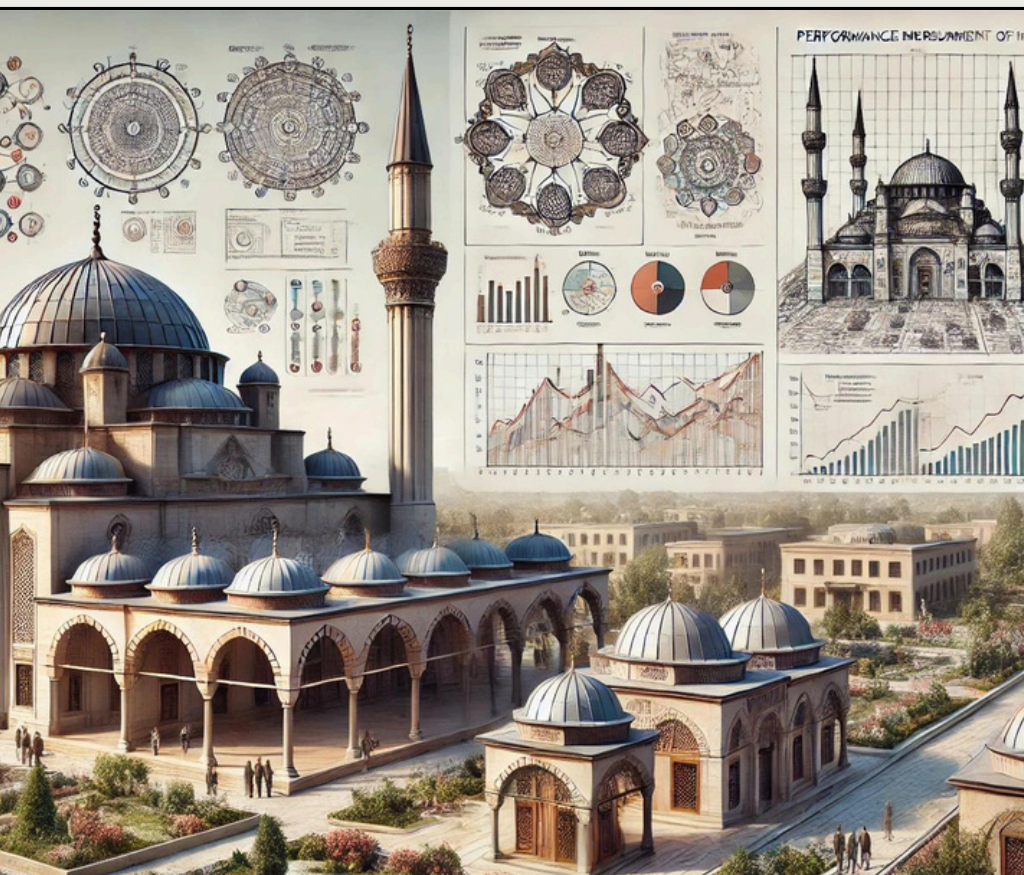


# MODELI I LIDERSHIPIT TË IMAMËVE NË MENAXHIMIN E XHAMISË I BAZUAR NË KOMPETENCA

Thirrja.org



# MODELI I LIDERSHIPIT TË IMAMËVE NË MENAXHIMIN E XHAMISË I BAZUAR NË KOMPETENCA

## Hyrje

Tema e lidërsipit është jashtëzakonisht e njohur. Ajo është me interes në një gamë të gjerë kontekstesh, duke përfshirë biznesin, politikën, kujdesin shëndetësor, sportin, fenë, qeverinë dhe arsimin. Secila prej tyre ka audienca të shumta të mundshme lexuesish, midis tyre studentë, profesionistë dhe studiues. Nga çfarëdo këndvështrimi që i qasemi studimit të lidërsipit, një zbulim i hershëm lidhet me gjerësinë dhe diversitetin e shkrimeve të disponueshme mbi këtë temë.

Në vitin 2015, Amazon, për shembull, listonte më shumë se 57,000 libra me fjalën "lidërsip" në titull (Iarocci, 2015). Disa 1,500 tituj librash me kapak të butë u botuan vetëm në vitin 2015 - afërsisht katër libra të rinj në ditë (Iarocci, 2015). Përveç fluksit të librave të rinj mbi këtë temë janë mijëra artikuj popullorë dhe akademikë në formate të shtypura dhe elektronike.

Në ditët e sotme, ka shumë studime mbi lidërsipin në Islam dhe Perëndim, por studimi i lidërsipit i përqendruar te imamët në Malajzi dhe në botën islame është shumë i kufizuar. Kjo mund të jetë për shkak se pozita e imamëve nuk është aq e rëndësishme për t'u diskutuar. Prandaj, studiuesi dëshiron të diskutojë disa elemente të lidërsipit të imamëve duke u fokusuar në modelin e kompetencës.

Duhet të dimë se koncepti i udhëheqjes në Islam është shumë i rëndësishëm sepse ai shërben si një mbrojtës i besimit për të përparuar këtë tokë bazuar në ligjin e Allahut SWT. Në fakt, kjo detyrë e udhëheqjes është gjithashtu një trashëgimi e përgjegjësive të kryera nga profetët dhe sahabët.

Çdo qenie njerëzore ka përgjegjësi për të vazhduar punën e liderëve të mëparshëm në mënyrë që të sigurohemi që të gjitha gjërat nga udhëheqësit e mëparshëm mund të vazhdojnë dhe të aplikohen në mënyrë perfekte. Në Islam, çështja e imamatit ishte zbatuar në epokën e Profetit Muhamedi a.s. dhe kjo çështje duhet të vazhdojë deri në botën tjetër.

***"... Pra besoni All-llahun dhe të dërguarin e Tij, pejgamberin e pashkolluar, që beson All-llahun dhe shpalljet e Tij, ndiqeni rrugën e tij që ta gjeni të vërtetën".***

Kuran, Araf: 158

***"Ua kam lënë dy gjëra të cilave nëse i përmbaheni nuk do të devijoni: Librin e Allahut dhe Sunnetin tim..."*** [Hadith]

Ndërkohë, të gjithë muslimanët duhet të dëshmojnë se janë gjithmonë të bindur dhe të devotshëm ndaj tyre urdhërave të Allahut xh.sh. ata asnjëherë nuk shfaqin mosbindje apo harrim të detyrave dhe përgjegjësive edhe kur zgjidhen si udhëheqës (Shaharom, 1999). Përveç kësaj, ata duhet të sigurojnë që të gjitha interesat e shoqërisë (Umetit) të mbrohen dhe të garantohen. Profeti Muhamedi a.s gjithashtu ka thënë në Hadith:

***“Secili prej jush është bari (përgjegjës), andaj secili do të japë përgjegjësi për kopenë e vet.***

***Prijësi është përgjegjës për kopenë (popullin) e tij.***

***Burri është përgjegjës për familjen e tij, andaj do të japë llogari për të.***

***Gruaja është përgjegjëse për shtëpinë e burrit të vet, andaj do të pyetet për të.***

***Shërbëtori është përgjegjës për pasurinë e zotërisë së vet, andaj do të pyetet për të.” - Mendoj se ka thënë edhe: “Burri është përgjegjës për pasurinë e babait të vet, andaj do të pyetet për të. Pra, secili është bari, andaj secili do të pyetet për kopenë e vet.”***

Hadith

Në tekstin e Kur’anit gjithashtu tregohet se kush është udhëheqësi, detyrat e tij, përgjegjësitë e tij, cilësitë dhe sjelljet që duhet të ketë një lider. Këto dëshmi tregojnë edhe elementet e rëndësishme të udhëheqësve si robër të Allahut. Në këtë punim, këtë ajet ia referojmë grupit të përmendur të imamëve që udhëheqin me menaxhmentet e xhamive.

Fjalët e Allahut në suren El-Bekare: 30:

***“Unë do të krijoj një mëkëmbës (që do të zbatojë ligjet e Zotit) në tokë”, ata thanë: “A do të vësh atje dikë që do të bëjë çrregullime e do të derdhë gjak në të, ndërkohë që Ne të madhërojmë, të lavdërojmë dhe të lartësojmë ashtu si të takon Ty?!” Ai tha: “Unë di atë që ju nuk e dini”.***

Dhe gjithashtu edhe ajeti në Suren et Teube, 18:

***“Faltoret e Allahut i vizitojnë dhe i mirëmbajnë vetëm ata që besojnë Allahun dhe Ditën e Fundit, që falin namazin dhe japin zekatin e që nuk i frikësohen askujt, përveç Allahut. Sigurisht që këta janë në rrugë të drejtë.”***

Këtu shtojmë edhe Hadithin: “*Kur të shihni një njeri që frekuenton xhaminë, dëshmoni se ai është besimtar.*” Tirmidhiu

Elementi i udhëheqjes është gjithashtu shumë i rëndësishëm sepse simbolizon rënien dhe ngritjen e një organizate. Madhështia e një organizate është drejtpërdrejt proporcionale me aftësinë e një lideri. Nëse lidhshipi nuk ka vlera dhe morale të larta, atëherë do të preket integriteti dhe imazhi i organizatës. Në të njëjtën kohë, mund të shkaktojë pakënaqësi tek punonjësit dhe të pushojnë së punuari e si rrjedhojë institucioni do të përjetojë një rënie si për sa i përket emrit ashtu edhe performancës.

Megjithatë, çështja e efikasitetit të udhëheqjes së imamit në udhëheqjen e xhamisë është një çështje që rrallë diskutohet në studimet e lidhshipit. Ndër dobësitë kryesore është stili i udhëheqjes së imamëve të cilët gjithmonë i referohen modelit burokratik duke shkaktuar paqartësi në lidhje me rolin e tyre si udhëheqës që duhet të gjenerojnë një xhemat të përkushtuar ndaj adhurimeve, xhamisë dhe shoqërisë.

Në këtë drejtim, Azlin Norhaini Mansor (2006), shprehën shqetësimin e tyre sepse ende shumë imamë të xhamive mbështesin modelin klasik të menaxhimit si modeli më i mirë për të menaxhuar xhaminë. Si rezultat, ata priren të stilojnë një udhëheqje autokratike përmes rregullave formale, injorojnë vullnetin psikologjik të xhematit, mbitheksojnë interesat vetjake dhe lënë mënjanë rolin e liderëve që mund të gjenerojnë kapital njerëzor cilësor me qëllim të zhvillimit moral dhe etik.

Pyetja është se deri në çfarë mase praktikohet praktika e udhëheqjes islame nga imamët gjatë udhëheqjes së xhamisë sipas modelit të kompetencës.

Prandaj, ky studim u krye për të marrë përgjigje dhe për të parë se në çfarë mase imamët në xhami e praktikojnë udhëheqjen Islame sipas modelit të kompetencës, e cila është e lidhur me tre faktorë kryesorë që është **kompetenca bazë, menaxhimi i lidhur me punën dhe marrëdhëniet që lidhen me burimet njerëzore.**

### **3.1 MODELI I LIDERSHIPIT PËR TË QENË IMAM I BAZUAR NË KOMPETENCË**

Komuniteti musliman në vende të caktuara ka pritshmëri të mëdha për institucionin e xhamisë për të prodhuar qytetarë cilësorë, të ditur, me moral të lartë dhe të aftë. Për të realizuar ëndrrën e Islamit si fe zyrtare në vendin tonë, aradhat e imamëve nëpër xhami janë përgjegjës për të udhëhequr xhamitë që të funksionojnë tërësisht dhe sa më efektivisht. Për të realizuar këtë situatë, grupi i imamëve duhet të ketë një model formal të kompetencave për t'u aplikuar në elementin e lidershipit.

Kompetenca është pranuar dhe zbatuar gjerësisht në organizata si një mjet integral për funksionet e burimeve njerëzore si përzgjedhja e talentëve, mbajtja dhe zhvillimi i tyre.

Kompetencat përshkruajnë aftësitë, njohuritë, qëndrimin e lidhur me suksesin në një punë. Në ditët e sotme, ka më pak theks në punët si blloqet ndërtuese të një organizate; përkundrazi, vëmendja dhe përqendrimi i rritur është në kompetencën e punonjësve.

Në një organizatë si xhamia, imamët luajnë rolin më të rëndësishëm siç theksohet nga studiues të ndryshëm, komitete dhe nga shumë qeveri. Prandaj, kompetenca e imamëve bëhet thelbësore për efektivitetin e organizatës së xhamisë. Imamët duhet të përgjigjen ndaj nevojave në ndryshim të organizatave dhe të pajisin veten për ta bërë xhematin dhe xhaminë sa më tërheqëse dhe qytetarët të vijnë në xhami. Për këtë, kompetenca e imamëve ka rëndësi strategjike. Organizata e xhamisë mund të marrë imamë shumë të kualifikuar, por është shumë e vështirë të marrë imamë të përkushtuar në ditët e sotme.

Koncepti i lidershipit sipas perspektivës islame, i cili është i buruar nga Kur'ani, Hadithi dhe konsensusi i dijetarëve siç është deklaruar nga Imam Gazaliu dhe Farabiu në lidhje me lidershipin që mbulohet nga kuptimi i Hadithit të Profetit SAWS që do të thotë:

**“Islami do të jetë gjithmonë superior dhe asgjë nuk do të jetë më superior se ai.”**

Hadith, Darakutni

Korniza e kompetencës e paraqitur këtu u zhvillua në një përpjekje për të ndihmuar ata që ndjeheshin të mbingarkuar nga gjerësia dhe kompleksiteti i diskursit mbi lidershipin, dhe veçanërisht ata që erdhën në këtë gjerësi me qëllime të veçanta të lidhura me kuptimin dhe përmirësimin e efikasitetit të tyre në mjedise personale, profesionale, sociale ose komunitare (Ruben, 2006). Ajo u krijua gjithashtu për të ndihmuar ata që dëshironin të dizajnojnë ose validonin programe zhvillimi profesional të fokusuar në lidership.

Sipas D. Mertens, ai përshkroi kompetencat kyçe si elemente të edukimit përmbajtja e të cilave tejkalon qëllimet e tjera arsimore. Ato ndihmojnë njerëzit të funksionojnë në aspektet praktike të karrierës dhe jetës personale dhe lehtësojnë zhvillimin e mëtejshëm të njohurive (Srbecká 2010, Belz, Siegrist 2001). Ndërsa Hroník (2007) përcakton kompetencat në një mënyrë të ngjashme që do të thotë një grup njohurish,

aftësish, përvojash dhe cilësish personale që ndihmojnë individët në arritjen e qëllimeve dhe mund të shihen në sjelljen e tyre.

Korniza e kompetencës u publikua fillimisht në vitin 2006 në 'Çfarë duhet të dinë dhe bëjnë liderët' (Ruben, 2006), dhe u rishikua pak në vitin 2012 dhe 2017 për të reflektuar konceptet në zhvillim në fushën në fjalë (Ruben, 2012; Ruben, De Lisi, & Gigliotti, 2017). Qëllimi i projektit ishte të ofronte një rishikim të shkrimeve akademike dhe profesionale mbi atë që liderët mund dhe duhet të bëjnë, të strukturojë rishikimin në formën e një inventari të elementeve të konsideruara të rëndësishme për të qenë efektiv si një lider në mjedise të ndryshme dhe të organizojë këto elemente brenda një kornize që do të ishte e vlefshme për të kuptuar, përmirësuar ose vlerësuar praktikën e liderimit.

Një analizë tematike dhe e grupimeve të dimensioneve të liderimit të identifikuar në rishikimin e literaturës të përshkruar më sipër rezultoi në identifikimin e pesë zonave kryesore të fokusit (Ruben, 2006):

### **1. Kompetencat Analitike.**

Një kategori faktorësh shpesh të përshkruar si të rëndësishëm për efikasitetin e liderimit lidhet me njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për të qenë reflektues, i vetëdijshëm dhe i vëmendshëm ndaj ndjenjave dhe qëllimeve personale por edhe ato të të tjerëve. Këto kompetenca analitike përfshijnë gjithashtu qartësimin e situatave dhe problemeve, vlerësimin e çështjeve të palëve të interesuara dhe sistemit, konsiderimin dhe zgjedhjen midis strategjive alternative dhe përfshirjen e të dhënave dhe llogarive historike përkatëse në planifikimin dhe zbatimin e strategjive dhe vlerësimin e rezultateve.

### **2. Kompetencat Personale.**

Ndoshta zona më tradicionale dhe më familjare tematike është ajo që fokusohet në atributet personale të një individi, duke përfshirë aftësitë konjitive, energjinë, bindjen, karakterin dhe shprehjen e faktorëve të vlerave që zakonisht çojnë një person në atë nivel që të admirohet dhe të perceptohet si model nga të tjerët për shkak të karakterit, bindjes dhe standardeve të larta.

### **3. Kompetencat Organizative.**

Të përfshira në këtë grup kompetencash janë vendosja e vizionit, zhvillimi dhe zbatimi i strategjisë, menaxhimi i njohurive, bashkëpunimi dhe fuqizimi, mentorimi, menaxhimi i ndryshimeve dhe krizave dhe një gamë aftësish administrative të vlerësuar si të rëndësishme për efektivitetin e liderimit të një individi në grupe, organizata dhe mjedise komunitare me qëllime, funksione dhe madhësi të ndryshme.

### **4. Kompetencat Pozicionale.**

Kompetencat e lidhura me këtë grup përfshijnë njohuritë dhe aftësitë e kërkuara për një lidërsip efektiv brenda një fushe specifike si biznesi, kujdesi shëndetësor, sportet, politika, arsimiti, puna sociale ose administrata e bibliotekave. Të përfshira në këtë kategori janë arsimimi ose trajnimi i specifikuar për kontekstin, puna ose sektori, përvoja e kaluar, njohja e organizatës ose zhvillimi profesional.

## **5. Kompetencat e Komunikimit.**

Ky grup kompetencash përfshin njohuritë dhe aftësitë e kërkuara për ndërveprim efektiv në mjedise ndërpersonale, grupe, organizative dhe publike duke përfshirë si dërgimin e mesazheve ashtu edhe marrjen e tyre në kontekste të ndryshme dhe me individë dhe grupe të ndryshme. Dimensionet specifike të komunikimit përfshijnë vendosjen e besueshmërisë dhe sigurisë, bindjen, marrëdhëniet ndërpersonale dhe ndërtimin e ekipit, dëgjimin dhe bërjen e pyetjeve, shkrimin dhe të folurit, marrëdhëniet e diversitetit dhe ndërkulturave, si dhe lehtësimin, negociimin dhe zgjidhjen e konflikteve.

Pesë zonat e kompetencave, secila me shtatë nën-tema ose nën-kompetenca, janë treguar në Figurën 3.0. Këto kompetenca dhe nën-kompetenca janë përshkruar me detaje në 'Çfarë duhet të dinë dhe bëjnë liderët' (Ruben, 2006) dhe në Ruben et al. (2017), me atribuime për burimet origjinale në secilin rast.

---

*Përmbledhje: modeli i kompetencave të lidërsipit për të qenë imam, përfshin një grup aftësish dhe njohurish që janë jetike për të udhëhequr dhe menaxhuar me sukses një xhami dhe komunitetin e saj. Këto përfshijnë kompetencat analitike, personale, organizative, pozicionale dhe të komunikimit. Çdo imam duhet të jetë i përgatitur për të përmbushur këto kritere për të siguruar një udhëheqje të efektshme dhe të frytshme në xhami.*

---

<b>Kompetenca analitike</b>	<b>Kompetenca Personale</b>	<b>Kompetenca e Komunikimit</b>	<b>Kompetenca Pozicionale</b>	<b>Kompetenca Organizative</b>
Vetëvlerësimi	Karakteri, Vlerat Personale & Etika	Besueshmëria dhe Karizma	Arsimimi	Vendosja-Vizionit
Përkufizimi i problemit	Njohës Aftësia & Kreativiteti	Ndikimi ndërpersonal & Bindja	Përvoja	Menaxhimi & Mbikëqyrja
Analiza e pajeve te interesuara	Entuziazmi	Orientimi në grup	Ekspertiza	Menaxhimi i Informacionit & Njohurive
Analiza e sistemit/ organizatës	Standartet e larta	Të dëgjuarit aktiv dhe me kujdes. Pyetjet dhe përgjigjet dhe nxjerrja e mësimëve.	Njohuritë e Sektorit	Fuqizimi & Mbështetja
Analiza e Teknologjisë për të mbështetur Lidërshtipin	Bindja Personale & Këmbëngulja	Të folurit publik, Aftësitë për prezantim, debati dhe diskutim	Njohuri të Organizimit	Fuqizimi & Mbështetja
Zgjidhja e problemeve	Vetë-disiplina & Vetë- besimi	Diversiteti dhe Orientimi ndërkulturorë	Njohja me Llojin e detyrave	Mësimdhënia dhe Stërvitja
Rishikimi & Analiza e Rezultateve	Toleranca për pasiguri dhe Marrje të rrezikut	Modelimi i roleve	Gjuha & Fjalori	Lehtësimi & Negocimi



### **3.2 KOMPETENCAT THEMELORE (KOMPETENCAT PERSONALE)**

Në situatën aktuale, mësimi i menaxhimit dhe aftësitë menaxheriale kërkohen në çdo sferë të jetës. Edukimi mbi menaxhimin ka formuar liderë të aftë për të krijuar organizata efektive. Vlera e mësimi të menaxhimit për individët, organizatat dhe shoqërinë është pothuajse e pamatur. Ka një nevojë për ndryshim në karakterin dhe strukturën e edukimit mbi menaxhimin. Imamët luajnë një rol integral në lidhshmëri për të prodhuar profesionistë të menaxhimit efektiv. Imamët jo vetëm që udhëheqin xhematet, por gjithashtu veprojnë si agjentë të ndryshimit social dhe formojnë karakterin e shoqërisë. Nëse imamët janë më efektivë, kjo mund të ndikojë në jetën më të mirë të xhematit duke pasur një moral dhe identitet më të përsosur. Prandaj, ky punim identifikon kompetencat personale të kërkuara për një lidhshmëri efektive në organizatën e xhamisë në përputhje me skenarin në ndryshim.

#### **1. TË JESH NJË UDHËHEQËS I MIRË I NAMAZIT**

##### **a. Imami duhet të jetë ai që është më i mirë në recitim të Kur'anit (Fasih).**

“Kur janë tre persona, njëri prej tyre duhet t’i udhëheqë ata. Ai që ka më shumë të drejtë për të vepruar si imam është ai që është më i mirë në Kur’an.”

(Hadith: Muslimi)

##### **b. Një person që kupton më mirë dhe di më shumë për ligjet e fesë sipas Kur'anit dhe Hadithit të Profetit.**

Ata që kanë të drejtën më të madhe për t’u bërë imam të namazit janë ata që janë më të mirë ose që kanë më shumë përmendësh Kur’anin dhe njohin ligjet e namazit (fikhun). Nëse janë dy persona me aftësi të barabarta, atëherë në Islam zgjidhet ai që ka më shumë fikh për të qenë imam dhe për të udhëhequr namazin. Nëse rezulton se aftësitë e tyre janë gjithashtu të barabarta, atëherë zgjidhet ai që emigroi i pari. Nëse rezulton që janë në të njëjtën periudhë emigrimi, atëherë zgjidhet ai që i pari u konvertua në Islam. Baza është hadithi vijues:

“Ai që di më mirë [përmendësh dhe me recitim] Librin e Allahut duhet të jetë imam i njerëzve. Nëse janë të barabartë në recitim, atëherë ai që di më shumë Sunnetin dhe nëse janë të barabartë në Sunnet, atëherë ai që ka emigruar më herët (në Medinë) dhe nëse janë të barabartë në emigrim, atëherë më i moshuari ndër ta në Islam. Në një tjetër narrativë është "më i moshuari në moshë". Hadith, Muslimi

Ndërkohë, në librin Fikh al-Islami Ua Adilatuhu nga Sheikh Uahbah Al-Zuhaili, thuhet se ka disa kërkesa kryesore për t’u bërë imam në namaz, dhe ato janë:

1. Islami, të qenit musliman
2. Të qenit person që arsyeton, i shëndoshë mendërisht

3. I ditur
4. Burrë
5. Pa ndotje që pengojnë namazin
6. Të ketë lexim të mirë dhe të lexojë në harmoni
7. I shëndetshëm (jo i sëmurë), jo shumë i shtyrë në moshë
8. Gjuha e tij është e rrjedhshme, mund të shqiptojë Arabishten saktë dhe gjuhën lokale

Nëse kur muslimanët mblidhen për namaz, të gjithë ata që janë të pranishëm i kanë të gjitha këto kushte, atëherë ai që është më i denjë për të qenë imam i namazit është (këto kushte plotësohen në renditje të tillë):

1. Kujdestari (udhëheqësi)
2. Imami Ratib (i caktuar nga kujdestari)
3. Personi që kupton më shumë për (fikh)
4. Personi që di më shumë dhe ka recitim të mirë në Kuran
5. Personi më i mençur
6. Në kohën e Profetit, personi i parë që emigroi
7. I pari që u konvertua në Islam
8. Me prejardhje të mirë
9. Me histori të mirë jete
10. Personi që është i përkushtuar ndaj pastërtisë
11. Me ekspertizë
12. Me zë të mirë
13. Tashmë i martuar

## **2. Imami duhet të ketë personalitet islam.**

Personaliteti islam nuk mund të kuptohet përveç si një mënyrë gjithëpërfshirëse e jetës që përcakton realitetin në terma personale dhe islamike, duke rezultuar në një qasje që është e aftë të lidhë çdo aspekt të personalitetit me Islamin. Për të kapur mjaftueshëm një ide të tillë dinamike të personalitetit, konceptualizimi i personalitetit islam duhet të fillojë me një kuptim gjithëpërfshirës të vetë-ndërgjegjesimit islam (Smither &

Khorsandi, 2009) dhe veprimeve ose karakteristikave personale që reflektojnë atë botëkuptim në jetën e përditshme (Krauss et al., 2012).

Në fakt, këndvështrimi islam është që jeta duhet të ndriçohet me parimin e Kur'anit. Nursi (1918/1999) theksoi se synimet themelore të Kur'anit dhe elementet e tij kryesore janë katër konstrukte:

- a. Besimi në Allah,
- b. Ndërgjegjësimi për Mësimet Profetike,
- c. Hashr (Ndërgjegjësimi për Ringjalljen e të Vdekurve)
- d. Ibadeti (Adhurimi)

Megjithatë, ne fokusohemi veçanërisht në Besimin në Allah dhe Ndërgjegjësimin për Mësimet Profetike (Ismail & Tekke, 2015) të shfrytëzuara si konstrukte psikologjike në këtë studim. Ajo është dëshmia (shehadeti) që "Dëshmoj se nuk ka zot tjetër përveç Allahut, dhe dëshmoj se Muhammedi është rob he i dërguari i Allahut". Rëndësia e konstrukteve të Ndërgjegjësimit për Mësimet Profetike që pasojnë Besimin në Allah është që profeti është ai që u pyet dhe u përgjigj pyetjeve që përfaqësojnë esencën e jetës, si: "Nga vini? Ku po shkoni? Çfarë po bëni? Kush është sundimtari juaj? Dhe kush është përfaqësuesi juaj?" (Nursi, 1918/1999).

Sipas mendimit të Imam Ghazaliut për çështjet e lidërshiptit, ai përmendi në librin e tij të titulluar *At-Tibr Masbuk Fi Nasihatil Al-Muluk* duke deklaruar se baza kryesore në lidërshipt është teuhidi. Sipas tij, gjëja e parë që një udhëheqës duhet të dijë dhe të praktikojë është njohuria e teuhidit. Rezultati kur një udhëheqës është i aftë në fushën e teuhidit, të gjitha veprimet dhe morali i lidërshiptit të tij do të jenë në përputhje me vullnetin e Islamit. Në përgjithësi, hadithi i mësipërm i referohet personit që predikon në xhami dhe është përgjegjësi e një imami të predikojë në xhaminë që ai ka nën përgjegjësinë e tij. Prandaj, mendimi i Imam Gazaliut është i vërtetë kur një imam që arrin të predikojë në xhami ka një bazë të fortë të besimit dhe teuhidit. Argumenti i pozitës (Iman) në kontekstin e predikimit të xhamisë që përmendet nga Allahu SWT në *Al-Kur'an*:

"Faltoret e Allahut i vizitojnë dhe i mirëmbajnë vetëm ata që besojnë Allahun dhe Ditën e Fundit, që falin namazin dhe japin zekatin e që nuk i frikësohen askujt, përveç Allahut. Sigurisht që këta janë në rrugë të drejtë." Teube:18

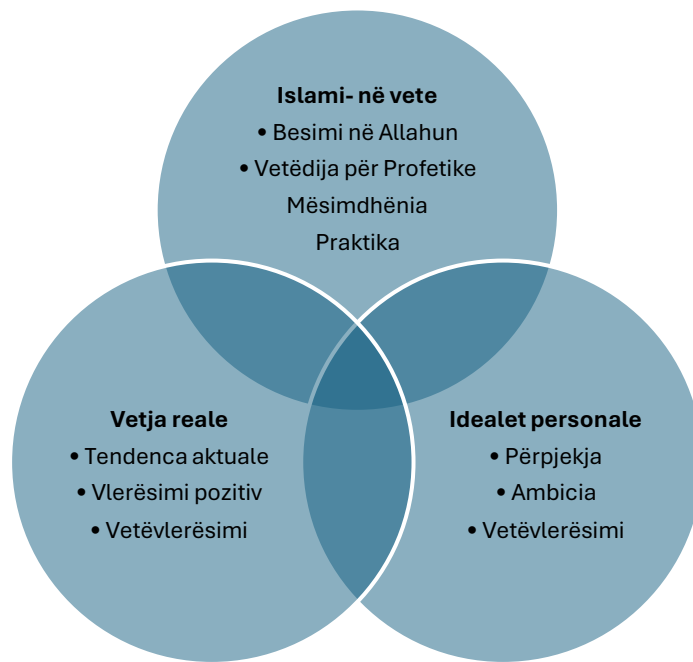
Në ajetin e mësipërm është e qartë, se institucioni i xhamisë duhet të menaxhohet nga personi i duhur që dëshiron përfitimet në Islam. Në kontekstin e xhamisë, personi që emërohet për të marrë përgjegjësinë e xhamisë është imami. Siç u përmend më parë, imami është një individ që luan një rol shumë të madh dhe të rëndësishëm në sigurimin e mirëqenies së xhamisë dhe të anëtarëve të xhematit, por në të njëjtën kohë, gjëja më e

rëndësishme për të qenë imam është që imami të ketë njohuri mbi besimin (Teuhidin) dhe të jetë i fortë në Akide.

Për më tepër, bazuar në ajetet e përmendura më parë, të gjitha veprimet e një udhëheqësi nuk duhet të shpërblehen vetëm në këtë botë, por në të vërtetë kanë kërkesa fetare dhe morale si përpjekje për t'u afruar me Allahun SWT. Kështu, të gjitha sjelljet që bazohen në vlera fetare dhe morale duhet të bekohen dhe të numërohen si adhurim, qofshin ato specifike apo të përgjithshme për të përmirësuar cilësinë e profesionalizmit të një udhëheqësi (Shaharom, 1999).

Në mënyrë të qëndrueshme, personaliteti islam mund të përcaktohet si studimi i natyrës njerëzore në lidhje me sjelljen, mendimin dhe emocionet që bazohen në vlerat e nxjerra nga burimet e Islamit. Pjesa më e rëndësishme është aspekti shpirtëror i njeriut në matjen e personalitetit të tyre. Kështu, sugjerohet që këto konstrukte të mësipërme janë thelbësore për një model personaliteti islam për çdo imam. Ne nuk dëshirojmë që imamët të kenë perspektiva liberale ose morale të tjera ekstreme ndaj Islamit.

Për më tepër, ky studim përdor një nga teoritë e shumta të personalitetit që vjen nga Carl Rogers (1951) dhe shqyrton teorinë e propozuar të personalitetit islam të Said Nursi (1870-1960). Në mendimin e studiuesit, kontributet e teorisë së personalitetit të Rogers janë ngushtë dhe disi të lidhura me kuptimin islam të personalitetit. Duke u mbështetur në gjetjet e Rogers, studiuesi shpreson që rruga e psikologjisë moderne dhe besimit islam të mund të integrohen në këtë model. Prandaj, ky studim përshkruan subjektin e zhvillimit të personalitetit dhe vendos kornizën kërkimore përkatësisht përmes integritimit të perspektivave islame dhe perëndimore për të kuptuar më mirë personalitetin. Figura 1 tregon integrimin e teorisë së vetë-ndërgjegjësimit të Rogers dhe perspektivës islame të Nursiut.



### **3.3 MENAXHIMI I PËRDORUR PËR PUNË (KOMPETENCAT ORGANIZATIVE)**

Menaxhimi i vendit të punës është një fenomen normal dhe subjekt kërkimi me menaxhimin e objekteve, por ende mjaft ekzotik si subjekt shkencor brenda teorisë kryesore të organizatës. Megjithatë, pyetja se cili është ndikimi i mjediseve hapësinore në punën e njerëzve në organizata nuk është e re. Ajo ka marrë vëmendje të shtuar të studiuesve vitet e fundit. Krahas menaxhimit dhe sjelljes organizative, trupi i provave në disiplina të tjera shkencore është i dukshëm. Hapja e këtij kërkimi në lidhje me studimet e menaxhimit dhe organizatës mund t'i lejojë menaxhimin në praktikë të përmirësojë kuptimin e tyre për sjelljen njerëzore në organizata.

Ne këtë nën-temë, mund ta ndajmë në tre elementë që përfshijnë menaxhimin e lidhur me punën që janë administrimi, edukimi dhe shërbimet për komunitetin. Ne shikojmë në administrimin e xhamisë. Në epokën e Profetit Muhamed SAW, xhamia ishte qendra kryesore e Islamit. Këto janë disa funksione të xhamisë në epokën e Profetit Muhamed SAW:

#### **1. Xhamia është qendra kryesore e muslimanëve:**

Ajo është një vend nga ku drejtohen çështjet shtetërore. Lidhshipi i muslimanëve i përdorte për të takuar të dërguarit, për të nënshkruar marrëveshje, për të përcaktuar politikat shtetërore, për t'u adresuar dhe për të këshilluar subjektet e tyre në xhami. Ata mësuan këtë praktikë nga Profeti Muhamed SAW. Kalifi që pasonte, Ebu Bekri dhe të tjerët ndoqën këtë praktikë pa frikë pas vdekjes së tij.

#### **2. Xhamia është një gjykatë juridike:**

Profeti Muhamed SAWS dhe të gjithë pasardhësit e tij gjykuan në xhami. Konfliktet, mosmarrëveshje dhe përplasje mes njerëzve trajtoheshin dhe zgjidheshin herë pas here.

#### **3. Xhamia është një shkollë dhe universitet:**

Muslimanët e hershëm dhe pasardhësit e tyre mësuan të gjithë në xhami mbi tema të ndryshme që varionin nga 'Akideja, Fikhu & Sheriati (Jurisprudenca). Hadith, Ulumu-ul-Kur'an (Shkenca e Kur'anit), Edebi (Etika), Ekonomia, Politika etj. Mësimi u zhvillua në formën e rrethit të studimeve, debateve dhe praktikës. Universiteti ishte i hapur për të gjithë, ditë e natë, verë dhe dimër, pa kërkuar formular aplikimi apo leje formale.

#### **4. Xhamia është një qendër informacioni:**

Të gjitha lajmet e rëndësishme që lidhen me çështje vitale që prekin muslimanët dhe Islamit shpallehin në xhami dhe siguronin një kontakt të drejtpërdrejtë mes mbajtësit dhe marrësit të informacionit ose mesazhit. Lajme për epideminë, fëmijën e ri, luftën, vdekjen, martesën, urinë, masat e sigurisë zakonisht shpallehin në xhami në Minber nga imamët gjatë hutbes.

## **Xhamia dhe Zhvillimi Edukativ**

Duke ndjekur urdhërin e Allahut dhe thëniet e Profetit që nxisin muslimanët të meditojnë, të reflektojnë dhe të fitojnë njohuri. Kjo situatë do t'i afrojë ata më pranë Allahut dhe do t'i ndihmojë ata të gjejnë zgjidhje për problemet e tyre të shumta ekonomiko-psiko-sociale-politike, siç bëjnë besimtarët e hershëm që përdorën xhamitë për të arritur suksese të mëdha në zhvillimin edukativ.

Shkolla e parë e lidhur me xhaminë, u themelua në Medinë në vitin 653, ndërsa e para në Damask daton nga viti 744 dhe deri në vitin 900 pothuajse çdo xhami kishte një shkollë filllore për edukimin e djemve dhe vajzave. Fëmijët zakonisht fillonin shkollën në moshën pesë vjeç. Një nga mësimet e para në shkrim ishte të mësonin të lexonin dhe të shkruanin nëntëdhjetë e nëntë emrat më të bukur të Allahut (Asma Al Husna) dhe vargje të thjeshta të Kur'anit të Shenjtë.

Mësimet më të avancuara shpesh zhvilloheshin në medrese, spitale, observatorë, në shtëpitë e studiuesve ose xhamitë shumë të mëdha. Format i edukimit në xhami ishte rrethi i studimeve, i njohur më mirë në Islam si 'Halakat el-ilm' (rrethi i njohurive ose rrethi i studimeve). Sipas botimit të ri të Enciklopedisë së Islamit, Halakah përkufizohet si "një mbledhje njerëzish të ulur në një rreth" ose "mbledhje studentësh rreth një mësuesi." Ky model është ende në përdorim në botën arabe, në Nigerinë e Veriut dhe në medresetë lokale në Nigerinë Jugore. Në disa halakate të vjetra, mësuesit dhe studiuesit vizitorë lejoheshin të uleshin pranë lektorit si shenjë respekti dhe një seksion i veçantë ishte rezervuar për klerikët vizitorë. Ibn Battuta regjistroi më shumë se 500 studentë që ndiqnin Halakanë e Xhamisë së Umajjadit. Xhamia e 'Amrit pranë Kajros kishte mbi 40 Halakate në një moment, dhe në xhaminë kryesore të Kajros kishte 120 Halakah. Në të vërtetë, shumë xhami të mëdha në botën islame ekzistojnë sot si universitetet më të vjetra në botë. Ndër qendrat e shquara të mësimit janë:

- Al-Kayravan dhe Zaytuna në Tunizi
- Al Az'har në Kajro (Egjipt)
- Xhamia Sankore në Timbuktu (Mali)
- Al-Karaviuin në Fez (Marok).

Për më tepër, këto vende tërhoqën emra të mëdhenj, qoftë si studentë apo studiues. Ndër të diplomuarit e Xhamisë së Spanjës Muslimane ishin Ibn Sina, Ibn Rushdi, Ibn Al-Sayigh dhe Ibn Bajja. Në Basra (Irak) kemi emra si Khalil Ibn Ahmad (Filozof), Sibawaih një gramatikan arab i njohur për të gjitha kohërat. Në Al-Karaviyyin në Fez (Marok) mendje të mëdha si Ibn Khalduni, Ibn Al-Khatib, Al-Bitruxi, Ibn Harazim, Ibn Maymoun. Ibn Khaldun mësoi atje në fund të shekullit të 14-të dhe Al-Baghdadi mësoi mjekësi në të njëjtën xhami në fund të shekullit të 12-të. Historia gjithashtu regjistron se Imam Nuriyah Sahid ndërtoi Medresen al-Nuriyah në Damask, të bashkangjitur me xhaminë

me burime mësimore. Kontributi i xhamisë në zhvillimin edukativ nuk mund të shteret. Në Al-Azhar, kishte 7,600 studentë dhe 230 profesorë të zhvilluar nga institucioni i xhamisë që aplikoi zhvillimin arsimor në mesin e komunitetit.

Në mënyrë të ngjashme, kudo që ndërtoheshin xhamitë dhe medresetë, muslimanët e hershëm siguronin që të shtoheshin bibliotekat. Kjo për shkak se intelektualët muslimanë ishin të përfshirë në të mësuar dhe në kërkim të dijes. Për shembull, në Mekteben e Fatimidëve në Kajro, Egjipt kishte një stok librash në aspekte të ndryshme të Islamit. Darul-Hikmah në Kajro e themeluar nga Hakim bin Amrallah kishte 40 seksione, secili seksion kishte një mesatare prej 18,000 librash mbi fenë, shkencat, artin, gramatikën dhe ishte plotësisht e pajisur me personel.

Në përfundim, kur shikojmë në historinë e kaluar, mund të themi se historia e kaluar ishte prova që xhamia mund të prodhojë një person të mirë me një sfond të mirë arsimor. Kështu, grupi i imamëve duhet të ketë një sfond të mirë arsimor sepse ata do të jenë një referencë për çështjet që lidhen me fenë. Kjo analizë historike paraqet një sfidë të madhe për komunitetet muslimane, xhamitë dhe organizatat islame sot.

### **Shërbimet për Komunitetin**

Shërbimi komunitar është puna pa pagesë që përfitojnë njerëzit dhe organizatat në komunitet. Kjo mund të nënkuptojë ndihmë nga një organizatë jofitimprurëse, vullnetarizëm për një projekt të veçantë në shkollën tuaj ose bërjen e diçkaje pozitive për të përmirësuar lagjen tuaj. Njerëzit bëjnë shërbime komunitare në shumë vende të ndryshme si për parqe, biblioteka, spitale, qendra arti, strehimore për të pastrehët, shkolla, qendra natyre, qendra sportive dhe rekreative, banka ushqimore dhe vende adhurimi (xhami).

Ka shumë lloje të punëve që mund të bëhen, si pastrimi i parqeve ose lagjeve, puna mjedisore dhe peizazhi, bërja e riparimeve, pikturimi, puna me fëmijët ose të moshuarit, ose realizimi i projekteve të veçanta të shërbimit komunitar si krijimi i kartave për ushtarët, organizimi i panairëve të informacionit, ose ndihma në maratonat e mbledhjes së fondeve që zgjasin 24 orë. Pavarësisht se çfarë lloj pune përfshihet, shërbimi komunitar ndihmon në bërjen e komunitetit tonë një vend më të mirë për të jetuar. Allahu SWT tha në Kur'an që ne duhet të jemi gjithmonë të mirë:

***“Secili (popull) ka një anë të cilës ai i kthehet, ju shpejtoni kah punët e mbara, kudo që të jeni All-llahu ka për t'ju tubuar të gjithëve, All-llahu ka fuqi për çdo send.”***

Bekare:148

Në kontekstin e xhamisë, në periudhën e hershme xhamitë ishin të njohura si vende shërbimi për komunitetin deri më sot. Siç e dimë të gjithë, xhamitë, klinikat dhe spitalet janë një nga institucionet sociale që civilizimi ynë nuk i ka neglizhuar. Islami beson se duhet të kujdesemi mirë për trupin dhe shpirtin tonë. Xhamia është vendi i duhur për



pastrimin dhe dëlirjen e shpirtit ndërsa spitali ose klinika është vendi i duhur për kujdesin për trupin.

Në periudhën e hershme të Islamit, xhamitë shërbenin për qëllimet e dyfishta të anës shpirtërore dhe qendrës së kujdesit shëndetësor, ndërsa veteranët e luftërave, viktimat e fatkeqësive dhe të sëmurët në nevojë trajtoheshin në xhami. Siç është cituar më herët, kur Sa'd Ibn Mu'adh u plagos në betejën e Hendekut, Profeti Muhamed SAWS urdhëroi që një tendë të ngrihej në xhami për të, ku i jepej trajtimi për 30 ditë. Harith bin Kaldah jetoi gjatë kohës së Profetit Muhamed SAWS dhe ai ishte një oficer mjekësor për shokët dhe kujdesej për ta kur ishin të sëmurë. Ai konsultohej rregullisht nga muslimanët e sëmurë.

Në kulmin e mbretërimit islam në Kordoba, Spanjë, ekzistonin 50 spitale të mëdha në xhami përveç dispanserive lëvizëse. Ibn Tuluni ndërtoi një xhami të famshme botërore në Egjipt, në njërin skaj të xhamisë një vend për abdes dhe një dispanser të pajisur mirë me ilaçe dhe shërbyes. Ndërsa në skajin tjetër të së njëjtës xhami, Ibn Tuluni mbushi njëqind mijë libra mbi mjekësinë dhe aspektet e tjera të shkencave mjekësore.

Pra, bazuar në deklaratën e mësipërme, grupet e imamëve duhet të kenë aftësitë për të ofruar shërbime për komunitetin. Kur imamët e dinë përgjegjësinë e tyre për të komunikuar me komunitetin, institucioni i xhamisë mund të jetë një vend tërheqës për komunitetin. Ka disa përfitime që mund të fitojnë imamët kur vënë përpjekjet e tyre në komunitet:

1. Imamët mund të ndihmojnë komunitetin e tyre.
2. Imamët mund të sfidojnë veten e tyre.
3. Imamët mund të mësojnë cilësi pozitive si durimi dhe pavarësia.
4. Imamët mund të tregojnë se janë të aftë të ndryshojnë për të mirë.
5. Viktima(t) dhe komuniteti do të shohin se ata po punojnë për të bërë gjërat e drejta.
6. Imamët mund të mësojnë aftësi që do t'i ndihmojnë ata të përmirësojnë punën e tyre.
7. Imamët mund të argëtohen dhe të njohin njerëz të rinj. Imamët mund të ndihmojnë njerëzit që kanë vërtet nevojë dhe të ndihen mirë për punën që kanë bërë.

## KOMUNIKIMI NË MARRËDHËNIE ME BURIMET NJERËZORE

### 1. Aftësitë e komunikimit

Komunikimi që përfshin marrëdhënie njeri me njeri ka ekzistuar që nga koha e Profetit Adem alejhi selam. Përhapja e Islamit përmes daveit të kryer nga Profeti Muhamed SAWS bëhet përmes komunikimit midis njerëzve. Sipas Ismailit (1982), aftësitë e oratorisë (al-khitabah) dhe aftësitë e korrespondencës (al-risalah) kanë qenë një burim komunikimi që nga ardhja e Islamit. Të dy metodat ishin forma të komunikimit bindës të përdorura nga Resulullahu SAWS dhe dijetarë të tjerë muslimanë pas tij me qëllim zhvillimin dhe përhapjen e Islamit, që u komunikuan në mbledhje të ndryshme dhe përmes letrave të shkruara për mbretërit dhe sundimtarët e ndryshëm arabë dhe jo arabë.

Nëpërmjet urtësisë së oratorisë, Profeti Muhamed SAWS ka mësuar Islamin tek arabët. Në kohë më të vona, Imam Shafiu, themeluesi i Shkollës Shafite, është parë gjithashtu duke përdorur komunikimin verbal (vokal dhe jo-vokal) në vazhdimin e përpjekjes për të përhapur dhe zhvilluar Islamin në Arabi, derisa ndikimi i tij u zgjerua në Azinë Juglindore, duke përfshirë Malajzinë.

Komunikimi ndërpersonal që mbulon fushën e marrëdhënieve me fjalën, stilin e bisedës, sjelljen sociale si dhe shkencën e ideve të fjalës dhe shkencën e stilit që është pjesë e fushës së retorikës, është i nevojshëm për të mbajtur një rend shoqëror të drejtë si themel i organizimit të mënyrës islame të jetës (Imtiaz 1993).

Suksesi i një organizate varet nga vlerat e lidershit të anëtarëve të organizatës. Liderशिpi sipas Nik Rashid (1993) do të përfshijë përdorimin e ndikimit, komunikimit dhe qëllimeve. Liderशिpi është një përpjekje për ndikim ndërpersonal, e drejtuar përmes një procesi komunikimi, drejt arritjes së një qëllimi ose disa qëllimeve. Liderशिpi përcaktohet gjithashtu si aktivitet i ndikimit të individëve që të punojnë me dëshirë për të arritur objektivat e një grupi (Jaafar, 1996). Ky përkufizim është i ngjashëm me mendimin e Abdullah (1998) se liderशिpi është një lloj sjelljeje që synon të ndikojë tek të tjerët në mënyrë që ata të jenë të gatshëm dhe të lumtur të bëjnë atë që personi që drejton dëshiron. Si një aktivitet dhe sjellje për të ndikuar në organizimin e xhamisë, liderशिpi i imamit shpesh lidhet me aftësinë për të komunikuar në mënyrë efektive. Kjo është në përputhje me mendimin e dijetarëve që deklarojnë liderशिpin si një ndikim ndërpersonal të zbatuar në një situatë përmes një procesi komunikimi drejt arritjes së qëllimeve specifike (Tannembaum dhe Yulk, 1992). Allahu SWT gjithashtu e përmendi këtë argument në Kur'an:

“Thirr për në rrugën e Zotit tënd me urtësi dhe këshillë të mirë dhe debato me ta në mënyrën më të mirë. Vërtet, Zoti yt e di më mirë se kush është shmangur nga rruga e Tij dhe Ai e di më mirë se kush është i udhëzuar.” Nahl:125

Ndërkohë, sipas Azahari (1998), koncepti i lidërshiptit përfshin tetë dimensione të vlerave të tilla si feja, kultura, ekonomia, politika, estetika, teknologjia, sociologjia dhe psikologjia në një udhëheqës dhe personi që udhëhiqet. Është një privilegj për imamin të ketë një teknikë të mirë të folurit publik sepse ai është në gjendje të ndikojë në xhemat me atë që paraqitet. Kur'ani dhe hadithi theksojnë në disa vende parimet dhe metodat e komunikimit. Ndër parimet dhe metodat janë siç përmendet nga ajetet e mëposhtme të Kur'anit:

**" Dhe njerëzve u thuani fjalë të mira."**

Bekare:83

## **2. Debato ose dialogo në mënyrë të sjellshme dhe të mirë-mbajtur.**

“Dhe mos debatoni me Popujt e Librit përveç në mënyrën më të mirë.”

Ankebut:46

Saadah, Narimah dhe Mohd Yusof (2005) shtuan se Islami përcakton disa parime të komunikimit që duhet të ndiqen nga imamët ose udhëheqësit, që janë: të folurit butësisht, përdorimi i fjalëve të mira, përdorimi i urtësisë dhe këshillave të mira, të folurit e së vërtetës, dialogu në mënyrë të mirë, bërja e asaj që është thënë si dhe marrja në konsideratë e pikëpamjeve dhe mendimeve të të tjerëve. Këto parime komunikimi janë përdorur nga Profeti Muhamed SAWS dhe shokët e tij në përcjelljen e mesazhit të Islamit në mënyrë efektive. Shumë njerëz brenda dhe jashtë Gadishullit Arabik pranuan Islamit si fenë e tyre si rezultat i përpjekjeve të dëvetit të bazuar në këto parime.

Për më tepër, nëse studiojmë karakterin e Imam Shafiut, ai ka karakteristikat personale të përmendura më lart. Ai ka përdorur aftësitë e komunikimit në përcjelljen e mesazhit të mësimave islame që buronin nga Kur'ani dhe hadithi, përveç ixhmasë dhe kiyasit (krahasimit) të bazuar në Kur'an dhe hadith. Fuqia që ai zotëronte mund ta ketë ndihmuar Imam Shafiun të bëhet një komunikues i madh në kohën e tij. Fuqia dhe madhështia e tij e lejuan ndikimin e Imam Shafiut përmes shkollës së tij të ndiqet nga shumë muslimanë deri më sot, përfshirë në Malajzi dhe mund të jetë një model për imamët në zbatimin e karakteristikave të tyre të lidërshiptit në xhami.

## **2. Marrëdhënie të mira me xhematin dhe anëtarët**

Formimi i personalitetit musliman është ngushtë i lidhur me ndërtimin e moralit (ahlakut). Ibn Miskavaih deklaroi se morali është një gjendje që ekziston në shpirt natyreshëm në jetën njerëzore (Siti Norlina et al. 2004). Kështu, Ibn Miskavaih thekson se personaliteti musliman kërkon që një individ të ketë një besim të fortë fetar, një përpjekje të vazhdueshme nga individ, të kuptojë realitetin e shpirtit njerëzor, të jetojë një jetë sociale, të jetë miq me njerëz të mirë dhe të kujdeset për trajtimin shpirtëror.

Pikëpamja e Ibn e tillë mund të përdoret si një bazë për formimin e personalitetit musliman sepse është një nga përgjegjësitë që duhet të zbatohet nga institucioni i xhamisë. Institucioni i xhamisë përmes lidhshimit, është përgjegjës për formimin e një shoqërie të dashur e të lidhur mesvete. Ky urdhër dhe udhëzim për një shoqëri të dashur e të lidhur, janë qartësisht të përforcuara në Kur'an që një shoqëri të jetëvëllazërore, e dashur dhe e mëshirshme siç tha Allahu SWT në Surah Huxhurat:

S'ka dyshim se besimtarët janë vëllezër, pra bëni pajtim ndërmjet vëllezërve tuaj dhe kini frikë All-llahun, që të jeni të mëshiruar (nga Zoti). Huxhurat:10

Bazuar në provat e mësipërme, lidhshimi i xhamisë, veçanërisht imamët, duhet të jenë të vetëdijshëm për mundësitë e bazuara në metodën e formimit të personalitetit musliman për të rregulluar të gjitha aktivitetet dhe programet e xhamisë në mënyrë që të rritet cilësia e rolit të xhamisë në ndërtimin e një komuniteti musliman të devotshëm. Ndër elementët që mund të vihen në pah nga imamët në edukimin e komunitetit duke përdorur elementin e edukimit janë:

**1. Edukimi i bazuar në xhami përmes studimeve fetare dhe studimit të Kur'anit.**

**2. Edukimi i bazuar në xhami përmes kryerjes së namazit.**

**1. Edukimi i bazuar në xhami përmes studimeve fetare dhe studimit të Kur'anit.**

Xhamia është një vend për të adhuruar Allahun dhe nga xhamia vlerat e besimit do të nguliten në një person përmes procesit të shikimit dhe dëgjimit, siç është dëgjimi i studimeve fetare të kryera në xhami. Ky proces përfshin procesin e kërkimit të dijes që është shumë i inkurajuar në Islam. Si interpretimi i ajetit të Kur'anit në surën Zumer, ajeti 9:

“Thuaj: "A janë të barabartë ata që dinë dhe ata që nuk dinë?" Po, vetëm të zotët e mendjes marrin mësim.”

Dija është shumë e rëndësishme dhe dija në pikëpamjen e muslimanëve është e vlefshme si një udhëzues i përcjellur nga njerëzit (Abu Saufi, 1996). Duke dëgjuar njohuritë fetare të organizuara nga imamët dhe folësit e ftuar do të ndihmojë një person të kuptojë vetë fenë islame dhe kështu të jetë në gjendje të rrisë besimin e tij në Allahun SWT. Përmes studimeve fetare, është gjithashtu e mundur të rritet njohuria në një musliman, veçanërisht njohuria e besimit - Akides. Shkenca e besimit është dija për fenë dhe besimin në ekzistencën e Allahut SWT. Një besim i qartë dhe i gjerë do ta bëjë rrugën e drejtë në jetën e njeriut (Abu Saufi, 1996) dhe do të rrisë devotshmërinë ndaj Allahut SWT.

Përveç kësaj, përmes studimeve të disponueshme në xhami do të edukojë gjithashtu një person të jetë i civilizuar dhe i virtytshëm në kërkimin e dijes, prej së cilës dije është edhe të respektojë mësuesin që po jep mësim duke dëgjuar dhe vlerësuar njohuritë që ai transmeton me përqendrim të plotë. Të gjitha pyetjet që duan të bëhen do të bëhen në mënyrë të mençur dhe të sjellshme. Më pas, do të ketë një diskutim të dobishëm rreth një njohurie të caktuar. Përmes kësaj veprimtarie do të forcohet marrëdhënia mes muslimanëve brenda xhamisë dhe muslimanëve të tjerë. E gjithë kjo do të sjellë një musliman të virtytshëm që gjithmonë e ruan gjuhën e tij ndërsa flet (Ebu Bekr El-Xhezairi, 2000). Përmes studimit të dijes mund të edukohet një person me moral të lartë në çdo veprim, ndërsa është në hallkat e dijes dhe në mënyrë indirekte do të lindë natyra e lartë e devotshmërisë ndaj Allahut SWT.

## **2. Edukimi i bazuar në xhami përmes kryerjes së namazit (solat).**

Namazi është një adhurim shumë i rëndësishëm dhe është kulmi i të gjitha adhurimeve të një robi ndaj Allahut SWT. Si në interpretimin e ajetit të Kur'anit në surën En-Nisa, ajeti 103:

“Kur të kryeni namazin (e frikës) përmendeni All-llahun, kur jeni në këmbë, ulur, të mbështetur. E kur të qetësoheni (nga lufta), atëherë faleni namazin në mënyrë të rregullt, pse namazi është obligim (për kohë) i caktuar për besimtarët. “

Në kontekstin e këtij edukimi të bazuar në xhami, namazi është një burim kryesor që luan një rol në edukimin e një personi për të rritur devotshmërinë ndaj Allahut SWT. Gjëja kryesore që kryhet në xhami është kryerja e namazit.

Për më tepër, edukimi që mund të aplikohet në xhami përmes këtij namazi është kryerja e namazit me xhemat. Përmes namazit me xhemat mund të forcohen marrëdhëniet e mes muslimanëve. Sipas Thoriq Muiz Muhamed (2001), në të vërtetë gjëja që ka përfitime drejt unitetit të komunitetit është përmes namazit me xhemat. Namazi me xhemat është një mënyrë e hollë në Islam për të bashkuar zemrat njerëzore dhe xhamia është një simbol i unitetit të umetit (Nuradyana Ariffin, 2011). Në kryerjen e namazit me xhemat krijohet një disiplinë dhe një person që është duke e kultivuar veten për të qenë i durueshëm do të ndjek udhëheqësin për aq kohë sa udhëheqësi nuk bën gabime. Kjo tregon se namazi me xhemat në xhami mund të edukojë një person për të jetuar në një sistem rregullash të krijuar më parë, gjithashtu mund të kultivojë një qëndrim përgjegjësie si për një udhëheqës ashtu edhe për një ndjekës. Kjo tregon qartë, se përmes aktiviteteve të namazit në xhami mund të edukohet një person për të qenë më i disiplinuar në jetën e tij të përditshme dhe përmes namazit gjithashtu qëndrimi i

personalitetit musliman do të testohet përveç forcës së devotshmërisë ndaj Allahut SWT.

Për të zbatuar të gjitha metodat e mësipërme, si imam duhet të theksohen disa elementë, përkatësisht:

### **Karakteristikat e edukimit të bazuar në xhami**

1. Rabbaniyah (Burimi Hyjnor)
2. Akhlaku 'Kerimah (Vlerat e Pastra)
3. Insaniah (Karakterizuar nga Vlerat Njerëzore)

## **ANËTARËT E ORGANIZATËS – DEMOGRAFIA, XHAMIA, ANËTARËT, RREZJA, FIZIKE:**

Gjatë viteve psikologët dhe sociologët kanë kryer studime mbi procesin e lidërshiptit. Në fakt, ka shumë libra të shkruar në nivelin e librave popullore që shkruajnë për lidërshiptin. Një nga shkrimtarët e njohur, Maccoby (1976) ka përdorur me sukses terma interesante për të përshkruar disa lloje liderësh që udhëheqin organizatat e tyre. Termat popullore që janë përdorur janë:

1. Zejtari - Një lloj lideri që është i njohur për orientimin e tij ndaj detyrës ose prodhimit, theksin e vë në cilësi dhe pëlqen të ndërtojë një rekord të mirë.
2. Luftëtar në xhungël (luftëtari i xhunglës) - Lloji i individit që pëlqen të kërkojë dhe të fitojë pushtet sepse jeta dhe puna konsiderohen një xhungël. Koleget dhe gjysmë koleget konsiderohen armiq. Dy llojet e luftëtarëve në xhungël janë luanët që pëlqejnë të kapin dhe ndërtojnë, ndërsa ujqit që avancojnë veten përmes politikës.
3. Njeriu i kompanisë - Një individ që ka një interes në bashkëpunim, dedikim, përkushtim, stabilitet dhe mirëqenie.
4. Njeriu i lojës - Ky është titulli i Maccoby për një lloj të ri lideri, një person që kërkon sukses përmes sfidave, aktiviteteve konkurruese dhe metodave dhe zbulimeve të reja. Qëllimi është të gjej fitoren dhe të bëhesh kampion, si dhe të jetë i interesuar në zhvillimin e taktikave dhe strategjive të nevojshme për t'u bërë kampion.

Në këtë pikë, është bërë një praktikë e pranuar që efektiviteti i lidërshiptit varet shumë nga disponueshmëria e individëve të përshtatshëm për gjendjen ose situatën aktuale. Përveç kësaj, efektiviteti i lidërshiptit me praninë e disa grupeve të përshtatshme për situatën, si dhe grupi aktual i vartësve. Prandaj, karakteristikat e sjelljes së liderit, karakteristikat e ndjekësve ose vartësve, klima dhe qëllimet e organizatës janë të gjitha të lidhura ngushtë me njëra-tjetrën dhe duhet të merren parasysh.

Azahari (1998) thotë se ekzistojnë pesë funksione të lidërshiptit në një organizatë, përkatësisht:

1. Menaxhimi i grupit të tillë ku udhëheqësi duhet të formojë, forcojë dhe rrisë grupet. Në këtë pikë, imami duhet të udhëheqë organizatën për të formuar aktivitetin dhe programin. Për të formuar grupin duhet të bëhet një takim formal dhe diskutim përpara organizimit të programit.
2. Tregimi i Drejtimit. Pas formimit të grupit, imami duhet të theksojë vizionin e qartë, qëllimet, objektivat, pritshmëritë, standardet, arritjen cilësore të detyrës ose programit. Kjo mund të ndihmojë organizatën të dijë se çfarë të arrijë nga programi ose detyra.

3. Zhvillimi i Punës në Grup, veçanërisht në organizata. Pas qartësimit të vizionit dhe misionit të programit, të gjitha organizatat duhet të ndjekin dhe të respektojnë udhëzimet nga udhëheqësi që është Imam. Programi i suksesshëm do të arrihet kur të gjithë anëtarët e organizatës të mund të punojnë së bashku. Ky hap është paralel me provat nga Kur'ani:

“Bashkëpunoni në mes vete në drejtësi dhe devotshmëri, e mos bashkëpunoni në mëkat dhe zullum.” (Maide, 2).

4. Zhvillimi i Anëtarëve të Grupit. Ky hap mund të formohet me disa aktivitete që mund të bëjnë anëtarët e organizatës të bashkohen, të punojnë së bashku dhe të kenë një kuptim të përbashkët.
5. Plotësimi i Vlerësimit pas përfundimit të detyrës ose programit, si të gjejmë forcën dhe dobësinë e organizatës së grupit. Përcaktimi i drejtimit të përshtatshëm, rrjedhës së punës, anëtarëve (ndjekësve/punonjësve) dhe vlerësimit.

Bazuar në modelet e kompetencave të përmendura më lart, ne mund të shohim suksesin ose dështimin e një lidhësi bazuar në disa faktorë, si numri i pjesëmarrësve në xhamat, zhvillimi i xhamive që rritet në shumë perspektiva, fondet e xhamisë që rriten vazhdimisht, normat e krimit dhe veset zvogëlohen në komunitetin përreth dhe kështu me radhë.

### **Përfundim**

Nëpërmjet këtyre kurseve të bazuara në module, imamët do të kuptojnë detyrat dhe përgjegjësitë në aspektet e menaxhimit të xhamisë. Kjo situatë mund të përmirësojë personalitetin dhe aftësitë e tyre menaxheriale për të qenë një udhëheqës i aftë. Imamët duhet të mbajnë mend se kompetencat e larta janë kritike për një udhëheqës të suksesshëm të xhamisë. Për më tepër, kualifikimet akademike, njohuritë, aftësitë dhe përvoja gjithashtu kanë një ndikim të madh në lidhësinë e tyre. Në fund të fundit, udhëheqja e një imam nuk duhet të shpërblehet vetëm në këtë botë, por në të vërtetë buron nga ka kërkesa fetare dhe morale si përpjekje për t'u afruar me Allahun SWT.

---



### **3.4 KARAKTERISTIKAT THELBËSORE TË IMAMËVE TË SUKSESSHËM (KOMPETENCAT POZICIONALE)**

Karakteristikat themelore të një udhëheqësi të suksesshëm shpesh janë të lidhura ngushtë me rolin e tyre specifik dhe pozicional brenda një organizate. Për imamët, këto karakteristika janë të lidhura me njohuritë dhe aftësitë e tyre për të udhëhequr në kontekstin e xhamisë dhe komunitetit musliman. Imamët duhet të kenë një kombinim të fortë të dijes fetare, aftësive menaxheriale dhe ndërveprimit social për të përmbushur rolet dhe përgjegjësitë e tyre. Për të qenë të suksesshëm në këtë rol, imamët duhet të kenë karakteristikat e mëposhtme:

#### **1. Njohuri të thella dhe të mirëmbajtura në shkencat islame.**

Imamët duhet të kenë një njohuri të thella dhe të mirëmbajtura të Kur'anit, Hadithit, Fikhut dhe shkencave të tjera islame. Këto njohuri janë bazë për udhëheqjen e tyre fetare dhe për t'i udhëzuar anëtarët e xhemitit drejt një kuptimi më të mirë dhe më të thellë të Islamit. Njohuria e thellë dhe e mirëmbajtur përfshin aftësinë për të interpretuar dhe për të mësuar nga tekstet e shenjta dhe për të ofruar këshillim fetar që është i saktë dhe i qëndrueshëm me mësimet e Islamit.

#### **2. Aftësi të fuqishme menaxheriale dhe organizative.**

Në rolin e tyre si udhëheqës të xhamisë, imamët duhet të kenë aftësi të fuqishme menaxheriale dhe organizative për të drejtuar aktivitetet e xhamisë dhe për të siguruar që të gjitha aktivitetet të kryhen në mënyrë efikase dhe efektive. Kjo përfshin aftësinë për të menaxhuar burimet financiare, për të organizuar programe dhe aktivitete edukative, dhe për tu koordinuar me stafin e xhamisë dhe me vullnetarët. Menaxhimi efektiv i xhamisë ndihmon në sigurimin e një ambienti të qetë dhe të frytshëm për adhuruesit.

#### **3. Aftësi të mira në ndërveprimin social dhe komunikimin.**

Imamët duhet të jenë të aftë në ndërveprimin social dhe komunikimin për të ndihmuar në ndërtimin dhe ruajtjen e marrëdhënieve të forta me anëtarët e xhemitit dhe komunitetit të gjerë. Kjo përfshin aftësinë për të komunikuar në mënyrë efektive, për të dëgjuar dhe për të kuptuar nevojat dhe shqetësimet e të tjerëve, dhe për të ofruar këshilla dhe udhëzime në një mënyrë që është e mirëkuptueshme dhe e pranueshme nga të gjithë. Aftësitë e mira në komunikim ndihmojnë imamët të jenë udhëheqës të dashur dhe të respektuar në komunitetin e tyre.

#### **4. Integritet dhe ndershmëri e lartë.**

Një nga karakteristikat më të rëndësishme për një imam është integriteti dhe ndershmëria e lartë. Imamët duhet të jenë të ndershëm dhe të përkushtuar ndaj vlerave dhe parimeve islame. Ata duhet të jenë shembull për të tjerët në sjelljen dhe qëndrimin e tyre, duke treguar një angazhim të fuqishëm për të jetuar në përputhje me mësimet e

Islamit. Integriteti dhe ndershmëria janë kritike për të ndërtuar besimin dhe respektin nga anëtarët e xhematit dhe për të siguruar që imamët të jenë udhëheqës të besueshëm dhe të respektuar.

#### **5. Aftësi për të frymëzuar dhe për të motivuar të tjerët.**

Imamët duhet të kenë aftësinë për të frymëzuar dhe për të motivuar të tjerët të ndjekin mësimet islame dhe të përmirësojnë jetën e tyre shpirtërore. Kjo përfshin aftësinë për të ofruar predikime dhe mësimet që janë të fuqishme dhe të frymëzuara, dhe për të udhëhequr me shembull personal që inkurajon të tjerët të ndjekin një rrugë të ngjashme. Frymëzimi dhe motivimi i të tjerëve është një pjesë e rëndësishme e rolit të imamëve në ndihmën e anëtarëve të xhematit të rriten shpirtërisht dhe të zhvillojnë një marrëdhënie më të thellë me Allahun SWT.

### **3.5 KOMPETENCAT E KOMUNIKIMIT PËR IMAMËT (KOMPETENCAT E KOMUNIKIMIT)**

Komunikimi është një komponent kyç në rolin e imamëve dhe është thelbësor për të përmbushur detyrat e tyre si udhëheqës të xhamisë. Kompetencat e komunikimit përfshijnë aftësitë për të komunikuar në mënyrë efektive me anëtarët e xhematit, për të udhëhequr në mënyrë të qartë dhe të frymëzuar, dhe për të ndihmuar në ndërtimin dhe ruajtjen e një komuniteti të fortë dhe të bashkuar. Kompetencat e komunikimit përfshijnë:

#### **1. Aftësi për të komunikuar në mënyrë efektive në të folurit publik.**

Imamët duhet të jenë të aftë në të folurit publik për të ofruar predikime dhe mësimet që janë të qarta, të kuptueshme dhe të frymëzuara. Aftësia për të folur në publik në mënyrë efektive ndihmon imamët të lidhen me xhematin e tyre dhe të transmetojnë mesazhet e tyre në një mënyrë që është e kuptueshme dhe e pranuar nga të gjithë. Predikimet dhe mësimet e mirë organizuara dhe të frymëzuara ndihmojnë në ndërtimin e një lidhjeje të fortë midis imamëve dhe anëtarëve të xhematit.

#### **2. Aftësi për të dëgjuar dhe për të kuptuar nevojat dhe shqetësimet e të tjerëve.**

Dëgjimi i mirë është një komponent kyç e komunikimit efektiv. Imamët duhet të jenë të aftë në dëgjimin e nevojave dhe shqetësimeve të anëtarëve të xhematit për të kuptuar më mirë sfidat dhe shqetësimet e tyre dhe për të ofruar këshillim dhe udhëzim që është i përshtatshëm dhe i dobishëm. Dëgjimi i mirë ndihmon imamët të ndërtojnë besimin dhe respektin e anëtarëve të xhematit dhe të krijojnë një mjedis ku të gjithë ndihen të dëgjuar dhe të respektuar.

#### **3. Aftësi për të komunikuar në mënyrë efektive në shkrim.**

Komunikimi me shkrim është gjithashtu i rëndësishëm për imamët. Ata duhet të jenë të aftë në shkruarjen e mesazheve, artikujve dhe materialeve të tjera që janë të qarta, të kuptueshme dhe të mirë organizuara. Komunikimi me shkrim ndihmon imamët të transmetojnë mesazhe dhe udhëzime në një mënyrë që është e kuptueshme dhe e pranueshme nga të gjithë dhe ndihmon në ndërtimin e një lidhjeje të fortë me anëtarët e xhematit.

#### **4. Aftësi për të negociuar dhe për të zgjidhur konflikte.**

Negociimi dhe zgjidhja e konflikteve janë aftësi të rëndësishme për imamët, veçanërisht kur përballen me konflikte ose mosmarrëveshje brenda xhematit ose komunitetit të gjerë. Imamët duhet të jenë të aftë në negociimin e marrëveshjeve dhe në ndihmën për të zgjidhur konfliktet në një mënyrë që është e drejtë dhe e pranueshme për të gjitha palët e përfshira. Aftësitë e mira në negociim dhe zgjidhjen e konflikteve ndihmojnë në ndërtimin e një komuniteti të fortë dhe të bashkuar dhe në sigurimin që të gjitha anëtarët e xhematit të ndihen të dëgjuar dhe të respektuar.

### **3.6 KOMPETENCAT TEKNIKE DHE DIGJITALE PËR IMAMËT (KOMPETENCAT TEKNIKE)**

Në epokën e sotme të teknologjisë, imamët duhet të kenë gjithashtu kompetenca teknike dhe digjitale për të qenë të suksesshëm në rolin e tyre. Këto kompetenca përfshijnë aftësinë për të përdorur teknologjinë dhe mediat digjitale për të ndihmuar në menaxhimin e xhamisë dhe për të ofruar udhëzim dhe këshillim për anëtarët e xhematit.

Kompetencat teknike përfshijnë:

#### **1. Aftësi për të përdorur teknologjinë e informacionit dhe komunikimit (TIK).**

Imamët duhet të jenë të aftë në përdorimin e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK) për të ndihmuar në menaxhimin e xhamisë dhe për të komunikuar me anëtarët e xhematit. Kjo përfshin aftësinë për të përdorur kompjuterë, email, dhe mjete të tjera digjitale për të organizuar dhe për të menaxhuar aktivitetet e xhamisë dhe për të mbajtur një lidhje të fortë me anëtarët e xhematit.

#### **2. Aftësi për të përdorur mediat sociale dhe platformat digjitale.**

Mediat sociale dhe platformat digjitale janë mjete të rëndësishme për imamët për të komunikuar me anëtarët e xhematit dhe për të ofruar udhëzim dhe këshillim. Imamët duhet të jenë të aftë në përdorimin e mediave sociale dhe platformave digjitale për të shpërndarë mesazhe, për të organizuar aktivitete dhe për të mbajtur një lidhje të fortë me anëtarët e xhematit. Përdorimi i mediave sociale dhe platformave digjitale ndihmon imamët të arrijnë më shumë njerëz dhe të ndihmojnë në ndërtimin e një komuniteti të fortë dhe të bashkuar.

#### **3. Aftësi për të përdorur teknologjinë për edukim dhe mësimdhënie.**

Imamët mund të përdorin teknologjinë për të ndihmuar në edukimin dhe mësimdhënien e anëtarëve të xhematit. Kjo përfshin përdorimin e mjeteve digjitale për të ofruar mësim dhe udhëzime, për të organizuar kurse online dhe për të ndihmuar anëtarët e xhematit të mësojnë më shumë rreth Islamit. Përdorimi i teknologjisë për edukim dhe mësimdhënie ndihmon imamët të ofrojnë një edukim më të gjerë dhe më të arritshëm për anëtarët e xhematit.

#### **4. Aftësi për të menaxhuar sistemet teknike dhe digjitale të xhamisë.**

Imamët duhet të jenë të aftë në menaxhimin e sistemeve teknike dhe digjitale të xhamisë, përfshirë sistemet e zërit, kompjuterët dhe pajisjet e tjera teknike. Aftësia për të menaxhuar këto sisteme ndihmon imamët të sigurojnë që të gjitha aktivitetet e xhamisë të kryhen në mënyrë efikase dhe efektive dhe që të gjitha pajisjet teknike të jenë në gjendje të mirë dhe të përdoren si duhet.

## **Përfundim**

Kompetencat e lidërshpimit për imamët janë të gjera dhe përfshijnë një kombinim të njohurive fetare, aftësive menaxheriale, kompetencave teknike dhe digjitale dhe aftësive të fuqishme në komunikim dhe ndërveprimin social. Imamët duhet të jenë të përgatitur për të përmbushur këto kompetenca për të udhëhequr me sukses xhamitë e tyre dhe për të ndihmuar në ndërtimin e një komuniteti të fortë dhe të bashkuar. Me këto kompetenca, imamët mund të ofrojnë udhëzime dhe këshillime të vlefshme për anëtarët e xhamatit dhe të ndihmojnë në përmirësimin e jetës shpirtërore dhe sociale të komunitetit të tyre.