۱۴۰.د ادارې مدیران باید د هغو وګړیو ګوښه کولو ته پکار ځواک ولري، چې د ادارې د موخو پرخلاف فساد او فتنې کوي، چې اداره د ګډوډونکیو له خطره وژغوري.

پانګه او بشري ځواک

وَ أَمْدَدْناكُمْ بِأَمْوالٍ وَ بَنينَ وَ جَعَلْناكُمْ أَكْثَرَ نَفيرًا[2]

ژباړه: بیا به پر دوی بری درکړو او په شتمنیو او اولادونو به مو لاسنیوی وکړو او شمېر مو (تر دښمنه) زیاتوو.

۱۴۱. پانګه او بشري ځواک، د مدیرانو لپاره دوه مهم او اغېزمن لاملونه دي، چې ددې دوو ګټورو او کاري سرچینو په یوځای کولو او ګټنې، د بریا لارې چارې چمتو کوي.

---

[1] (اسراء، ۵)

[2] (اسراء، ٦)

سیستمي نظریه

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِانْفُسِكُمْ وَ إِنْ أَسَأْتُمْ فَلَها ...[1]

ژباړه: که نېکي وکړئ؛ نو له خپل ځان سره نېکي کوئ او که بدي وکړئ؛ نو بیا یې هم له ځان سره کوئ.

۱۴۲.مدیران دې له خپلو ځواکونو او لاس لاندیو ټولګیو سره په خپلو اړیکو او تعاملاتو کې، دا فرهنګ او باور رامنځ ته کړي، چې د ادارې وده او ماتې په همغوی پورې اړوند ده.

د لورنې دود

عَسى رَبُّكُمْ أَنْ يَرْحَمَكُمْ وَ إِنْ عُدْتُمْ عُدْنا ...[2]

ژباړه: هیله ده پالونکی مو درولوربږي؛ خو که وګرځېدئ (ګناه ته مو مخه کړه؛ نو) موږ به هم (سزا ته مو) در و ګرځو او دوزخ مو کافرانو ته زندان کړی دی!

۱۴۳. غوره ده، مشران او مدیران، په خپله اداره کې د لورنې فرهنګ، د لاسبري فرهنګ په توګه دود کړي، که څه ګواښنه او تنبیه دې د سرغړونکیو د سرغړاندی پرمهال وکارول شي.

---

[1] (اسراء، ۷)

[2] (اسراء، ۸)

په لګښت کې منځلاري

وَ لا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلى عُنُقِكَ وَ لا تَبْسُطْها كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَحْسُورًا [1]

ژباړه: او خپل لاس دې تر غاړې مه تړه (او ښندنه او ببنه مه پرېږده) او مه يې تر بريده زيات غځولی پرېږده، چې پړ او پښېمانه پاتې شې .

۱۴۴.د لاس لاندېو ځواکونو او کارمندانو د چوپړتياوو په جبران کې، بايد منځلاري ووسو؛ نه داچې په تنګلاسۍ کې او نهيلي او ناخوښ شي او نه دومره بې خرته بخشش، چې د ادارې د مدير د خپجلتوب او ماتېدو لامل شي.

د سرغړونو جاذبه

وَ لا تَقْرَبُوا الزِّنى إِنَّهُ كانَ فاحِشَةً وَ ساءَ سَبيلاً [2]

ژباړه: او زنا ته مه ورنژدېږئ (؛ ځکه) چې دا ډېر ناوړه چار او بده لار ده !

۱۴۵. د ځينو سرغړونو جاذبه دومره ډېره ده، چې ان له ورنږدېدو يې هم منع شوې؛ نو اداري فرهنګ او لاسبرى تشيال دې داسې چمتو شي، چې د داسې جاذبو شتون پکې خورا لږ وي.

---

[1] (اسراء، ۲۹)

[2] (اسراء، ۳۲)

سمچاري

وَ أَوْفُوا الْكَيْلَ إِذا كِلْتُمْ وَ زِنُوا بِالْقِسْطاسِ الْمُسْتَقيمِ ذلِكَ خَيْرٌ وَ أَحْسَنُ تَأْويلاً[1]

ژباړه: او که په پیمانه ورکړه کوئ؛ نو پوره یې ورکړئ او په تله سم تول کوئ، دا درته غوره او پای یې ښه ده .

۱۴۶. هغه ادارې چې سوداګریزې راکړې ورکړې لري؛ نو باید سمچاري، پر هوکړه وفا، امانتساتي او په راکړه ورکړه کې ځیرنه، له یاده و نه باسي او دا آر دې په نوموړې اداره کې، د یوه ارزښت او فرهنګ بڼه ومومي؛ ځکه اوږد مهالې ګټې ته د ګهاک راماتېدو لاملېږي.

ډنډوره

وَ لا تَقْفُ ما لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَ الْبَصَرَ وَ الْفُؤادَ كُلُّ أُولئِكَ كانَ عَنْهُ مَسْؤُلاً[2]

ژباړه: او په هغه څه پسې مه ځه، چې پرې پوه نه یې؛ ځکه غوږ، سترګه او زړه ګرسره پوښتېدوني دي.

۱۴۷. د ادارې کارمندان او غړي دې له هغو موضوعاتو ډډه وکړي، چې په اداره کې ډنډوره کېږي.

---

[1] (اسراء، ۳۵)

[2] (اسراء، ۳۶)

د موخو رایادونه

وَ لَقَدْ صَرَّفْنا فی هذَا الْقُرْآنِ لِیَذَّکَّرُوا ...[1]

ژباړه: او په رښتیا موږ په دې قرآن کې په بېلابېلو ډولونو اغېزمنې خبرې راوړي، چې پند ترې واخلي؛

۱۴۸.مدیران دې په زړه پوریو خبرو او له بېلابېلو او ډولاډولو کړنلارو په ګټه، په داسې بڼه د ادارې موخې او رسالتونه بیان کړي، چې کارمندان ستړي نه کړي.

[1] (اسراء، ۴۱)

د لوړ پوړیو مدیرانو ښوییدنې

إِذًا لَاذَقْنَاكَ ضِعْفَ الْحَيَاةِ وَ ضِعْفَ الْمَمَاتِ ...[1]

ژباړه: که داسې شوې وای (؛ نو) هم په ژوند کې او هم په مرگ کې مو[د مشرکانو د سزاوو] دوه گرایه عذاب درڅکه او زموږ پر وړاندې دې کوم مرستندوی نه مونده!

۱۴۹.د اداري مدیرانو او مشرانو منصب چې څومره لوړ وي، پازوالي یې ډېره ده او لړه ښوییدنې یې د سترو تاوانونو لاملېږي؛ نو داسې یو میکانزم باید وي، چې سرغړونو ته یې درنې جرمانې وټاکل شي، چې هم نورو ته عبرت شي او هم په لوړه کچه، له فساده مخنیوی وشي.

اداري فرهنگ

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ... [2]

ژباړه: ووایه: ((هرڅوك د خپل (ارواییي او بدني) جوړښت له مخې عمل کوي))

۱۵۰.د اداري چلن جرړه، په اداري روږد او دود کې ده؛ نو باید د هغو ناسمو روږدنو او دودونو مخه ونیول شي، چې په اداري

---

[1] (اسراء، ۷۵)

[2] (اسراء، ۸۴)

فرهنګ او په اداري وګړيو کې سوړه کوي، ترڅو دغه ناسم چاپېريال چې د ودې پر لار ستر ګواښ دی، د کارمندانو په عملي چلن کې راڅرګند نشي.

۱۵۱.د ډېرو برياوو لپاره، بايد له کوشنيوالي او ژنيتوبه، پر وګړيو کار وشي، چې شېګڼې پکې بنستيزې شي او په دې بنه کې به د خلق او خوی له مخې، په نوموړي وګړي کې سم چلنونه بنستيز شي.

د ګواښونو لرې کول

قَيِّمًا لِيُنْذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِنْ لَدُنْهُ وَ يُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ ...[1]

ژباړه: سم او پوخ دی، چې د الله له لوري (بدکاران) له سخت عذابه وډاروي! او نېکچارو مؤمنانو ته د غوره اجر زېری ورکړي.

۱۵۲.تاوان نه کول، تر ګټې کولو مهمه ده؛ نو ادارې دې خپل لومړيتونو وټاکي، چې لومړی تاوان و نه کړي او بيا د ګټې په فکر کې ووسي. (نوځکه عذاب، تر زېري مخکې راغلی دی)

د کار څرنګوالی

لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلاً[2]

[1] (کهف، ۲)

[2] (کهف، ۷)

ژباړه: موږ يې ښکلا ګرځولي، چې و يې ازمېيو، کوم يو يې نېکچارې دی.

۱۵۳. څه چې باید په یوه اداره کې، د یوه کارمند د کړنو د ارزونې لپاره آر او کچه وي، کيفيت او د کاري توب يې دی، نه څومره والی او کميت.

ژمنې مه ورکوئ

وَ لا تَقُولَنَّ لِشَیْءٍ إِنّی فاعِلٌ ذٰلِكَ غَدًا[1]

ژباړه: او هېڅکله د یوه کار په اړه مه وایه: ((چې هرومرو به يې سبا وکړم)).

۱۵۴.د ادارې مديران او مشران بايد دې ټکي ته پاملرنه وکړي، چې د شونتياوو چمتو کول او د کړلارو د ترسره کولو سريزې، د اقداماتو د پرېکندتوب تضمينوونکي نه دي؛ ځکه نور عوامل او متغيرونه دي، چې په اسانۍ، شرايط بلخوا اړولای شي.

په فاسد د افسد لرې کول

أَمَّا السَّفینَةُ فَکانَتْ لِمَساکینَ یَعْمَلُونَ فِی الْبَحْرِ فَأَرَدْتُ أَنْ أَعیبَها وَ کانَ وَراءَهُمْ مَلِكٌ یَأْخُذُ کُلَّ سَفینَةٍ غَصْبًا[2]

---

[1] (کهف، ۲۳)

[2] (کهف، ۷۹)

خو هغه بېړۍ، د څو تنو بېوزليو وه، چې په سمندر کې يې کار کاوه، و مې غوښتل، عيبجنه يې کړم (؛ځکه) وړاندې ترې يو (ظالم) باچا و، چې هره (جوړه) بېړۍ يې په زور اخسته .

۱۵۵. يوه خبره، چې بايد مديران ورته د خپلو کړلارو په جوړولو او هوډونو کې پاملرنه وکړي، په فاسد د افسد لرې کول او پر مهم، اهم ته لومړيت ورکول دي. (د نيمګړې بېړۍ درلودل، تر نه درلودو غوره دي)

اړتيا سنجونه

فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلى أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنا وَ بَيْنَهُمْ سَدًّا[1]

ژباړه: (د سيمې خلکو) وويل: ((ذوالقرنينه ! ياجوج او ماجوج په دې سيمه کې فساد خپروي؛ نو ايا شونې ده، څه لګښت درکړو، چې زموږ او د دوی ترمنځ يو بند [دېوال] جوړ کړې؟))

۱۵۶.خلک په هغه ځای کې پانګونه کوي، چې اړتيا ورته ولري، په تېره چې اړتيا يې بنسټيزه وي؛ نو ادارات دي، د خلکو د اړتياوو د پوره کولو په تکل کې وي او په دې توګه د خلکو له پانګونې، د خپلو کړلارو په پلي کولو کې کار واخلي.

پر پروژو نامه اېښوونه

يا زَكَرِيّا إِنّا نُبَشِّرُكَ بِغُلامٍ اسْمُهُ يَحْيى ...[2]

---

[1] (کهف، ۹۴)

[2] (مريم، ۷)

ژباړه: زکریا! په رښتیا موږ د یوه داسې هلك زیری درکوو، چې نامه یې یحیی ده او تر ده مخکې یې څوك همنامی نه و.

۱۵۷. مدیران دې پر کړلارو، پروژو او بهیرو نامې کېږدي او دا چار دې ساده نه نیسي؛ ځکه نامه، د موخې، رسالت، ماموریت او فرهنګ نښه ده.

کورنۍ پازوالې

وَ کانَ يَأْمُرُ أَهْلَهُ بِالصَّلاةِ وَ الزَّكاةِ ...[1]

ژباړه: او تل یې خپلې کورنۍ ته د لمانځه او زکات امر کاوه؛ او الله ترې خوښ و.

د ادارو مشران او مدیران او هغوی چې سترې ټولنیزې پازوالې لري، باید له خپلو کورنیو غافل نشي؛ بلکې پر ټولنیزې پازوالې سربېره، باید خپلې کورنۍ ته هم پاملرنه وکړي.

د ځایناستي/ مرستیال له حکمه سرغړونه

فَرَجَعَ مُوسى إِلى قَوْمِهِ غَضْبانَ أَسِفًا قالَ يا قَوْمِ أَ لَمْ يَعِدْكُمْ رَبُّكُمْ وَعْدًا حَسَنًا... فَأَخْلَفْتُمْ مَوْعِدی[2]

ژباړه: نو موسی غوسناك او غمجن [او په بیړه] خپل قوم ته راستون شو (او) و یې ویل: ((زما قومه! ایا پالونکي مو یو غوره ژمنه درسره کړې نه وه، ایا له تاسې مې د بېلتون موده اوږده شوه!

---

[1] (مریم، ۵۵)

[2] (طه، ۸٦)

که غوښتل مو، د خپل پالونکي غضب درپرېوځي؛ نو ځکه راسره ژمنماتي شوئ؟!))

۱۵۹. د مرستیال له حکمه سرغړونه، له مشره سرغړونه ده. (حضرت موسی علیه السلام، هغو خلکو ته چې د هغه له ځایناستي / مرستیال یې سرغړونه کړې وه، وویل: له ما مو سرغړونه کړې ده.)

د هوډ پایله، اداري انسجام

إِنّی خَشیتُ أَنْ تَقُولَ فَرَّقْتَ بَیْنَ بَنی إِسْرائیلَ ... [1]

ژباړه: (هارون) وویل: ((د مور زویه ![= روره!] له ږیرې او سر مې مه نیسه، زه خو له دې وډار شوم، چې و به وایې: په بني اسراییلو کې دې درز واچاوه او زما وینا ته دې و نه کتل.))

۱۶۰.په هوډ کولو کې یې عوارضو او پایلو ته پاملرنه وکړئ او دې ټکي ته مو باید وي، چې د ادارې د یووالي او انسجام ساتل، نورو چارو ته تر پاملرنې مهم دي.

وچ او لامده یوځای مه سوځوئ

وَ مِنَ النّاسِ مَنْ یُجادِلُ فِی اللّهِ بِغَیْرِ عِلْمٍ وَ لاهُدًی وَ لا کِتابٍ مُنیرٍ [2]

---

[1] (طه، ۹۴)

[2] (حج،۸)

ژباړه:او ځیني خلك بې له کومې پوهې، لارښوونې او روڼ کتابه، د الله په باب شخړه کوي.

۱۶۱. مدیران نباید د ځینو د تېروتنې له کبله، ټول ورټي (لکه څنګه چې الله تعالی د ((ځینې)) کلمه کارولې ده)

بې ځایه غوښتنې

يَسْتَعْجِلُونَكَ بِالْعَذابِ وَ لَنْ يُخْلِفَ اللّهُ وَعْدَهُ ...[1]

ژباړه: او په بیړه عذاب درنه غواړي، سره له دې چې الله هېڅکله بې لوزي نه کوي.

۱۶۲. بیړې او بېځایه غوښتنې، که څه په ډلییزه او بیاځلي توګه وي، نباید مدیر او مشر، ناحکیمانه کړنې ته اړباسي. په قرآن کریم کې، څو ځل د کړلاریو د بې ځایه غوښتنو او بیړې کولو خبره شوې، چې الله تعالی، خپل استازي ته وایي: دا بې ځایه خبرې، پر الهي حکیمانه کړلار جوړونې اغېز نه لري.

کړلار

وَ ما أَرْسَلْنا مِنْ قَبْلِكَ مِنْ رَسُولٍ وَ لا نَبِيٍّ إِلاّ إِذا تَمَنّى ... [2]

---

[1] (حج، ۴۷)

[2] (حج، ۵۲)

ژباړه: موږ چې تر تا مخکې هر استازی او نبي لیږلی؛ خو چې کله یې هیله کوله (چې د خپلو الهي موخو د پر مخ وړلو لپاره کومه طرح جوړه کړي؛ نو).

۱۶۳.مدیران باید خپلو موخو ته د رسېدو او د خپلې دندې ترسره کولو لپاره کړلار ولري.

د سمونو پیلول

ثُمَّ أَرْسَلْنا مُوسی وَ أَخاهُ‌هارُونَ... إِلی فِرْعَوْنَ وَ مَلاَئِهِ...[۱]

ژباړه: بیا مو موسی او رور یې هارون، له خپلو معجزو او څرگند دلیل سره ولیږل؛ فرعون او (د قوم) مشرانو ته یې؛ خو کبر یې وکړ او سرغړاندي وو.

۱۶۴.د چارو سمونې لپاره، باید د فساد جرړې وچې کړای شي.

واحد مدیریت

وَ ما کانَ مَعَهُ مِنْ إِلهٍ ... [۲]

ژباړه: نه الله کوم اولاد نیولی او نه کوم معبود ورسره شته. که داسې وای (؛نو) هر خدای به خپل مخلوق تدبیر او اداره کاوه او

---

[۱] (مؤمنون۴۵ او ۴٦ آیتونه)

[۲] (مومنون، ۹۱)

هرومرو، ځينې پر ځينو لاسبرېدل (او د کايناتو نظام ويجاړېده؛ نو) الله له دغو خبرو پاک دی، چې دوی يې وايي.

۱۶۵. واحد مديريت او مشري، په اسلامي مديريت کې د بريا يو آريز لامل دی. (هر کارمند دې په اداره کې يوازې يو نېغ په نېغ مشر ولري)

تنبیه او عبرت

وَ لْيَشْهَدْ عَذابَهُما طائِفَةٌ مِنَ الْمُؤْمِنينَ [1]

ژباړه: زناکاره او زناکار هر یو په سلو کوړو ووهئ،که تاسې پر الله او د آخرت پر ورځ ایمان لرئ؛ نو نه ښایي پر دوی دواړو، د زړه سوي احساس (او دروغجنه مینه)، د الهي حکم د عملي کولو خنډ شي او باید د سزا ورکولو پر مهال یې، د مؤمنانو یوه ډله سوب وي.

۱۶۶.په اداره کې د سرغړونکیو تنبیه باید داسې وي، چې نورو ته هم عبرت شي؛ ځکه تنبیه، د سرغړاند پر تنبیه سربېره، اداري، روزنیزه او عمومي موخه هم لري.

له سرغړونې سره متناسبه سزا

وَ الَّذی تَوَلّیٰ کِبْرَهُ مِنْهُمْ لَهُ عَذابٌ عَظیمٌ [2]

ژباړه: په رښتینه کې په تاسې کې یوې (منظمې چلمارې) ډلې، دا غټ دروغ جوړ کړي (؛خو) گومان مه کوئ، چې دا پېښه درته بده ده؛ بلکې [په نهایت کې] په خیر مو ده، چاچې په دې کې څومره برخه اخستې؛ نو هومره گناه یې گټلې او له دوی چې چا، ددې تور ډېره برخه پر غاړه اخستې؛ نو ورته ستر عذاب دی!

---

[1] (نور، ۲)

[2] (نور، ۱۱)

۱٦۷.سزا او رټنه باید د سرغړاند د وړاندې هومره وي، هغه چې آریزه وړاندیز درلوده؛ هرومرو یې سزا تر نورو ډېره ده.

د مدیرانو د وګړې ویجاړول

إِنَّ الَّذينَ يُحِبُّونَ أَنْ تَشيعَ الْفاحِشَةُ فِى الَّذينَ آمَنُوا لَهُمْ عَذابٌ أَليمٌ فِى الدُّنْيا وَ الْاخِرَةِ ... [۱]

ژباړه: په حقیقت کې هغوی چې په مؤمنانو کې د بدنامۍ او بدچارۍ خپرول خوښوي (،نو) په دنیا او آخرت کې ورته دردناك عذاب دی او الله پوهېږي او تاسې نه پوهېږئ .

۱٦۸. د ایمانوالو، په تېره د مدیرانو او چارواکیو، د وګړې ړنګول، هغه چار دی، چې باید په کلکه یې مخه ونیول شي او کوونکیو ته یې سخته سزا ورکړه شي.

په اداره کې لمونځ

رِجالٌ لا تُلْهيهِمْ تِجارَةٌ وَ لا بَيْعٌ عَنْ ذِكْرِ اللّهِ وَ إِقامِ الصَّلاةِ ... [۲]

ژباړه: (داسې) سړي دي، چې سوداګري او راکړه ورکړه یې، د الله له یاد او د لمانځه له درولو نه ناګاروي.

---

[۱] (نور، ۱۹)

[۲] (نور، ۳۷)

۱٦۹.د اسلامي نظام چارواکي باید د اذان پرمهال، لمونځ ودروي او کار باید د لمانځه کولو پر لار خنډ نشي.

له مافوق نه اجازه اخستل

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذينَ ... لَمْ يَذْهَبُوا حَتّى يَسْتَأْذِنُوهُ ... فَإِذَا اسْتَأْذَنُوكَ لِبَعْضِ شَأْنِهِمْ فَأْذَنْ لِمَنْ شِئْتَ مِنْهُمْ ...[۱]

ژباړه: واقعي مؤمنان هغوی دي، چې پر الله او استازي يې ايمان راوړی وي او چې کله په یوه ټولنيز کار کې ورسره وي؛ نو بې اجازې يې چېرته نه ځي، هغوی چې اجازه درنه اخلي (؛نو) په رښتیا، پر الله او استازي يې ايمان لري؛ نو چې کله دوی، د خپل کوم کار لپاره اجازه درنه وغواړي؛ نو چا ته چې دې خوښه وي (او مصلحت يې ګڼې)، اجازه ورکوه.

۱۷۰. باید اداري کارمندان رخصتۍ اخستو (او وګړیزو چارو) ته، له خپل مافوق اجازه واخلي، چې اداري چارې ټکنۍ نشي.

۱۷۱. مدیران کړای شي، د خپل اداري کارمند له رخصتۍ سره موافقت وکړي یا د کوم ستر مصلحت لپاره، ورسره موافقت و نه کړي.

---

[۱] (نور، ٦٢)

د کارمندانو پوهاوی

لِنُثَبِّتَ بِهِ فُؤادَكَ وَ رَتَّلْناهُ تَرْتيلاً[1]

ژباړه: او کافران وايي: ((ولې دا قرآن ټول يو واري پرې نازل نشو؟))(هو!) داسې (ځکه شوي) چې زړه دې پرې ښه کلک کړو او (د همدې موخې لپاره) مو په ځانګړي اوډون، د بېلابېلو برخو په بڼه، په کرار کرار درلوستی دی.

۱۷۲. کارمندانو ته دې سوکه سوکه او پړاو په پړاو ښوونه وشي.

۱۷۳. د لوړپوړيو مديرانو يوه دنده، ټيټ پوړيو مديرانو ته داډ او هيله ورکول دي.

مدير او مرستيال

وَ يَضيقُ صَدْری وَ لا يَنْطَلِقُ لِسانی فَأَرْسِلْ إِلیهارُونَ... فَاذْهَبا بِآياتِنا إِنّا مَعَكُمْ مُسْتَمِعُونَ[2]

ژباړه: او سينه مې تنګيږي او ژبه مې (هم) ښه روانه نه ده؛ نو (زما رور) هارون ته هم (د همکارۍ) پيغام ولېږه. (الله) وويل:((داسې

---

[1] (فرقان، ۳۲)

[2] (شعرا، ۱۳ او ۱۵ آيتونه.)

نه ده (هېڅ نشي کړای)؛ دواړه (یې لاربنوونې ته) زموږ له نښو سره ورشئ، په حقیقت کې موږ درسره یو (او خبرې مو) اورو.
۱۷۴. د وګړیو ظرفیت سره توپیر لري، بې له الله تعالی، نور ټول موجودات محدودیت لري او په ځینو شرایطو کې، تر دباوونو لاندې راځي. (موسی علیه السلام، الله ته وویل: ټټر مې تنګیږي.) مشري او سمبالنه لوی ټټر ته اړتیا لري.
۱۷۵. د پاڅوالې منلو پرمهال، پکار دي، مدیر خپلې کمزورۍ ووایي او ځغرد او ربښتین ووسي.
۱۷۶. په ځینو ماموریتونو او چارو کې، موخو ته د رسېدو لپاره، ګډ کار ته اړتیا ده.
۱۷۷.مدیران او مشران باید، د نورو په کار اچولو، خپلې کمزورۍ جبیره کړي.
۱۷۸.مدیران او اداري وګړي دې، د چارو سمبالنې ته وړ وګړي معرفي کړي.
۱۷۹.له ستونزو سره مبارزې ته یې سرچینو ته ځان ورسوئ. د سرچینو پېژندل، اسان چار نه دی او ډېر وخت او څېړني ته اړتیا لري.
۱۸۰. د مهمو ماموریتونو له چارو، د مدیرانو شېبه په شېبه، دقیق پوهه، یو اړین چار دی؛ لکه څنګه چې الله تعالی، حضرت موسی ته وویل: موږ دې خبرې اورو.

ژمنه او کارپوهنه

يَأْتُوكَ بِكُلِّ سَحّارٍ عَليمٍ[1]

ژباړه: (وزيرانو او سلاکارانو فرعون ته وويل:) چې ټول پوه کوډګر درته راولي، (چې له موسی سره مبارزه وکړي)

۱۸۱. که کارپوهان، ژمن نه وي؛ نو د فرعونانو په چوپړ کې به شي، د ګومارنې يو مهم شرط دې کارپوهنې ترڅنګ، ژمنتيا هم وي.

د احکامو اعلانول

إِنّی لَكُمْ رَسُولٌ أَمينٌ [2]

ژباړه: (رسول اکرم صلی الله عليه و آله وسلم خلکو ته وايي:) په حقيقت کې زه درته يو امين استازی يم؛ (او د الله کلام مې بې کمې زياتي در و رساوه).

۱۸۲. د مصوباتو، قوانينو، لايحو او... اعلانوونکی بايد امين او امانتساتی وي، چې د احکامو په اعلانونولو کې کوم کرلېچ او نيمګړتيا رامنځ ته نشي او منځپانګه يې وا نه وړي.

---

[1] (شعرا، ۳۷)

[2] (شعرا، ۱۰۷)

اسراف نه کول

وَ لا تُطيعُوا أَمْرَ الْمُسْرِفينَ [1]

ژباړه: او له بریده اوښتو [خلکو] امر مه منئ؛

۱۸۳.اسرافگر ته د چارو واګې مه ورکوئ. د اداري سرچینو او زېرمو بې خرته لګول، د اداري کړۍ، د ژرمرګۍ لاملېږي. په بیت المال کې اسراف ستره ګناه ده.

د تمو روڼتیا

وَ ما أَهْلَكْنا مِنْ قَرْيَةٍ إِلاّ لَها مُنْذِرُونَ [2]

ژباړه: او موږ هېڅ ښار او کلی هسې هلاک کړی نه دی؛ خو دا چې ګواښګرندي يې درلودل؛

۱۸۴. سرغړاند ته تر تنبیه او سزا ورکولو مخکې یې باید سرغړونې او سزاوې ورته په بشپړه توګه وویل شي.

له لاس لاندېو سره ماتمخي

وَ اخْفِضْ جَناحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنينَ [3]

---

[1] (شعرا، ۱۵۱)

[2] (شعرا، ۲۰۸)

[3] (شعرا، ۲۱۵)

ژباړه: او مؤمنانو ته خپل وزر ټيټ کړه، چې ستا لاروي کوي (او په نرمۍ ورسره چلېږه).

۱۸۵.له لاس لاندېو سره دې د مديرانو چلن په ماتمځۍ وي. البته خاکساري او ماتمخي، د پرېکندتوب ګوښي کولو په مانا نه دي؛ بلکې د پرېکندتوب ترڅنګ بايد بادبه ماتمخي ووسو.

نظم او د سرچينو کارونه

وَ حُشِرَ لِسُلَيْمانَ جُنُودُهُ مِنَ الْجِنِّ وَ الْإِنْسِ وَ الطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ[1]

ژباړه: او سليمان ته د پېريانو، انسانانو او مارغانو لښکرې په منظمو ليکو کې راغونډېدې کړای شوې (او ورپسې شوې).

۱۸۶.اداري مديريت بايد جوړښتيز او اجرايي نظم ولري (هم د پروسو/بهيرونو په تعريف او هم په اجرا کې بايد د نظم آر په پام کې ونيول شي.)

۱۸۷. موخو ته د رسېدو لپاره، بايد له ټولو سرچينو ګټه وشي (لکه څنګه چې حضرت سليمان عليه السلام د خپلې واکمنۍ لپاره له پېريانو، انسانانو او مرغانو ګټه کوله.)

[1] (نمل، ۱۷)

له کارمندانو مو د ورکړي ماموريت گزارش واخلئ

وَ تَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقالَ ما لِيَ لا أَرَى الْهُدْهُدَ أَمْ كانَ مِنَ الْغائِبينَ. لَأُعَذِّبَنَّهُ عَذابًا شَديدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ أَوْ لَيَأْتِيَنِّي بِسُلْطانٍ مُبينٍ. فَمَكَثَ غَيْرَ بَعيدٍ فَقالَ أَحَطْتُ بِما لَمْ تُحِطْ بِهِ وَ جِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبَإٍ يَقينٍ[1]

ژباړه: او (سليمان) د مارغانو پلټنه وکړه؛ نو و يې ويل: ((ولې هُد هُد (ملاچرگک) نه وينم، که په ناسوبو کې دی؟! هرومرو به سخته سزا ورکړم، يا به يې حلال کړم؛ خو داچې (د خپل غيابت) څه ځرگند دليل راوړاندې کړي!)) نو تر لږ درنگ روسته (ملاچرگک راغی او) و يې ويل: ((له يوه داسې څيزه خبر شوم، چې ته ترې ناخبره يې او د "سبا" (له هېواده) مې يو باوري خبر درته راوړی دی؛

۱۸۸. د لاس لاندېو پوښتل او پر چار يې څارنه، په اداري انگېزه ورکونې که مهمه ونډه لري او د کارمندانو د دلگرمی لاملېږي.

۱۸۹. سوبيزه ليدنه، د څارنې او پلټنې يوه لازمه کړنلار ده.

۱۹۰. پر دنده علمي واکمني، د مديرانو لپاره يو لازم شرط دی. (په تېره په اجرايي او عملياتي سمبالنو کې)

[1] (نمل، ۲۲-۲۰)

۱۹۱. د مدیرانو یوه دنده، د چارو په بهیر کې، د ځواکونو پر سوبتیا او ناسوبتیا دقیق څارنه یا یې د ګټور او ناګټور شتون ارزونه او پرځای یې د ډاډمنو وګړیو او کړنلارو ټاکل دي.
۱۹۲. د سرغړونو په صورت کې، باید د سرغړاند دلیلونو او مخونې واورېدل شي؛ ځکه شونی سم دلیل او مخونه ولري.
۱۹۳. له هغو سرغړاندونو سره دې پرېکنده چلن وشي، چې سرغړونه یې په لوی لاس وي.
۱۹۴. ګزارش باید له رښتنیو او ډاډمنو سرچینو واخستل شي، سم او له اغراق لرې ګزارش په هوډ کولو کې اغېزمن دی.
۱۹۵. د کارمندانو خبرو ته غوږ ایښوول په کار دي، کېدای شي د اداري چارو د پرمختګ لپاره پکې اهمیت لرونکي ټکي وي.
۱۹۶. بهرني ماموریت ته د کارمند تګ باید د مافوق مدیر په حکم وي او بې د مافوق مدیر له اجازې، د بهرني ماموریت په پلمه، اداري پست پرېښودل منلو ړ دلیل نه دی.

بډې او اداري فساد

فَلَمّا جاءَ سُلَيْمانَ قالَ أَ تُمِدُّونَنِ بِمالٍ ...[1]

ژباړه: نو چې (د ملکې سبا استازی) سلیمان ته ورغی (سلیمان ډالۍ ولیده او) ورته یې وویل: ((ایا غواړئ، په دنیوي مال مې پام

---

[1] (نمل، ۳۶)

ځان ته راوړوئ (او چل وکړئ)؟! الله تر تاسې ډېر څه راکړي دي، هو! دا تاسې ياست، چې خپلو ډاليو ته خوشحالېږئ .
۱۹۷. د اسلامي نظام چارواکي دې په خپله هوښيارۍ، له ښکاره او پټو بډو ځان وساتي او پوه دې وي، چې د ډېرى وګړيو ډالۍ، شونې ده، په نورو شرايطو کې د ناوړګټنې لپاره وي.

د سيالۍ رامنځ ته کول، د چارو چټکېدل

قالَ يا أَيُّهَا الْمَلَؤُا أَيُّكُمْ يَأْتينى بِعَرْشِها قَبْلَ أَنْ يَأْتُونى مُسْلِمينَ . قالَ عِفْريتٌ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقامِكَ وَ إِنّى عَلَيْهِ لَقَوِىٌّ أَمينٌ . قالَ الَّذى عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتابِ أَنَا آتيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ...[1]

ژباړه: (سليمان) وويل: (((د هېواد) مشرانو! کوم يو به مو د هغې تخت تر دې مخکې راته راوړي، چې ايللي راته راشي؟)) يوه پياوړي پيري وويل: ((زه به يې مخکې تردې راوړم، چې له خپله ځايه پاڅې، زه ددې (کار) وس لرم او امين هم يم!)) (خو) له کوم سړي سره، چې د (اسماني) کتاب څه پوهه وه وويل : ((زه به يې د سترګو په رپ کې درته راوړم))؛ نو څنګه چې (سليمان) هغه (تخت) له ځان سره ايښوول شوى وليد، ويې ويل :((دا زما د پالونکي لورنه ده، چې و مې ازمېيي، چې شکر کوم که

[1] (نمل، ٤٠-٣٨)

ناشکري؟!او څوك چې شکر کوي؛نو په خپله ګټه يې شکر کړی او څوك چې ناشکري کوي (؛ نو په خپل زيان يې کوي او پوه دې شي) چې پالونکی مې هغه سخاوت والا (دی چې د بندګانو له مننداوينې) بې پروا دی .))

۱۹۸. د ادارې د ټولنيز نشاط خونديينې او د کارمندانو د وړتياوو زرغونېدا ته، د مدير يوه دنده، د کارمندانو ترمنځ سيالي رامنځ ته کول دي.

۱۹۹. د ماموريتونو ورکولو لپاره درې شرطونه دادي: په ماموريت کې چټکي، د ماموريت بشپړ سر ته رسولو ته ځواکمني او د ماموريت سر ته رسولو ته د سمو کړنلارو کارول.

۲۰۰.د ځواکمنيو ويل، په داسې بڼه چې د وياړپلورنې لامل نشي، يو لازم چار دی، چې غوره وګڼي، له ښو توپير شي او چارې يې وړ او کارپوه ته وسپارل شي.

د مخاطبانو ګټه

هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلى أَهْلِ بَيْتٍ يَكْفُلُونَهُ لَكُمْ وَ هُمْ لَهُ ناصِحُونَ [۱]

ژباړه: او لا مخکې مو د يې ورکوونکيو د تيونو له رودلو منع کړی و (چې يوازې د مور غېږې ته ورستون شي)؛ نو خور يې (چې د

---

[۱] (قصص، ۱۲)

دايي پيدا کولو لپاره د مامورانو بيړه وليده) وويل: ((ايا داسې يوه کورنۍ دروښيم، چې درته يې وپالي او خواخوږی يې وي؟))
۲۰۱.سمونپالې طرحې او وړانديزونه دې داسې وويل شي، چې مخاطب پکې خپلې گټې ويني (يَكْفُلُونَهُ لَكُمْ)

له موقعيت ناوړگټنه

وَ وَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ ...[1]

ژباړه: او چې کله د مدين د اوبو (څاه) ته ورسېد؛ نو گوري، چې يوه ډله خلك خپل څاروي خړوبوي؛ خو د دوی شاته يې دوې ښځې وليدې، چې خپل څاروي ايساروي (او څاه ته نه نژدې کېږي؛ موسی) له ښځو وپوښتل: ((له دې کاره) ستاسې موخه څه ده؟(ولې مو څاروي نه اوبه کوئ؟)))و يې ويل: ((منتظر يو چې شپانه خپل څاروي بوځي او نوبت مو شي او پلار مو بوډا دی (او دا کارونه يې له وسې پوره نه دي.)))
۲۰۲.له مقام او ټولنيز موقعيته ناورگټنه، ټولو ته ناوړه چار دی او دا خبره خو لوړپوړيو چارواکيو ته خورا مهمه ده. (د حضرت شعيب عليه السلام لوڼې په يوه گوټ کې په تمه وې او د پېغمبر د لوڼو په نامه يې بې واري و نه کړه.)

[1] (قصص، ۲۳)

له خبره وګړیو او کارپوهانو سره سلامشوره

وَ قَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ ...[1]

نو چې هغه [= شعیب] ته ورغی او خپله ټوله قیصه یې ورته وکړه

۲۰۳. مدیران دې اداري ستونزې، له کارپوهانو او سلاکارانو سره شریکه کړي، چې مناسبه کړنلار ورته ومومي.

د کړلارو ازمېینه

وَ أَنْ أَلْقِ عَصاكَ ...[2]

ژباړه: او (و یې ویل :) کونتۍ دې وغورځوه؛ نو چې (و یې غورځوله او) و یې لیدل، د مار په څېر خوځي،

۲۰۴.د سترو پروژو لپاره، باید یو ځل، په فرضي او مجازي چاپېریال کې و ازمېیل شي. ددې کړنلار یوه مصداق، شبیه سازي ده.

د ستونزو وړاندوینه

قالَ رَبِّ إِنِّي قَتَلْتُ مِنْهُمْ نَفْسًا فَأَخافُ أَنْ يَقْتُلُونِ[3]

---

[1] (قصص، ۲۵)

[2] (قصص، ۳۱)

[3] (قصص، ۳۳)

(موسی) وویل: ((پالونکیه! په رښتینه کې ما یو تن ترې وژلی؛ نو ویریږم چې و به مې وژني.

۲۰۵.د پازوالیو په منلو کې، وړ ده، چې وړاندویل شوي خنډونه او ستونزې له خپل مافوق سره اوڅار او و ارزول شي.

د وړتیا کچه

وَ أَخی‌هارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنّی لِسانًا فَأَرْسِلْهُ مَعی...[۱]

ژباړه: او رور مې هارون تر ما ښه خوله ور دی؛ نو مرستیال یې راسره ولیږه، چې تایید مې کړي؛[ځکه] ویریږم چې دروغجن به مې وبولي.))

۲۰۶.په کار نه ده، مدیران هراړخیز غوراوی ولري؛ بلکې ټولټال غوره وي. (سره له دې چې حضرت موسی علیه السلام اولی العزم پیغمبر دی؛ خو هارون ترې ژبور دی.)

ښې کړنې

وَ لَوْ لا أَنْ تُصیبَهُمْ مُصیبَةٌ بِما قَدَّمَتْ أَیْدیهِمْ ... [۲]

---

[۱] (قصص، ۳۴)

[۲] (قصص، ۴۷)

ژباړه: او که (د کوم پېغمبر تر لېږلو مخکې) دوی د خپلو کړنو، له لامله پر مصیبت او مجازاتو اخته کېدل؛ نو ویل یې : ((پالونکیه! ولې دې یو استازی نه رالېږه، چې ستا د احکامو لاروي مو کړې وای او له مؤمنانو څخه وای؟!))
۲۰۷.ډېری ماتې او ترخې پېښې زموږ د خپلو ناسمو کړنو زوکړه ده.

ډلییزه ارزونه

وَ كَمْ أَهْلَكْنا مِنْ قَرْيَةٍ بَطِرَتْ مَعيشَتَها ... [1]
ژباړه: او له کلیو مو څومره هغه ترې هلاك کړل (؛څکه ډېرې سوکالۍ) په خپل ژوند کې مست او مغرور کړي وو! دا یې (نړېدلې) مینې دي، چې تر دوی روسته ایله څه لږه هستوګنه پکې شوې ده او همدا موږ یې پاتوړي یو.
۲۰۸.د یوې ادارې بریا او ماتې یې د مدیرانو او کارمندانو په ډلییزو کړنو پورې اړه لري.

علمي غرور

قالَ إِنَّما أُوتيتُهُ عَلى عِلْمٍ عِنْدی ... [2]

---

[1] (قصص، ۵۸)
[2] (قصص، ۷۸)

ژباړه: (قارون) وويل : ((دا(شتمني) د خپلې پوهې له مخې راکړای شوې ده!)) ایا هغه نه پوهېده، چې بېشکه الله تر ده مخکې داسې خلك هلاك کړي، چې تر ده غښتلي او شتمن ول؟! او (چې کله الهي عذاب را و رسي؛ نو) له مجرمانو يې گناهونه نه پوښتلېږي. (او سيده دوزخ ته ځي)

۲۰۹.د مديرانو علمي غرور يې د ځانمنۍ لاملېږي، داسې چې نور د نورو ځرگندونې، وړانديزونه او نيوکې نه مني او همدغه چار يې د ماتې لاملېږي.

انگيزه/ هڅونه رامنځ ته کول

وَ مَنْ جاهَدَ فَإِنَّما يُجاهِدُ لِنَفْسِهِ ...[1]

ژباړه: څوك چې [د حق په لار کې] هلې ځلې کوي؛ نو يوازې ځان ته يې کوي؛ (ځکه) چې الله له نړيوالو مړه خوا دی.

۲۱۰.رغنده هڅو ته د کارمندانو د هڅونې لپاره، کومې گټې او پايلې چې اړوند چارې لري، کارمندانو ته دې وويل شي.

په انعام ورکولو هڅونه

وَ وَهَبْنا لَهُ إِسْحاقَ وَ يَعْقُوبَ ...[2]

---

[1] (عنکبوت، ٦)

[2] (عنکبوت، ۲۷)

ژباړه: او (د عمر په روستیو کې) اسحاق او یعقوب مو ور و بښل او په ځوځات کې یې مو پیغمبري او (اسماني) کتاب کېښود او په دنیا کې مو بدله ورکړه او بیشکه هغه په آخرت کې له صالحانو څنې دی.

۲۱۱.ګټور او رغنده انعام دې ټولو ته اعلان شي، چې انګېزه یې ډېره شي.

د مذاکراتو مدیریت

وَقُولُوا آمَنّا بِالَّذی أُنْزِلَ إِلَیْنا وَ أُنْزِلَ إِلَیْکُمْ وَ إِلهُنا وَ إِلهُکُمْ واحِدٌ...[1]

ژباړه: له هغو کتابیانو سره، چې ظلم یې نه وي کړی، په غوره دود (سولیز، مستدلل او ادبناکه توګه) وېینه وکړئ او ورته ووایئ: ((موږ پر هغه څه ایمان راوړی، چې موږ ته نازل شوي او پر هغه مو (هم) ایمان راوړی، چې تاسې ته نازل شوي او زموږ او ستاسې معبود ایکي یو دی او پوره غاړه مو ورته ایښې ده.))

۲۱۲. په مذاکراتو کې، باید تر خپلو څرګندونو مخکې، هغه څه وویل شي، چې ټول پرې هوکړي دي، چې د مذاکرې تشیال، آراوو منلو ته چمتو شي.

د بریا خواله

وَ الَّذینَ آمَنُوا وَ عَمِلُوا الصّالِحاتِ ... الَّذینَ صَبَرُوا وَ عَلی رَبِّهِمْ یَتَوَکَّلُونَ[2]

ژباړه: او هغو کسانو چې ایمان راوړی او ښې چارې یې کړي، هرومرو به یې د جنت په ماڼیو کې هستوګن کړو، چې تر لاندې یې ویالې بهیږي، هلته به تل تر تل اوسي. هو! د عمل کوونکیو

---

[1] (عنکبوت،۴۶)

[2] (عنکبوت، ۵۸ او ۵۹)

څه غوره بدله ده! هماغوی چې (د ستونزو پر وړاندې يې) زغم کړی او يوازې پر خپل پالونکي بروسه کوي.
۲۱۳. په چارو کې د بريا خواله، په څلورو خبرو کې ده:
۱) پر موخه ايمان او انګېزه ۲) سم او رغنده فعاليت ۳) استمرار او پشتکار ۴) پر الله توکّل.
اغېزمنه سمبالنه، بايد ددغو څلورو چارو پياوړتيا ته کار وکړي.

له فرصتونو ګټنه

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْقَيِّمِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَ يَوْمٌ لا مَرَدَّ لَهُ مِنَ اللّه...[1]

ژباړه: (الله تعالی انسان ته سپارښتنه کوي، چې د عذاب تر راتګ مخکې له فرصتونو ګټنه وکړه:) نو د زړه مخ دې سم دين ته ورمخ کړه، مخکې تردې چې هغه ورځ راشي،چې د الله له لوري يې بيخي ستنول نشته، پر هغه ورځ (خلك) په [جنتي او دوزخي] ډلو وېشل کيږي:
۲۱۴. د بريا لاس ته راوړ لپاره، بايد له فرصتونو ګټه وشي او دا چار غنيمت وګڼل شي. (د مديرانو يوه دنده، د فرصتونو پېژندنه او ترې ګټنه ده)

[1] (روم،۴۳)

بشپړه ارزونه

إِنْ تَكُ مِثْقالَ حَبَّةٍ مِنْ خَرْدَلٍ ...[1]

ژباړه: (د انسانانو پر کړنو، د الله تعالی د څارنې په اړه، لقمان خپل زوی ته وایي:) یه زما زویکه! که د اوري (غوښتو) د دانې هومره (نېك یا بد عمل) وي او په کوم لوی ګټ (پرښه) یا د اسمانونو او ځمکې (په ځنډه) کې (پټ) وي؛ نو الله یې (د قیامت پر ورځ د حساب لپاره) راباسي [ځکه] چې الله با خبر ژور لیدونکی دی.

۲۱۵.په یوه بشپړه ارزونه او څارنه کې، باید خورا کوشنیو چارو او کړلارو ته هم پاملرنه وشي.

ورین تندی

وَ لا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنّاسِ ...[2]

ژباړه: (لقمان خپل زوی ته سپارښتنه کوي:) او (په کبر) له خلکو مخ مه اړوه،

۲۱۶. مدیران دې له ټولو وګړیو سره، که کارمند دی، که مراجعین؛ په ورین تندي، خاکساره چلن وکړي.

---

[1] (لقمان، ۱٦)

[2] (لقمان، ۱۸)

له بشري ځواکونو خبرېدل

يُدَبِّرُ اْلاَمْرَ ... ذٰلِكَ عالِمُ الْغَيْبِ وَ الشَّهادَةِ الْعَزيزُ الرَّحيمُ [1]

ژباړه: (د نړۍ) چارې له اسمانه (نيولې) تر ځمکې سمبالوي.... همدا له پټ و ښکاره خبر دی (او) ځواکمن لورين دی.

د هرې ټولګې سمبالنې ته، د هغې ټولګې په اړه دقيق اطلاعاتو ته اړتيا ده.

په قانون کې برابری

يا نِساءَالنَّبِيِّ مَنْ يَأْتِ مِنْكُنَّ بِفاحِشَةٍ مُبَيِّنَةٍ يُضاعَفْ لَهَا الْعَذابُ... [2]

ژباړه: د پېغمبر مېرمنو! چې هره يوه مو ښکاره ناروا کار وکړي (؛ نو) عذاب يې دوه ګرايه کېږي او دا (کار) الله ته اسان دی.

۲۱۸.د کارمندانو په هڅونه او رټنه کې يې بست، رتبې او انتساباتو ته توجه نه ده پکار او هر سرغړاند ته دې سزار ورکړل شي، که څه د اداري مدير نږدې خپلوان وي.

---

[1] (سجده، ۵ او ۶)

[2] (احزاب،۳۰)

د دندو تشریح

یا أَیُّهَا النَّبِیُّ إِنّا أَرْسَلْناكَ شاهِدًا وَ مُبَشِّرًا وَ نَذیرًا [1]

ژباړه: پیغمبره! په حقیقت کې موږ ته شاهد، زیرگری او گواښگرندی لیږلی یې؛

۲۱۹. مدیران دې په اداره کې ټولو کارمندانو ته د هغوی دندې او پازوالې وټاکي او وراعلان یې کړي.

چورلیځ دې څرنگوالی وي

أَنِ اعْمَلْ سابِغاتٍ وَ قَدِّرْ فِی السَّرْدِ وَ اعْمَلُوا صالِحًا ... [2]

ژباړه: (او ورته مو وویل:) چې ارتې زغرې جوړوه او اندازه یې سمه نیسه (چې کړۍ یې سره برابرې وي) او ښه کارونه کوئ؛(ځکه) زه مو د کړنو لیدونکی یم.

۲۲۰. په تولید کې باید تل د څرنگوالي/ کیفیت آر په پام کې ونیول شي.

۲۲۱. په اسلامي نظام کې دې د صنعت سمبالنه او مدیریت؛ ژمنو او صالح کارپوهانو ته ورکړل شي.

---

[1] (احزاب، ۴۵)

[2] (سبا، ۱۱)

کړنپالنه

قُلْ إِنَّمَا أَعِظُكُمْ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلّهِ ...[1]

ژباړه: ووایه : ((زه یوازې د یوې خبرې نصیحت درته کوم او هغه داچې تاسې د الله لپاره دوه دوه یا یو یو راپاڅئ،))

۲۲۲.د اسلامي نظام چارواکي دې یوازې پر شعار بسنه نه کوي؛ بلکې باید په الله خوښیو هڅو، د شعارونو رښتونی انځور، راوړاندې کړي.

زمینه‌سازي

إِنَّ الَّذِينَ يَتْلُونَ كِتَابَ اللّهِ وَ أَقَامُوا الصَّلاةَ ...[2]

ژباړه: په حقیقت کې کوم کسان چې الهي کتاب لولي او لمونځ دروي او زموږ له ورکړې روزۍ یې (د الله په لار کې) په پټه او ښکاره لګوي (؛ نو) دوی (ګټورې او) بې تاوانه سوداګرۍ ته هیلمن دي.

۲۲۳.تر فعالیت مخکې یې ترسره کولو ته زمینه چمتو کړئ (الله تعالی، تر لمانځه کولو مخکې، د ذهن او روح چمتو کولو لپاره، د قرآن لوستو سپارښتنه کوي)

---

[1] (سبا، ۴۶)

[2] (فاطر، ۲۹)

د بريا اداري شرايط

وَ الْقُرْآنِ الْحَكيمِ . إِنَّكَ لَمِنَ الْمُرْسَلينَ . عَلى صِراطٍ مُسْتَقيمٍ.[1]
او پر قرآن حکیم قسم، چې ته په رښتیا (د الله) له استازیو څخه یې؛ پر سمه لار یې.

۲۲۴. په اداره کې بریا ته درې بنسټیز لاملونه پکار دي:

الف) کښل شوې کړلار (؛ لکه قرآن کریم، چې د نېکمرغۍ کړلار ده)

ب) پوه مشر او مدیر (؛ لکه د اسلام پیغمبر، چې د اسلامي ټولنې مشر و)

ج) تاکلې لار او موخه (سیده لار، چې د نېکمرغۍ لار ده)

ټولپوښتنه

فَاسْتَفْتِهِمْ أَ هُمْ أَشَدُّ خَلْقًا أَمْ مَنْ خَلَقْنا ...[2]

ژباړه: و یې پوښته: ((آیا د دوی پنځون (او معاد) ډېر سخت دی،که د نورو څیزونو، چې پیدا کړي مو دي؟!)) بېشکه موږ دوی له سرېښناکې خټې پیدا کړي دي.

---

[1] (یس، ۴-۲)

[2] (صافات، ۱۱)

۲۲۵.ټولپوښتنه ترسره کول، د هر مدير لپاره، د ډاډ يو معقول او منطقي/سوليز چار دی. البته ټولپوښتنه دې تمه نه رامنځ ته کوي؛ بلکې يوازې دې د کړنو انځور ته يوه هينداره وي.

ادلون بدلون

إِنَّهُمْ أَلْفَوْا آباءَهُمْ ضالِّينَ . فَهُمْ عَلی آثارِهِمْ يُهْرَعُونَ[۱]

ژباړه: (ځکه) چې خپل پلرونه يې بېلارې موندلي ول؛ نو دوی يې پر پلونو ملنډې وهلې.

۲۲۶. مديران او مشران دې ناسمو دوديزو دودونو ته نه تسلميږي؛ بلکې بايد سمونې ته يې لېچې ونغاړي.

له نږديو وګړيو مو سمونې پيل کړئ

إِذْ قالَ لِابيهِ وَ قَوْمِهِ ما ذا تَعْبُدُونَ[۲]

ژباړه: چې خپل (مورني) پلار (يا تره) او قوم ته يې وويل: [دا] څه دي، چې يې نمانځئ؟!

۲۲۷.داچې سمونې اغېزناکې شي؛ نو مديران دې يې له ځان او خپلو نږديو وګړيو پيل کړي.

---

[۱] (صافات، ۷۰-۶۹)

[۲] (صافات، ۸۵)

له پازوالې د تېښتې پایلې

فَالْتَقَمَهُ الْحُوتُ وَ هُوَ مُلیمٌ. فَلَوْ لا أَنَّهُ کانَ مِنَ الْمُسَبِّحینَ. لَلَبِثَ فی بَطْنِهِ إِلی یَوْمِ یُبْعَثُونَ[1]

ژباړه: (په سمندر کې یې ور واچاو؛) نو یوه (لوی) کب ونغړود او ځان یې پړ ګاڼه؛ نو که دی له ستایونکیو څنې نه وای؛ نو هرومرو به (د خلکو) د بیا راژوندي کېدو تر ورځې، د کب په نس کې پاتې شوی و!

۲۲۸.مشران او مدیران دې له خپلو پازوالیو اوږه نه تشوي، هسې نه له بارانه د تېښتې په پار یې، تر ناوې لاندې شپه شي. (حضرت یونس علیه السلام، له کړاوونو د تېښتې په پار، له خپل قومه واټن واخست؛ خو د ستر کب په نس کې، په کړاوو اخته او په استغاثه شو.)

د ځواکونو بیارغاونه

وَ أَرْسَلْناهُ إِلی مِائَةِ أَلْفٍ أَوْ یَزیدُونَ[2]

ژباړه: او دی مو یو لك یا تر دې زیاتو (خلکو) ته ورلېږلی و؛

۲۲۹.د بشري ځواک په سمبالنه کې، غوره ده، د ګوښې کولو پرځای یې، کمزوري ټکي ور په نښه او بیاورغول شي او له سره

---

[1] (صافات، ۱۴۴-۱۴۲)

[2] (صافات، ۱۴۷)

ترې کار واخستل شي. (البته که د بيارغاونه او سمونې وړتيا ولري.)

نصيحت منل

فَاحْكُمْ بَيْنَنا بِالْحَقِّ وَ لا تُشْطِطْ وَ اهْدِنا إِلى سَواءِ الصِّراطِ[1]

ژباړه: چې (ناڅاپه) پر داوود ورننووتل؛ نو ترې ووېرېد او دوی وويل: ((مه وېرېږه، (موږ) دوه تنه مدعيان يو، چې يو پر بل مو تېری کړی؛ نو ترمنځ مو په حق پرېکړه وکړه او بې انصافي مه کوه او سمې لارې ته مو ورسيخ کړه.

۲۳۰. د ادارې مديران بايد نصحيت منونکي او حق اورېدونکي وي او پردې دې نه خپه کېږي، چې مراجعين ورته نصحيت او لارښوونه وکړي. (لکه څنګه چې حضرت داوود عليه السلام، د شخړې د دواړو لوريو تذکر واورېد او و يې نه ويل: پخپله قاضي/ ورمندګر يم او پوهېږم څه وکړم)

ځواک او ليدانه

وَ اذْكُرْ عِبادَنا إِبْراهيمَ وَ إِسْحاقَ وَ يَعْقُوبَ أُولِي الْأَيْدي وَ الْأَبْصارِ[2]

---

[1] (ص، ۲۲)

[2] (ص، ۴۵)

ژباړه: او زموږ [په عبادت کې] پیاوړي او سترګور بندګان؛ ابراهیم، اسحاق او یعقوب درياد کړه.

۲۳۱.مشران او مدیران دې (پازوالیو سر ته رسولو ته) ځواک او (د پازولیو پېژندلو ته) لیدانه ولري.

له سرغړاند سره پرېکنده چلن

قالَ فَاخْرُجْ مِنْها فَإِنَّكَ رَجيمٌ[1]

ژباړه: (الله تعالی، شیطان ته) وویل: ((نو له هغه ځایه [له اسمانونو او د پرښتو له لیکو] ووځه؛ ځکه رټل شوی یې.

۲۳۲. هغه سرغړونو ته سزا ورکول، چې د نورو د تجربې لاملېږي یا دومره سترې سرغړونې دي، چې ښښل یې ناقانوني رامنځ ته کوي؛ نو د ادارې خوندیینې په پار دې، سرغړاند ته سزا او ګوښې شي.

مسؤولیت او مؤاخذه

وَ لا تَزِرُ وازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرى ...[2]

ژباړه: او یو ګناهګار هم د بل د ګناه پېټی نه اخلي،

---

[1] (ص، ۷۷)

[2] (زمر، ۷)

۲۳۳.هر چاته خپله پازوالي ور ترغاړې ده او د یوه کارمند د ناغېړۍ په پار، ټولو ته سزا نشو ورکولای. تل باید لاملپېژندنه وشي او قانوني چلن ورسره وشي.

له چاپېریال خبرېدل

فَلا یَغْرُرْكَ تَقَلُّبُهُمْ فِی الْبِلادِ[1]

ژباړه: په ښارونو کې یې ګرځېدل راګرځېدل (او د دوی قدرت ښوونه) دې تا دوکه نه کړي!

۲۳۴.د اداري مدیران دې د سیالانو له خوځښتونو او کړلارو خبر وي، چې غافلګیر نشي.

تېر او ګانده

فَیَنْظُرُوا کَیْفَ کانَ عاقِبَةُ الَّذینَ مِنْ قَبْلِهِمْ ...[2]

ژباړه: نو ایا دوی په ځمکه کې ګرځېدلي نه دي، چې وګوري تر دوی د مخکې خلکو پای څه وه؟

---

[1] (غافر، ۴)

[2] (غافر، ۸۲)

۲۳۵.مدیران دې په خپل حساب و کتابونو کې، یوازې د ادارې او کارمندانو اوسني حالاتو ته نه ګوري؛ بلکې له تېر نه د پوره خبر او پوهې پر بنسټ دې عاقبت اندیش وي.

ډاډ جوړونه

إِنّى لَكُمْ رَسُولٌ أَمينٌ[1]

ژباړه: زه درته امين استازی يم؛

۲۳۶. مديران دې د اداري وګړيو ډاډ رامات کړي؛ ځکه متقابل ډاډ، د خبرې د ډېر منل کېدو لامل دی.

وخت پېژندنه

فَأَسْرِ بِعِبادى لَيْلاً ...[2]

ژباړه: (ورته امر وشو:) بندګان مې د شپې شپې درسره بوځه؛

۲۳۷. په اداري کړلار جوړونه کې، وخت په پام کې نيول، د بري يوه آريزه کونجي ده.

د سزار ورکولو دليل وياست

ذلِكُمْ بِأَنَّكُمُ اتَّخَذْتُمْ آياتِ اللّهِ هُزُوًا وَ غَرَّتْكُمُ الْحَياةُ الدُّنْيا ...[3]

ژباړه: دا (عذاب) له دې لامله دی، چې د الله آيتونه مو په ټوکو نيولي وو او دنيوي ژوند غولولي وئ.))

---

[1] (دخان، ۱۸)

[2] (دخان، ۲۳)

[3] (جاثيه، ۳۵)

۲۳۸.سرغړاندو ته دې د هغوی د سزا دلیل وویل شي، چې ځان سم کړي.

ربنتینولي

ما أَدْرى ما يُفْعَلُ بى وَ لا بِكُمْ ...[۱]

ژباړه: ووایه: ((زه (د الله) د استازیو (له لړۍ) لومړنی استازی نه یم او نه پوهېږم، چې له ما او تاسې سره به څه وشي، زه ایله په هغه څه پسې روان یم، چې پر ما وحې کېږي او زه یوازې یو ښکاره گواښگرندی یم .))

۲۳۹.ربنتینولي؛ په اسلامي نظام کې د مدیرانو یوه ځانگړنه ده، پر څه چې نه پوهېږي او نشي کولای، په ربنتینولۍ وایي: زما په وس کې نه دی.

د مخالفانو د ډنډورو وړاندوینه

وَ قالَ الَّذينَ كَفَرُوا لِلَّذينَ آمَنُوا لَوْ كانَ خَيْرًا ما سَبَقُونا إِلَيْهِ وَ إِذْ لَمْ يَهْتَدُوا بِهِ فَسَيَقُولُونَ هذا إِفْكٌ قَديمٌ[۲]

ژباړه: او کافرانو د مؤمنانو په اړه وویل: ((که [اسلام ـ ایمان] څه ښه څیز وای (؛نو په منلو کې یې) رانه ورمخکې کېدای نه شول))

---

[۱] (احقاف، ۹)

[۲] (احقاف، ۱۱)

او چې په دې (قرآن) يې سمه لار و نه مونده؛ نو وايي: ((دا خو پخواني دروغ دي .))

۲۴۰.مديران او مشران دې د سيالانو د ډنډورو او تاکتيکونو وړاندوينه وکړي، چې پر وړاندې يې په وخت گام واخستی شي.

د کړنو له مخې ارتقا

وَ لِكُلٍّ دَرَجاتٌ مِمّا عَمِلُوا ...[1]

ژباړه: او هر يوه (مؤمن و کافر) ته د خپلو کړنو له مخې درجې دي، چې خدای يې د کړنو بدل پوره ورکړي او هېڅ تېری به پرې ونشي.

۲۴۱. رتبې او بستونه دې د وگړيو د مثبتو کړنو او د هغوی د کړنو د ارزونې له مخې ورکړل شي.

پازوالې او واکونه

إِذا أَثْخَنْتُمُوهُمْ فَشُدُّوا الْوَثاقَ فَإِمّا مَنًّا بَعْدُ وَ إِمّا فِداءً ...[2]

ژباړه: نو چې (د جگړې په ډگر کې له جنايتکارو) کافرانو سره ونښتئ؛ نو غاړې يې ورپرې کړئ (او دې کار ته دوام ورکړئ)

---

[1] (احقاف، ۱۹)

[2] (محمد، ۴)

چې ښه يې وځپئ؛ نو (په دې ترڅ کې يې بنديان) کلك وتړئ، بيا نو ښېگڼه ورسره وکړئ (او خوشې يې کړئ) او يا (د خوشې کېدو په بدل کې) فديه [= غرامت] ترې واخلئ (او دا حالت بايد) تر هغه وي، چې جگړه (مار) خپله وسله پر ځمکه کېږدي. (هو!) دا (د الله حکم دی) او که الله غوښتلای؛ نو پخپله به يې غچ ترې اخستی وای؛ خو (غواړي) په يو بل مو وازمېيي او هغوی چې د الله په لار کې وژل شوي؛ نو (الله) يې هېڅکله کړنې له منځه نه وړي؛

۲۴۲.تر پازوالې ورکولو روسته، بايد وگړيو ته واک هم ورکړل شي، چې د اړتيا او سازښت پرمهال، هوډ وکړای شي.

زړه سواندي

وَ اسْتَغْفِرْ ... لِلْمُؤْمِنينَ وَ الْمُؤْمِناتِ ...[1]

ژباړه: نو پوه شه، چې په حقيقت کې بې له "الله" هېڅ معبود نشته او د خپلو گناهونو او هم نارينه او ښځينه ايمانوالو ته بښنه وغواړه

۲۴۳. زړه سواندي او د تر لاس لاندېو ښېگڼه غوښتل، په اسلامي نظام کې د مديرانو يوه ځانگړنه ده.

---

[1] (محمد، ۱۹)

د سيالانو پر وړاندې پياوړتيا

فَلا تَهِنُوا وَ تَدْعُوا إِلَى السَّلْمِ وَ أَنْتُمُ الاعْلَوْنَ .... [1]

ژباړه: نو سستي مه کوئ او (کافران ذليلې) سولې ته مه رابولئ، حال دا تاسې لوړ [او لاسبري] ياست

۲۴۴. د دندو په سر ته رسولو کې ناغېړي نه کول مو د سيالانو پر وړاندې کوټلي او پياوړي کوي.

د هوډ پايلې

وَ لَوْ لا رِجالٌ مُؤْمِنُونَ وَ نِساءٌ مُؤْمِناتٌ لَمْ تَعْلَمُوهُمْ أَنْ تَطَؤُهُمْ فَتُصيبَكُمْ مِنْهُمْ مَعَرَّةٌ بِغَيْرِ عِلْمٍ ... [2]

ژباړه: (الله تعالی په حدېبيه سوله کې، پر مکه د بريد اجازه ورنکړه او و يې ويل:) او که (په مکه کې) مؤمنان او مؤمنانې په ناپېژندګلو کې په لتاړ کې له منځه نه تلای، چې (له دې لارې) په ناخبرۍ کې څه پړه، پېغور (او تاوان) يې ستاسې پر غاړه پاتې کېده (؛ نو الله هېڅکله ددې جګړې مخه نه نيوه)

---

[1] (محمد، ۳۵)

[2] (فتح، ۲۵)

۲۴۵. په اسلامي ټولنه کې مدير بايد د خپل هوډ هراړخيزې پايلې په پام کې ونيسي او په بيړه دې حکم نه ورکوي.

وړتيا او لومړيت

وَ كانُوا أَحَقَّ بِها وَ أَهْلَها ...[1]

ژباړه: الله پر خپل استازي او مؤمنانو ډاډ راښکته کړ او دوی يې د تقوی په وينا (او کړلار) پابند کړل او (دوی) يې وړ او اهل وو او الله پر هرڅه پوهېږي.

۲۴۶.وړتيا او لومړيت، د پازوالې منلو دوه شرطونه دي. وړتيا؛ يعنې د پازوالې منلو د شرايطو درلودل او لومړيت؛ يعنې ځانګړی امتياز درلودل.

درناوی، د احکامو لپاره زمينه چمتو کول

يا أَيُّهَا الَّذينَ آمَنُوا لا تُقَدِّمُوا بَيْنَ يَدَيِ اللّهِ وَ رَسُولِهِ ...[2]

ژباړه: مؤمنانو! د الله او د استازي پر وړاندې يې [په هېڅ کار کې] مه ورمخکې کېږئ....

---

[1] (فتح، ۲٦)

[2] (حجرات، ۱)

۲۴۷.د یوه چار تر حکم مخکې، باید په مخاطب کې د منلو لپاره، روحي زمينه چمتو کړای شي. د ((يا أَيُّهَا الَّذينَ آمَنُوا= مؤمنانو!))، مؤمنانو ته وګړه ورکوي او له الله تعالی سره یې اړیکې پیاوړوي، ورپسې یې حکم ورکوي.

د ژرباورۍ او رغي لید خطرونه

يا أَيُّهَا الَّذينَ آمَنُوا إِنْ جاءَكُمْ فاسِقٌ بِنَبَإٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصيبُوا قَوْمًا بِجَهالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلى ما فَعَلْتُمْ نادِمينَ[۱]

ژباړه: مؤمنانو! که کوم فاسق سړي، یو ستر خبر دروووړ؛ نو (په اړه یې) څېړنه وکړئ، هسې نه، په ناپوهۍ کې کومې ډلې ته زیان ور و رسوئ او (بیا) پر خپلو کړنو پښېمانه شئ.

۲۴۸.مدیر باید څېړوندی او ارزندوی وي او په کلکه له ژرباورۍ او رغي لیدو، ډډه وکړي.

۲۴۹.باید د څېړنې او ارزونې سرچینې بېلابېلې وي؛ بلکې په ډېری ځایونو کې، له څو سرچینو څېړنه وکړي، چې حقیقت څرګند شي.

۲۵۰. د پېښې درملنه یې تر پېښېدو مخکې وکړئ؛ لکه څنګه چې الله تعالی وویل: ((هسې نه په ناپوهۍ کې کومې ډلې ته زیان ور و رسوئ او (بیا) پر خپلو کړنو پښېمانه شئ.))

---

[۱] (حجرات، ٦)

۲۵۱.د احکامو او فرمانونو، د دلیل او حکمت ویل، تر سره کولو او منلو ته یې د وګړیو انګېزه پیاوړې کوي.

د مدیر سوبتیا، د رای خپلواکي

وَاعْلَمُوا أَنَّ فيكُمْ رَسُولَ‌اللّهِ لَوْ يُطيعُكُمْ فی كَثيرٍ مِنَ الامْرِ لَعَنِتُّمْ...[۱]

ژباړه: او پوه شئ، چې د الله استازی ستاسې په منځ کې دی، که په ډېرو چارو کې ستاسې ومني؛ نو هرومرو به وکړېږئ؛

۲۵۲. د اسلامي نظام مدیران او مشران باید سوب او د ولس په لاسرس کې وي او له ولس سره بې واسطې، په اړیکه کې وي. (فيكُمْ رَسُولَ‌اللّهِ)

۲۵۳. مدیران او مشران دې د رای خپلواکي ولري، چې هوډ وکړای شي، چې د رایو ګډوډي رامنځ ته نشي.

هر اړخیزه څارنه

إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّيانِ عَنِ الْيَمينِ وَ عَنِ الشِّمالِ قَعيدٌ[۲]

---

[۱] (حجرات،۷)

[۲] (ق، ۱۷)

ژباړه: (او زموږ پر دغه مستقیم علم سربېره، درياد کړه) چې د انسان په ښي او په کيڼ اړخ (په څارنځای) کې ناستې، دوه اخستونکې (پرښتې ټولې کړنې) يې را اخلي؛

۲۵۴.څارنه دې هراړخيزه وي او په ځير او بشپړه توګه دې وي، چې لاسوند يې کړای شي او اعتبار او ارزښت ولري.

۲۵۵. په مديريت کې يو مهم آر، پر وګړيو د کار عادلانه ويش دی. (د انسان پر کړنو څارنه، پر دوو پرښتو ويشل شوې ده)

د دندو او واکونو تعريف

وَ جاءَتْ كُلُّ نَفْسٍ مَعَها سائِقٌ وَ شَهيدٌ[1]

ژباړه: او هر څوك (به په داسې حال کې محشر ته) را روان وي، چې يو بېوونکی او يو شاهد به ورسره وي.

۲۵۶. د کارمندانو د دندو او پاژواليو بريدونه او واکونه دې روڼ او ټاکل شوي وي(؛ لکه څنګه چې الله تعالی د دغو پرښتو واکونه بيان کړي دي)

سمونې له لوړپوړيو پيل کړئ

[1] (ق، ۲۱)

وَ فی مُوسی إِذْ أَرْسَلْناهُ إِلی فِرْعَوْنَ ...[1]

ژباړه: او د موسی په (ژوند کې هم د عبرت اخستو نښه شته) چې په څرګندو دلايلو مو فرعون ته ور ولېږه؛

۲۵۷. په اداري غونډال کې دې سمونې، له لوړپوړيو چارواکيو پيل شي.

په ليکلې بڼه اعلانول

وَ کِتابٍ مَسْطُورٍ .فی رَقٍّ مَنْشُورٍ[2]

ژباړه: (چې) په پرانسته پاڼه کې (ليکل شوی دی)،

۲۵۸. احکام او فرمانونه دې په ليکلې بڼه اعلان کړای شي.

۲۵۹. اعلانونه، فرمانونه او احکام دې څرګند او راڼه وي او په کارمندانو کې دې د زړګنۍ انګيزې راپارولو لپاره ظاهري ښکلا ولري.

له مديرانو ملاتړ

ما ضَلَّ صاحِبُکُمْ وَ ما غَوی[3]

---

[1] (ذاريات، ۳۸)

[2] (طور، ۲ او ۳)

[3] (نجم، ۲)

ژباړه: چې ستاسې ملګری [=محمد] نه بېلارې شوی او نه يې مقصد ورك کړی دی؛

۲۶۰. مديران بايد له خپلو هغو کارمندانو دفاع وکړي، چې مسوليت يې ورسپارلی او په دنده کې پرې تورونه لګېدلي دي . (لکه څنګه چې الله تعالی، له خپل استازي دفاع وکړه)

پر خبره پوهول

فَكَانَ قَابَ قَوْسَيْنِ أَوْ أَدْنَى[1]

ژباړه: تر دې چې (له پيغمبر سره يې) واټن، د دوو ليندېو هومره يا لږ و،

آيت د رسول الله صلی الله عليه و آله وسلم معراج ته اشاره کوي، چې له کبريايي ذاته يې واټن، تر دوو ليندېو لږ يا ډېر دی.

۲۶۱.د مهمو مطالبو ويلو ته بايد له هغو کلماتو ګټنه وشي، چې د مخاطب پرې سر خلاص وي، چې هم د همپالنې او خواخوږۍ احساس رامنځ ته شي او هم خبره په ابهام کې پاتې نشي. (لکه څنګه چې الله تعالی، د معراج شپه، ځان ته د رسول الله صلی الله عليه و آله وسلم ورنږدېدل، د دوو ليندېو هومره ښيي)

---

[1] (نجم، ۹)

له تېروتنو تېرېدل

الَّذينَ يَجْتَنِبُونَ كَبائِرَ ٱلإِثْمِ وَ الْفَواحِشَ إِلاَّ اللَّمَمَ إِنَّ رَبَّكَ واسِعُ الْمَغْفِرَةِ...[1]

ژباړه: هغوی چې له سترو ګناهونو او ناوړو (کارونو) ډډه کوي؛ خو بې له کوچنيو ګناهونو (چې کله پرې ککړيږي)؛ نو شك نشته، چې ستا د پالونکي ښښنه پراخه ده.

۲۶۲.بايد د هغو کارمندانو له ناڅيزه او ناغوارېيو تېروتنو تېر شو، چې ښې کړنې لري؛ ځکه له تېروتنو تېرېدل، د کارمندانو په راتلونکيو فعاليتونو خورا مثبت اغېز لري.

د کړنو ارزونه

سَنَفْرُغُ لَكُمْ أَيُّهَ الثَّقَلانِ[2]

ژباړه: ای دوو درنو (= پېريانو او انسانانو)! ژر به ستاسې (حساب) ته در وزګار شو.

۲۶۳. د مديرانو يوه دنده، د کارمندانو د کړنو ارزونه او حساب و کتاب دی او د دندو په ترسره کولو کې، د انګيزې رامنځ ته کېدو

[1] (نجم، ۳۲)

[2] (الرحمان، ۳۱)

لاملېږي.

په زړه پوريو اوزارو هڅونه

فيهِما فاكِهَةٌ وَ نَخْلٌ وَ رُمّانٌ [1]

ژباړه: په دواړو (باغونو کې) ډول ډول مېوې، د کجورو او انارو ونې دي.

۲۶۴.وګړي بايد په هغو اوزارو وهڅول شي، چې په زړه پورې ورته دي، چې لوړه انګېزه پکې رامنځ ته شي.

د مخکښانو ستاينه

ثُلَّةٌ مِنَ اْلاوَّلينَ [2]

ژباړه: زياته برخه (يې) له مخکېنيو (امتونو) ده،

۲۶۵. د مخکښانو او مخکېنيو ستاينه هېره نه کړئ.

---

[1] (الرحمان، ٦٨)

[2] (واقعه، ۱۳)

د پوښتنو ځوابول

اَوَ ءاباؤنا الاوّلون. قُلْ إِنَّ ٱلاوَّلينَ وَ ٱلاخِرينَ. لَمَجْمُوعُونَ إِلى ميقاتِ يَوْمٍ مَعْلُومٍ .[1]

ژباړه: او ايا زموږ تېر پلرونه (هم را پاڅول کېږي)؟!)) ووايه: ((بېشکه مخکېني او روستني (ټول)، بېشکه ټول به د هغه معلومې ورځې ژمنځای ته راغونډ کړای شي،

۲٦٦.مشران او مديران دې ابهامات او پوښتنې، په ځغرده ځواب کړي، ان هغه پوښتنې چې د مغرضينو لخوا اوڅارېږي. دې موضوع ته نه پاملرنه لاملېږي، چې همزړي، دوه زړي شي.

پرتلنه او سيالي

لا يَسْتَوِى مِنْكُمْ مَنْ أَنْفَقَ مِنْ قَبْلِ الْفَتْحِ ...[2]

ژباړه: هغوی چې تر بريا (د مکې تر سوبې) مخکې مال لګولی او جنګېدلي، له هغوی سره برابر نه دي (چې تر بريا روسته يې لګښت کړی)، مقام يې تر هغوی لوړ دی، چې تر سوبې روسته يې لګښت کړی او جنګېدلي دي .

۲٦۷. پرتلنه او سيالي رامنځ ته کول، په داسې بڼه چې کينې را و نه پاروي، په اداره کې د ودې لاملېږي.

---

[1] (واقعه، ۵۰-۴۸)

[2] (حديد، ۱۰)

د ځواک کارونې اوزار

لَقَدْ أَرْسَلْنا رُسُلَنا بِالْبَيِّناتِ وَ أَنْزَلْنا مَعَهُمُ الْكِتابَ وَ الْميزانَ ...[1]

ژباړه: رښتیا (موږ) خپل استازي، له څرګندو دلایلو سره ولېږل او (اسماني) کتاب او تله (له باطله د حق پېژندنه او عادلانه قوانین) مو ورسره ولېږل،

۲۶۸. په سمبالنه کې چې کله چاته یوه پازوالې ورکوو؛ نو د کار او ځواک کارونې اوزار هم باید ورکړو، چې په ښه توګه خپلې چارې پرمخ بوځي.

جریمه

وَالَّذينَ يُظاهِرُونَ مِنْ نِسائِهِمْ... فَتَحْريرُ رَقَبَةٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَتَمَاسّا...[2]

ژباړه: او هغوی چې له خپلو ښځو ((ظهار)) کوي، بیا له خپلې خبرې واوړي؛ نو مخکې تردې چې یو له بل سره کوروالی وکړي؛ نو د یو مریي ازادول پرې لازم دي،

[1] (حدید، ۲۵)

[2] (مجادله،۳)

۲۶۹.جریمه د کابو کولو یوه لار ده او د سترو تېروتنو مخنیوی کوي.

ډولاډول جریمې

فَمَنْ لَمْ یَجِدْ فَصِیامُ شَهْرَیْنِ مُتَتابِعَیْنِ... فَمَنْ لَمْ یَسْتَطِعْ فَإِطْعامُ سِتِّینَ مِسْکینًا[۱]

ژباړه: خو چاچې د مریي د ازادولو وس نه درلود؛ نو تر کوروالي مخکې دې پرلپسې دوه میاشتې روژه ونیسي؛ نو څوك چې ددې وس هم نه لري؛ نو شپېتو مسکینانو ته دې خواړه ورکړي؛

۲۷۰. جریمې دې ډولاډول وي او د تېروتونکي، د بدني او وتېز ځواک له مخې دې سره توپیر ولري.

د شاوخوا وګړیو چاپلوسي

وَ إِذا جاؤُكَ حَیَّوْكَ بِما لَمْ یُحَیِّكَ بِهِ اللّهُ ...[۲]

ژباړه: او چې درشي؛ نو په هغو تکیو سلام درته کوي، چې هاغسې الله پر تا سلام نه دی کړی .

---

[۱] (مجادله، ۴)

[۲] (مجادله، ۸)

۲۷۱.د مدیرانو دې پام وي، چې درناوی، د ډاډ ور نه دی او د شاوخوا غوړه مالانو اوو چاپېروسانو ته مو پام وسه.

د تېروتنې جيبره کول

ءَ أَشْفَقْتُمْ ... فَإِذْ لَمْ تَفْعَلُوا وَ تابَ اللّهُ عَلَيْكُمْ فَأَقيمُوا الصَّلاةَ ...[1]

ژباړه: ايا (له نېستۍ) ووېرېدئ، چې تر خپلو پټو خبرو اترو مخکې مو د صدقاتو له ورکړې ډډه وکړه؟!؛ نو اوس چې دا کار مو ونکړ او الله هم درتېر شو؛ نو لمونځ وکړئ، زکات ورکړئ، د الله او استازي يې اطاعت وکړئ او چې څه کوئ، الله پرې ښه خبر دی.

۲۷۲.وړ خو داده، چې د لاس لانديو په رټنه کې، هغوی ته د خپلې تېروتنې د جبيره کولو لار پرانستې پرېږدې.

د سرچينو تخصيص

كَيْ لا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ اْلاَغْنِياءِ مِنْكُمْ ...[2]

ژباړه: څه چې الله ددغو کليو له اوسېدونکيو خپل استازي ته ورکړي؛ نو دا يوازې د الله ، استازي، (د رسول الله) خپلوانو، پلارمړيو، مسکينانو او مسافرو لپاره دي، چې (دا ډېره شتمني) ستاسې د بډايانو ترمنځ لاس په لاس نشي.

---

[1] (مجادله، ۱۳)

[2] (حشر، ۷)

۲۷۳.په یوه ځای کې د سرچینو نه ورغونډول او د ادارې بېلابېلو برخو ته عادلانه تخصیص، هغه چار دی، چې مدیران یې باید په بودجه او د سرچینو په تخصیص کې، په پام کې ونیسي.

د جاسوسانو خطر

أَ لَمْ تَرَ إِلَى الَّذينَ نافَقُوا يَقُولُونَ ...[۱]

ژباړه: ایا منافقان دې لیدلي نه دي، چې خپلو کافرو کتابیانو رونړو ته وایي.

۲۷۴.د مدیرانو دې پام وي، چې تل داسې وګړي وي، چې د ادارې نخچې، کړلارې او ستراتیژیانې، د سیالانو غوږونو ته ور رسوي.

دیني و کورنی اصالت

كَمَثَلِ الَّذينَ مِنْ قَبْلِهِمْ ... [۲]

ژباړه: (د یهودو ددې ډلې کار) د هغو خلکو په څېر دی، چې تر دوی لږ وړاندې یې (د بدر په پېښه کې) د خپلو (ناوړو) کړنو خوند څکلی و او ورته دردناك عذاب (چمتو) دی!

---

[۱] (حشر، ۱۱)

[۲] (حشر، ۱۵)

۲۷۵. مدیران دې د خپلو کارمندانو دیني او کورنی اصالت په پام کې ونیسي او یوازې پر هغو وګړیو ډاډ وکړي، چې ځلنده او ښه مخینه ولري.

بېلګه وړاندې کول

قَدْ كانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فى إِبْراهيمَ ...[1]

ژباړه: په یقین، ابراهیم او ملګري یې په چلن کې درته غوره بېلګه ده،

۲۷۶. د موخو پر لوري، د کارمندانو ښیون ته، د هغو عیني او عملي بېلګو وړاندې کول اړین دي، چې موخې ته رسېدلي وي.

یووالی

إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الَّذينَ يُقاتِلُونَ فى سَبيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيانٌ مَرْصُوصٌ[2]

ژباړه: په حقیقت کې د الله هغه کسان خوښ دي، چې په لار کې یې په ټینګو لیکو کې، د اوسپنیز دیوال په څېر جنګیږي.

---

[1] (ممتحنه، ۴)

[2] (صف، ۴)

۲۷۷. په اداره کې دې د هرې ګډوډۍ او اړپیچ مخنیوی وشي، چې کارمندان او مدیران، په یوه لاس او یوه موټی خپلې دندې ترسره کړي.

تبلیغات

یُرِیدُونَ لِیُطْفِؤُا نُورَ اللّهِ بِأَفْوَاهِهِمْ ...[1]

ژباړه: [کافران] غواړي، د خولې په پوکیو د الله رڼا مړه کړي .

۲۷۸. تبلیغات، د سیالۍ لپاره، د سیالانو غوره وزله ده. البته په هر وخت کې، د تبلیغات څرنګوالی او مصادیق سره توپیر لري، چې باید و پېژندل شي، چې له دې پلوه مو اداره ټکنۍ نشي او بله داچې په خپله ګټه ترې کار واخستل شي.

د کار له منځپانګې سره سنخیت

یا أَیُّهَا الَّذینَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَکُمْ وَ أَهْلیکُمْ نارًا وَقُودُهَا النّاسُ وَ الْحِجارَةُ عَلَیْها مَلائِکَةٌ غِلاظٌ شِدادٌ...[2]

---

[1] (صف، ۸)

[2] (تحریم، ٦)

ژباړه: مؤمنانو! خپل ځانونه او خپله کورنۍ، له هغه اوره وساتئ، چې سون به يې خلك او ډبرې وي، (هغه اور) چې غوسناکې (او) سخت زړې پرښتې پرې (ګومارل شوي) دي،
۲۷۹.هر مسوليت چې چاته ورسپارئ؛ نو بايد له هغه کار سره سنخصيت ولري؛ که د دوزخ چارواکي سختدريځه او غوسناک نه وي؛ نو اړوند دنده، سمه پرمخ نشي بيولای.

د مديرانو ځانګړنې

فَلا تُطِعِ الْمُكَذِّبينَ. وَدُّوا لَوْ تُدْهِنُ فَيُدْهِنُونَ. وَ لاتُطِعْ كُلَّ حَلاّفٍ مَهينٍ. هَمّازٍ مَشّاءٍ بِنَميمٍ. مَنّاعٍ لِلْخَيْرِ مُعْتَدٍ أَثيمٍ.عُتُلٍّ بَعْدَ ذٰلِكَ زَنيمٍ[۱]

ژباړه: (اوس چې داسې ده)؛ نو د دروغجنو [خبره] مه منه. ښه يې ايسي، چې جوړجاړی او نرمي ورسره وکړې، چې دوی هم نرمي او جوړجاړی درسره وکړي (؛ داسې جوړجاړی، چې د حق له بهيره څه کږليچ پکې وي) او د هر قسمخور سپک (سړي) مه منه؛

هغه چې ډېر عيبونه لټوي او هر [چېرې] په چوغلۍ پسې ځي؛ او د خير ښېګڼې د چارو ډېر منع کوونکی، تېری ګر [او]

---

[۱] (قلم، ۱۳-۸)

گناهگار دی؛ ډېر خوره، سخت زړی او بد خویه دی او پردې ټولو سرېږه متېنگی (ارمونی، بې ټبره او بدنامی) دی.

۲۸۰.مشران او مدیران دې د نشاط، هیلو، یووالي او تقوی سرچینې وي او د عیب پلټنې، خبرلوڅی، کنجوسی او تاوتریخوالي ځانگړنې پکې نه وي، چې هره یوه یې د دلسردی او درز لامل دی؛ ځکه په دې آیتونو کې، ددغو ځانگړنو له خاوندانو، لاروي منع شوې ده.

د اطلاعاتو ډلبندي

عالِمُ الْغَيْبِ فَلا يُظْهِرُ عَلى غَيْبِهِ أَحَدًا. إِلاّ مَنِ ارْتَضى ...[۱]

ژباړه: پر پټو [خوالو] پوه پالونکی، هېڅوك پر خپلو خوالو نه خبروي؛ خو هغه استازي (ترې خبروي) چې (دې کار ته یې) غوره کړي؛

۲۸۱. اداري اطلاعات دې ډلبندي شي او لاسرسی دې ته ورته په ځانگړیو شرایطو پورې ځانگړی شي. دا آیت وایي: محرمانه اطلاعات، باید یوازې د وړ وگړیو په واک کې وي.

---

[۱] (جن، ۲٦ او ۲۷)

له الله سره اړیکه

يا أَيُّهَا الْمُزَّمِّلُ. قُمِ اللَّيْلَ إِلاّ قَليلاً[1]

ژباړه: ای (د اندنۍ او چوپتیا) په جامه کې (ډوب) ځان نغښتی! د شپې پاڅه؛ خو بې له لږې برخې.

۲۸۲. مشران او مدیران دې، د خپلې پازوالۍ د درونوالي په پار، د نړۍ له پالونکي سره پیاوړې اړیکه ولري، چې د ستونزو پرمهال یې الهي مرستې ملاتړې شي. د شپې لمونځ چې الله تعالی ته د ورنږدېدو وزله ده، پر رسول الله صلی الله علیه و آله وسلم واجب و او نورو لارویانو ته یې اکید مستحب دی.

بایکاټ

وَ اصْبِرْ عَلى ما يَقُولُونَ وَ اهْجُرْهُمْ ...[2]

ژباړه: او (دښمنان) چې څه وايي، صبر پرې وکړه او په ښه توګه ترې لرې شه.

۲۸۳. کله په کار وي، چې مدیران ځینې وګړي بایکاټ کړي او ځان ترې لرې او ګوښي کړي.

پاک سوتره ژوند

---

[1] (مزمل، ۱ او ۲ آیتونه)

[2] (مزمل، ۱۰)

وَ الرُّجْزَ فَاهْجُرْ[1]

ژباړه: او له چټلۍ ډډه وکړه،

۲۸۴. مدیران باید له روحي او توکیزو چټلیو پاک او سوتره ژوند ولري، چې خلکو ته په بېلګه کېدو کې بریالی ووسي.

په کاري چاپېریال کې ورین تندی

وَ النّاشِطاتِ نَشْطًا [2]

ژباړه: او پر هغو پرښتو، چې (د مؤمنانو ساه) په اسانۍ باسي!

۲۸۵. په ورین تندي خپله دنده ترسره کول، یو ارزښت دی، چې سرچینه یې د انسانانو زړګنی نشاط دی؛ نو مدیران دې داسې چلن وکړي، چې د کارمندانو زړګنۍ انګېزه پیاوړې شي، چې هغوی هم د خپلو دندو په سر ته رسولو کې نشاط او لېوالتیا ولري.

۲۸٦.د مدیرانو یوه دنده، په اداره او کاري چاپېریال کې، د نشاط خوندي ساتل دي او دا کار په ورین تڼدو مدیران شونی دی.

د هوډ کولو تفویض

فَالْمُدَبِّراتِ أَمْرًا[3]

---

[1] (مدثر، ۵)

[2] (نازعات، ۲)

[3] (نازعات، ۵)

ژباړه: او هغوی چې چارې سنبالوي،
سره له دې چې د هستی تدبیر، د الله تعالی په لاس کې دی؛ خو په ځینو ځایونو کې یې دا چار، پرښتو ته ورکړی دی.
۲۸۷.لاس لاندېو مدیرانو ته د هوډنیونې اجازه ورکړئ، چې دا کار یې چمتووالي او تجربې ته غوره دی.

د مدیرانو ملاتړ

وَ نُيَسِّرُكَ لِلْيُسْرى[۱]
ژباړه: او تا په (بلنې او ښیون کې) اسانې لارې ته چمتو کوو.
۲۸۸.د اسلامي نظام په سمبالنه کې، که یوه چاته کومه دنده ورکول کېږي، باید توکیز او مانیز ملاتړ یې وشي او د لارې خنډونه یې لرې او لار ورته هواره کړای شي، چې په ښه توګه، خپله دنده ترسره کړای شي.

د کړنو د ارزونې کچې، انعام

إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتّى [۲]
ژباړه: چې په رښتینه کې هلې ځلې دې خپرې ورې [او ډول ډول] دي.

[۱] (اعلی، ۸)
[۲] (لیل، ۴)

الله تعالی د انعامونو د توپیر په فلسفه کې وايي: داچې هڅې مو سره توپیر لري؛ نو انعامونه مو هم سره توپیر لري.

۲۸۹. د انعام ورکولو دود دې د کړنو ارزونې له مخې وي.

۲۹۰. د کړنو ارزونې دې رښې کچې ولري، چې د کارمندانو سر پرې خلاص شي.

۲۹۱.کارمندانو ته دې د ارزونې کچې وویل شي، چې کارمندان ځانونه ورسره جوخت او انعام ترلاسه کړي.

درېدلی

أَ لَمْ يَجِدْكَ يَتيمًا فَآوی[1]

ژباړه: ایا پلارمړی یې و نه موندې؛ نو ستا سنبالنه یې وکړه؟!

۲۹۲.که مدیران او مشران، درېدلي وګړي وي؛ نو د نورو په درد هم ښه پوهېږي او درملنې ته یې لېچې رانغاړي.

پراخه سینه

أَ لَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ[2]

ژباړه: ایا سینه مو درپراخه نه کړه،

---

[1] (ضحی، ٦)

[2] (انشراح، ١)

۲۹۳.پراخه سینه درلودل، (د ناخوښیو او نیوکو پر وړاندې صبر او زغم)، د مدیریتي چارو د منلو لپاره یو آریز شرط دی.

نېکنامي

رَفَعْنا لَكَ ذِكْرَكَ[۱]

ژباړه: او اوازه دې مو لوړه کړه.

۲۹۴.پر حساسو او کونجیزو منصبونو باندې نېکنام وګړي وګومارئ.

---

[۱] (انشراح، ۴)

د کينې خطر

وَ مِنْ شَرِّ حاسِدٍ إِذا حَسَدَ[1]

ژباړه: الله تعالی، خپل استازي صلی الله علیه و آله وسلم ته وايي: او د (هر) کينه کښ له شره، چې کينه کوي!))

۲۹۵. د اداري پازاليو ورکول او هڅونې باید په ځانګړي تدبير او ځيرنې ترشره شي، چې د همکارانو کينه را و نه پاروي.

اجازه

تَنَزَّلُ الْمَلائِكَةُ وَ الرُّوحُ فيها بِإِذْنِ رَبِّهِمْ ...[2]

ژباړه: په دې (شپه) کې پرښتې او "روح"، د خپل پالونکي په اجازه، د هر کار (د تقدير او اندازه کولو) لپاره راکوزېږي.

۲۹۶.د چارو ترسره کول بايد د مدير په اجازه وي؛ خو داچې د يوه کار اجازه درکړل شوې وي.

---

[1] (فلق، ۵)

[2] (قدر، ۴)

نوونچاري

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ فَعَلَ رَبُّكَ بِأَصْحابِ الْفيلِ(١)...وَأَرْسَلَ عَلَيْهِمْ طَيْرًا أَبابيل[١]

ژباړه: آیا و دې نه لیدل، چې پالونکي دې له فیل سپرو [= د ابرهه لښکر، چې د کعبې ویجاړولو ته راغلی و] سره څه وکړل؟!... او ډلې ډلې مرغان یې پرې راوالوځول،

۲۹۷. چې سیالان له نویو وزلیو او شونتیاوو ګټنه کوي، موږ یې هم باید وکړو. (له پیل ګټنه، د دښمن نوون و او له مرغیو ګټنه، د الله تعالی نوون)

۲۹۸. نوې او صنعتي کړنلارو ته په دودیزو کړنلارو ځواب نشو ورکولای؛ بلکې باید په نوونچاریو، د سیالانو سیالۍ ته ورشو.

مدیر هڅول

إِنّا أَعْطَيْناكَ الْكَوْثَرَ[٢]

ژباړه: د رسول الله صلی الله علیه و آله وسلم زامن چې په کوشنیوب کې مړه شول؛ نو ځینو مشرکانو او منافقانو (د

---

[١] . (فیل، لومړی او ۳ آیتونه)

[٢] (کوثر، ۱)

عمروعاص پلار) پېغور ورکاوه، چې اوتر يې او ځوځات دې غځېدلی نه دی. نو الله تعالی ورته وويل: په حقيقت کې موږ کوثر [= فاطمة الزهرا] درکړ.

۲۹۹.چې هرمهال، په هر دليل، د مدير په ذهن کې سوړه وشي؛ نو بايد جبران کړای شي. داچې د اوتر کلمه، رسول الله صلی الله عليه و آله وسلم ته پېغور او سپکاوی و؛ نو الله تعالی د کوثر په کلمه جبران کړ.

۳۰۰. کارمندانو او لاس لاندېو ته پاملرنه، د غوره مديريت غوښتنه ده (؛ لکه څنګه چې الله تعالی، رسول الله صلی الله عليه وآله وسلم ته کوثر ورکړ.)

پای