

# علم عمل، زندگی

ڈاکٹر حسن صہیب مرادؒ







علم، عمل، زندگی





سنابل العلم

# علم، عمل، زندگی

ڈاکٹر حسن صہیب مرادؒ



آئی ایل ایم ٹرسٹ

جملہ حقوق محفوظ

نام کتاب : علم، عمل، زندگی

مصنف : ڈاکٹر حسن صہیب مراد

مترتب : سلیم منصور خالد

طبع اول : جولائی 2021ء

تعداد : 3100

آئی ایل ایم ٹرسٹ

IIIC، جوہر ٹاؤن، لاہور۔

+92 42 111 300 200

Info@ilmtrust.org.pk

ناشر



آئی ایل ایم ٹرسٹ

## گزارشات

خالق کائنات کی افضل ترین مخلوق انسان ہے۔  
 اسی خالقِ ارض و سما نے انسان کو جو سب سے قیمتی چیز عطا فرمائی، وہ ایمان اور عقل و دانش ہے۔ جس فرد کو ایمان کی دولت اور دانش کا تحفہ مل جائے، وہ حد درجہ خوش قسمت انسان ہے۔



ڈاکٹر حسن صہیب مراد (1959ء-2018ء) نہ شاعر تھے اور نہ فلسفی۔ وہ نہ کوئی معروف نثر نگار تھے اور نہ کوئی شعلہ بیان مقرر۔ بظاہر وہ میدان کے نہیں، کتابوں کے جھر مٹ میں مطالعہ کرنے والے آدمی دکھائی دیتے تھے۔ مگر اس کے باوجود جب حسن صہیب کے ہاں شاعرانہ تخیل کی بلند پروازی تھی، فلسفیانہ فہم اور منطق کے پھول تھے، اردو، انگریزی نثر نگاری کا اعلیٰ رنگ اور طرزِ تکلم میں دلربائی اور اسلوبِ بیان میں فکر و خیال کی کہکشاں تھی۔

کتابوں کی دنیا میں زندگی بسر کرنے کے باوجود، وہ عملی میدان کی حرکیات سے کمال درجہ واقف تھے، اور الحمد للہ، اس میدان میں کردار ادا کرنے کی جوہری صلاحیت بھی رکھتے تھے۔ ڈاکٹر حسن صہیب صاحب سے 46 سالہ رفاقت کے دوران مرتب نے قدم قدم پر یہ مشاہدہ کیا کہ ان کی زندگی میں ایمان، محبت، ہمدردی، خلوص، علم دوستی، مستقبل بینی اور مستقبل سازی کا جو ہر موجود تھا۔



علم، عمل اور زندگی کے ان اوراق پر آپ دیکھیں گے کہ مذکورہ بالا سبھی رنگ

موجود ہیں: فکر مندی اور رہنمائی کے زاویے موج در موج اور سوچ کی گرہیں کھولتے ہاتھ۔ طویل خطبوں اور لیکچروں کا عطر، ایک ایک، دو دو صفحوں پر معطر استقبال کرتا ہے۔ ڈاکٹر صاحب کی کوشش تھی کہ ایک قاری چلتے پھرتے، عملی، اجتماعی، انفرادی اور عملی زندگی میں فکر و خیال کی غذا لیتا رہے۔

اس سلسلہ تحریر کا آغاز 1995ء میں ماہ نامہ ترجمان القرآن [آغاز اشاعت: 1933ء] کے صفحات پر ہوا۔ جس کا محرک ان کے والد گرامی **جناب خرم مراد** [1932ء-1996ء] تھے، لیکن اس سلسلے کو جاری رکھنے کے لیے مسلسل اصرار کا فریضہ، ڈاکٹر **حسن صاحب** کے چچا جناب **پروفیسر مسلم سجاد** [م: 2016ء] انجام دیتے رہے۔

مرتب نے جب 'سناہل العلم' کے زیر عنوان شائع ہونے والے اس سلسلہ تحریر کو یکجا کیا تو یہ پہلو سامنے آیا کہ بعض جگہ متن کی تکرار ہے اور کچھ مقامات پر دو موضوعات در آئے ہیں۔ اس لیے ترتیب دیتے وقت تکرار سے ممکن حد تک اجتناب کیا ہے اور مضامین کی فطری تقسیم متعین کرتے ہوئے، نظر ثانی کے بعد اس شکل میں پیش کیا ہے۔



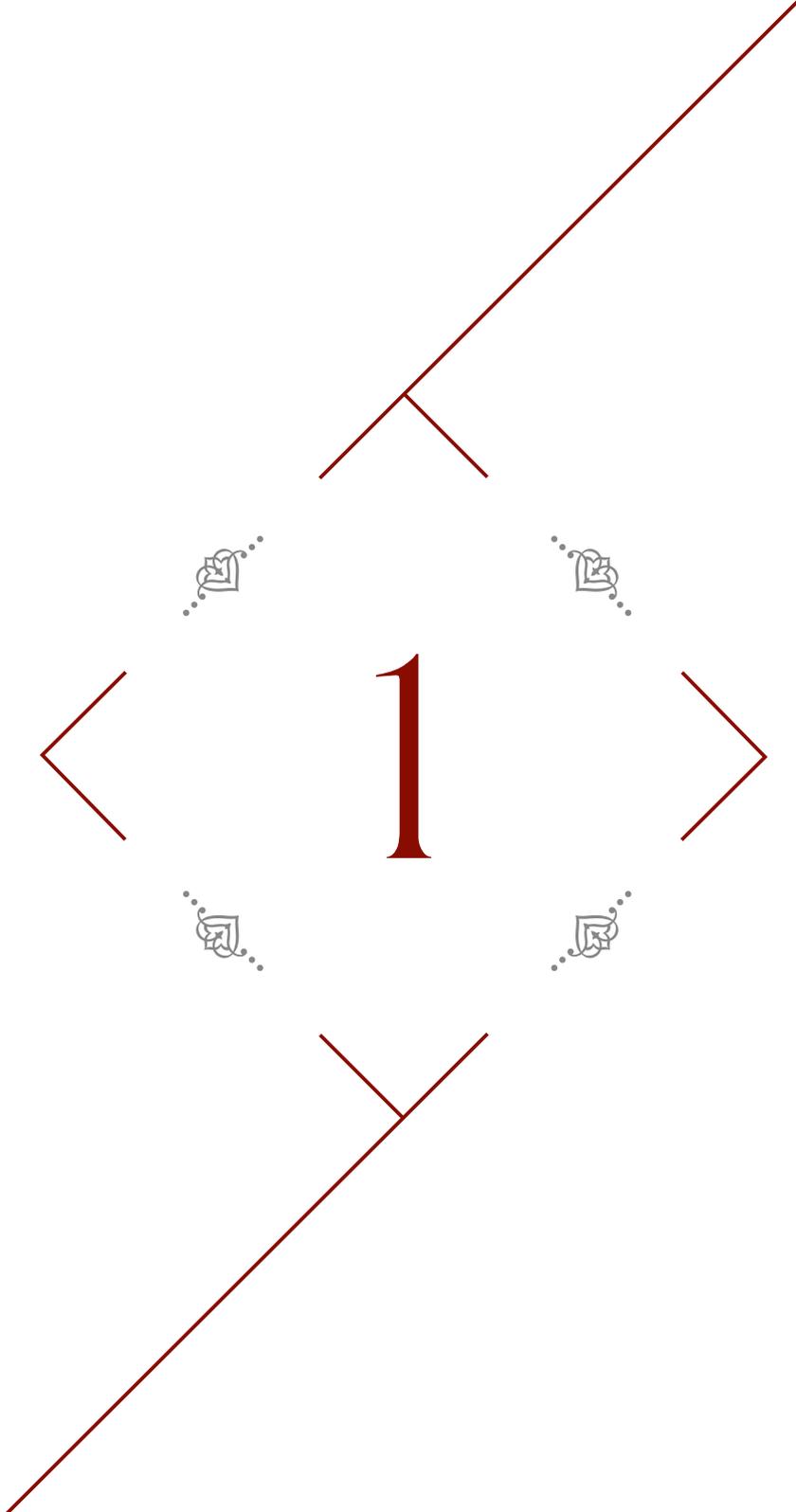
یہ کتاب، یونیورسٹی کے طالبہ و طالبات کے لیے ایک لطیف (Light) اور قابل مطالعہ تحفہ ہے، جب کہ معاشرے میں تبدیلی لانے والے سرفروشنوں کے لیے غور و فکر کا نصاب۔ اللہ تعالیٰ اس کتاب کے خیر کو مصنف کے لیے برکت کا ذریعہ بنائے۔

سلیم منصور خالد

13 جولائی 2021ء



1





## صراطِ مستقیم کی تلاش

ہم ہر نماز کے دوران، کھڑے ہو کر  
صراطِ مستقیم پر چلنے کی دعا کرتے ہیں۔  
سیدھے راستے پر چلنے کے لیے:  
اپنے کاموں اور زندگی کو سیدھا رکھنا ناگزیر ہے.....  
سوچ کا متوازن اور نیت کا سیدھا رہنا بھی لازم ہے.....

- سیدھا راستہ صرف ایک ہوتا ہے۔
- سیدھا راستہ متعین منزل کی طرف جاتا ہے۔
- راستے کے سیدھے ہونے کا الہی اور عقلی بنیاد پر تعین کیا جاسکتا ہے۔
- سیدھے راستے پر چلنے کے لیے نظروں کا منزل پر جمے رہنا لازم ہے۔
- سیدھے راستے کا تعین نقطہ آغاز کے موقعے پر ہی ضروری ہے۔
- ..... اگر آغاز میں غلطی ہو جائے تو بعد میں واپسی مشکل ہوتی ہے۔

[ ستمبر 2000ء ]



## 2

### اپنا نمونہ پیش کیجیے!

اپنی اولاد کی اور اپنے وابستگان کی،  
اپنے زیر نگیں افراد کی اور اپنی رعیت کی،  
اصلاح مطلوب ہے، تو اپنی اصلاح کیجیے۔  
اصلاح کا مؤثر ترین ذریعہ وعظ اور نصیحت نہیں،  
اپنا نمونہ پیش کرنا ہے۔

اگر آپ روزانہ تلاوت قرآن نہیں کرتے، تو وہ کیجیے!  
اگر آپ نماز باجماعت ادا نہیں کرتے، تو وہ کیجیے!  
اگر آپ اللہ اور آخرت کا خوف نہیں کرتے، تو وہ کیجیے!  
اگر آپ یہ سب نہیں کرتے تو یہ بدترین دورنگی ہے۔  
آپ خود اچھے بنیں تو اولاد اور وابستگان ضرور اچھے بنیں گے۔  
آپ کی اولاد اور وابستگان تو آپ کا آئینہ ہوتے ہیں  
اور آئینہ جھوٹ نہیں بولتا۔

[اکتوبر 1995ء]



# 3

## وقت

اللہ تعالیٰ، وقت کا خالق اور مالک ہے۔

زمانے اور تاریخ کے اُلٹ پھیر اور واقعات و حالات کا ظہور اللہ ہی کی منشا سے ہے۔  
وہ وقت کے آغاز سے پہلے موجود تھا، اور وقت کی مختلف نوعیتوں اور حالتوں کے اختتام کے بعد بھی موجود رہے گا۔

وقت اور مادہ دونوں ایک ہی نوعیت کی قدر رکھتے ہیں۔

وقت گزرنے کی مثال برف پگھلنے کے مانند ہے کہ دونوں کو بچا نہیں۔

وقت کی پیمائش مختلف حوالوں سے کی جاتی ہے:

- **عمر:** انسانی زندگی کو پیمائش کے بعد مخصوص وقت اور عرصے سے ناپا جاتا ہے۔
- **زمانہ:** حالات کی منفرد خصوصیات کی بنیاد پر وقت کی میعاد قائم کی جاتی ہے۔  
جدید و قدیم، قبل مسیح و بعد مسیح، ہجری و قبل ہجری، سائنسی و زرعی دور وغیرہ کے  
عنوانات سے زمانے کو تقسیم کیا جاتا ہے۔
- **موسم:** سال کے دوران درجہ حرارت کی دیرپا تبدیلی اور زمین کی گردش کی بنیاد  
پر تقسیم، اور ہر موسم میں زمین پر رونما نمایاں تبدیلیاں ان کی پہچان۔
- **گھڑی کا وقت:** قدرت نے درختوں میں، پہاڑ کی پرتوں میں، زمین کی تہوں  
میں، گھڑی کا نظام نصب کیا ہے، جو نہ صرف وقت بلکہ جو کچھ بیت چکا ہے اس کا

ریکارڈ بھی محفوظ رکھنے کے قابل ہے۔ انسانی گھڑی وقت کے بہاؤ کے ساتھ چلتی ہے اور اس کے گزرنے کا پتہ دیتی ہے، تاہم ریکارڈ نہیں رکھتی۔ لمحات کی پیمائش گھڑی اور کیلنڈر سے ممکن ہے۔

- **مرضی کی پیمائش:** اپنی مرضی سے کسی لمحے کو نقطہ آغاز بنا کر وقت کی پیمائش کی جاتی ہے۔
- **حالات و واقعات:** مختلف یادگار ایام کے حوالے سے وقت کی پیمائش کا نظام ہے۔
- **تواریخ:** انسانی زندگی کی انفرادی و اجتماعی سرگرمیوں کی روداد کے ذریعے وقت کی تعبیر اور اس کی مختلف حدود کا تعین۔
- **آخرت:** دنیاوی وقت کا اختتام، اور پھر نئے سلسلہ زندگی کا آغاز، جو ہمیشہ جاری رہے گا۔

وقت، اللہ کی نشانی ہے۔

وقت، اللہ کی قدرت ہے۔

بدقسمتی یہ ہے کہ ہم وقت کی قدر نہیں کرتے۔

[اگست 2002ء]



## وقت کیا چیز ہے!

بس تھوڑی سی توجہ چاہیے!  
 وقت پر غور و فکر، ہر انسان کے لیے ممکن ہے۔  
 وقت کے گزرنے کا انسانوں کو احساس تو ہوتا ہے،  
 مگر وقت کے برباد ہونے کا احساس بہت کم لوگوں کو ہوتا ہے۔  
 سچ پوچھیں تو وقت ایک ڈرانے والی چیز ہے۔  
 گزرا وقت اکثر لوگوں کو خوش گوار اور سہانا لگتا ہے۔  
 موجودہ وقت پر اکثر لوگ غیر مطمئن ہوتے ہیں۔  
 آنے والے وقت کے بارے میں بیش تر لوگ شک میں مبتلا ہوتے ہیں۔  
 ماضی، حال اور مستقبل، وقت سے بندھے ہیں  
 اور وقت کسی سے اجازت لے کر نہیں آتا۔  
 اور جب وقت آتا ہے تو آتے ہی گزر جاتا ہے،  
 جس نے آنے والے وقت کے بہتر استعمال کے بارے میں نہ سوچا ہو،  
 اُس کی آس، امید کو روند کر وقت کا دھارا بہتا چلا جاتا ہے،  
 اور غافل فرد اپنی بے حسی کے نشے میں مدہوش ہاتھ ملتارہ جاتا ہے۔

ذرا سوچئے!

وقت بندہ مومن کے لیے حد درجہ قیمتی نعمت ہے۔

مومن کا وجود ایمان سے جڑا ہے۔

اور ایمان گزر جانے والے وقت ضائع نہیں کرتا۔

صاحب ایمان کا گزرا وقت، قیمتی اثاثہ ہوتا ہے۔

وہ گزرے وقت کا جائزہ لیتا ہے

اور موجودہ وقت کو رہ جانے والی کوتاہی، غلطی اور گناہ سے بچاؤ کے لیے استعمال کرتا ہے،

تاکہ اُس کا دنیوی ہی نہیں اُخروی مستقبل بھی روشن ہو۔

اس طرح گزرا وقت، موجودہ وقت اور آنے والا وقت اُس کی سوچ میں روشن رہتا ہے۔

وہ جانتا ہے کہ

اس طرف بھی زندگی ہے، اُس طرف بھی زندگی۔



## آپ اور آپ کے تعلقات

ٹیم اور ٹیم کی تیاری کے باوجود ہر فرد مختلف ہے۔  
 ہر فرد کی پوزیشن اور اس کا آپ سے تعلق مختلف ہے۔  
 ہر فرد کا ذوق اور نظریاتی تعلق مختلف ہے۔  
 اپنی پسند کا کام انسانوں کو متحرک کرتا اور مزید کام پر ابھارتا ہے۔  
 انسان کی فطرت ہے کہ تنقید کو ناپسند کرتا اور تعریف کو سننا چاہتا ہے۔  
 لوگوں پر اعتماد کیجیے، مشورہ لیجیے، انھیں کام دیجیے، اور کامیابی کا پیمانہ بتائیے۔  
 موثر اور مکمل رابطہ اور ابلاغ کا اہتمام کیجیے۔  
 حادثے کا امکان رکھیے، حادثہ ہو جائے تو اسے حادثہ ہی قرار دیجیے۔  
 کام اور ذمہ داریوں کو تقسیم کیجیے۔  
 اختلافات و تنازعات کو بھول جانا سیکھیے۔  
 انسانی حرکات کا ادراک کیجیے۔  
 اپنے ارد گرد کے لوگوں میں خوشیاں پھیلائیے۔  
 کیا آپ اپنے اہل خانہ کو اپنی ٹیم بنانے میں کامیاب ہیں؟



## 6

### آپ اور آپ کا وقت

گزرتے ہوئے وقت پہ پریشان نہ ہوں۔  
مستقبل کے بارے میں تنگی اور تلخی نہ محسوس کیجیے۔  
تاہم، وقت کے بارے میں سخت حساس ہو جائیے۔  
معیاری کلچر اپنانے اور بنانے کی کوشش کیجیے۔  
اپنا ہی نہیں، دوسروں کا بھی وقت بچائیے۔  
اپنے آپ پر خود حکمرانی کیجیے، دوسروں کو حکمرانی نہ کرنے دیجیے۔  
درکار وقت کا صحیح اندازہ لگانے اور وقت کا بجٹ بنانے کی صلاحیت پیدا کیجیے۔  
بے صبری، کاہلی اور سستی مہلک ہیں، ان بیماریوں سے بچئے۔  
دن کا کوئی حصہ مقرر کیجیے، جس میں 'کیا کرنا ہے' کی فہرست بنائیے۔  
وقت کی پابندی کو اپنا شعار بنا لیجیے۔  
انتظار کے اوقات کو ذکرِ الہی اور فکرِ کار میں استعمال کیجیے۔  
زندگی ایک بار ہی ملتی ہے، زندگی نعمت ہے، اس نعمت کا احساس کیجیے۔  
وقت میں برکت کی دعائیں کیجیے، کہ وقت کسی قیمت پر دوبارہ نہیں ملتا۔



## آپ اور آپ کے کام

کام ہدف کے مطابق کیجیے۔

کام کے بنیادی عناصر کا وقت سے پہلے تعین کیجیے۔

کام سے لطف اٹھائیے، کام کو مصیبت نہ سمجھئے۔

کام کو اپنا شوق بنا لیجیے، اور شوق کو کام بنا لیجیے۔

کام میں انسہاک پیدا کیجیے، اور انسہاک سے کام کو زندگی دیجیے۔

کام زیادہ ہونے سے نہ گھبرائیے، شروع کر دیجیے، کام کا پھیلاؤ کم ہوتا جائے گا۔

مشکل کام سے گھبرائیے نہیں، شروع کر لیجیے، کام خود بخود آسان لگے گا۔

ایک کام کو ایک مرحلہ میں مکمل کر لیجیے اور کام لمبا ہو تو مراحل بنائیے۔

اپنے تجربات اور ناکامیوں سے سیکھیے اور دوسروں کے تجربات سے بھی سیکھیے۔

جو کام بار بار کرنا ہو..... اسے کرنے کا نظام بنائیے، اور رفقائے میں تقسیم کیجیے۔

ٹکنالوجی کا استعمال کیجیے، نوٹس لینے کی عادت بنائیے۔

غذات، دستاویزات اور معلومات محفوظ رکھنے کا انتظام کیجیے۔

مختلف کاموں کے لیے مختلف اوقات اور مختلف ماحول درکار ہوتا ہے۔

غور کیجیے، کیا آپ اپنے کام کے معیاری ہونے پر دستخط کرنے کو تیار ہیں؟



# 8

## کیا آپ؟

خط کا جواب نہیں دیتے؟ اور پیغام کا جواب بھی نہیں دیتے؟  
خط یا پیغام کا جواب نہ دینا بالکل ایسا ہے، جیسے:  
..... کوئی آپ کا دروازہ کھٹکھٹائے اور آپ دروازہ نہ کھولیں۔  
..... کوئی آپ کو سلام کرے اور آپ سلام کا جواب نہ دیں۔  
..... کوئی آپ کی طرف متوجہ ہو اور آپ اسے نظر انداز کر دیں۔  
اس میں مخاطب کرنے والے کی توہین اور آپ کی جانب سے تکبر کا پہلو ہے۔  
فوراً اور بروقت جواب دینے سے معاملات صاف اور غلط فہمی دور ہوتی ہے۔  
تنظیموں اور متعلقہ کاموں میں مستعدی آتی ہے، کام کی رفتار بڑھ جاتی ہے۔  
..... عزیزوں اور چاہنے والوں سے تعلقات سرگرم رہتے ہیں۔  
بروقت جواب دیجیے!  
..... تاخیر کرنے، ٹال دینے، بھول جانے اور ملتوی کرنے سے بچئے!  
..... بڑے، شائستہ اور ذمہ دار لوگ خط کا جواب دیتے ہیں۔  
جواب مختصر لکھیے، مگر جواب دیجیے ضرور! جواب میں دیر ہو تو رسیدنی الفور دیجیے!

[جون 1995ء]



# 9

## آپ اور آپ

توت کار کی حفاظت کیجیے۔

صحت، آرام اور طعام کا خیال رکھیے۔

سادگی اور وقار کو اپنی پہچان بنائیے۔

پریشان رہنے کی عادت ترک کر دیجیے۔

وقتاً فوقتاً اپنی کامیابیوں اور خوشیوں کو یاد کیجیے۔

اپنے اہل خانہ کو اپنا معاون بنائیے۔

جذبات پر قابو پائیے، غصے سے گریز کیجیے۔

اپنی گفتگو اور لفظوں کے چناؤ پر غور کیجیے۔

اپنی یادداشت بہتر بنائیے۔

مطالعے میں تازگی اور مشاہدے میں گہرائی لائیے۔

اپنی صلاحیتوں کو پہچانیے،

کچھ صلاحیتیں پیدائشی ہیں،

کچھ حاصل کی جاسکتی ہیں،

کچھ صلاحیتیں حاصل نہیں کی جاسکتیں۔

جو ممکن نہیں ہے، اس کی حسرت نہ کیجیے۔  
جو موجود ہے، اس پر خدا کا شکر ادا کیجیے، اور اس میں بہتری لائیے۔  
اپنے پرائم ٹائم کا تعین کیجیے۔  
اپنے ماحول میں تبدیلی اور تنوع پیدا کرتے رہیے۔  
اپنی ناکامیوں سے سیکھیے اور ناکامیوں سے ڈریئے نہیں۔  
تذبذب اور ڈھل مل سے بچئے، اور بروقت فیصلہ کیجیے۔  
حالات اور منظر کی تبدیلی سے گھبرائیئے نہیں۔  
تعمیری اور مثبت تبدیلی کے لیے سرگرم عمل رہیے۔



# 10

## وعدے کا قاعدہ

- آپ کسی سے کوئی وعدہ کریں:
- ..... کسی وقت پر نہ ملنے کا،
  - ..... کسی وقت پر کہیں پہنچنے کا،
  - ..... کسی مدت میں کوئی کام کرنے کا،
  - ..... کسی ملازمت میں پابندی وقت کا،
  - ..... کسی قرض کو وقت پر ادا کرنے کا،
  - ..... کسی بیمار کی تیمارداری کا،
  - ..... کسی کے انتقال پر جنازے میں شرکت یا تعزیت کا،
  - اپنے آپ سے کوئی عہد کریں:
  - ..... فجر کے لیے وقت پر اٹھنے کا،
  - ..... کسی کو اس کے حق کی ادائیگی کا،
  - ..... کوئی کام ہو جانے پر انفاق فی سبیل اللہ کا،
  - ..... کسی گناہ پر استغفار کے ساتھ کفارے کا،
  - ..... نظام الاوقات بنا کر اس کی پابندی کا،

اس عہد اور اس وعدے کو ضرور پورا کیجیے،  
اپنے وعدوں کو سنجیدگی سے لیجیے، اور پورا کرنا ضروری سمجھئے۔  
وعدہ پورا کرنے والے کی ایک شخصیت ہوتی ہے، ذمہ دار شخصیت!  
وعدہ پورا نہ کرنے والے کی دوسری شخصیت ہوتی ہے، بیمار شخصیت!  
اپنی شخصیت کو دوسروں کی نظر میں، اور اپنی نظر میں بھی  
قابل اعتماد بنائیے اور اس عہد کو بھی پورا کیجیے  
جو اَلست بربکم کے جواب میں آپ نے بلی کہا کر کیا تھا۔  
إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا (بنی اسرائیل ۱۷: ۳۴)

[جولائی 1995ء]



## تم دیکھتے کیوں نہیں؟

اللہ کے بندو! اللہ کی بندگی اختیار کرو،  
 اللہ کا راستہ اختیار کیا ہے، تو اس پر چلتے رہو!  
 ابلیس نے ابتدا ہی میں چیلنج دیا تھا  
 بہکانے کے لیے دائیں سے، بائیں سے، آگے سے، پیچھے سے۔  
 وہ برابر اپنے کام میں لگا ہوا ہے،  
 حوصلہ نہیں ہارتا اور شکست تسلیم نہیں کرتا،  
 پھر تم کیوں حوصلہ ہارتے، شکست تسلیم کرتے اور مایوس ہوتے ہو؟  
 اللہ یہ دیکھ کر خوش ہوتا ہے کہ:  
 اس کے بندے شیطان کے بہکاوے میں نہیں آئے،  
 اس کی بندگی کے راستے پر چلتے رہے،  
 تاکہ جب وہ اس کے پاس آئیں  
 تو وہ انھیں اپنی مسرتوں اور راحتوں بھری جننوں میں داخل کرے۔  
 تم دیکھتے کیوں نہیں؟  
 وہ پانی برساتا ہے اور زمین نعمتیں اگلتی ہے،

ہرے بھرے وسیع میدان اور کھیت  
پھلوں سے لدے پھندے درخت، باغ و بہار، فصلیں  
تم سمجھتے ہو کہ یہ سب کچھ تمہاری دسترس میں ہے؟  
پھر ایک ایک خدا کا حکم آتا ہے اور سب کچھ ملیا میٹ ہو جاتا ہے۔

اللہ کے بندو!

اللہ کی بندگی کرو، اس کو راضی کرو

اور اس کی جنتوں میں داخل ہو جاؤ،

چند ساعتیں آزمائش کی اور پھر نجات ہی نجات!

[نومبر 1995ء]



## ذرا سنیں! کیا آپ سن سکتے ہیں؟

اللہ تعالیٰ نے انسان کو دوکان دیے ہیں تاکہ وہ سنے۔  
 عملاً سننا، بولنے سے زیادہ مشکل کام ہے،  
 اور اچھی طرح سننا، تو خاصا مشکل کام ہے۔  
 سمجھنا چاہیے کہ دوسروں کی بات اچھی طرح سن کر ہی  
 اپنی بات دوسروں کو اچھی طرح سمجھائی جاسکتی ہے۔  
 جو دوسروں کی سنتا ہے، اسی کو سنا بھی جاتا ہے۔  
 سننا اس لیے مشکل ہے کہ

- ہم خاموش ہوتے ہیں تو اپنے اندر کی آواز سننے کے قابل ہوتے ہیں۔
- سننے والے کا ایک تاثر بنا ہوتا ہے۔
- سننے والے کی بات شورا اور رکاوٹ سے گزر کر اکثر اوقات نامکمل منتقل ہوتی ہے۔
- سننے کی صلاحیت کوشش کے ذریعے بہتر بنائی جاسکتی ہے۔
- جب سنیں تو فوراً، اس بارے میں اچھے یا برے کا فیصلہ نہ کریں، بلکہ پوری بات مکمل ہونے اور پوری طرح سننے کے بعد رائے قائم کریں اور رائے دیں۔
- سنتے ہوئے، اپنے آپ کو سننے والے کی جگہ رکھ کر دلچسپی سے سنیں۔
- سننے کے بعد، موقع ہو تو سوالات کے ذریعے وضاحت حاصل کریں۔

- اس طرح دوسرا فرد اپنی بات کے اندر آپ کی بات بھی پالے گا، اور آپ کو بات کرنے کی ضرورت کم ہی پیش آئے گی۔
  - آپ سنانے والے کی حوصلہ شکنی یا توہین سے مکمل طور پر پرہیز کریں۔
  - کھلے کانوں سے سنیں، اور جب سن لیں تو سنی بات کو اپنے الفاظ میں دہرا دیں۔
- سنانے والوں کی بات میں جذبات بھی ہوتے ہیں، لیکن فیصلہ کرنے اور رائے دینے وقت، ان جذبات کو بات سے الگ رکھیں۔ اسی طرح، سنتے ہوئے اپنے جذبات کو اٹھانے سے بچائیں۔

[ جنوری 1999ء ]



## آپ کا رد عمل کیسا ہو؟

جب آپ کے ساتھ یا آپ کے ماتحت کام کرنے والے، آپ کو اپنے کام کے بارے میں بتاتے ہیں، تو آپ کا رد عمل ان کی مستقبل کی کارکردگی پر اثر انداز ہوتا ہے۔ آپ کے پاس چار متبادل صورتیں ہوتی ہیں، موقع کے مطابق کوئی ایک یا کوئی مشترک صورت آپ اختیار کر سکتے ہیں:

- **خاموشی:** یعنی آپ چاہتے ہیں کہ صورت حال، کم از کم اس وقت جوں کی توں رہے۔ مگر اس سے کام کرنے والے کا آپ پر اعتماد کمزور اور کارکردگی خراب ہو سکتی ہے۔
- **تنقید:** آپ توقع اور معیار سے کم تر امور کی نشاندہی کرتے ہیں، تاکہ وہ دہرائے نہ جائیں۔ اگر آپ کا انداز ہمدردانہ اور باوقار ہے تو اس سے کام کرنے والے کے ساتھ تعلقات پر برا اثر نہیں پڑتا، البتہ اسے آپ کی مرضی معلوم ہو جاتی ہے۔ تاہم، آپ کی جانب سے اس پر بے جا تنقید کے نتیجے میں اس کا اعتماد مجروح ہو سکتا ہے۔
- **مشورہ:** آپ نتائج پر توجہ مرکوز کراتے ہیں اور اسے مستقبل میں اصلاح کے لیے مفید مشورے دیتے ہیں۔ جس کے نتیجے میں اس کا اعتماد بڑھتا ہے، کارکردگی

بہتر ہو سکتی ہے اور تعلقات پر بھی اچھا اثر پڑتا ہے۔ رویے اور کردار میں تبدیلی کے لیے یہ بہت معقول اور بہتر راستہ ہے۔

● **تعاون:** آپ کام کا جائزہ لیتے ہوئے عملی تعاون کی پیش کش کرتے ہیں۔ مطلوبہ نتائج اور معیار کے حصول کے لیے مثبت طور پر شریک ہوتے ہیں۔ اس طرح شریک کار کا اعتماد بڑھتا ہے۔ پھر کارکردگی بھی یقینی طور پر بہتر ہوتی ہے اور آئندہ کے لیے تحریک اور جذبہ بھی ملتا ہے۔

آپ کا رد عمل کس موقع پر کیا ہو، اس کا فیصلہ تو آپ خود ہی کریں گے!

ذرا سوچیے، آپ کا رد عمل عام طور پر کیا ہوتا ہے؟

یہ سوچیے، اگر رد عمل ٹھیک ہوتا تو نتائج کتنے بہتر ہوتے؟

[فروری ۱۹۹۹ء]



## آئینہ بنیے، آئینہ دیکھیے

ہم روز آئینہ دیکھتے ہیں،

اس لیے کہ ہم کو اس میں اپنی تصویر نظر آتی ہے۔

ہم اپنی تصویر دیکھ کر ہی اپنے بارے میں صحیح اندازہ لگا سکتے ہیں۔

آئینہ کی بڑی خصوصیات کو ذرا آئینے ہی میں دیکھیے:

- آپ کی تصویر بلا کم و کاست بتائے گا، کمی بیشی سے اجتناب کرے گا۔
- آپ کے سامنے آتے ہی فوراً بتائے گا، لمحے بھر کی دیر نہیں لگائے گا۔
- آپ سے کوئی اجرت نہیں طلب کرے گا، آپ کا مخلص رہے گا۔
- آپ کی تصویر کسی اور کو نہیں دکھائے گا، کسی اور کی تصویر آپ کو نہیں دکھائے گا۔
- آپ کے سامنے کسی کی چغلی، غیبت اور مبالغہ نہیں کرے گا۔
- ہر بار آپ کو اس وقت کی تازہ تصویر دکھائے گا۔ پہلے والی تصویر کی اچھائی یا برائی کو یاد نہیں رکھے گا۔ پرانی بات کے بجائے حال کی تصویر دکھائے گا، اور مستقبل کو بہتر بنانے کی اُمنگ جگائے گا۔
- جب تک آپ سامنے ہیں، تصویر دکھائے گا۔ آپ کے ہٹتے ہی تصویر مٹا دے گا۔
- جو سامنے نظر آ رہا ہے اسی پر فیصلہ دکھائے گا، کھوج اور جستجو میں نہیں پڑے گا۔
- آپ کی بے عزتی نہیں کرے گا۔ آپ کو اصلاح اور توجہ پر آمادہ کرے گا۔

- آپ آئینے پر اعتبار کر سکتے ہیں، ایک دفعہ دیکھ کر دوبارہ دیکھنے کے لیے پلٹتے ہیں۔ غالباً آئینے کی انھی خوبیوں کے پیش نظر رسول اللہ ﷺ نے فرمایا ہے کہ 'مومن، مومن کا آئینہ ہوتا ہے۔'  
آئینے کے تصور پر ہم اپنی اجتماعی اور اجلی زندگی کی بنیاد رکھ سکتے ہیں۔  
یہ ایک طرزِ معاشرت ہے، اسلوبِ تعلقات ہے، اور نظامِ ثقافت ہے۔

[مارچ 1999ء]



## زندگی اور معیارِ زندگی

ہم بھی عجیب لوگ ہیں!  
 یہ سمجھتے ہیں کہ زندگی کا مطلب: مادی ترقی اور دولت کی ریل پیل ہے۔  
 حالانکہ دولت: بڑھتی، گھٹتی اور اندھیرے میں ڈوبتی چھاؤں ہے۔  
 اگر دولت ہی زندگی ہوتی تو  
 قیصر و دارا، تیمور و بابریکی اولاد کبھی فنا کے گھاٹ نہ اترتی۔  
 جن کے:

پُر ہیبت قلعوں کے آثار تو موجود ہیں، مگر آج اُن شہستانوں میں نہ لپکتے تھتھے ہیں اور نہ  
 محل سراؤں میں گونجتے ہٹھو پچو کے نعرے ہیں،  
 اور نہ اُن نعروں پر تکبر سے اونچی گردنوں والے۔  
 وہاں تو حسرتوں کے نشان اور جنگلی کبوتروں کے گھونسلے اور دروازوں سے بے نیاز  
 بڑے بڑے کمرے اور عبرت کے درود یوار ہیں۔  
 مطلب یہ کہ

اُن شہریاروں اور شہنشاہوں نے دولت اور قوت کو اکٹھا کرنے کے لیے  
 دھونس، دھاندلی، حق تلفی، خون ریزی کے تمام تیر چلا کر، زر و جواہر کے انبار لگائے، مگر  
 زندگی پانہ سکے!

وہ تو ماضی کے مزار تھے۔

ان سے عبرت حاصل کرنے کے بجائے،

ہم آج اگر دوسروں کی امیدوں کو قتل کرتے ہیں،

کرپشن، رشوت، دھاندلی سے مال اکٹھا کرتے ہیں،

تو انجام ہمارا بھی دارا و سکندر، اور قیصر و کسریٰ جیسا ہی ہوگا۔

مراد یہ ہے کہ

’زندگی‘..... ’معیار زندگی‘ کو بلند کرنے کا نام نہیں۔

اپنی زندگی کو دوسری زندگی کے لیے گزارنے کا نام زندگی ہے۔

ابدی زندگی کو محفوظ کرنے کے فکر و عمل کا نام زندگی ہے۔

تقویٰ، اخلاق، کردار، ہمدردی اور اخلاص کا نام زندگی ہے۔

کیا ہم زوال پذیر زندگی چاہتے ہیں، یا ہم کامیاب زندگی چاہتے ہیں؟

یہ فیصلہ ہم نے کرنا ہے اور اپنے عمل سے اپنا فیصلہ اپنے بچوں کو سنانا ہے۔



## آپ کیسی تصویر دیکھتے ہیں؟

سیاست دان ہو یا جنرل، سرجن ہو یا تاجر،  
محقق ہو یا ادیب، افسر ہو یا کھلاڑی، ادارے کا افسر ہو یا ملازم،  
تحریر کا قائد ہو یا کارکن.....

سب کے لیے مشاہدہ ایک اہم ترین صلاحیت ہے۔  
نتیجہ کا انحصار کارکردگی پر، کارکردگی کا فیصلو پر، اور فیصلوں کا مشاہدے پر ہوتا ہے۔  
مشاہدے کے عمل میں حالات کی تصویروں کا بڑا دخل ہوتا ہے۔  
فیصلے کرنے والے تصویر پہلے بناتے ہیں کہ کیا ہونا چاہیے، پھر تعبیریں کرتے ہیں۔  
تعبیر کرتے ہوئے یہ دیکھنا چاہیے کہ تصویر کس نوعیت کی ہے۔  
تصویر کو درست دیکھے بغیر فیصلہ کرنا غلط انجام کی طرف لے جاتا ہے۔  
..... اس حوالے سے تصویروں کی یہ اقسام سامنے رہنی چاہئیں:

- کئی رخی تصویر: حالات کا ہر رخ سے جائزہ لیا جائے۔
- ابتدائی اور انتہائی تصویر: کسی معاملے کی ابتدائی اور انتہائی شکل سامنے رکھیں۔
- اندرونی اور بیرونی تصویر: اندر کے اور باہر کے حالات دونوں کی مناسبت اہم ہے۔
- نئی اور پرانی تصویر: حالات کا تازہ اور پرانا جائزہ دونوں اپنی جگہ اہم ہیں۔

- خیالی اور حقیقی تصویر: خیالی تصویر حقیقت کا روپ اسی وقت دھار سکتی ہے، جب حقیقی تصویر اوجھل نہ ہو۔
- ساکت اور متحرک تصویر: ماضی کے کسی خاص وقت کی صورت حال کو کسی مدت میں متحرک دیکھنا..... تبدیلی کے عمل کو جاننے کے لیے یہ ضروری ہے۔
- اپنی اور دوسروں کی تصویر: جو تصویر ہم خود بناتے ہیں اور جو دوسرے بنا رہے ہیں، دونوں کا موازنہ کرنا۔
- اوپر اور نیچے منصب کی تصویر: قائدین جو دیکھ رہے ہیں، کیا وہی کارکنان بھی دیکھ رہے ہیں؟ اور جو کارکنان دیکھ رہے ہیں کیا وہی قائدین کو بھی معلوم ہے؟
- قریب اور دور کی تصویر: فاصلے سے دیکھی تصویر اور قریب سے دیکھی تصویر میں بڑا فرق ہوتا ہے۔
- تصویر کے پیچھے اور سامنے کا فرق: تصویر کے پیچھے دیکھیں تو اسباب معلوم ہوں گے اور تصویر کے سامنے دیکھیں تو نتائج کا انداز ہوگا۔
- فطری اور مصنوعی تصویر: جیسا ہے ویسا ہی پیش کیا جا رہا ہے تو نتیجہ بہتر لیا جاسکتا ہے، لیکن مصنوعی تصویر بنائیں گے تو نتیجہ ناقص ہوگا۔
- جامع اور محدود تصویر: مکمل احاطہ ہو تو بڑا نقشہ بن سکتا ہے اور محدود تصویر سے ہدف بھی معمولی ہوگا۔

اللہ تعالیٰ ہمیں مشاہدے کی قوت عطا فرمائے۔ آمین!

[فروری 2000ء]



## ذہنی دباؤ سے بچنے

کام کا دباؤ شخصیت کو متاثر کرتا ہے۔

ذہن الجھتا ہے تو سننے اور دیکھنے کی صلاحیت بھی ٹھیک طرح کام نہیں کرتی۔

دل پریشان ہو تو فیصلے غلط ہو جاتے ہیں۔

درج ذیل تدابیر کے ذریعے سے ذہنی تناؤ کا مقابلہ کیا جاسکتا ہے اور

دل اور ذہن دباؤ سے آزاد ہوں تو صلاحیت کھونے کا امکان کم ہو جاتا ہے۔

- ہر گھنٹے میں دو تین منٹ کے لیے اپنے دل کو ذکر الہی اور درودِ پاک کے لیے وقف کر دیجیے، چاہے بظاہر اپنے کاموں کو جاری رکھیں۔ اس طرح اندرونی طور پر آپ کا دل اور رخ، سکینت اور توکل اور اللہ کی مدد سے لبریز ہو جائیں گے۔
- افراد کی مدد کرتے ہوئے ان کے ساتھ احسان کریں اور کیا ہوا احسان بھول جائیں۔
- کسی مقصد کے حصول کے لیے، مشکل کے بجائے آسان راستے کا انتخاب کریں۔
- نئے راستوں سے خائف نہ ہوں۔ سوچ کو تبدیل کرنے کے لیے آمادہ رہیں۔
- خوف، محرومی، زیادتی، تکلیف، کینہ، کدورت، رنج، دکھ، حسد، غصہ، نفرت، دشمنی، جیسے جذبات کو اپنے دل، دماغ اور شخصیت پر حاوی نہ ہونے دیں۔
- منفی کے بجائے مثبت رخ سامنے رکھیں۔
- جذباتیت کی یلغار سے دانستہ طور پر بچیں۔

- باوقار مسکراہٹ، شائستہ مزاج، ہلکی پھلکی تفریح سے ذہن کو تازگی بخنیں۔
  - متوازن زندگی کے لیے نیند ضروری ہے۔
  - غذا ہلکی کھائیں اور زندگی کو آسائشوں کی کثرت سے بوجھل نہ بنائیں۔
  - ہر صبح نیا آغاز کریں۔ گزرے ہوئے کل پر نہیں، آنے والے کل پر نظر رکھیں۔
  - قدرت کے حسین مظاہر سے لطف اندوز ہونے کے مواقع کا اہتمام کریں۔
  - خاندان میں وقت کو یکسوئی کے ساتھ، خاندان ہی پر توجہ کرتے ہوئے گزاریں۔
  - باہر کے مسائل سے خانگی زندگی کو آلودہ نہ کریں۔
- یقین کیجیے، اس طرح ذہنی تناؤ اور دباؤ سے آزادی پائیں گے!

[ ستمبر 1999ء ]



## پُر اعتماد شخصیت

زندگی میں کامیابی کے لیے بہت سی چیزیں آپ کی مددگار ہوتی ہیں۔  
اعتماد کے بغیر شخصیت مکمل نہیں ہوتی ہے۔

آپ جتنے زیادہ پُر اعتماد ہوں گے،

زندگی کی راہوں پر کامیابی کے اتنے ہی مواقع روشن ہوں گے۔

ان امور پر عمل کر کے آپ اپنی شخصیت کو پُر اعتماد بنا سکتے ہیں:

- اس ذات واحد لاشریک کی شکرگزاری کریں، جس نے آپ کو ایک صحت مند جسم اور ذہن عطا فرمایا اور اپنی بہترین اُمت کا فرد بنایا۔
- علم حاصل کریں، اس سے آپ کے اعتماد میں اضافہ ہوگا۔
- دلائل کی طاقت سے اپنے موقف کو دنیا کے سامنے بہتر طور پر پیش کر سکیں گے اور دوسروں کو بھی فائدہ پہنچائیں گے۔
- سیکھنا (Learning) ایک ہمیشہ جاری رہنے والا عمل ہے، اس لیے مختلف امور پر مطالعہ جاری رکھیں اور یہ بات کبھی نہ سوچیں کہ بہت کچھ پڑھا اور سیکھ لیا ہے۔
- انداز فکر مثبت اور تعمیری رکھیں۔ اس سے ذہن کشادہ اور دل روشن رہتا ہے۔
- کامیاب لوگوں کی زندگی کا مطالعہ کریں۔ جس سے آپ کو اپنی شخصیت بہتر بنانے کا حوصلہ اور مدد ملے گی۔

- اعتدال کا راستہ اختیار کریں کہ توازن ہی میں زندگی کا حُسن اور کمال ہے۔
- اپنے کردار کو بہتر بنائیں اور اپنے قول و فعل کو تضاد سے پاک کریں۔
- چیلنجوں کو تدبیر، تدبر اور صبر سے حل کریں۔
- مشکلات کو احسن انداز میں سلجھانے سے آپ کے اعتماد میں اضافہ ہوگا۔
- ہر لمحہ کوشش کریں کہ لوگوں کو مدد اور رہنمائی کر سکیں۔
- خدمتِ خلق کے کام کو بوجھ سمجھنے کے بجائے خوش دلی سے کریں۔
- وقت کی قدر کریں، اور ہر لمحے کو کسی مفید کام کی تکمیل میں صرف کریں۔

[مارچ 2004ء]



## مسائل کا حل کیسے؟

مسائل اتنے زیادہ ہوتے ہیں کہ وقت اور وسائل نا کافی محسوس ہوتے ہیں۔  
 مسائل حل کرنے کے ذمہ داروں کا شکوہ ہوتا ہے کہ ہماری توانائیوں کا بیش تر حصہ  
 مسائل کو نمٹانے میں صرف ہو جاتا ہے۔ اس لیے کم ہی ایسا ہوتا ہے کہ وہ مقاصد کے حصول  
 کے لیے کسی روک رکاوٹ کے بغیر ترجیحات کے مطابق کام کر سکیں۔  
 مسائل کا دباؤ اتنا بڑھ جاتا ہے کہ حل کی کوششیں ادھوری رہ جاتی ہیں۔  
 اہم مسائل نظر انداز ہوتے اور ہنگامی مسائل توجہ کھینچتے ہیں۔  
 پھر سطحی کوششوں کے باعث ایک ہی مسئلہ بار بار سر اٹھاتا ہے۔  
 آخر کار کردگی متاثر ہوتی ہے اور چھوٹے مسائل بڑے بحرانوں کا روپ دھار لیتے ہیں۔  
 صحیح رویہ یہ ہے کہ خود بحران پیدا کرنے سے بچا جائے۔  
 چھوٹے مسائل سے لے کر بڑے مسائل تک پر گہری نظر ڈالی جائے، اور منظم طریقے  
 سے ایک نقشہ عمل بنا کر، ان مسائل کو حل کیا جائے۔  
 یاد رہے، مسائل درخت کی مانند ہوتے ہیں۔ ان کی شاخیں کاٹنے کے بجائے ان کو جڑ  
 سے اکھاڑنا ضروری ہے۔ ایسا ایک قدم اٹھائیں تو سیکڑوں مسائل خود بخود حل ہو جاتے ہیں۔  
 مسائل کی جڑ تین جگہ پائی جاتی ہے:

● **معاملہ فنی:** حضور نبی کریم ﷺ نے معاملہ فنی کی صلاحیت کے حصول کی دعا

فرمائی ہے۔ مسئلے کی صحیح تشخیص نہ ہو تو حل کیسے ممکن ہوگا؟ اکثر مسائل کا تعلق حقیقت کے بجائے ناقص سمجھ، خیالی نظریات، خیالی مفروضات اور گمراہ کن تخیلات سے ہوتا ہے۔ اس لیے فہم کار راہ راست پر ہونا ضروری ہے۔

- **انسانی اسباب:** مسائل کو پروان چڑھانے میں کسی فرد یا افراد کے کسی گروہ کی کج فہمی اور کج روی ذریعہ ہوتی ہے۔ اس رویے کی اصلاح بہت ضروری ہے۔
- **تنظیمی اسباب:** اختیارات کی تقسیم، ضابطوں کی ترتیب، حدود کار اور طریق کار میں مطلوبہ اہداف کے لحاظ سے ناہمواری بھی مسائل کو جنم دیتی ہے۔

[اگست 2000ء]



## مسائل کے انبار میں اصل مسئلہ!

بے شمار مسائل نظر آتے ہیں، مگر حل ہوتے دکھائی نہیں دیتے۔

مسائل کی یلغار میں ہم اپنے آپ کو فراموش کر دیتے ہیں۔

خود فراموشی کا یہ رویہ رفتہ رفتہ ہمیں مایوسی یا پھر خود فریبی میں مبتلا کر دیتا ہے۔

اس رویے کی زندہ مثال وہ مکھی ہے کہ جو کھڑکی سے باہر دیکھ کر مسلسل شیشے پر اپنا سر مارتی ہے..... تصور شیشے کا ہے یا مکھی کا؟

مسائل کے گرداب سے اور مشکلات کے بھنور سے کیسے نکلا جاسکتا ہے؟

- اپنے آپ سے ہم کلام ہو کر پوچھیں: ”کیا واقعی میں مسائل سے نکلنا چاہتا ہوں؟“
- اپنے آپ کو، اپنے مسائل کا حصہ سمجھیں، یعنی یہ دیکھیں کہ اس مسئلے کی پیدائش میں میرا تصور کتنا ہے؟ میرے کس عمل، واقعے یا رویے میں غلطی سے مسئلہ پیدا ہوا ہے؟
- یہ نہ دیکھیں کہ دوسرے کچھ نہیں کر رہے اور کام خراب کر رہے ہیں، بلکہ اپنے کام پر توجہ دیں۔ یہ دیکھیں کہ آپ خود کیا کر سکتے تھے مگر نہیں کیا، اور اب کیا کر سکتے ہیں؟

- دوسروں کے بارے میں سوچنے سے پہلے بدگمانی، تکبر، تعصب، غصہ، جلد بازی، سطحیت، کم علمی اور یک رخ پن جیسے مضر پہلوؤں کے فریب میں مبتلا ہونے سے بچیں۔

- یوں سوچیں: 'میں بھی شاید ان جیسا ہوں اور وہ بھی میرے جیسے ہو سکتے ہیں۔'
- دوسروں کی غلطی کو بڑھانا، اپنی اچھائی کو اچھالنا، یا پھر دوسرے کی اچھائی کو چھپانا، اپنی برائی کو دبانا، یہ خوف ناک بیماری ہے۔ ایسے بیماروں کے ہاتھوں مسائل حل نہیں ہوتے بلکہ مسائل میں اضافہ ہوتا ہے۔
- کسی دوسرے کے ساتھ وہ تکلیف دہ سلوک نہ کریں کہ اگر ویسا ہی سلوک آپ سے کیا جاتا تو آپ کے دل، دماغ اور روح پر کیا گزرتی؟

[مارچ 2003ء]



## نظام کی اصلاح، بنیادی نکات

یہ دنیا، ایک وسیع اور ناپیدا کنارہ کائنات کے ایک بڑے نظام کا حصہ ہے۔ اس کائنات کا سارا نظام ایک دوسرے سے پیوست ہے اور یہ ایک دوسرے کا اثر لیتا ہے۔ کسی نظام کی اصلاح کے لیے ضروری ہے کہ اس کی ایک بڑی تصویر بنا کر حقیقت حال دیکھی جائے۔

- انسانی زندگی کا اجتماعی اصلاح کے لیے ایک ماڈل بنایا جاسکتا ہے، جس میں:
- کوئی نظام تنہا نہیں چل سکتا، بلکہ کڑی درکڑی اور سطح در سطح، انسانی زندگی اور تجربے کے ایک سلسلے سے وابستہ ہے۔
- ہر نظام کا ایک داخلی ڈھانچا ہوتا ہے اور ایک ظاہری ڈھانچا۔ داخلی دائرے میں اس نظام کے بقا کی صلاحیت ہوتی ہے، جب کہ خارجی وجود بیرون سے تعلق قائم رکھنے کا رابطہ کار ہوتا ہے۔ معلومات اور چیزیں نظام میں داخل ہوتی ہیں، لیکن تبدیل ہو کر خارجی سطح پر بھی اثر انداز ہوتی ہیں۔
- مسلسل ایک ہی طریق پر کام کرنے کے باعث نظام کے اندر جمود اور ٹھہراؤ پیدا ہو جاتا ہے۔ جو نظام کو اپنی سابقہ حالت پر قائم رکھنے میں مدد دیتا ہے اور کسی نئی حالت کی قبولیت کی راہ میں رکاوٹ ڈالتا ہے۔
- پائیدار نظام اپنے خارجی وجود اور ماحول کے ساتھ مناسبت قائم رکھتا ہے۔ وہ بقا

کے لیے جو کچھ لیتا ہے اور جو کچھ اپنے عمل سے گزار کر واپس دیتا ہے، یہ عمل نظام کی زندگی کا جواز فراہم کرتا ہے۔

- نظام کو قائم رکھنے میں نصب العین، دستور اور ضابطے مددگار ہوتے ہیں۔
- لیکن نظام کو آگے بڑھانے میں افراد اور ان کے کردار کی اہمیت قواعد و ضوابط سے زیادہ ہوتی ہے۔
- اگر نظام اپنی افادیت کھو بیٹھے، یعنی اپنے خارج سے غیر متعلق ہو جائے تو وہ زوال کا شکار ہو جاتا ہے۔
- اگر بروقت اور صحیح انداز میں اثرات اور کیفیات جاننے کا نظام قائم ہو جائے تو کارکردگی کا معیار بہتر ہو جاتا ہے۔
- ہر نظام کی ایک مدت ہوتی ہے۔ اس مدت سے قبل بہتر نظام کو اپنانا چاہیے اور نظام کی اصلاح و ترقی ایک مسلسل اور مثبت عمل کے ذریعے کی جانی چاہیے۔

[اگست 2004ء]



## رویہ اور شخصیت کی تعمیر

انسانی رویہ جذبات و احساسات سے تشکیل پاتا اور زندگی کے معمولات سے غذا حاصل کرتا ہے۔

ہر انسان ایک منفرد رویے کا مالک ہوتا ہے، جو اس کے قریبی ماحول کے اثرات کا مظہر ہوتا ہے۔ گزرتے وقت کے ساتھ تبدیلی کا عمل بھی، انسانی رویے کو ایک حالت سے دوسری حالت میں لے جاتا ہے۔

اپنے عمومی رویے کو کارکردگی میں اضافے کے لیے اور اپنی شخصیت کو تعمیری رخ دینے کے لیے کیسے تشکیل دیا جائے؟ اس سلسلے میں گزارش ہے:

- رویے کا پہلا تاثر کسی سے ملاقات کے دوران ابتدائی لمحات میں بن جاتا ہے۔ ان لمحات کو خوش گو اور مثبت سوچ کے ذریعے دیر پا بنایا جائے۔
- رویے میں صبر اور وقار غالب ہونا چاہیے، منفی بات پر فوری رد عمل سے گریز کیا جائے، مثبت بات کو بخوشی قبول کیا جائے۔
- حسن ظن کے ذریعے بے شمار مسائل حل ہو جاتے ہیں۔ حسن ظن اور حسن اخلاق سے اپنے عمل کا اخلاص ثابت کیا جائے۔
- موافق و ناموافق حالات میں اپنے رویے کو ٹھیراؤ، مثبت اور ڈھال بنا کر رکھا جائے۔ خوش فہمی یا مایوسی کے درمیان توازن رکھا جائے۔

- اشاراتی حرکات انسانی رویے کے مجموعی اظہار کا اہم حصہ ہوتی ہیں۔ ذومعنی اور اضطرابی حرکات سے اجتناب کیا جائے۔ ہاتھوں کو انکسار کے ساتھ حرکت دی جائے اور تحکم کے رنگ سے بچا جائے۔ چہرے کو فطری انداز سے تاثرات ظاہر کرنے چاہئیں۔
- خود احتسابی کا عمل زندہ رکھتے ہوئے اپنے رویے کی بنیاد، اظہار، اور اثرات کا جائزہ لیا جاتا رہے۔
- برابری کی سطح پر اعتماد کے ساتھ، مگر دوسرے کے رعب میں آئے بغیر تعلقات کا رقوم رکھے جائیں۔
- اپنے مافی الضمیر کو سمجھ کر اپنے اوپر واضح کر لیں اور پھر وضاحت کے ساتھ دوسرے کے سامنے بیان کر دیں کہ اخلاص اور اخلاق کا تقاضا یہی ہے۔
- متضاد اور جذباتی رویے کا اظہار نہ کریں، اس طرح اعتبار اٹھ جاتا ہے۔
- دوسروں کے نارواریے آپ کے مثبت رویے کو بگاڑنے کا باعث نہ بنیں۔

[مئی 2006ء]



## اکیسویں صدی کا عالمی شہری

آج دُنیا کی وسعت سمٹ رہی ہے۔

دُنیا کی اقوام، اختلافات کے باوجود ایک دوسرے سے فعال تعلقات قائم کر رہی ہیں۔ ان رشتوں کی بنیاد سیاسی، معاشی، معاشرتی، دفاعی، ثقافتی، فنیاتی، تہذیبی، جغرافیائی، تاریخی، مذہبی اور تعلیمی ہے۔

اس طرح اکیسویں صدی کا انسان عالمی شہری (گلوبل سیٹیزن) کے طور پر ابھر رہا ہے۔ اسلام ایک آفاقی دین ہے۔ اس سے وابستہ افراد، فطری طور پر عالمی شہریت کے تقاضوں کو سمجھنے اور سمجھانے کے لیے، فکری و عملی سطح پر زیادہ مؤثر ثابت ہو سکتے ہیں۔ اس تعلق کی نوعیت اور شکلیں، مختلف سطحوں پر اور مختلف ادوار میں تبدیل ہوتی رہتی ہیں۔ ردعمل کی متبادل صورتوں کا سمجھنا، مقاصد و ترجیحات کے حصول کے لیے مؤثر ثابت ہو سکتا ہے۔

درج ذیل صورتیں کچھ رہنمائی کر سکتی ہیں:

- مقابلہ کرنا: غلبے سے بچنے کے لیے۔
- تبادلہ کرنا: لینے اور دینے کے اصول پر دیانت دارانہ تعلق قائم کرنا۔
- مخالفت کرنا: غلط کو غلط کہنا اور غلط ثابت کرنا۔

- مسابقت کرنا: حق کی پاس داری، انصاف اور اخلاقی اقدار کے فروغ کے لیے۔
- زائل کرنا: منفی اثرات کو کم سے کم کرنا۔
- مباحثہ کرنا: افہام و تفہیم کے ذریعے سمجھنا اور سمجھانا۔
- دفاع کرنا: اپنی شناخت، فکر اور قوت کو برقرار رکھنا۔
- قبول کرنا: اچھی بات کو تسلیم کرنا اور پھر مان لینا۔
- اشتراک کرنا: شریک کار بنانا اور ساتھ لے کر چلنا۔
- اتحاد کرنا: فاصلوں کو کم کر کے، اتفاق کو بنیاد بنانا۔

[نومبر 2002ء]



2





## قسم ہے قلم کی!

خالق کائنات نے قلم کی قسم کھائی ہے:

يَا أَيُّهَا الْقَلَمُ وَمَا يَسْطُرُونَ

ن، قسم ہے قلم کی اور اس چیز کی جو وہ لکھتے ہیں۔

قلم اللہ کی نشانی ہے، آیت اللہ!

قلم سیکھے اور سکھانے کا بنیادی وسیلہ ہے۔

قلم ایک عظیم قوت ہے، اگرچہ جسامت کے اعتبار سے حقیر دکھائی دیتا ہے۔

قلم انسانوں اور زمانوں کے درمیان رابطے کی مضبوط ترین زنجیر کا نام ہے۔

قلم خیالات کی اشاعت اور دانش کے سفر کا وسیلہ ہے۔

قلم سوچ، فکر، جذبے اور مشاہدے کا امین ہے۔

قلم انسانی تہذیب کا اہم ترین ستون ہے۔

قلم انسانی فکر کی ترویج کا پیکر ہے۔

تقریر اور گفتگو فضا میں گم ہو جاتی ہے، مگر

قلم اسے گرفت میں لے کر امر بنا دیتا ہے۔

قلم جہاں تعمیر کا وسیلہ ہے، وہیں تخریب کا دامن گیر بھی ہے۔

قلم سے جس نے دانش برہانی کو پیش کیا وہ کامیاب ہوا۔  
قلم سے جس نے شیطننت کو پیش کیا وہ ناکام ہوا۔

ذرا سوچیے!

اگر قلم نہ ہوتا تو انسانی تہذیب و تمدن اور تاریخ و اخلاقیات کا ذخیرہ  
تاریخ کے اندھیروں میں گم ہو کر رہ جاتا۔

اور اگر

ہم قلم کی اس قوت کو جان لیں، پہچان لیں، مان لیں  
تو ہماری تقدیر بدل جائے،  
ہم کج روی سے بچ جائیں۔

ہم قلم کی قسم کا ادراک اور احساس کر لیں تو لاریب، ہم زمانے کے امام ہوں۔



’ظاہر ہے‘ جب ظاہر نہیں ہوتا

اکثر جملوں کا آغاز انہی دو الفاظ سے ہوتا ہے: ’ظاہر ہے‘۔  
اس دو لفظی جملے میں دعویٰ ہوتا ہے۔

’ظاہر ہے‘ کا تقاضا ہے کہ اہم کو اہم سمجھا جائے، حقائق کو دیکھ لیا جائے۔  
بصیرت وہ چیز ہے، جو محض گمان تک محدود نہ ہو بلکہ حقیقت کی خبر دے سکے۔  
اس کے لیے ضروری ہے کہ:

- مستقبل کو محض ماضی کا تسلسل نہ سمجھا جائے۔ حال کے گرداب سے نکل کر آزادانہ طور پر سوچا جائے۔
- مسئلے کا الجھاؤ، امکان پر پردہ ڈال دیتا ہے اور امکان کی کشش مسئلے کی نوعیت کو دبا دیتی ہے۔ دونوں میں توازن ہونا چاہیے۔
- کسی بھی ایک اندازے یا پیش گوئی پر جب یقین کر لیا جاتا ہے، تو اُس سے مختلف واقعات کا نظر آنا مشکل ہو جاتا ہے۔
- ذاتی خواہشات عقل کو وہی سمجھاتی اور نگاہوں کو وہی دکھاتی ہیں جو دل چاہتا ہے۔
- دیوار پر لکھا ہی ’ظاہر ہے‘ ہوتا ہے، مگر یہ ’ظاہر ہے‘ پڑھنے کی صلاحیت کم ہی لوگوں کے نصیب میں ہوتی ہے۔
- کسی بھی معاملے کو اگر بلندی سے دیکھا جائے یا باہر سے بھی دیکھا جائے تو نقطہ

- نظر بہتر ہو جاتا ہے..... صرف اندر سے دیکھنا کافی نہیں ہوتا۔
- مختلف موقعوں اور مختلف مقامات پر، مختلف افراد مختلف آرا رکھتے ہیں۔ ان تمام کی شمولیت اور یک جا کرنے سے، جو تصویر بنتی ہے اسی سے ظاہر ہے واضح ہو جاتا ہے۔
- کسی ایک رُخ سے، کسی ایک خول میں قید رہ کر دیکھنا فکر و نظر کو محدود کر دیتا ہے۔  
'ظاہر ہے' کو بے ظاہر بنا دیتا ہے۔
- قریب اور دور کا فرق سامنے رہے تو دونوں کے لحاظ سے منظر قائم ہو سکتا ہے۔  
دوسرے جو سنائیں، بتائیں اور دکھائیں،  
محض اسی پر اعتبار کرنا نقصان دہ ہوتا ہے،  
از خود نظر ڈال کر رائے قائم کرنا چاہیے۔

[ اپریل 2009ء ]



## غلط فہمی سے غلط کاری تک

صحیح راستہ سیدھا اور صاف سامنے نظر آتا ہے۔

غلط راستہ ٹیڑھا اور دھندلا ہوتا ہے۔

انسان اس کے باوجود صحیح کو چھوڑ کر غلط کا انتخاب کر لیتا ہے۔

صحیح راستہ آسان اور لمبا ہوتا ہے، لیکن مشکل راستہ قریب دکھائی دیتا ہے۔

ایسا بار بار ہوتا ہے کہ سیدھی سوچ کا جڑ پکڑنا مشکل ہو جاتا ہے اور یہ مختلف وجوہ سے

ہوتا ہے۔ جن میں سے چند وجوہ درج ذیل ہیں:

- دوسروں کی دیکھا دیکھی: جو دوسروں نے کیا، وہی خود کیا کہ دوسرے صحیح ہی ہوں گے، یہ مبالغہ، غلط راستے پر لے جاتا ہے۔
- طبیعت کی چاہت: طبیعت کا جھکاؤ اور رجحان، صحیح اور حق پر غالب آجاتا ہے۔
- لوگوں کا ڈر: منظور نظر بن کر رہنے کی اسی کوشش میں بہت کچھ غلط ہو جاتا ہے۔
- نفعے کا دھوکا: منافع کی حرص، بچت کی لالچ، جمع کرنے کا جذبہ، انسان کو صحیح راہ چھوڑنے پر مجبور کر دیتا ہے۔
- خوف کا دباؤ: صحیح پر چلنا حوصلے اور اعتماد کے نتیجے میں ممکن ہوتا ہے۔ لیکن خوف، اعتماد سے محروم کر دیتا ہے۔
- منہی اور مثبت سوچ: مثبت سوچ دوست ہوتی ہے اور صحیح کی طرف سے لے جاتی

ہے، لیکن منفی سوچ اور منفی طرز عمل، ناکامی کی ایک ڈھلوان ہے، ایک دشمن ہے، جو مسلسل تعاقب میں ہے۔

- **بڑی چلک کا نقصان:** صحیح سوچ میں چلک کی گنجائش کم ہوتی ہے۔ چلک کی زیادتی پیچیدگی پیدا کر دیتی ہے، جس سے الجھن بڑھتی ہے۔
- **غلط اہداف:** غلط اندازوں کی بنیاد پر، اونچے اہداف کا پیچھا کرنا سب کچھ ضائع کر دیتا ہے۔
- **صلاحیت کا زعم:** صلاحیت ضروری ہے لیکن مثبت نتائج کا انحصار صلاحیت کے ساتھ نیت اور محنت پر منحصر ہوتا ہے۔
- **اکثریت کی دلیل:** دیکھا دیکھی میں غلط سوچ کو اکثریت اختیار کر لیتی ہے۔ اکثریت کی دلیل غلط کو صحیح نہیں ثابت کر سکتی ہے۔
- **بدینتی، غلط کاری میں ڈبودیتی ہے۔**

[اپریل 2013ء]



## بڑی تبدیلی لائیے!

انسانی زندگی مسلسل تبدیلی کے عمل سے گزر رہی ہے۔  
 کچھ تبدیلیاں ارادے کے نتیجے میں آتی ہیں، جب کہ کچھ حالات کی وجہ سے ہوتی ہیں۔  
 کچھ تبدیلیاں پسندیدہ ہوتی ہیں اور خوش گوار بھی۔  
 کچھ تبدیلیاں تلخی اور سختیوں کے ساتھ رونما ہوتی ہیں۔  
 بعض تبدیلیاں تو بار بار سوچنے اور ارادے باندھنے کے باوجود رونما نہیں ہوتیں۔  
 بعض بڑے کاموں کے کوئی اثرات نہیں ہوتے، سوائے وقت، وسائل کے ضیاع کے،  
 اور چھوٹے کام توجہ ہی نہیں حاصل کر پاتے۔

اکثر بڑے کاروبار، بڑی جماعتیں آغاز میں کسی ایک فرد کے عمل سے شروع ہوتی ہیں۔

سوال یہ ہے کہ پھر بڑی تبدیلی کیسے لائی جاسکتی ہے؟

- سوچ بلند اور مقاصد عظیم رکھیں۔
- ارادے کی قوت پر پابندی نہ لگائیں۔
- جب سوچیں تو تازہ انداز میں سوچیں۔
- اپنا جائزہ، خود اپنے اندر اور باہر دیکھ کر لیں۔
- چھوٹے کام کو حقیر نہ تصور کریں اور بڑے کو ناممکن نہ سمجھیں۔
- اندھا دھند کوشش کرنے کے بجائے، باثمر محنت کریں۔

- نئی شکل اور نئی حیثیت کا ادراک مستقبل کی روشنی میں کریں۔
- جو کر سکتے ہوں اس کو، جو نہ کر سکتے ہوں کی وجہ سے ملتا ہی نہ کریں۔
- اندرونی تبدیلی کو ظاہر کی تبدیلی پر ترجیح دیں۔
- بڑی تبدیلیاں، چھوٹی چھوٹی تبدیلیوں کے نتیجے میں آتی ہیں۔
- لہذا، چھوٹی تبدیلیوں کے لیے زیادہ محنت کریں،  
وہ خود بڑی تبدیلیاں لے آئیں گی۔

[ ستمبر 2014 ]



## مقاصد کا حصول

زندگی میں کامیابی کے حصول کی خاطر ہمیں اپنے لیے مقاصد کا تعین کرنا پڑتا ہے، تاکہ ان مقاصد کی روشنی میں ایسا لائحہ عمل ترتیب دیا جاسکے، جو منزل کی طرف لے جائے۔ مقاصد کا تعین کیے بغیر ہم زندگی میں کچھ بھی حاصل نہیں کر سکتے۔ جب تک کہ مقاصد واضح نہ ہوں، کامیابی ممکن نہیں ہے: ن دنیاوی زندگی میں کامیابی اور نہ اُخروی زندگی میں کامیابی۔ اچھے طالب علم ایسے مضامین کا انتخاب کرتے ہیں، جو مستقبل میں ان کے پیشہ ورانہ کیریئر میں معاون ثابت ہوتے ہیں۔

یہی معاملہ ہماری دنیاوی اور ابدی زندگی کے ساتھ ہے۔

لوگ مقاصد کے تعین اور حصول میں کیوں کامیاب نہیں ہوتے؟

- وہ مقاصد متعین کرنے کی اہمیت سے واقف نہیں ہوتے ہیں۔
  - وہ مقاصد متعین کرنے کے طریق کار سے ناواقف ہوتے ہیں۔
  - وہ مقاصد کے حصول میں ناکامی کے اندیشے سے گھبرائے رہتے ہیں۔
  - وہ ناکامی کی صورت میں تنقید کے خوف کے قیدی ہوتے ہیں۔
- درست طرزِ عمل یہ ہے کہ ان باتوں کے بجائے اپنے مقاصد واضح کیے جائیں۔

- یہاں پر بنیادی سوال یہ سامنے آتا ہے کہ مقاصد کیسے ہونے چاہئیں؟
- مقاصد آپ کی تعمیری سوچ اور مثبت خواہشات کے ساتھ ہم آہنگ ہوں۔
  - مقاصد کو جانچنے اور پرکھنے کا بہترین پیمانہ اسوہ رسولؐ ہی ہے۔
  - دنیوی زندگی کے مقاصد حقیقت پسندانہ ہوں، ہوائی قلعے نہ ہوں۔
  - مقاصد کو حاصل کرنے کی لگن ہو۔
- دنیا میں کوئی چیز بھی محنت کے بغیر اور مسلسل کوشش کیے بغیر حاصل نہیں ہو سکتی۔
- نیک نیتی کے ساتھ متعین کردہ مقاصد ہی
- منازل کی جانب کامیابی کے ساتھ لے کر جاتے ہیں۔



## معاشرتی قدریں، سماجی رویے

معاشرتی قدریں، معاشرے کا حسن ہوتی ہے۔

ایک زمانہ تھا جب لوگ ایک دوسرے کے بارے میں تعمیری طرز عمل کا اظہار کرتے تھے۔  
ایک دوسرے کی خوشی میں شرکت اور دکھ کے لمحات میں اس کی دل جوئی سے غم کی  
شدت کم کرنے کی کوشش کرتے۔

اس عمل میں خلوص، لگاؤ، ہمدردی، دل داری اور محبت ہوتی تھی۔

بد قسمتی سے آج یہ معاشرتی قدریں زوال پذیر ہیں۔

وہ رشتے جو معاشرے میں معزز اور معتبر تصور کیے جاتے تھے، آج گردش زمانہ کے

ہاتھوں سوالیہ نشان بنے ہوئے ہیں۔

معاشرے کو اس دلدل سے کیسے نکالا جائے؟ آئیے، چند نکات پر توجہ دیتے ہیں:

- دوسرے کے بارے میں مثبت سوچ اور جذبات کو پروان چڑھایا جائے۔
- دوسروں کی خوشی اور دکھ میں شریک ہو جائے۔
- ذاتی مفاد کے حصول کی خاطر دوسرے کو بیچا دکھانے سے پرہیز کیا جائے۔
- انسان کی عزت اس کے شخصی اوصاف کی بنیاد پر کی جائے۔
- اجتماعی زندگی میں اپنے رویے کا وقتاً فوقتاً سنجیدگی سے جائزہ لیا جائے۔
- اپنی سوچ اور رویے کو حرص اور لالچ کی آلودگی سے محفوظ رکھا جائے۔

- دولت اور اختیار کی دوڑ میں شرکت نہیں، بلکہ جائز اور ناجائز کی تفریق کو اہمیت دی جائے۔
  - تعصب اور تنگ نظری سے بچا جائے۔
  - اپنے معاشرتی رویے کی بنیاد معیار، میرٹ اور انصاف پر رکھی جائے۔
- ایسا کرنے سے معاشرتی برائیوں میں کمی اور سماجی رویوں میں بہتری پیدا ہو سکتی ہے۔ جب آپ رویے بدلیں گے تو معاشرے کی وہ تصویر اُبھر کر سامنے آئے گی، جس کا تصور ایک اسلامی فلاحی معاشرہ میں ملتا ہے۔



## تنظیم اور تحریک

تنظیم اور تحریک دراصل ایک ہی اجتماعیت کے دو نام ہیں۔ چند بنیادی مشترک خصوصیات کا تعلق کسی بھی اجتماعیت سے ہو سکتا ہے۔ مثال کے طور پر: قیادت، منصب، دستور، قواعد، ممبران، ڈھانچا وغیرہ۔ لیکن تحریک کی چند مخصوص جوہری خصوصیات ہیں، جو اگر کسی تنظیم میں پائی جائیں تو وہ تنظیم سے بلند ہو کر تحریک کا روپ دھار لیتی ہے۔ ورنہ وہ اجتماعیت تنظیم کے سانچے میں ڈھل کر آخر کار جمود کا شکار ہو جاتی ہے۔

- حالات کے مطابق حکمت عملی کا تعین: تنظیم اور تحریک مقاصد کے تحت وجود میں آتی ہیں۔ لیکن تحریک اس وقت پروان چڑھتی ہے، جب حالات کو سمجھا جاتا ہے، اور مقاصد کو اہداف کی شکل میں ڈھال کر حکمت عملی کی وضاحت اور ضرورت کے تحت ترتیب تبدیل کرنے میں ہچکچاہٹ محسوس نہیں کی جاتی۔
- تنظیمی ڈھانچے کی تشکیل: تحریک کے لیے تنظیم گاڑی کے پہرے کی طرح ہے۔ تنظیمی ڈھانچے کو حکمت عملی کے تابع ہونا ہے، نہ کہ حکمت عملی کو تنظیمی ڈھانچے کے تحت..... تحریک، مقاصد پر نظر رکھتے ہوئے جو حکمت عملی طے کرے، وہ تنظیمی ڈھانچے کو ہم آہنگ بناتی ہے۔
- حکمت عملی کے مطابق کرداروں کی تشکیل: تنظیم کا دار و مدار مناصب اور قواعد پر

ہوتا ہے۔ ’تحریک‘ کا وجود ان کرداروں کا طالب ہوتا ہے، جو کارکردگی کی ضمانت دیں۔ ’تنظیم‘ اپنے قواعد کی پابند ہوتی ہے اور روایات کا سختی سے پاس و لحاظ رکھتی ہے اور پھر انھی وضع کردہ روایات کی اسیر بن کر استحکام کو تلاش کرتی ہے۔ مگر ’تحریک‘ تبدیلی کی خوگر ہوتی ہے اور تبدیلی لانے کے لیے روایات کے بجائے اقدار کو اصل قرار دیتی ہے۔ اور پھر اقدار کے مطابق نئی روایات کو جنم دینے میں ہچکچاہٹ کا شکار نہیں ہوتی۔

- **سرحدوں کا انکار:** ’تنظیم‘ کی بنیادی خصوصیت یہ ہوتی ہے کہ بڑے شوق سے ہر وقت وہ طے کرتی رہتی ہے کہ کون کس درجے میں اندر ہے، اور کون باہر ہے اور کس وجہ سے باہر ہے..... ’تحریک‘، اندر اور باہر کی تفریق مٹا دیتی ہے اور کارواں کی مانند ہر ایک کو شریکِ سفر مان کر اعتماد دیتی اور اعتماد کرتی ہے۔
- **حال میں مستقبل کی تلاش:** ’تنظیم‘ ماضی کا بوجھ اٹھا کر حال میں چلنے کی کوشش کرتی ہے، جب کہ ’تحریک‘، مستقبل کا خواب سجائے حال کو متاثر کرنے کی کوشش کرتی ہے۔
- ’تحریک‘ میں وسعت اور کشادگی ہوتی ہے، ’تنظیم‘ میں گریز اور محدودیت ہوتی ہے۔
- ’تنظیم‘ اور ’تحریک‘ کا یہ فرق: کام، انداز اور کلچر سے صاف ظاہر ہوتا ہے۔
- ’تنظیم‘، استحکام اور سست روی میں خوش رہتی ہے مگر ’تحریک‘، اپنے پھیلاؤ میں وسعت اور تبدیلی میں زندگی دیکھتی ہے۔

[جولائی 2013ء]



## تنظیم، سماجی اثاثہ

بلند ترین مقاصد کے لیے بہترین صلاحیتوں سے آراستہ ہو کر میدان عمل میں اترنے والی جماعتوں نے ہمیشہ غلبہ حاصل کیا ہے۔

ذہن اور باصلاحیت افرادی قوت کا اثاثہ، تنظیم کی ترقی میں ریڑھ کی ہڈی کی حیثیت رکھتا ہے۔

اس مسلسل عمل میں باہم اشتراک، اعتماد اور اتفاق کو کلیدی حیثیت حاصل ہے۔

اسی خصوصیت کو سماجی اثاثہ اور اجتماعی قوت کہہ سکتے ہیں۔

تنظیم کا مستقبل اس کے سماجی اور معاشرتی اثاثے سے وابستہ ہے۔

اس اثاثے کو نتیجہ خیر قوت میں ڈھالنے کے لیے ان نکات کو سامنے رکھا جائے:

- سماجی اثاثے کی پائیداری کے لیے اخوت اور حسنِ ظن کا کلچر پروان چڑھایا جائے، اور اس کے لیے ایسے جذبات کے حامل افراد کی حوصلہ افزائی کی جائے۔
- اعلیٰ مقاصد کے حصول کے لیے علمی اور فکری محاذ پر کام کرنے والے تنظیمی اثاثے کے ارکان میں دستوری قواعد و ضوابط کے بجائے باہمی تعلقات کا پہلو زیادہ پیش نظر رہنا چاہیے کہ جس سے باہم اتحاد و اعتماد کی فضا پروان چڑھے۔
- سماجی اثاثہ، تنظیم کے لیے بنیادی معلومات کی فراہمی اور مختلف سطحوں کے درمیان ربط و ضبط کا ذریعہ ہوتا ہے۔ ربط و ضبط کی یہ لڑی اقدار اور مقاصد میں ہم آہنگی

سے سماجی اثاثے کو ترتیب دیتی ہے۔ اعتماد کے رشتے کو ایک قوت بناتی ہے، جس سے تنظیم کے اندر زبردست قوت عمل پیدا ہوتی ہے۔ اس عمل کو ٹیم ورک اور سماجی اثاثہ بھی کہتے ہیں۔

- اگر تنظیم میں تنازعات پیدا ہو جائیں تو سماجی اثاثہ ان کو بڑھنے سے روکتا ہے۔ باصلاحیت لوگ فوری طور پر مذاکرات کی میز سجاتے ہیں اور بروقت حل تجویز کرتے ہیں، کیونکہ اسی حل میں تنظیم کی بقا ہوتی ہے۔
- باصلاحیت افراد کی تنظیم میں شمولیت کے ساتھ ہی ان کے لیے مستقل تربیت کا نظام قائم کیا جائے۔ اس کے لیے سینئرز کی صلاحیتوں اور تجربات سے استفادہ کیا جائے۔
- قدروں میں اشتراک کا احساس ٹیم میں اجاگر کیا جائے، جو تنظیم کے افرادی ڈھانچے اور نظام کار میں اعتماد کے رشتے کو ترقی دیتا ہے۔ یہی چیز تنظیم کی بقا اور وجود کا ضامن ہے۔
- یکساں مقاصد اور اقدار کے اشتراک کی حامل تنظیم میں خیالات اور تجربات کے اظہار کے لیے ایک پلیٹ فارم مہیا کیا جائے۔ جس سے وابستگان میں فکری یکسانیت پیدا ہوگی۔
- سماجی اثاثے کے نیٹ ورک کی مضبوطی، اس کے ممبران میں طویل مدتی وابستگی کو ابھارتی ہے، جس سے ٹیم میں اعتماد، حوصلہ اور وفاداری کے جذبات پروان چڑھتے ہیں۔

[اکتوبر 2006ء]



## داعی ایک با اعتماد مشیر

دعوت کا سب سے مؤثر ذریعہ انفرادی سطح پر تعلق ہے۔  
دعوت سے داعی کو موقع ملتا ہے کہ وہ مخاطب کو اس کے ماحول میں سمجھ کر رفتہ رفتہ اپنے  
کام کو آگے بڑھائے۔

اعتماد پر مبنی تعلق کی بنیاد پہ، جب مشورے اور ہمدردی کے پیرائے میں دعوت پہنچائی  
جاتی ہے تو اس کا اثر یقینی ہوتا ہے۔

یہ طریق کار تین پہلوؤں سے کام کا تقاضا کرتا ہے:

- **اعتماد کا حصول:** واجبی اور رسمی سطح کے بجائے گہرائی میں اتر کر مقاصد، دل چسپی،  
اقدار، مسائل، خاندان اور کاروبار کے بارے میں گفتگو کرنا مفید ہوتا ہے۔ حق پر مبنی  
نقطہ نظر مختلف حوالوں سے براہ راست یا بالواسطہ پیش کیا جائے۔ اعتماد اسی وقت  
پیدا ہوگا کہ جب مخاطب کے ذہن میں یہ واضح ہو جائے کہ داعی کی بات 'صحیح' ہے،  
اور اس کا کردار شک و شبہ سے بالاتر اور قول و فعل، تضاد سے پاک ہے۔
- **باہمی تعلق کی آبیاری:** قابل اعتماد مشیر کی توجہ کا اصل مرکز باہمی تعلق کی نشوونما  
ہے۔ وہ محض کسی مخصوص واقعے یا کردار کے کسی محدود پہلو پر توجہ دینے کے بجائے  
مجموعی طور پر پورے فرد کو پیش نظر رکھتا ہے اور فرد کو مکمل طور پر اپنے سے قریب  
کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ اس طرح تعلق بڑھنے کے ساتھ اثر پذیری میں بھی

اضافہ ہوتا ہے۔

● **دعوت، مشاورت کے انداز میں:** مشیر کا کام مشورہ تھوپ دینا نہیں ہوتا، بلکہ مشورہ حکمت کے ساتھ پیش کرنا ہوتا ہے کہ وہ مخاطب کی شخصیت میں خود بخود جذب ہو جائے۔

● **طلب پیدا کرنا:** داعی اپنے مخاطب میں طلب پیدا کرتا ہے، اور جب دعوت پیش کرتا ہے تو مخاطب لبیک کہہ کر قبول کر لیتا ہے۔ وہ محض معروضی تجربے سے کام نہیں لیتا، بلکہ شخصیت اور جذبات سے ہم آہنگ ہو کر قبولیت پر آمادگی اور عمل کا حوصلہ پیدا کرتا ہے۔ مشکلات کا ازالہ کرتا ہے۔ انتخاب اور رد و قبول کی ذمہ داری کا شعور پیدا کرتا ہے۔

داعی سے بڑھ کر اور کون مشیر ہو سکتا ہے؟

[جولائی 2001ء]



## سوچنے کا انداز

سوچنے کے انداز اور طریق کار کے بارے میں کئی پہلوؤں سے جائزہ لیا جاسکتا ہے۔  
 افراد اور مختلف فورم سوچنے کے کسی مخصوص انداز کو بہ تدریج اختیار کر لیتے ہیں۔  
 رائے اور فیصلوں کا انحصار، سوچنے کے انداز پر ہی تو منحصر ہوتا ہے۔  
 غور سے دیکھا جائے تو سوچنے کے انداز کا تعلق کام کے ماحول سے بھی ہوتا ہے۔  
 لیکن راستہ بنانے اور کامیابی کے لیے ضروری ہے کہ کئی طرح کے انداز اختیار کیے  
 جائیں، تاکہ ہر نگہری سوچ کے ذریعے بہترین اور راست فیصلے تک پہنچایا جاسکے۔  
 اس مقصد کے لیے ہمارے سامنے مختلف انداز آتے ہیں:

- **قانونی انداز:** جائز و ناجائز کے تعین کے ذریعے متبادل کی تلاش کرنا۔
- **انتظامی انداز:** عمل کی صلاحیت کا اندازہ کر کے فیصلہ کرنا، ممکنہ کو اختیار کرنا۔
- **عدالتی انداز:** مختلف النوع آرا کے درمیان صحیح یا غلط، ظالم اور مظلوم کے پیرائے میں تقسیم کرنا، انصاف کو اولین جاننا۔
- **شاہانہ انداز:** کلی طور پر خود مختار سمجھتے ہوئے اپنی پسند و ناپسند اور اختیار و اقتدار کے پیش نظر فیصلہ کرنا۔
- **یک رخا انداز:** تمام پہلوؤں، مسائل، معاملات کی اہمیت اور ترجیح کو نظر انداز کر کے بس ایک طرح سوچنا۔

- سیاسی انداز: مختلف النوع مقاصد و ترجیحات کے درمیان محض 'لو اور دو' کے انداز میں سوچنا۔
- منتشر انداز: کسی مخصوص اور مستقل بنیاد کے بغیر وقتی اور عارضی امور کو اہم سمجھ کر سوچنا۔
- مقصدی انداز: نصب العین کے حصول کے لیے اور اس طرح پیش رفت کرنے کے بارے میں سوچنا کہ جس سے کم سے کم خطرات اور نقصان ہوں، اور کامیابی کی سمت سفر تیز تر، باوقار اور مستقل بنیادوں پر ہو۔

[نومبر 2001ء]



## جائزے اور محاسبے کا معیار

کام اچھا ہو یا بہت اچھا ہوا..... خراب ہو یا بہت خراب ہوا؟  
اس سوال کا انحصار اس بات پر ہے کہ جائزے کا معیار کیا ہے؟  
جائزے کا معیار کوئی ایک نہیں ہو سکتا۔ مختلف حوالے اور مقاصد، جائزے کے نظام اور  
نتائج کو متاثر کرتے ہیں۔

کون، کیوں اور کب جائزہ لے رہا ہے اور کس انداز سے لے رہا ہے؟  
یہ سوالات اچھے کام کو برا اور برے کام کو اچھا بنا سکتے ہیں۔

عام طور پر جائزہ معروضی (objective) نہیں ہوتا بلکہ موضوعی (subjective) ہوتا ہے۔  
کسی ایک ہی کام کے جائزے کے لیے اگر مختلف حوالوں کو معیار بنایا جائے، تو نتائج  
مختلف ہو سکتے ہیں:

- **پیش رفت:** کام کے دوران رفتار اور سمت کا تعین کیا جاتا ہے کہ ”ہم کو کہاں ہونا  
چاہیے تھا، مگر اس وقت کہاں ہیں؟“
- **مطلوبہ مقاصد:** طویل مدت اور قلیل مدت کے مقاصد کا حصول کس طرح ممکن ہو؟
- **وسائل و صلاحیت:** استعداد کے لحاظ سے کیا ممکن تھا اور کیا کیا اور کیا نہ کیا گیا ہے؟
- **مسابقت:** ایک ہی نوعیت کے کام کرنے والے مختلف افراد اور اداروں کا موازنہ کہ

کون آگے اور کون پیچھے ہے؟

● **توقعات:** دوستوں اور مخالفوں یا حاسدوں کی، کام کرنے والوں اور کام کو دیکھنے والوں کی توقعات کیا تھیں، اور یہ توقعات کس قدر پوری ہوئیں اور کس قدر ڈھیر ہو گئیں؟

● **وقت:** ماضی و حال کے تناظر اور مستقل کے امکانات میں کہاں تک پہنچے ہیں؟

● **بقا و ارتقا:** مستقبل میں بقا و ارتقا کے امکانات بڑھ رہے ہیں یا کم ہو گئے ہیں؟

● **آخرت:** میزانِ حشر میں کامیابی کے درجات بلند ہوئے ہیں یا کم ہوئے ہیں؟

ایک جامع جائزے میں سب پہلوؤں کا احاطہ کرنے کی کوشش کی جائے تو کامیابی کا امکان یقینی ہے۔

[جون 2002ء]



## بھول اور انحراف

’بھول‘ کا مطلب ہے جو بات پہلے یاد رہتی تھی، وہ وقت کے ساتھ ذہن سے اتر گئی ہے۔  
 ’انحراف‘ یہ ہے کہ جس راستے پر سفر شروع کیا تھا، کچھ عرصے بعد اس راستے سے ہٹ گئے۔  
 بھول اور انحراف، دونوں انسانی زندگی اور فطرت کا لازمی حصہ ہیں۔  
 ان دوریوں کے کچھ فوائد بھی ہیں اور بہت سے نقصانات بھی۔  
 اگر انسان اللہ تعالیٰ کے انعامات کو بھول جائے تو کفر کا مرتکب ہوتا ہے۔  
 اگر انسان صراطِ مستقیم سے انحراف کرے تو گمراہ ہو جاتا ہے۔  
 اللہ تعالیٰ نے ذکر کا حکم دیا ہے تاکہ انسان، اللہ کو نہ بھولے،  
 اسی طرح استقامت کا حکم دیا ہے، تاکہ راہِ راست سے انحراف نہ ہو۔  
 وقت کا دھارا انسانی زندگی کو مسلسل آگے بڑھاتا ہے۔  
 اللہ سے تعلق اور دین کے معاملے میں بھول اور انحراف، خسارے میں مبتلا کرتے ہیں۔  
 تاہم، دنیا کی ترقی، تہذیب و تمدن کے ارتقا، انسانی زندگی کے سفر میں بھول اور انحراف  
 کا بڑا دخل ہے۔

انسان نہ بھولتا تو دن اور رات بے معنی ہو جاتے، سونا اور جاگنا بے فائدہ ہوتا.....  
 جذبات اور فکر ایک سطح پر جمود اور ٹھیراؤ کا شکار ہو جاتے۔

لوگ بس ایک ہی بات سیکھتے یعنی مسلسل ہنستے یا مسلسل روتے!  
 پرانی بات بھول کر ہی نئی بات سیکھی جاسکتی ہے۔

انسان، انحراف کرنے کا عادی نہ ہوتا تو جس حالت میں پہلے روز تھا، اسی حالت میں آج  
 بھی ہوتا۔ جو اس وقت کرتا تھا، وہی آج کرتا۔ جیسا اس وقت سوچتا تھا، وہی آج بھی سوچتا۔

تعمیر و ترقی، نشوونما اور ارتقا کا راز بھول اور انحراف میں ہے۔ تسخیر کائنات اور خلافتِ  
 ارضی کے منصب پر فائز نوع انسانی کے لیے یہ آگے بڑھنے کا راستہ ہے۔

کائنات میں جستجو، دنیا میں تحقیق، تخلیق اور ندرت کی بنیاد انسانی فطرت کی یہی ساخت ہے  
 کہ اسے کسی ایک حالت پر قرار نہیں ہوتا اور صدیوں سے مل کر خود صدیوں نہیں بن جاتا۔

تاہم، یہ لازم ہے کہ

منفی چیزوں کو بھلا دیا جائے۔

باطل طرز عمل سے انحراف کر کے صراطِ مستقیم اپنالی جائے۔

[ ستمبر 2001 ]



## اندازِ بیان

پہلا انداز: منظمانہ

- اُمید سے جوڑ کر گفتگو کرنا۔
- حرکت پر زور دینا، ترقی کی فکر کرنا۔
- مقاصد کو سامنے رکھنا۔
- حتمی نتیجے کو سرفہرست رکھنا۔

دوسرا انداز: مفکرانہ

- تفصیلات کو دیکھنا، دلائل کا وزن تولنا۔
- سوالات اٹھانا۔
- محتاط الفاظ استعمال کرنا۔
- صحیح ہونے پر زور دینا۔

تیسرا انداز: خطیبانہ

- لچھے دار گفتگو کرنا۔
- تکرار اور مزاح کا استعمال کرنا۔
- ہاتھوں اور چہرے کو بطور دلیل برتنا۔

• وضاحت سے چھٹکارا پانا اور ذمہ داری سے بچنا۔

چوتھا انداز: رفیقانہ

• انسانی جذبات کا احترام کرنا۔

• اختلاف اور تکرار سے بچنا۔

• اجتماعیت کو قائم رکھنا۔

• وفاداری اور انہماک کا مظاہرہ کرنا۔

[ جولائی 2002ء ]



## خوب سے خوب تر!

اجتماعی کارکردگی کو منصوبے اور اہداف کے مطابق یقینی بنانا، ایک مبارک بات ہے۔  
مقابلے اور مسابقت میں اصل دوڑ تو معیار کو خوب سے خوب تر اور خوب تر سے کمال  
تک پہنچانا مطلوب ہوتا ہے، جو کامیابی اور بقا کی اولین شرط ہے۔  
اس قدر کا تعلق وسائل سے زیادہ اندازِ فکر اور کام سے زیادہ طریق کار سے ہے۔  
ادھورے اور نیم پختہ کاموں پر گزارا کر لینا، آخر کار زوال کی طرف لے جاتا ہے..... جب  
کہ بہتری اور اعلیٰ اہداف کا حصول، عروج کی طرف لے جاتا ہے۔  
اس کے لیے محنت کے ساتھ معاملہ فہمی، کوشش کے ساتھ بصیرت اور صبر کے ساتھ حکمت  
کی ضرورت ہوتی ہے۔

ایمان کے ساتھ عزم، عزم کے ساتھ توکل اور توکل کے ساتھ استقامت کا سرمایہ بھی  
ہونا چاہیے۔

ایسے افراد کو شریک سفر بنانا کہ جو معاون و مددگار ہوں، نہ کہ بوجھ بنیں۔

ان رفقا کا انتخاب کرنا، جو اہلیت و قابلیت کے لحاظ سے مفید ہوں۔

بہتر افراد ہی، کام کو بہترین بناتے ہیں۔

سچائی اور حقیقت کی تلاش میں محض جواب سن لینا کافی نہیں ہوتا۔

کون، کیسا، کیا، کیوں اور کہاں؟ جیسے سوالات کے ذریعے مطالب اور مطلوب کو جاننا ہوتا

ہے، گفتگو اور مباحثے کے ذریعے موقف کو سمجھنا اور سمجھانا ہوتا ہے۔  
بے شمار نوعیت کے کام کرنے کے بجائے کسی ایک سمت اور ایک مرکز کے لیے یکسو ہونا  
ہی دانش مندی ہے۔

ہر لمحہ، ہر آن تبدیل ہوتا رہتا ہے،  
اس لیے ہر وقت تبدیلی کا سامنا کرنے کے لیے آمادہ ہوں،  
تب ہی نظام کو چلایا، سنوارا اور دل و نگاہ کا مرکز بنایا جاسکتا ہے۔

[مئی 2003ء]



## اجتماعی کارکردگی، پانچ نکاتی فارمولا

اجتماعی کارکردگی کا دارومدار کم از کم ان پانچ چیزوں کی بہتری پر ہے:

- **واضح حکمت عملی:** مشاورت کے ذریعے واضح حکمت عملی طے کی جائے۔ خوش فہمی کے بجائے حقائق کو پیش نظر رکھا جائے۔ وسائل اور صلاحیت کی فراہمی یقینی بنائی جائے۔ مقاصد سے ہم آہنگی پر مصالحت نہ کی جائے۔
- **مکمل عمل درآمد:** حکمت عملی کا نفاذ سختی کے ساتھ کیا جائے۔ مطلوبہ معیار اور توقعات کے حصول کی کوشش کی جائے۔ کیا اور کب جیسے سوالات کا بروقت جواب دیا جائے، اور کام پر گرفت کبھی کم زور نہ ہو۔
- **مستحکم روایات:** دستور اور ضابطہ کار کی اہمیت اپنی جگہ، لیکن روایات سے وہ تسلسل فراہم ہوتا ہے، جس کے بغیر دستور اور قوانین کو نہیں سمجھا جاسکتا۔ اقدار کی پاسبانی، روایات کے ذریعے ہوتی ہے۔ افراد کو یکسوئی اور اشتراک کے ساتھ کام پر لگانا اور نتائج کی بنیاد پر معاملہ کرنا بھی ضروری ہے۔
- **مختصر ڈھانچا:** تنظیمی ڈھانچے کا مقصد کام اور کارکردگی کو ممکن بنانا ہے۔ تنظیمی ڈھانچے کا مقصد کام کو روکنا، طول دینا یا مشکلات میں اضافہ کرنا نہیں ہونا چاہیے۔ اگر ایسا ہوگا تو تنظیم، اپنے ڈھانچے کے بوجھ تلے خود ہی کچلی جائے گی۔ اس لیے فعال تنظیم کا ڈھانچا ایسا ہو کہ جس کے ذریعے تعاون کی راہیں کشادہ ہوں۔

- **اعلیٰ قیادت:** اجتماعی کاموں میں آخری ذمہ داری قیادت کی ہوتی ہے۔ قیادت کا کام محض خود کام کرنا نہیں، بلکہ دوسروں سے کام لینا ہے۔ تنظیم کے اندر اور تنظیم سے باہر تمام متعلقہ افراد اور اداروں سے رابطہ رکھنا، بہترین افراد کو ادارے اور تنظیم میں سمونے کی کوشش کرنا، مسائل کو حل کرنا، امکانات پر نظر رکھنا، کارکردگی کے معیار کو بلند کرنا..... یہی تو قیادت کا کام ہے۔

[ ستمبر 2003ء ]



## ابلاغِ عام

ابلاغِ عام ایک اہم صلاحیت اور خوبی ہے۔  
 یہ پھیلاؤ اور ترقی کی منزلیں طے کرنے میں آپ کی معاونت کرتی ہے۔  
 آج کے زمانے میں وہ لوگ جو کسی نہ کسی حوالے سے اہم فرائض سرانجام دے رہے  
 ہیں، انھیں مختلف مواقع پر لوگوں سے رابطہ کرنا پڑتا ہے۔  
 اس لیے ہر فرد کے لیے ضروری ہے کہ وہ ابلاغِ عام کا ماہر ہو، اور لوگوں سے بات  
 کرتے ہوئے کسی جھجک، دباؤ اور اکتاہٹ کا شکار نہ ہو۔  
 بات کرنے کا انداز جتنا موثر اور عام فہم ہوگا، سننے والوں پر اس کا اثر بھی اسی نسبت سے  
 ہوگا۔

کچھ اصولوں کو اپنانے سے اس مشکل راہ کو آسان بنایا جاسکتا ہے:

- ابلاغِ عام کی بنیاد سچائی اور سیدھی بات پر رکھی جائے۔
- ابلاغِ عام کی بڑی سہولت کو نہ مصیبت سمجھیں اور نہ اس سے گریز کریں۔
- ابلاغِ عام کے لیے غیر معمولی قابلیت نہیں، اعتماد سے بات کہنے کا سلیقہ ضروری ہے۔
- اپنے خیالات کو یک جا کریں اور ترتیب کے ساتھ بیان کرتے جائیں۔
- بیان اور مقاصد کے درمیان ہم آہنگی ہونی چاہیے۔ وہ بات نہ کہی جائے جس  
 کو سمیٹ کر مکمل کرنا ممکن نہ ہو۔

جہاں ضرورت ہو کوئی ہلکی پھلکی بات کر کے سامعین کو متوجہ اور ماحول کو پرسکون رکھیں۔  
بعض اوقات مزاح میں کہی بات، سنجیدہ بات سے زیادہ پر اثر اور یاد رہنے والی ثابت ہوتی  
ہے۔

- آپ ہر ایک کو خوش نہیں رکھ سکتے۔ تاہم، نرمی سے کی گئی بات اثر رکھتی ہے۔
- سامعین کو اپنا نقاد نہ سمجھیں اور سامعین کے رویوں کو کنٹرول کرنے کی کوشش نہ کریں۔

[ فروری 2004ء ]



## رائے کی بنیادیں

ہر انسان یہ سوچتا ہے کہ کوئی دوسرا میری طرح نہیں سوچتا ہے۔  
کچھ انسانوں کی سوچ پر یہ غلاف بھی چڑھا ہوتا ہے کہ دوسرے، مجھ جیسا سوچ ہی  
نہیں سکتے۔

درج ذیل نوعیت کی غلطیاں عام طور پر صحیح رائے قائم کرنے کی کوشش میں رکاوٹ ڈالتی  
ہیں اور ہر ایک کسی نہ کسی درجے میں اس کا ارتکاب کرتا ہے:

- **اطلاق میں مبالغہ:** مختلف معاملات کے مخصوص پہلوؤں کو نظر انداز کر کے، کسی  
ایک عمل کے نتیجے کا وسیع پیمانے پر اطلاق کرنا، انسانی ذہن کی سب سے بڑی  
غلطی ہوتی ہے۔
- **ماضی میں مستقبل دیکھنا:** تسلسل انسانی زندگی کو وقت کے دھارے پر قائم رکھتا ہے، لیکن  
اس کا مطلب یہ نہیں کہ مستقبل میں وہی کچھ ہوگا، جس کا ماضی میں بیج بویا گیا ہے۔
- **بات کو انتہا پر لے جانا:** انسانی رائے جذبات کے ساتھ وابستہ ہوتی ہے اور  
جذبات اکثر سوچ کو انتہائی درجے پر اٹھا کر حقائق سے دُور کر دیتے ہیں۔
- **دلیل کے بجائے فرد کو تولنا:** 'کیا کہا گیا ہے؟' کے بجائے 'کون کہہ رہا ہے؟' پر  
توجہ چلی جائے تو جواب میں دلیل سمجھنے کے بجائے فرد کو رد کرنے یا قبول کرنے  
کو ترجیح دی جاتی ہے۔

- یہ بات ویسی ہی ہے: ماضی کے تجربات و مشاہدات، نئے واقعات کو پرانے سانچوں میں سمجھانے کی کوشش کرتے ہیں۔ اس طرح انسان جلدی میں یہ نتیجہ اخذ کر لیتا ہے کہ یہ بات ویسی ہی ہے جیسی پہلے کسی سے سنی تھی۔ یہ غلط انداز فکر، ترقی کا عمل روک دیتا ہے۔
- سبب اور تعلق کو گم کر دینا: 'کیوں' کے جواب میں ہماری نظریں اکثر ظاہری تعلقات پر ٹھہر جاتی ہیں۔ افراد، واقعات کے ظاہری تعلق اور ان کی ترتیب، اصل اسباب تک نہیں پہنچنے دیتے۔
- سوچ کو کھونٹے سے لٹکا دینا: اپنی سوچ کو اپنی گرفت میں لینے کے بجائے کسی دوسرے فرد یا قوم کی سوچ سے جوڑ دینا۔
- پسندیدگی: جب مقصد مخاطب کی پسندیدگی، خوش نودی اور قبولیت ہو، تو سوچ کا عمل خوشامد کے الفاظ تلاش کرنے تک محدود ہو کر رہ جاتا ہے اور خیال کی بلندی مرجاتی ہے۔
- ظاہر ہے: ظاہر ہے کہ ساتھ جو جملے شروع ہوتے ہیں، ان میں بہت کچھ ظاہر ہوتا نظر نہیں آتا۔ ویسے بھی اکثر اس طرز گفتگو میں بے جا دعوے اور طنز کی تلخی موجود ہوتی ہے۔
- خلط ملط کرنا: اگر سفید ہے تو کالا نہیں ہوگا، لیکن لوگ خلط ملط کرتے ہوئے، کالے کو سفید منوانے پر ڈٹ جاتے ہیں۔

[اکتوبر 2004ء]



## کامیابی کی سیڑھیاں

صفحہ ہستی پر جا بجا ایسے عظیم افراد کے نقوش بکھرے ملتے ہیں، جو معمولی پس منظر کے حامل ہونے کے باوجود اپنی محنت اور کارکردگی کی بدولت امتیازی شان کے حامل افراد میں شمار ہوتے ہیں۔

ان میں سے بیش تر انسانوں نے انسانی تاریخ پر ان مٹ نقوش چھوڑے اور بہت سوں نے تاریخ میں نئے باب رقم کیے۔ ایسے ہی ۱۰۰ افراد کا چند ماہرین نے تجزیہ کیا اور درج ذیل خصوصیات کسی نہ کسی درجے پر ان سب میں مشترک پائیں:

- **تلاشِ بصیرت:** انسانی فکری معراج، متاعِ بصیرت کی تلاش اور علم کے حصول کے لیے عملی طور پر کوشاں رہنا ہے۔ عمومی حالات و واقعات اور معاملات و مسائل کا گہرائی اور وسعت کے ساتھ احاطہ کرنا، اور فکری و ذہنی صلاحیتوں کا کمال درجے استعمال ہی کامیابی کی پہلی سیڑھی ہے۔

- **تلاشِ خودی:** اپنے آپ سے واقفیت، اپنے وجود کی حقیقی معرفت اور اپنی شخصیت کی مکمل سوجھ بوجھ۔ اپنے کام کا جائزہ، اپنی قوتوں اور صلاحیتوں کی پہچان۔ اپنی خامیوں اور عیبوں پر گہری نظر کے مسلسل عمل سے عظیم افراد، اپنی شخصیت اور مقاصد کے مابین ربط قائم کرتے ہیں، جو حقیقت پر مبنی ہوتا ہے۔ غرور، تکلم، خود پسندی اور احساسِ کمتری جیسے مریضانہ رویوں سے بچتے ہوئے، خود اعتمادی کے

ساتھ اپنی شخصیت کو آئینے کی طرح شفاف رکھتے ہیں۔ یہ دوسری سیڑھی ہے۔

● **تلاشِ کمال:** عظیم لوگ کم اہمیت کے مقابلے میں اہمیت، عامیت کے مقابلے میں خاصیت اور گزارے پر اکتفا کے بجائے کمال پر نچھاور ہونے کو ترجیح دیتے ہیں۔ وہ ایسی ترجیحات اپناتے ہیں، جس سے ان کے اندر سب کچھ سمیٹ لینے کے بجائے، کچھ اعلیٰ مقاصد کے حصول کے مقابلے میں بہت کچھ چھوڑ دینے کا جذبہ پیدا ہوتا ہے۔ ان کی انفرادیت ان کے کمال کی محتاج ہوتی ہے، جو انہیں برتری دلاتی ہے۔ یہ سیڑھی کا تیسرا پائے دان ہے۔

● **تلاشِ وسائل:** کسی کام کے سوچنے سے لے کر اس کام کے ہونے تک، ایک اہم عنصر وسائل کا ہے۔ جس میں مستحکم ارادے اور پُر عزم استقلال کے علاوہ انسانی و مادی اور فکری و عملی تمام تر ضروری اسباب شامل ہوتے ہیں۔ عظیم انسان، و مسائل سے مالا مال ہو کر عظیم نہیں بنتے بلکہ تلاشِ دانش، تلاشِ خودی اور تلاشِ کمال کے نتیجے میں دستیاب و مسائل کے مؤثر استعمال سے بتدریج آگے بڑھتے ہیں۔ یہ چوتھی سیڑھی ہے۔

● **تلاشِ جدت:** عظیم انسان زیادہ کام، مشکل کام، بہتر کام اور مسلسل کام سے پہچانے جاتے ہیں۔ لیکن ان کا بنیادی وصف ان کے کام میں موجود جدت و ندرت ہوتی ہے۔ وہ لکیر کے فقیر بن کر اور پرانے منصوبوں کے تابع ہو کر وقت گزارنے کے بجائے، نئے امکانات کی جستجو میں رہتے ہیں اور نئے مواقع کو نئے طریقوں سے استعمال کرتے ہیں۔

[جون 2006ء]







## دعوت، ذکر اور عصر حاضر

ٹکنالوجی کی جادوگری کے اس دور میں، مشغولیتوں اور مصروفیتوں کی ہنگامہ آرائی میں، باقاعدہ ملاقات کی عدم دستیابی میں، اس وقت ایک نیا طرزِ عمل پھیلتا جا رہا ہے۔

ہر روز اربوں کی تعداد میں مختصر پیغامات، سمارٹ ٹیلی فون اور کمپیوٹر کے ذریعے ایک فرد سے دوسرے فرد یا افراد کو منتقل ہوتے ہیں..... یہ پیغام رسانی ہوا کی طرح زندگی میں رچ بس گئی ہے۔ نامکمل جملوں، غیر مانوس اشاروں، ادھورے الفاظ پر مشتمل یہ پیغامات اگر تخریب و انتشار کا ذریعہ ہیں، تو یہی پیغامات دعوت و ذکر کا عنوان بھی بن سکتے ہیں۔

اسلام تو اندازِ بیان میں ویسے ہی اختصار و جامعیت کی تعلیم دیتا ہے۔

قرآن و سنت رسول کریم صلی اللہ علیہ وسلم کا اندازِ اختصار میں جامعیت ہے۔ کلمہ طیبہ، السلام علیکم، بسم اللہ، الحمد للہ، سبحان اللہ، ان شاء اللہ..... مختصر الفاظ سمندر سے زیادہ گہرائی اور وسعت رکھتے ہیں۔

چھوٹی چھوٹی باتیں، چاہے آئے سانسے ہی جائیں یا برقی لہروں پر منتقل کی جائیں..... ان کو موثر پیرائے میں مطلوبہ نتیجے تک پہنچنے کا باعث ہونا چاہیے۔

یہ باتیں یاد رہتی ہیں اور کتابوں سے زیادہ کارگر ثابت ہوتی ہیں:

- الفاظ پیغام کاروپ ہوتے ہیں، الفاظ کا چناؤ سوچ سمجھ کر کیجیے۔
- امید اور حوصلہ مندی زندگی کی متاع ہے، یہ دولت سبھی کو فراہم کیجیے۔

- توجہ دلانے سے کام آگے بڑھتا اور بہتر ہوتا ہے۔ آپ کا معمولی توجہ دلانا بڑے نتائج دکھا سکتا ہے۔
- نصیحت اور خیر خواہی، بجائے خود راہ لے کا بہانا بن سکتی ہے۔
- اطلاع دینا اور معلومات پہنچانا ایک ضروری عمل ہے۔
- دعا لینے اور دعا دینے میں دونوں ہی کا فائدہ ہے۔
- آج کے معاشرے میں ہر فرد ایک ناشر اور مبلغ بن سکتا ہے۔
- انگلیوں کی معمولی حرکات، حیرت انگیز نتائج دکھا سکتی ہیں۔
- ٹکنا لوجی کی اس طاقت کا مثبت استعمال کیجئے، وقت کا قتل نہ کیجئے۔
- روشنی پھیلائیے اور تاریکی مٹانے کا ذریعہ بن جائیے۔

[جولائی 2007ء]



## دعوت کا نیا میدان

بیان کی تاثیر اور اظہار کی قوت، دعوت کی بنیاد ہے۔

بیان کا انحصار ابلاغ کے ذرائع پر بھی ہوتا ہے۔

ان ذرائع کی وسعت، نوعیت، صلاحیت اور قوت میں بڑی تیزی سے تبدیلیاں آرہی ہیں۔ دعوت کے لیے ان تمام ذرائع کے بھرپور استعمال کے ذریعے ہی موجودہ دور میں نئی نسل تک ابلاغ ممکن ہے۔

دعوت کے لیے نئے اسلوب، نئے پیرایے، نئی زبان، نئے الفاظ اور نئے دلائل کو اختیار کر کے ہی نئی نسل کو سمجھایا جاسکتا ہے.....

اس سلسلے میں یہ بات ذہن میں رہے:

- توجہ کا دورانیہ مختصر تر ہو رہا ہے۔
- موبائل، انٹرنیٹ، آئی پاڈ (ipod) کے علاوہ ایف ایم ریڈیو، کیبل، ٹی وی، اب جلسے، جلوس، مجلس اور کانفرنس پر حاوی ہو رہے ہیں۔
- مخاطب کو رد عمل ظاہر کرنے کا پورا پورا موقع ملنا چاہیے۔
- مخاطب کی توجہ کو دعوت کے اس تعلق کی جانب موڑنا اصل امتحان ہے۔
- مخاطب آن لائن کمیونٹی کے بے شمار سلسلوں میں تقسیم ہیں۔ انہیں اپنی طرف متوجہ کرنے کے لیے اس کمیونٹی کے چوپالوں، گروپوں، بلاگوں اور کیفے میں پہنچنا

ضروری ہے۔

- چھوٹی چیزوں کے بجائے بنیادی امور تک بات محدود رکھی جائے۔
- وقت اور ذریعے کے انتخاب میں اپنے مخاطب کو اختیار دیا جائے۔
- مخاطب کی دل چسپی ممکن ہے کہ نظریے کے ساتھ نہ ہو، لیکن دعوت سے وابستہ کسی ایشو یا سرگرمی کے لیے ضرور دل چسپی موجود ہو۔ اس لیے نظریے کی ٹھوس گفتگو کے ساتھ ایشو، یا سرگرمی کے لحاظ سے بھی حکمت عملی بنائی جائے۔
- مستقبل اور حال پر توجہ مرکوز کی جائے، تازہ ترین صورت حال میں وقت کے لحاظ سے جو معاملہ اہم ترین ہو..... اس کو موضوع بنایا جائے۔

[فروری 2009ء]



## داعیانہ کردار کیسے مؤثر ہو!

کیا وجہ ہے کہ بعض افراد دعوتی لحاظ سے زیادہ کامیاب ہیں اور بعض بہت کم؟  
بعض افراد کا کام مؤثر ہوتا ہے خواہ تھوڑا ہو، اور بعض کا اتنا مؤثر نہیں ہوتا خواہ زیادہ ہو؟  
دعوت کا کام انفرادی اور اجتماعی سطح پر استوار ہوتا ہے۔

دینی شخصیات اور تنظیمات دونوں میں قدر مشترک داعیانہ کردار ہے۔  
کردار کی جڑیں اگر مضبوط ہوں، تو دعوت شجر سایہ دار کی طرح پھیلتی ہے۔  
اس مقصد کے لیے چار خصوصیات کو تلاش کرنا اور پروان چڑھانا چاہیے:

- **ذاتی انہماک:** بعض افراد خود متحرک ہوتے ہیں اور کامیابی حاصل کرنے کے لیے بے تاب ہوتے ہیں۔ منزل کا تعین کر لیتے ہیں اور پھر اس کے لیے کوشش کا حق ادا کرتے ہیں۔ وہ یقین رکھتے ہیں کہ ان کا انفرادی کام بھی ایک بڑی تبدیلی کا ذریعہ بن سکتا ہے۔ وہ دوسروں کو دیکھنے کے بجائے اپنے آپ کو جواب دہی کے لیے تیار رکھتے ہیں..... ایسے عملی افراد کا کام، اثر پذیر ہوتا ہے۔
- **بصیرت و علم:** بعض افراد فکری و علمی صلاحیت کے حامل ہوتے ہیں۔ ان کا ذہن اس دعوت کی حقیقت، اس کے تمام پہلوؤں کے ساتھ جانتا ہے۔ وہ فکری میدان میں رہنمائی کا ذریعہ بنتے ہیں۔ مسائل کا حل تلاش کرتے ہیں۔ حق ان کے بیان سے نکھر کر سامنے آتا ہے۔ استدلال اور بلاغت کے ذریعے وہ ذہنوں

اور دلوں کو متاثر کرتے ہیں، اور ان کی کاوشوں کے سامنے باطل کا جادو جھاگ کی طرح بیٹھ جاتا ہے۔

● **انسان دوست مزاج:** بعض افراد دوسروں کی طرح لوگوں کے درمیان ہی رہتے ہیں۔ وہ اعلیٰ اخلاق کے ذریعے دشمنوں کو بھی ہموار کر لیتے ہیں۔ چھوٹا ہو یا بڑا، اپنا ہو یا پرایا، عام ملاقاتی ہو یا قریبی ساتھی، خوشی ہو یا غم، مشکل ہو یا آسانی، وہ ہر موقع پر، ہر سطح پر، ہر صورت میں رابطہ رکھنا، تعلق استوار کرنا اور اُس موقع کو دعوت کے لیے استعمال کرنا جانتے ہیں۔

● **انتظامی صلاحیت:** بعض افراد تنظیمی سطح پر منصوبہ سازی کے ذریعے اہداف متعین کر کے آگے بڑھنا جانتے ہیں۔ ان میں قیادت، معاملہ فہمی، وغیرہ کی اہلیت ہوتی ہے..... وہ تنظیمی اور اجتماعی قوت کو حرکت میں لا کر بڑے مقاصد، اعلیٰ اہداف کے حصول کا ذریعہ بنتے ہیں۔

اس لیے دین اسلام کا اپنے ماننے اور چاہنے والوں سے ایک ہی مطالبہ ہے کہ ہر فرد، دین کی دعوت کے لیے داعیانہ کردار اٹھی خصوصیات کی بنیاد پر تشکیل دے۔

[اگست 2008ء]



## دعوت، خیر خواہی اور تنظیم

توسیع دعوت کا نتیجہ توسیع تنظیم کی صورت میں نکلنا ضروری ہے۔  
 دعوت پھیلے اور تنظیم سکڑے، یہ عمل زیادہ دیر تک قائم نہیں رہ سکتا ہے۔  
 تنظیم میں توسیع نہ ہو تو دعوت کا عمل پہلے سست اور آخر کار رُک جائے گا۔  
 تنظیم کو توسیع کے لیے سازگار بنانا دعوتی منصوبے کا لازمی حصہ ہونا چاہیے۔  
 توسیع دعوت اور توسیع تنظیم میں رشتہ کیسے استوار ہو سکتا ہے؟

اس سلسلے میں بے شمار اسباب کے ساتھ اہم ترین ذریعہ ہر سطح پر قیادت کرنے والے حضرات کا نئے افراد کے ساتھ ذاتی تعلق ہوتا ہے۔

یہ وہ واحد ذریعہ ہے، جو نئے افراد کو تنظیم میں پرو دیتا ہے۔

اصحابِ نظم ذاتی تعلقات کے ذریعے نئے افراد کو تنظیمی وسعت کے عمل میں شامل کر لیتے ہیں اور تنظیم سے ان کے براہ راست تعلق اور واسطے کا ذریعہ بن جاتے ہیں:

- تنظیم میں نئے افراد کی شمولیت اور اجتماعیت میں سرگرمی کے لیے ذمہ داران مرکز و محور ہوتے ہیں۔ وہ تنظیم کی پہچان ہوتے ہیں۔ ان کی مسکراہٹ اور گرم جوشی تنظیم کی گرم جوشی بن جاتی ہے۔ نئے افراد سے ملنے کے دوران، ان کی اکتاہٹ، تنظیم میں نئے افراد کو تعلق بنا دیتی ہے۔ جذباتی سطح پر اخلاص اور خیر خواہی پر مبنی تعلقات نئے افراد کو قریب لے آتے ہیں۔

• عہدے داران، تنظیم کے فکری ترجمان ہوتے ہیں۔ وہ دلائل سے، علمی انداز میں عقلی رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔ مسائل کو حل کرتے ہیں۔ اطمینان اور شرح صدر منتقل کرتے ہیں۔ روایات کے پاسبان ہوتے ہیں۔ نئے آنے والے، ذمہ داران کی قربت اور کشادہ دلی میں اپنے آپ کو بہت زیادہ خوش دیکھتے ہیں۔

• نئے افراد اور ذمہ داران کا یہ رشتہ تنظیم کی وسعت کا وسیلہ بن جاتا ہے۔ نئے افراد، نئی صلاحیتوں اور نئے جذبے کے ساتھ متحرک ہوتے ہیں۔ اس طرح تنظیم کی صلاحیت میں اضافہ ہوتا ہے۔ وسعت نظری، وسیع قلبی اور الفت و محبت پر مبنی نئے دل نوازی، دعوتی لہر کو تنظیمی دھارے میں منتقل کر دیتی ہے۔

• تحریکی مزاج اور تنظیمی اقدار کو تسلسل اور استحکام ملتا ہے۔ نئے افراد کا کھلے دل سے استقبال اور صلاحیتوں کا صحیح استعمال، پرانے افراد کا ایک اہم کام ہے۔ یہی تحریکی مزاج ہے اور اسی پر تنظیم کا دار و مدار ہے۔

• دعوتی تنظیم میں ذمہ داران کا یہ فرض ہے کہ وہ نئے اور پرانے کی تفریق نہ ہونے دیں۔ ایسا ماحول قائم کریں، جس میں پرانے افراد وقت گزرنے کے ساتھ نئے افراد کے شامل ہونے پر کسی تنگ دلی میں مبتلا نہ ہوں۔

• قیادت پر لازم ہے کہ وہ کسی کام کے لیے فرد کا انتخاب کرتے ہوئے، نئے اور پرانے افراد کو یکساں مواقع فراہم کرے، اور دونوں باہم خیر خواہی اور اخلاص کا رویہ اپنائیں۔

[جنوری 2013ء]



## زندگی، وقت اور شہادت

انسانی جسم، اعصاب اور ڈھانچا تھک جاتے ہیں۔  
لیکن اگر ایمان کی دولت موجود ہو تو انسان کا داخلی وجود نہیں تھکتا۔  
وقت کی آمد و رفت، بچے کو بوڑھا بناتی اور پھر خاتمے کا پیغام دیتی ہے۔

یہ وقت، یہ زمان اور یہ مکان  
اللہ کی تخلیق ہیں اور اسی کے اشارے پر سمٹ جائیں گے۔  
یہ وقت اللہ نے آدم کی تخلیق سے پہلے تخلیق کیا تھا۔  
پھر وقت کی لامحدود وسعتوں میں اسے اپنے خلیفہ کے طور پر اس زمین پر بھیجا۔  
اور ساتھ ہی یہ فرما دیا کہ اس وقت کا حساب تمہیں دینا ہے۔

حساب اسے دینا ہے  
جو پہلے بے جان تو تھرا تھا، پھر اس نے موجودہ وجود میں زندگی پائی  
اور اپنی زندگی کا عرصہ مکمل کر کے وہ دوبارہ بے جان ہو گیا۔  
اور روح یہ جسم چھوڑ کر رب کے حضور پیش ہو گئی..... انا للہ وانا الیہ راجعون  
اس بات کا حساب دینا ہے کہ وقت کیسے گزرا؟  
نامہ اعمال شہادت دے گا کہ

اس بندے نے حق کی شہادت دی یا شہادت نہیں دی؟  
یہ شہادت دیتے ہوئے ضرورت پڑنے پر  
اپنی جان تک شہادت کے لیے پیش کی یا پیش نہیں کی؟  
دنیا کا قانون تو شہادت کو موت کہتا ہے۔  
اور ایمان کا قانون، شہادت کو زندگی قرار دیتا ہے!



## تعلیم کیا ہے!

تعلیم، اس کائنات میں اپنی حقیقت جاننا اور اس جاننے کو آگے پھیلانا ہے۔  
 تعلیم کو ڈگریوں اور رتبوں کے حصول تک محدود چیز سمجھ بیٹھنا،  
 ایسے ہی ہے کہ جس طرح کونلے کی کان پر جواہرات بیچنا۔  
 تعلیم بلاشبہ فرد اور معاشرے کی معاشی زندگی کو سنوارتی ہے،  
 مگر تعلیم کا جوہری فریضہ یہ ہے کہ  
 وہ انسانی وجود میں کوٹ کوٹ کر بھری حیوانیت کو انسانیت کے پیکر میں ڈھالتی ہے۔  
 تعلیم، ایک بگ ٹٹ باغی کو،  
 خالق ارض و سما کی غلامی میں سفر کا سلیقہ سکھاتی ہے۔  
 تعلیم، انسان کو انسانوں کے ساتھ،  
 بلکہ حیوانوں کے ساتھ بھی زندگی گزارنے کا درس دیتی ہے۔  
 تعلیم، ماضی سے جوڑتی ہے اور  
 مستقبل کی تعمیر کا پرچم تھماتی اور نقشہ کار پیش کرتی ہے۔  
 تعلیم، انقلاب کا آوازہ ہے اور جواب دہی کے احساس کی گونج ہے۔  
 تعلیم، خیر اور شر، نیک اور بد کا میزانیہ ہے۔

تعلیم، سوچ اور عمل کی شاہراہ پر چلنے کا لائسنس ہے۔  
تعلیم، انسانی سماجی زندگی کی تعمیر کا بنیادی اثاثہ ہے۔  
اور یہ کتنی بد قسمتی کی بات ہے کہ  
تعلیم کو خدا کے باغیوں کے ہاتھوں میں دے کر سمجھا جا رہا ہے کہ  
اپنے وطن کو اپنا اور اپنی آخرت کو خدا کی مرضی کا وسیلہ بنالیں گے۔  
ایسا سوچنا، اندھیری راہ پر چلنا اور روشنی کا راستہ چھوڑنا ہے۔



## انسان اور تعلیم

تعلیم کے بغیر انسان، انسانیت سے خالی دامن رہتا ہے۔  
 تعلیم کا پہلا سبق خالق کو خالق مان کر اپنے آپ کو اس کا بندہ ماننا ہے۔  
 جب تک انسان یہ نہ جان سکے کہ وہ کیا ہے؟ اس کے وجود کا مقصد کیا ہے؟ اس دنیا اور  
 کائنات کی حقیقت کیا ہے؟ قدر، اخلاق اور ایمان کو انسانی زندگی میں مرکزیت کیوں حاصل  
 ہے؟ اُس وقت تک وہ علم کی حقیقت پہچان نہیں سکتا۔  
 ہماری تعلیم، بد قسمتی سے زبان جاننے اور وہ بھی صرف انگریزی جاننے سے بندھ کر رہ  
 گئی ہے۔ اگرچہ انگریزی بھی نہ پڑھائی جاتی ہے اور نہ سمجھ میں آتی ہے۔  
 بچے کی تعلیم کا فطری وسیلہ اس کی مادری زبان میں پڑھانا اور پڑھنا ہے۔  
 مادری زبان میں زندگی کی بنیادی قدریں، اخلاقیات، تاریخ، تمدن اور تہذیب کا وسیع  
 ذخیرہ، اگر بچے کے دل اور دماغ میں اتار دیا جائے تو بچہ گوٹکا نہیں رہے گا۔  
 وہ سوچ سکے گا، وہ دیکھ سکے گا، اور بول سکے گا، اس کا تخیل بلند یوں کوچھو سکے گا۔  
 مگر بد قسمتی دیکھیے کہ ہم تعلیم کی اس بنیاد کو ڈھا کر، اسے ترجمہ در ترجمہ کی دلدل میں اتار  
 کر سوال کرتے ہیں کہ تم اپنے اظہار کی قوت میں اعتماد کی دولت سے کیوں خالی ہو؟  
 بچہ تو آخر بچہ ہے، وہ آپ سے کیا سوال پوچھے!



## تعلیم، معیار اور تعلیم

ہمارا زمانہ، معیار کی جنگ کا زمانہ ہے۔  
 ہمارا زمانہ علم، مشاہدے، تجربے اور اعلیٰ معیار کا سوالی ہے۔  
 تعلیم کا نقص، قومی بقا اور شخصی وجود کے لیے ہلاکت خیز ہے۔  
 اگر مستقبل عزیز ہے، اگر زمانے کو بدلنا پیش نظر ہے،  
 اور اگر زندگی عزیز ہے تو پھر  
 تعلیم کو اعلیٰ افکار و اقدار کا عکس کا ہونا چاہیے۔  
 تعلیم کے معیار کو اعلیٰ درجے پر ہونا چاہیے۔  
 تعلیم کو دولت کی میزان پر نہیں پرکھنا چاہیے بلکہ علم کی عظمت کا نمونہ ہونا چاہیے۔  
 تعلیم کا معیار اس وقت تک بلند ہونے نہیں سکتا، جب تک نصاب میں تازگی، درس میں  
 سچائی اور حصول علم میں گہرائی نہ ہو۔  
 تعلیم جیسے مقدس فرض کی ادائیگی اور علمی ضرورتوں کی منتقلی کو محض دولت کی چمک سے  
 مربوط سمجھ کر، اپنا تہذیبی قتل عام کیا جا رہا ہے۔  
 کاش!  
 تعلیم دینے اور تعلیم لینے والے، تعلیم کے مقصد کو جان لیں اور تعلیم کو انسانیت کے اعلیٰ  
 معیار کی بنیاد سمجھ لیں۔



## تعلیم گاہ ہے یا قتل گاہ!

تعلیم گاہ کا عمومی تصور یہ ہے:

عمارت، تدریسی عملہ، طالب علم اور کتب،

جو پڑھانے پڑھنے میں مصروف ہیں ایک ضابطے کے تحت۔

ایک تعلیم گاہ کی عام طور پر یہ درست تعریف ہے

لیکن اس کے لیے سب سے بنیادی چیز اس بات کا تعین اور اعلان ہے کہ

اس درس گاہ میں فضیلت کا معیار کیا ہے؟

اس درس گاہ کے پیش نظر مقصد کیا ہے؟

اس درس گاہ کے مقاصد کو اسکول کے درو دیوار ہی نہیں بلکہ والدین، اساتذہ اور طلبہ بھی

جانتے ہوں۔

ان مقاصد کے حصول کے لیے وہاں منتظمین ماحول بنائیں۔

وہاں کے اساتذہ ان مقاصد کی تدریس و تربیت کا اہتمام کریں اور زیر تعلیم بچے ان

مقاصد کو دل و نگاہ اور سوچ و عمل میں ڈھال سکیں۔

اگر یہ سب کام ہو رہے ہیں تو وہ

درس گاہ تعظیم اور احترام کے قابل ہے، اور وہ درس گاہ ملک و ملت کا انتہائی قیمتی اثاثہ ہے۔



## دانش گاہ میں دانش کو چیلنج

دانش گاہ، یونیورسٹی کو کہتے ہیں۔  
 وہ جگہ جہاں دانش، تحقیق اور علم و تہذیب کے جھرنے پھوٹتے ہیں۔  
 دانش گاہ، مزاج بناتی ہے، خواب دکھاتی ہے تہذیب اور فکر کی تعمیر کرتی ہے۔  
 دانش گاہ علم کا شوق پروان چڑھاتی ہے، تحقیق کی اُمنگ ابھارتی ہے، اور حق و باطل کی  
 تمیز دیتی ہے۔

دانش گاہ میں بنیادی اہمیت، استاد، ماحول اور طالب علموں کی لگن کو حاصل ہے، جب  
 کہ نصاب کا مقام سب سے آخر میں آتا ہے۔

دانش گاہ اگر اچھے، صاحب ایمان، شریف اور منصبی ذمہ داری کے لیے جان گھلا دینے  
 والے استادوں کی ٹیم رکھتی ہے، تو پھر چاہے اُس درس گاہ کے پاس عالی شان عمارات اور  
 سہولیات نہ بھی ہوں، مگر اس کے باوجود لوگ اٹھ کر اس کی جانب لپکیں گے۔

نصاب تو بن ہی جائے گا، اس لیے اصل اہمیت استاد کے انتخاب، اس کے ایمان، اس  
 کی تربیت اور اس کی تدریسی دیانت کو حاصل ہے۔

افسوس کہ استاد کے انتخاب میں اہمیت ڈگری اور ڈگری دینے والے ادارے کو حاصل  
 ہے، استاد کے ذہن، اخلاق، کردار اور رویے کو شاید کوئی درجہ نہیں دیا جاتا۔

اس لیے بے مقصد ڈگری یافتگان کی فصل بڑھتی جا رہی ہے اور مطلوب انسان گھٹتے  
 جا رہے ہیں۔



## مسابقت کا جذبہ

مسابقت (Competition) ایک فطری جذبہ ہے۔

دنیاوی فائدوں کا سوال ہو یا اُخروی فلاح کے حصول کی کوشش، دونوں صورتوں میں انسان بے چینی کا شکار ہوتا ہے۔

زیادہ سے زیادہ، خوب سے خوب تر، جلد از جلد، اور وسیع سے وسیع تر، غرض اس تڑپ میں انسان قربانی دینے پر آمادہ ہو جاتا ہے۔

غلبہ، کمال اور عروج کا حصول بھی اسی وقت ممکن ہے کہ جب مسابقت اور مقابلے سے سرشار ہو کر کوشش کی جائے۔ نیکی کے راستے میں، جنت کی حرص میں، اور کلمۃ اللہ کے غلبے کے لیے مسابقت ایک مطلوب جذبہ ہے۔

تاہم..... دنیاوی اغراض، ذاتی مفادات، انا، دولت، شہرت، طاقت کے لیے مسابقت معاشرے کو تباہی کے راستے پر لے جاتی ہے۔

مسابقت کے جذبے کو صحیح رُخ پر ڈالنے کے لیے ان نکات کے تحت جائزہ لیجئے:

- کیا مقصدیت غالب ہے؟
- کیا مقصدیت کی سمت درست ہے؟
- کیا مسابقت کی دوڑ میں اخلاقیات غالب ہیں؟

- کیا اس مسابقت سے اثرات اچھے پڑ رہے ہیں؟
- کیا کسی دوسرے کی کمزوری سے ناجائز فائدہ تو نہیں اٹھایا جا رہا ہے؟
- کیا مسابقت کی رفتار صحت مندانہ اور برداشت کے دائرے میں ہے؟
- کیا مسابقت کے نتیجے میں اعلیٰ اقدار، روایات اور روشن مثالیں قائم ہو رہی ہیں؟
- کیا کسی ایک معاملے میں مسابقت دوسرے معاملات میں عدم توازن تو نہیں پیدا کر رہی ہے؟
- کیا مسابقت میں پیچھے رہ جانے کی صورت میں دوبارہ بہتر کوشش پر آمادگی موجود ہے؟

[ ستمبر 2006ء ]



## ایمان اور قیادت

’ایمان‘ اور ’قیادت‘ لازم و ملزوم ہیں:

ایک سرچشمہ ہے تو دوسرا نتیجہ۔

ایک ظاہر ہے تو دوسرا باطن،

اور ایک جڑ ہے تو دوسرا تنا۔

قیادت اٹھنے، کام پر لگنے، پکارنے اور کام پر لگانے کا نام ہے۔

یہ کام ایمان اور یقین کے بغیر ممکن نہیں ہیں۔

قیادت کے اعلیٰ مقام پر صاحبِ ایمان ہی فائز ہو سکتا ہے۔

ایمان کی بدولت عزم و ارادے کی وہ قوت فراہم ہوتی ہے کہ جس سے پہاڑ پاش پاش ہو جاتے ہیں اور بپھری شوریدہ لہروں کا رخ موڑ دیا جاتا ہے۔

اخلاص، استقامت، صبر، حکمت، اجتهاد، جہاد..... وہ روشن چراغ ہیں، جن پر تجدید و

احیائے دین کے قافلے کا دار و مدار ہے۔

یہ سب کچھ قیادت کا شعار ہیں، جو ایمان کی بنیاد پر ہی گل و گلزار بن سکتے ہیں۔

ایمان اندرونی محرکات کو گرفت میں لینے کا نام ہے،

جب کہ قیادت بیرونی عوامل کو ہموار کرنے کا کام ہے۔

قائد کے کردار کا معیار یہ ہے:

- وہ سچائی کو سیدھے اور آسان طریقے سے پیش کرتا ہے۔
- وہ اپنا سب کچھ مقصد کے لیے وقف کر دیتا ہے۔ اسی لیے لوگ اس کی بات پر اعتماد کرتے ہوئے اس کے پیچھے چل پڑتے ہیں۔
- اس کا ارادہ مضبوط، عزم راسخ اور مجاہدہ پختہ ہوتا ہے۔
- اس کی نظر، حق اور حقیقت پر رہتی ہے۔
- وہ وسائل اور حیثیت سے کہیں زیادہ آگے بڑھ کر اقدامات کرتا ہے۔
- وہ نہ خود کبھی رکتا ہے، نہ اسے کوئی روک سکتا ہے۔ اگر روک رکاوٹ آئے تو وہ راستہ نکال لیتا ہے۔
- وہ مستقبل بعید کو حال کے قریب لے آتا ہے۔
- قیادت اس کا فطری عمل ہوتا ہے۔
- وہ مصنوعی لبادوں، پونج سہاروں اور پست پیش کاروں (پروموٹرز) کا محتاج نہیں ہوتا ہے۔

[ اکتوبر 2003ء ]



## قائد کا بنیادی کام، قیادت کی تیاری

قائد کی ذمہ داریوں کی فہرست بہت طویل ہوتی ہے۔  
 قائد کے لیے یہ ممکن نہیں کہ وہ قیادت کی تمام ذمہ داریوں سے تنہا عہدہ برآ ہو سکے۔  
 وہ افراد کے ساتھ مل کر ایک بہترین ٹیم کی شکل میں ہی ایسا کر سکتا ہے۔  
 وہ ایسی ٹیم کا انتخاب کرتا ہے، جس کا ہر فرد کام کی تقویت کا باعث بنتا ہے۔  
 اور قائد کی جگہ خالی ہونے پر اس کا نعم البدل ثابت ہوتا ہے۔  
 قائد کا کام ہر سطح پر قیادت کی تیاری کے کام کی قیادت کرنا ہے۔  
 جو افراد میسر ہوں، ان کو ایسی ذمہ داریاں دینا کہ جن سے ان کا قائدانہ جوہر نکھرے۔  
 اس کام میں کامیابی قائد کو قائد اور بہترین قائد بناتی ہے۔  
 بہترین قائد، دراصل بہترین معلم ہوتا ہے،  
 اور بہترین معلم ہی بہترین قیادت تیار کرتا ہے۔  
 اسی لیے رسول اللہ ﷺ نے فرمایا:  
 میں انسانیت کے لیے معلم بنا کر بھیجا گیا ہوں۔ (الحدیث)

[جنوری 2000ء]



## خاموشی: قیادت کی گفتگو

قوتِ بیان کے لیے خیال، الفاظ، آواز اور ادائیگی بنیادی عناصر ہیں۔  
 لیکن..... اس سب کے باوجود بیان کی تاثیر خاموشی میں پنہاں ہے!  
 خاموشی، ایک کیفیت ہے.....  
 خیال کو پرکھنے کے لیے، راستے بنانے کے لیے،  
 الفاظ کو چننے کے لیے، ردعمل کا اندازہ لگانے کے لیے۔  
 خاموش انسان اپنے آپ کو ٹٹول سکتا ہے،  
 اپنے قلب و دماغ کی قوتوں کو بروئے کار لا کر بیان کو ترتیب دے سکتا ہے۔  
 اپنا بیان پہلے اپنے آپ کو سنا سکتا ہے کہ خاموشی، غور و فکر کی پہلی منزل ہے۔  
 عمل کرنے کے لیے توجہ چاہیے اور توجہ کرنے کے لیے خاموشی درکار ہوتی ہے۔  
 بیان کی تاثیر کے ساتھ، عمل کی افادیت کا راز بھی خاموشی میں مضمر ہے۔  
 اس لحاظ سے قیادت کی خاموشی میں بہت گہرائی اور بڑا پیغام ہوتا ہے۔

[نومبر 2000ء]



## بصیرت: قیادت کی متاع

قائد کی پہچان، اس کے بصیرت افروز خیالات سے ہوتی ہے۔  
 بصیرت دلیل کی بنیاد پر نہیں بلکہ دل کی بنیاد پر حاصل ہوتی ہے۔  
 یہ ایمان کا مظہر ہوتی ہے.....  
 تجربات، مشاہدات، احساسات، تعلقات، تاثرات، مکاشفات.....  
 یہ سبھی اس کی پرکھ اور نکھار میں، کسی نہ کسی درجے میں معاون ہوتے ہیں۔  
 بصیرت منزل کا پتا دیتی ہے، اور راہ منزل دکھاتی ہے.....  
 جب کسی کو رہنمائی ملتی ہے تو وہ دل سے کہتا ہے: ”ہاں، یہی تو اصل بات ہے!“  
 بصیرت اعلیٰ، ارفع اور سدا بہار سرچشمے سے وابستہ رکھتی ہے۔  
 یہ حقائق کو ترتیب دینے والی قوتوں کو گرفت میں لیتی اور عمل میں ڈھال دیتی ہے۔  
 بصیرت کا تعلق مستقبل بینی سے ہے۔  
 جو نظر نہ آئے، اس کو نظر میں لانا بصیرت کا کام ہے۔  
 آفاق کو ایک محور میں سمونے کا نام بصیرت ہے۔  
 زمان و مکان کی تقسیم اور کیفیات کی تبدیلی کے رازوں کو پانے کا نام بصیرت ہے۔  
 بصیرت کے نتیجے میں نئے معنی فراہم ہوتے ہیں۔

بصیرت سے مطالب کارنگ نمایاں ہو کر شناخت فراہم کرتا ہے۔  
 بصیرت لوگوں کی روجوں کو اپیل کرتی ہے اور ان کے دلوں کو جوڑتی ہے۔  
 بصیرت اللہ کا انعام اور روح کی غذا ہے۔  
 صاحبِ بصیرت، ہی صاحبِ تحریک ہوتا ہے۔  
 جس میں بصیرت نہ ہو، وہ جمود کا شکار ہوتا ہے۔  
 بصیرت اور دلیل کی نعمت اور صلاحیت سے محروم فرد، قائد نہیں ہو سکتا۔  
 جب اجتماعیت میں بصیرت کی بے قدری کی جاتی ہو، تو  
 دھند اور گہرے سیاہ سائے منڈلانے لگتے ہیں،  
 انسانیت گھٹ جاتی ہے، اور روح غائب ہو جاتی ہے،  
 ڈھانچے سسکتے رہ جاتے ہیں، اور مقبرے ابھرنے لگتے ہیں۔  
 بصیرت بندے کو رب سے جوڑتی ہے، اور  
 بندے اپنے رب کی مرضی کو بصیرت سے پاتے ہیں۔  
 رب سے بصیرت مانگیں اور پھر بصیرت بانٹیں۔

[جون 2000ء]



## قائد، دلوں کا فاتح

قائد دل سے کام کرتا ہے اور دل سے سنتا ہے۔

قائد دل سے دیکھتا ہے اور دل کی سنتا ہے۔

قائد دل سے پوچھتا ہے اور دل کو بتاتا ہے۔

قائد دل سے لیتا ہے اور دل کو دیتا ہے۔

قائد دل کو بدلتا ہے اور دل دنیا کو بدلتا ہے۔

قائد دلوں پر حکمرانی کرتا ہے۔

لیکن یہ اسی وقت ممکن ہوتا ہے کہ جب اس کا دل اس پر حکمران ہو۔

اپنے دل کا مفتوح دوسرے کے دلوں کا فاتح بن جاتا ہے۔

قائد اپنے کام کو، محض فرض کی تکمیل یا عہدے کی ذمہ داری نبھانے کی غرض سے نہیں

کرتا ہے..... بلکہ وہ اپنے کام سے محبت کرتا ہے۔

اپنی سب سے قیمتی متاع..... یعنی ”زندگی“ کو اس محبت پر نچھاور کر دیتا ہے.....

اس کا کام مقصد کا حصول اور نصب العین پر نظر رکھنا ہوتا ہے۔

اس کی محبت اس کے کام کو دلچسپ اور خوب صورت بنا دیتی ہے۔

قائد کے دل میں پاکیزہ جذبات موجزن ہوتے ہیں۔

وہ اپنے اندر اور باہر، دونوں کی بات سنتا اور ان سے عہد کرتا ہے۔

دل کی گہرائیوں سے حکمت کے موتی سمیٹنا اور بلندی کی طرف پرچم لے جاتا ہے۔  
قائد تھک بھی جائے، مگر اس کا دل نہیں تھکتا۔  
قائد بیٹھے تو دل اس کو اٹھا دیتا ہے۔  
دل متحرک رہتا اور قائد کو متحرک رکھتا ہے۔  
قائد اپنے دل کا خیال رکھتا اور اس کو توانائی فراہم کرتا ہے۔  
قائد کا دل اس کے رب کی مٹھی میں ہوتا ہے۔  
وہ سچ و بصر، ذکر و فکر، جہد و سعی اور محبت و وفا کے ذریعے ایسا ماحول فراہم کرتا ہے، جس  
میں ماہیت قلب استوار ہوتی ہے، اور رب کریم کے نور کی بدولت ایک چراغ کی حیثیت  
اختیار کر لیتی ہے۔  
قائد کا کردار، چراغ راہ ہوتا ہے، چراغ راہ ہی نہیں بلکہ روشنی کا بلند مینار۔

[ جولائی 2000ء ]



## بحران میں قیادت کا کردار

- پُرامن اور معمول کے حالات میں قیادت کے بنیادی اوصاف، بحران اور ہنگامے میں قیادت کے اوصاف سے مختلف ہوتے ہیں۔
- بحران، ہنگامے اور کش مکش کے دور میں یہ امور توجہ چاہتے ہیں:
- کیا اہم ترین ہے؟ اور کیا ناگزیر، اولین اہمیت رکھتا ہے؟ اس کی وضاحت اور اس پر اتفاق رائے پیدا کیا جائے۔
- ایسی حکمت عملی ترتیب دی جائے جس میں کامیابی یا واضح پیش قدمی کا امکان غالب ہو، اور اس کے لیے وسائل اور ضروری فکری و انسانی صلاحیت موجود ہو۔
- خطرات کو ٹالنے کی کوشش کی جائے یا ان سے بچنے کی آزمائش کرتے ہوئے امکانات سے فائدہ اٹھایا جائے: بحران کے دوران اور بحران کے بعد۔
- موقف کی اس طرح مؤثر اور مدلل طریقے سے تشہیر اور وضاحت کی جائے کہ غلط فہمی، شک اور ابہام کی گنجائش نہ رہے۔
- زیادہ سے زیادہ لوگوں اور طبقوں سے ہم آہنگی اور سمجھوتے کی کوشش کی جائے۔
- مشکلات میں قیادت کی ذمہ داری جیسی امانت پر دباؤ کو برداشت کیا جائے۔
- جب لوگ گھبرائیں تو منطقی طور پر ہی نہیں بلکہ جذباتی سطح پر بھی انہیں اعتماد دیا جائے۔
- جب وہ تذبذب اور شک و شبہے میں مبتلا ہوں تو انہیں یقین و اعتماد دیا جائے۔

- جب وہ ہچکچائیں تو خود پہل کی جائے۔
- جب وہ کمزوری محسوس کریں تو انھیں قوت دی جائے۔
- جب وہ بزدلی دکھائیں تو اپنی مثال سے جرأت کی راہ دکھائی جائے۔
- جب وہ نا اُمید ہوں تو آگے بڑھ کر انھیں اُمید دلائی جائے۔
- جب وہ کچھ کر کے نہ دکھا سکیں تو ان میں صلاحیت بڑھائی اور تربیت دی جائے۔ روشنی دکھائی جائے کہ مستقبل اور آخرت، آج سے کہیں بہتر ہے۔
- صبر، تقویٰ اور توکل علی اللہ کی بیداری دی جائے، تاکہ اللہ کی نصرت شامل حال رہے۔

[اکتوبر 2001ء]



## اگر تنقید کا سامنا ہوتو؟

اجتماعی زندگی میں اکثر تنقید یا جواب طلبی کا سامنا کرنا ہوتا ہے۔  
 تنقید و احتساب کی حیثیت اجتماعی زندگی میں وہی ہے، جو آنکھ اور آئینے کی ہے۔  
 اگر آنکھ بند کر دی جائے اور کسی کو آئینہ میسر نہ ہو، تو انسان کو اپنی حالت جاننے کا وسیلہ  
 نہیں ملے گا۔

اس لیے اگر تنقید کا سامنا ہو تو اس کا فائدہ تب ہوگا، کہ جب اس کے بارے میں مثبت  
 رویہ اپنایا جائے۔

یہ مثبت رویہ درج ذیل خصوصیات پر مشتمل ہوتا ہے:

- اعتراض یا شکایت سنتے ہی ناگواری یا تلخی کا اظہار کرنے کے بجائے خوش دلی  
 کے ساتھ دوسرے کو بات کرنے کا موقع دیا جائے اور پوری بات کو سنا جائے۔
- تنقید کا جواب دفاعی انداز میں نہ دیا جائے یا فوری دفاع کا نہ سوچا جائے بلکہ  
 بات کو سمجھنے کی کوشش کی جائے۔ بات کاٹ کر اپنی سی نہ کہنے لگیں۔ جذبات کو  
 الگ رکھا جائے اور معترض سے بحث نہ کی جائے۔
- مخاطب کے بارے میں مثبت اظہار ہو اور تنقید کو برادرانہ خیر خواہی سمجھ کر سنا جائے۔
- صحیح بات کو مان لیا جائے اور اس پر توجہ دی جائے۔
- اگر بات نامکمل ہو تو نرمی سے وضاحت مانگی جائے۔ مخاطب کی غلط رائے نامکمل

- معلومات کی بنا پر ہو، تو اس کو معلومات دے کر رائے پر نظر ثانی کا موقع دیا جائے۔
- جو بات شک یا شبہ یا غیر حقیقی مفروضوں یا بہتان پر مشتمل ہو، اس کی واضح تردید کی جائے۔ لیکن اس کے باوجود مخاطب کے بارے میں مثبت رائے رکھی جائے۔
- اس موقعے کو مثبت طور پر اپنے موقف کی وضاحت، نقطہ نظر کی صحت اور مقاصد پر اتفاق رائے پیدا کرنے کے لیے استعمال کیا جائے، تاکہ اتفاق رائے بذریعہ افہام و تفہیم کا امکان بڑھ جائے۔
- جتنی بات تنقید میں کی گئی ہو، جواب کو اسی حد تک محدود رکھا جائے۔ چھوٹی بات کا بڑا جواب یا بڑی بات کا چھوٹا جواب نہ دیا جائے۔ توازن اور اعتدال کا دامن نہ چھوڑا جائے۔

[جنوری 2002ء]



## قائد اور قیادت

اچھی قیادت اندھیرے میں روشنی اور مایوسی میں اُمید کا نام ہے۔  
کسی بھی قوم یا ادارے کے آدھے مسائل اس وقت حل ہو جاتے ہیں، جب وہ اپنے لیے ایک صحیح رہنمایا قائد چُن لیتے ہیں۔

منزل پر پہنچنے اور اندھیرے راستے میں سفر جاری رکھنے کے لیے اچھے قائد اور قیادت کے ذریعے ہی سفر ممکن ہے۔

قیادت کی خوب صورتی یہی ہوتی ہے کہ وہ معمولی صلاحیتوں والے لوگوں سے بھی غیر معمولی کام لے لیتی ہے۔

قیادت کی درجہ بہ درجہ صلاحیت حاصل کرنا صرف بلند عہدوں پر فائز لوگوں کی نہیں بلکہ ہمارے زمانے کے ہر فرد کی ضرورت ہے۔

ہم اس طرح اپنی قائدانہ صلاحیتوں کو نکھار سکتے ہیں:

- قائد کی پہچان اس کے بصیرت افروز خیالات ہیں اور بصیرت منزل کا پتہ دیتی ہے۔
- اعلیٰ مقاصد کو لوگوں کے مقاصد سے ہم آہنگ کیجیے۔ جب مقاصد یکساں ہوں گے، تو ان کے حصول کی لگن اور جتو بھی مشترک ہوگی۔
- اپنے رویوں اور تعلقات میں تعصب اور امتیاز پیدا نہ کریں کہ اس سے دلوں میں گہرا اختلاف جڑ پکڑ لیتا ہے، اور مقاصد کے حصول کی لگن کمزور ہو جاتی ہے۔

- تعمیری اور مثبت تنقید کا بُرائہ منائیں اور منفی تنقید کا دلائل سے سامنا کریں۔
- مؤثر اظہارِ بیان کے ذریعے بہتر اور مؤثر قیادت ہو سکتی ہے۔
- بہت توجہ سے سننے اور مسائل کا حل دینے میں قائدانہ عظمت ہے۔
- یلغار کرتی تبدیلیوں سے نہ گھبرائیں۔ جو تبدیلی آپ کے اُصولوں اور قدروں سے نہ ٹکراتی ہو، اُس کو ضرور اپنائیں کہ ہر دن ایک نئی اُمید کے ساتھ طلوع ہوتا ہے۔
- اگر عزم زندہ اور ارادہ جواں ہے تو چھوٹی بڑی نا کامیاں ہی کامیابیوں کا سبب بنیں گی۔
- مسلسل محنت اور لگن کامیابی کی کنجی ہے۔
- لوگ جتنے زیادہ متحرک ہوں گے، اتنے ہی اچھے نتائج سامنے آئیں گے۔
- لوگوں سے اچھا کام لینے کا سب سے بہتر طریقہ خود ذاتی نمونہ پیش کرنا ہے۔
- نا کامیوں کو کارکنوں کے سر تھوپنے کے بجائے، اس کی ذمہ داری قبول کریں۔
- اپنی ٹیم کی کامیابی کو اپنی کامیابی سمجھیں۔ ان کامیابیوں کا اعتراف کریں اور اپنے رفقا کو انعام بھی دیں۔

[جولائی 2004ء]



## قیادت کا امتحان

قائدانہ اوصاف کی فہرست طویل ہے۔

قیادت میں ہر اچھی صفت کا بدرجہ کمال موجود ہونا ضروری ہے۔

عملی دنیا میں قیادت کا امتحان، اُس کے فیصلوں اور رویوں کی صورت میں ہوتا ہے۔

ہر قائد اپنے تشخص کو دعوے اور دھونس سے نہیں، بلکہ عمل سے اجاگر کرتا ہے۔

چار صورتوں میں قیادت کا امتحان سخت ہوتا، اور کمال کے حصول میں اہم کردار ادا کرتا ہے:

- **تبدیلی اور پھر واپسی:** تبدیلی ہمیشہ سوچ سمجھ کر کی جاتی ہے اور تبدیلی لاتے ہوئے بہت کچھ قربان کرنا پڑتا ہے۔ لیکن اس کے باوجود جب تبدیلی کے نتائج توقع سے کہیں کم نظر آئیں، تو ایسے موقعے پر نیا فیصلہ کرنا پڑتا ہے، یا پرانی حالت میں واپسی ضروری ہوتی ہے مگر ایسی اصلاح کے لیے بڑا حوصلہ درکار ہوتا ہے۔
- **استقلال:** تنظیم کی اٹھان اور ترقی جن بنیادوں پر کھڑی ہو، اُن کا دفاع ضروری ہوتا ہے، تاکہ ترقی کی راہیں مزید کھلتی جائیں۔ نتائج کے لیے بے صبری اور محض تبدیلی کا شوق، اگر بنیادوں کی مضمحل کردے، یا جڑوں کو کاٹ ڈالے تو یہ بہت برا سودا اور خودکشی کا راستہ ہے۔ بنیادی اصول، مقاصد اور اقدار پر استقلال، قیادت کے اعلیٰ مرتبے کو ظاہر کرتا ہے۔
- **اُن کہے پر گفتگو:** اگر ٹیم کے کسی رکن کے ساتھ موضوع پر بات کرنے میں

ہچکچاہٹ محسوس ہو رہی ہو، یا جس موضوع پر بات کرنا مشکل محسوس ہوتا ہو، تو اُسی پر بات کرنا ضروری ہوتا ہے۔ ایسے موضوع کو ٹالنا نہیں چاہیے۔ ممکن ہے وہی موضوع ایسا ہو کہ جس پر کھل کر بات ہونا چاہیے اور مسئلہ بھی وہیں پرائے گا ہو۔ قیادت کا امتحان اسی گتھی کو سلجھانے میں ہے۔

● **تنظیم اور لچک:** تنظیم کا قائد غیر یقینی کو یقینی صورت حال میں بدلتا ہے، اور سختی کے ذریعے بھی یہ ایک حد تک ممکن ہوتا ہے۔ لیکن حالات اور کاموں کی نوعیت کے اعتبار سے نتائج کو مد نظر رکھ کر لچک اختیار کرنا بھی قیادت کا بڑا امتحان ہوتا ہے۔ ایسی لچک کا مقصد انتشار سے بچنا، تنظیم کو فعال اور موثر بنانا ہوتا ہے۔

[ مئی 2005ء ]



## قائد کی کامیابی میں مشیر؟

قائد کو ایسے قریبی رفقا کی ضرورت ہوتی ہے، جو اس کے معاملات کو سمجھنے اور درست سمت میں لے جانے میں معاونت کرتے رہیں۔

ایک اچھا اور کامیاب قائد وہی ہوتا ہے، جو عہدگی سے تنظیم کے اندر اور باہر اپنے خیر خواہوں اور مشیروں کا نیٹ ورک تشکیل دینے میں کامیاب ہو۔

اسی لیے اکثر قائدین کی کامیابی و ناکامی کی ذمہ داری مشیروں پر ڈال دی جاتی ہے۔ مطلب یہ کہ قائد کی اصل ذمہ داری صحیح مشیروں اور معاونوں کا انتخاب ہے۔

مگر بد قسمتی سے اکثر قائدین آخر کار اپنے مفاد پرست، نا اہل اور غیر ذمہ دار مشیروں ہی کے قیدی بن جاتے ہیں۔

ضرورت یہ ہے کہ قائد ایسے مشیروں کا حلقہ پیدا کرے جو:

- خیر خواہی کے جذبے سے سرشار ہوں، اور معاملہ فہمی کی قوت رکھتے ہوں۔
- مختلف نوعیت کے تجربات و مشاہدات کے حامل ہوں، تاکہ مختلف نقطہ ہائے نظر قائدانہ تجزیے کا حصہ بن سکیں۔
- قائد کو حالات حاضرہ اور معاملات کے تمام پہلوؤں سے آگاہ رکھیں۔
- اپنی تخلیقی سوچ کو متحرک کرتے ہوئے قائد کو نئی جہت، نئے افق، نئے انداز اور نئے طریقوں سے بھی روشناس کرا سکیں۔

- تنظیم یا معاشرے کو مستقبل میں آگے بڑھا سکیں۔ ماضی اور حال کی گرفت سے باہر نکل کر مستقبل میں دور تک جھانک سکیں۔
  - گفتگو کے بلند معیار کے حامل ہوں۔ دوسروں کو توجہ سے سننے کا حوصلہ رکھتے ہوں، اور صحیح وقت پر، صحیح بات، صحیح انداز میں بیان کرنے کا ڈھنگ بھی جانتے ہوں۔
  - قائدانہ بصیرت کے تقاضوں سے ہم آہنگ ہو کر قائد کی فکری معاونت کر سکیں۔
  - اخلاص کے ساتھ مشاورت کا حق ادا کریں۔ قائد سے قربت کو غلط انداز سے استعمال نہ کریں۔
  - قائد کی نجی آراء کی تشہیر نہ کریں، بلکہ نہایت قیمتی امانت کی طرح ان کی حفاظت کریں۔
  - قائد کی خوش نودی کے پیش نظر، حالات پر اپنی رائے کو پردوں میں لپیٹ کر نہیں، بلکہ کھل کر پیش کریں۔
  - اصلاح کے لیے مثبت تنقید پر خصوصی توجہ رکھیں۔
- یقیناً، ایک کامیاب قائد کو ایسے افراد کی ٹیم کی ضرورت ہوتی ہے، جو اس کی کامیابی اور طاقت میں اضافے کا موجب بن سکیں۔

[ ستمبر 2005ء ]



## مذاکراتی عمل اور قیادت

دوسرے اداروں، شعبوں اور جماعتوں کے ذمہ داران سے مذاکرات کو احسن طریقے سے سرانجام دینے کے لیے مذاکراتی مہارت اور صلاحیت کی اشد ضرورت ہوتی ہے۔  
یہ صلاحیت بعض اوقات تنظیم کی کامیابی اور اس صلاحیت کی کمزوری، تنظیم کی ناکامی کی وجہ بن جاتی ہے۔

مذاکراتی عمل میں آپ کی کارکردگی کیسے بہتر ہو؟

تنظیم اس سے کیسے استفادہ کرے؟

افراد کی مخفی صلاحیت کو کس طرح اجاگر کیا جائے؟

دوسروں کی فکر اور رویے کو کیسے متاثر کیا جائے؟

اس سلسلے میں چند تجاویز:

- پہلے اپنے مقاصد کو واضح کیا جائے، پھر یہ بھی طے کر لیا جائے کہ ان مذاکرات میں کم سے کم اور زیادہ سے زیادہ کیا حاصل کرنا پیش نظر ہے؟ کامیابی نہ ہو تو پھر کیا کیا جائے؟

- اپنے کیس یا موقف کو پیش کرنے میں مؤثر اور مختصر استدلال کا بھرپور استعمال کیا جائے کہ لمبے اور پھیلے دلائل میں اصل مدعا گم ہو جاتا ہے۔ اس کے لیے اپنی سوچ اور فکر میں چٹنگی اور دلائل میں منطق پیدا کی جائے۔

- موقف کی موثر پیش کش کے لیے ضروری ہے کہ اسے حقائق اور اعداد و شمار کی روشنی میں ترتیب دیا جائے۔ ترتیب میں اصولی، بنیادی اور فروغی کی ترتیب مد نظر رہے۔
  - فریق ثانی سے پہلے اصولی باتوں پر اتفاق پیدا کیا جائے اور بعد میں عملی باتوں کی طرف توجہ مرکوز کی جائے۔
  - مذاکرات کے پیچیدہ عمل میں خود اعتماد لیڈر ہی کامیابی حاصل کر سکتا ہے۔
  - گفتگو، لہجے اور رویے میں سچائی اور حُسن اخلاق کا پہلو نمایاں ہونا چاہیے۔
  - مذاکرات میں جرأت، حوصلہ اور حاضر دماغی کا ثبوت دیا جائے۔ مد مقابل کے اختیار، شخصیت یا طبعاتی پس منظر سے ہرگز نفسیاتی طور پر زیر نہ ہوں۔
  - اپنے حریف کے چہرے کے تاثرات، گفتگو کے انداز اور رویے کو سمجھنے کی گہری مہارت، مذاکرات کے دوران حریف پر نفسیاتی برتری دلاتی ہے۔
  - اپنی حکمت عملی میں چلک رکھی جائے تاکہ کچھ قابل قبول حل نکل سکے۔
- مذاکرات کی کامیابی اسی وقت ممکن ہے کہ جب دونوں فریقوں کو یقین ہو کہ وہ اپنے مطلوب سے قریب تر مقصد حاصل کر رہے ہیں اور دونوں نے حاصل زیادہ کیا ہے اور کھویا بہت کم ہے۔

[ جنوری 2006ء ]



## قیادت کا اسلامی ماڈل

قیادت کرنا انسان کا مقدر ہے۔

انسانیت کا شرف منصبِ خلافت پر اس کی سرفرازی سے وابستہ ہے۔

إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً (البقرة: ۳۰)، وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا (الفرقان: ۷۴)، یہ الفاظ کتابِ ہدایت میں، جو کتابِ قیادت بھی ہے، اللہ تعالیٰ نے بیان فرمائے ہیں۔

قیادت کے اس تصور کی ترجمانی نبیوں اور رسولوں، صالحین اور عالموں ہی نہیں، بلکہ ہر مومن کے کردار کا نمایاں ترین امتیاز ہے۔

قیادت و امامت کی اسلامی روایت انسانی تاریخ کا ایک اہم ترین ورثہ ہے۔

اسلامی تعلیمات کی روشنی میں تشکیل پانے والی قیادت کے گونا گوں رویوں نے اس معیار کو نئے اُفق دیے اور فن و کمال کے نئے زاویے عطا کیے ہیں۔

جس کے اجزائے ترکیبی یہ ہیں:

- اس کی بنیاد علم پر ہے، یعنی پہلے جاننا اور پھر پور طریقے سے پرکھنا۔
- اس کی اٹھان ایمان پر ہے، یعنی محبت کی انتہا پر پہنچ کر قربانی کے لیے تیار رہنا۔
- اس کا اظہار اطاعت سے وابستگی میں ہے..... یعنی قیادت کی بنیاد حکم دینے میں نہیں بلکہ پہلے خود حکم ماننے میں ہے۔
- اخلاقی پاکیزگی، قیادت کا کردار سورج کی روشنی کی طرح منور کرتی ہے۔

- اس کا معیار وہ طریق کار ہے، جو اس کی تشکیل دی ہوئی اجتماعیت کو خوب سے خوب تر منزلوں کی جانب لے جاتا ہے۔
  - اس کا نتیجہ وہ اصلاح احوال ہے، جو افراد، خاندان، معاشرے، ریاست اور پوری دنیا میں پھیلتی نظر آتی ہے۔
- ..... اسلامی قیادت رضائے الہی سے شروع ہوتی اور نصرت الہی پر منتج ہوتی ہے۔  
..... کرۂ ارض پر بسنے والی انسانیت، ایسی ہی سدا بہار قیادت کی متلاشی ہے!

[ مئی 2007ء ]



## قیادت کی میراث

قائد، خواہ کسی ملک کا سربراہ ہو، یا کسی قوم کا رہنما، یا کسی تنظیم کا منتظم اعلیٰ، یہ خواہش رکھتا ہے کہ اس کا کردار بحیثیت قائد دیر تک یاد رکھا جائے، اور وہ اچھی اقدار اور بہتر مثال چھوڑ کر جائے۔

قائدین کی میراث قوموں، ملکوں اور اداروں کے لیے بہت اہمیت کی حامل ہوتی ہے۔

میراث کے قیام کے لیے ضروری ہے کہ قائد اس خود فریبی سے باہر نکلے کہ:

’اُسے سب کچھ معلوم ہے، وہی سب کچھ کرتا ہے، وہ کبھی ناکام نہیں ہوگا، وہ دوسروں سے بہتر ہے اور وہ ہر کام کر سکتا ہے۔‘

قائد جو قیادت کے مقام پر خوبی کی بنیاد پر پہنچا ہے یا حادثے اور سازش سے اس مقام پر قابض ہو بیٹھا ہے، اب بہر حال وہ قائد ہے۔ اسے اپنے بارے میں لوگوں کے تاثرات کو توجہ سے دیکھنا اور آراء کو غور سے سننا اور سمجھنا چاہیے۔

کسی بھی سطح پر قائد کے لیے یہ نکات قابل غور ہیں:

- لوگ یہ بات یاد رکھتے ہیں کہ کسی نے ان کی زندگی کو با مقصد، بامعنی، بہتر اور نتیجہ خیز بنانے کے لیے کیا کیا ہے۔

- لوگ قیادت کی طرف سے خدمت پر مبنی زندگی، اور مقصد کے لیے قربانی کے واقعات ہی سے متاثر ہوتے ہیں، جب کہ قربانی سے فرار، اور خود غرضی پر مبنی حرکات اور واقعات سے نفرت کرتے ہیں۔

- لوگ، قیادت میں معلمانہ خوبیوں کو تلاش کرتے ہیں۔ یعنی وہ ان سے نئی اور تعمیری بات سیکھنا چاہتے ہیں۔
- قیادت میں جذبہ مشاورت کا فرما ہو، تنقید اور شکایت سننے کے لیے تحمل جیسے رویے کا اظہار ہو، تو کارکن اس قیادت پر جان چھڑکتے ہیں۔
- میراث کا تعلق پائیدار تعلقات سے بھی ہے۔ اس کی آبیاری محض نمائشی پسندیدگی کے اظہار سے نہیں بلکہ اعتماد اور اعتبار میں مسلسل اضافے سے ہوتی ہے۔
- قیادت کی میراث اُس کے اقوال، موقف اور بیانات بھی ہوتے ہیں۔ کیا کوئی جہاں دیدہ قائد نہیں چاہے گا کہ اُس سے منسوب مضحکہ خیز بیانات یاد رکھے جائیں، یا حکمت بھری باتیں ازبر ہوں؟
- قیادت، مستقبل بینی اور اعلیٰ بصیرت کے مظاہرے سے اپنا لوہا منواتی ہے۔ جو خوبی اور چیز دوسروں کو نظر نہ آسکے اسے دیکھ لینا قائد کو اعلیٰ میراث عطا کرتا ہے۔
- قیادت، اس انفرادیت کا نام ہے جو غور نہیں بلکہ انکسار میں ڈوبی ہوتی ہے۔ کامیابی کے ساتھ ساتھ نقصان اور شکست کے خدشات سے بے خبر نہیں ہوتی۔
- قیادت، مشکلات کے دوران، پستی میں لڑھکنے اور دماغی توازن کھونے کے بجائے حوصلہ مندی کے ذریعے بلندی کی طرف سفر جاری رکھتی ہے۔
- قیادت کا اصل امتحان مشکلات کا دریا عبور کرنے، مخالف قوتوں کو بے اثر بنانے اور رکاوٹوں اور خطرات کے باوجود پیش رفت کرنے میں ہے۔

[فروری 2008ء]





4





## قیادت اور چوٹی کا سفر

اعلیٰ سطح کی قیادت اگر اعلیٰ ہو تو اپنی نظریں انتہائی بلندیوں پر جمادیتی ہے اور اُس منزل تک سفر کو طے کرنے کے لیے راستہ ہموار کرتی ہے۔

قیادت کا مطلب ہی بلندی کی طرف سفر میں رہنمائی کرنا ہے۔ اگر موجود سطح پر برقرار رہنا ہو یا اس سے بھی نیچے جانا ہو تو اس بے لذت حرکت کے لیے کسی قائد کی ضرورت نہیں ہوتی۔

قائد جب بلندیوں کی طرف پرواز کرنے کے لیے اُبھارتا ہے، تو کئی طرح کے خطرات سبھی کے ذہن میں آتے ہیں، اور ان خطرات کے حوالے دے کر کئی ہم سفر منہ موڑ لیتے ہیں اور اپنے کو بچا لیتے ہیں۔

اب دیکھیے، ان خطرات کا کیا حوالہ ہے اور ان کا کیا جواب ہے؟

- **ناکامی و پسپائی:** جتنی بلندی پر سفر ہوگا اتنا ہی اُوپر سے گرنے کا خطرہ ہو سکتا ہے۔ لہذا، پسپائی کا خطرہ پہلا حوالہ ہوتا ہے۔ اس کا جواب یہ ہے کہ جن لوگوں نے پہلے بلند و بالا منازل کو بے خوف و خطر ہو کر حاصل کیا ہے، ان سے سبق لیا جائے۔ اُمید کے ساتھ یقین کو دلوں میں اُتارا جائے، اور ناکامی کو بھی ایک چیلنج کی صورت میں کامیابی کی نوید سمجھا جائے۔
- **خود غرضی:** بلندی کی طرف سفر کی ہمت کم لوگوں میں ہوتی ہے۔ لیکن صرف اور

صرف اخلاص کے ذریعے سے یہ ہمت حاصل کی جاسکتی ہے۔ ورنہ خود غرضی کے باعث کوئی گھبرا کر راستہ چھوڑ دیتا ہے اور کوئی کسی مسئلے کو بنیاد بنا کر حل تجویز کرنے کے بجائے بہانہ تراش لیتا ہے۔

● **وسائل پر تکیہ:** بلند مقاصد کے حصول کے لیے صرف وسائل کی فراہمی کو کافی سمجھ لیا جائے تو ضروری نہیں کہ کامیابی حاصل ہو جائے۔ سچ بات ہے کہ محض وسائل کی فراوانی، منزل کو قریب نہیں لاتی ہے۔ اصل اہمیت درست حکمت عملی، بھرپور صلاحیت اور مسلسل استعداد کار کی فراوانی میں پوشیدہ ہے۔

● **غرور اور فخر:** بلندی کی جانب سفر مشکل اور طویل ہوتا ہے۔ ایسے میں اگر ابتدائی طور پر کوئی کامیابی مل جائے یا اس کا اندازہ بھی ہونے لگے تو سب کچھ پالیا ہے، کا احساس فخر و غرور کی شکل میں کمزوری پیدا کر دیتا ہے۔ پھر سنا کم جاتا ہے اور سنایا زیادہ جاتا ہے۔ حقیقت کو جاننے اور مشاورت کے تقاضے پیچھے رہ جاتے ہیں۔

● **آرام کی خواہش:** بلندی کا سفر بے آرامی کا تقاضا کرتا ہے۔ آرام کی خواہش قدم بڑھانے سے روک دیتی ہے اور سوچ پر پہرہ بٹھا دیتی ہے۔ لہذا، صبر اور برداشت، اولوالعزمی اور لگن کے ذریعے آخری قدم تک کوشش کا جاری رہنا ضروری ہے۔ بلاشبہ یہ کام تلخ ہے، لیکن اس کے بغیر بلندی کو چھوا نہیں جاسکتا۔

[جون 2009ء]



## قیادت کا شعور

قیادت، مقاصد کے حصول کا اہم ذریعہ ہوتی ہے۔  
 اگر مقاصد اور اہداف حاصل نہ ہوں، تو قیادت کونا کام تصور کیا جاتا ہے۔  
 قیادت شعور کی بلندی کا نام ہے۔ ایسی بلندی، جہاں اہل قافلہ میں دلائل جذب ہو کر  
 جذبہ بن جاتے ہیں، جذبات کا تلاطم، عمل اور فراست کی شکل میں نمودار ہوتا ہے۔  
 قیادت کے شعور میں کارفرما قدروں کو جاننا بہر حال ضروری ہے:

- **صداقت:** سچائی سے بہتر کوئی دلیل، کوئی زادراہ، کوئی گواہی اور کوئی تحفہ نہیں ہے۔ سچائی پر مبنی قیادت لازوال حیثیت رکھتی ہے۔ جس کی جڑیں گہری، وسعت بے کنار اور سایہ گھنا خوشگوار ہوتا ہے۔
- **معرفت:** اپنے آپ سے واقفیت، اپنی خودی کی پہچان اور بندگی کا شعور، قیادت پر فائز فرد کو عظیم قائد بنا دیتا ہے۔ اپنے مقام اور اپنی حیثیت کا ادراک ایک انمول تحفہ ہے۔
- **عزت نفس:** ہر قسم کے بے جا پندارِ نفس، غرور، فخر اور نخوت سے بے زاری، انکسار کے ساتھ رفاقت اور انفرادی طور پر حق کو ادا کرنا، پہل کرنا، سبقت لے جانا، اور مشکلات میں ڈٹ جانا، بلند ہمت قائد کی پہچان ہے۔
- **خود انحصاری:** اعتماد کا مظاہرہ کرنے کے ساتھ اپنے آپ کو محتاج، کمزور، مجبور،

پابند اور لاچار نہ سمجھنا۔ اپنے اختیار سے تجاوز نہ کرتے ہوئے بھی زیادہ سے زیادہ امکانات کو تلاش کرنا، اپنی ذمہ داری کی نوعیت اور اہمیت کے لحاظ سے بھر پور انداز سے کام کرنا۔

● **خیر خواہی:** قیادت شخصی مہم جوئی کا نام نہیں بلکہ اجتماعی کردار کا نام ہے۔ اجتماعیت کو آگے بڑھانے والا درحقیقت قائد ہی ہوتا ہے۔ قائد کا اجتماعیت سے تعلق خیر خواہی سے قائم ہوتا ہے۔ اس کی ہر سوچ اور ہر عمل میں خیر خواہی کا جذبہ جھلکتا ہے۔

● **تعمیر و اصلاح:** اصلاح، یعنی معاملات میں بہتری، خرابی سے نجات، بھلائی کا حصول اور مسائل کا حل..... یہ قیادت کے وظائف ہیں۔ اس کے لیے جذبات، دلائل، حکمت اور صبر کی شدت چاہیے۔ 'تعمیر' سے مراد اجتماعیت میں نئی روایات کا آغاز، ماحول میں مثبت تبدیلیوں کی کوشش، مہمات سے لے کر ادارہ سازی کے ذریعے فکر و عمل کی اصلاح ہے۔

● **تعمیل و وفا:** شعور قیادت کی انتہا، کمال کے آسمان کو چھونا ہے۔ اس کی نظریں بار بار اس سطح کو چھو کر اپنے حال کی طرف لوٹی ہیں تاکہ یہ معلوم ہو سکے کہ ابھی اور کیا کرنا باقی ہے۔ قائد مقاصد کے ساتھ وفا کرتا ہے اور اپنے شعور میں دلائل اور جذبات دونوں سے کام لے کر رہنمائی کرتا ہے۔ تعمیل کے لیے قافلوں، مہموں اور جاں نثاروں اور جاں بازوں کی ٹیم تشکیل دیتا ہے اور وفا کے لیے اپنے رفیقوں پر اپنی جان چھڑکتا ہے۔

[ جولائی 2009ء ]



## قیادت کی اعلیٰ قدر، عجز

احساس ذمہ داری، افراد میں عجز پیدا کرتا ہے۔

عجز سے ذمہ داری کی ادائیگی آسان ہوتی ہے۔

عجز کے نتیجے میں احترامِ آدمیت اور احساسِ بندگی کو نشوونما ملتی ہے۔

اس کے مقابلے میں اگر منصب اور اختیار و اقتدار کا نشہ طاری ہو جائے، تو کبر اور مظاہرہ تقویٰ کا نشہ جھلکتا ہے۔ اس کے نتیجے میں قیادت اور افراد کے درمیان رخنہ پیدا ہو جاتا ہے۔ ایسے تناؤ اور گھٹن میں دونوں کا ایک ساتھ چلنا مشکل ہوتا ہے۔

- 'عجز' کا مطلب خود شگستگی، غفلت، بے نیازی، پستی، یا اپنی تذلیل پر راضی ہونا نہیں۔
- مصنوعی عجز اور اپنے منہ سے بے جا 'خاکساری' کی تکرار، غرور ہی کی ایک قسم ہے۔
- عجز اگر فطری ہو تو یہ قیادت کی اعلیٰ قدر کے مصداق ہے۔
- فطری عجز سے اجتماعیت کی اخلاقی قوت مستحکم ہوتی ہے اور بہت سے محاسن پروان چڑھاتی ہے۔
- قیادت میں عجز کا مفہوم یہ ہے کہ قیادت اپنا تعلق زمین پہ بسنے والوں سے، زمینی حقائق سے، اور افراد کا رے سے قائم رکھے۔
- قیادت کا عجز، اجتماعیت میں نکھار پیدا کرتا ہے۔
- ایسا قائد دوسروں سے آگے بڑھ کر کام کی کوشش کرتا ہے اور ستائش یا صلے کی تمنا

- کے بغیر کام کو آگے بڑھاتا ہے، بذاتِ خود، نمایاں ہونے کی کوشش نہیں کرتا۔
- قائد اپنی صلاحیت، خوبی اور خامی کا درست طور پر ادراک رکھتا ہے۔ دوسروں کو اپنی جگہ اہمیت دیتا ہے۔ پھر وہ کام لیتا ہی نہیں، کام کرتا بھی ہے۔
- وہ پہلے سنتا ہے، اس کی گفتگو، خاموشی کے وقفوں اور ٹھیراؤ کے ساتھ ہوتی ہے۔
- وہ اپنی غلطی کے اعتراف میں پہل کرتا ہے، اپنی غلطی کا الزام دوسروں کو نہیں دیتا اور اپنے ماتحت کی غلطی کی ذمہ داری خوشی سے لیتا ہے۔
- جذبات پر قابو رکھتا ہے۔ غصے سے گریز اور سخت زبان سے پرہیز کرتا ہے۔ خوشی اور دکھ کی صورت میں شکر و صبر کا مظاہرہ کرتا ہے۔ الجھاؤ، بحث اور کٹ جھتی سے دور رہتا ہے۔
- عجز سے دورنگی دور ہو جاتی ہے۔ عاجز جو کہتا ہے وہ کر دیتا ہے۔ عاجز اپنی شفافیت میں عزت تلاش کرتا ہے۔
- اپنے مفاد، اپنی رائے پر اعتماد رکھنے کے باوجود، دوسروں کی رائے، ان کی عزت اور ان کے فائدے کو ملحوظ رکھتا ہے۔
- عاجز کسی بھی کامیابی کے اعزاز میں شریک کار کو حصہ دار بناتا اور خود کو پیچھے رکھتا ہے۔
- عاجز دوسروں کے حصے کا کام خود کرتا ہے، اور اپنا کام کسی اور کے لیے نہیں چھوڑتا ہے۔

[نومبر 2012ء]



## منتظم اور قائد

کسی بھی ادارے کو کامیابی سے چلانے کے لیے، قائدانہ اور انتظامی صلاحیتوں کا امتزاج ضروری ہوتا ہے۔ دونوں کرداروں کی قوت سے، جماعتیں، ادارے اور قومیں تیزی سے آگے بڑھتی ہیں۔ خطرات سے محفوظ رہتے ہوئے امکانات سے فائدہ اٹھاتی ہیں، اور حالات کی تبدیلی کے باوجود استحکام کی طرف مائل رہتی ہیں۔ منتظم بہتر نتیجے پر اکتفا کرتا ہے، قائد بہترین نتیجے کے بغیر مطمئن نہیں ہوتا۔ منتظم ماضی اور حال پر توجہ مرکوز رکھتا ہے، قائد مستقبل اور حال کی طرف دیکھتا ہے۔ منتظم کارکردگی کو بہ حوالہ وسائل جانچتا ہے، قائد کارکردگی کو بہ حوالہ امکانات جانچتا ہے۔ منتظم تحفظ کی فکر کرتا ہے، قائد خطرات مول لینا چاہتا ہے۔ منتظم فرائض ادا کرتا ہے، قائد خواب کی تعبیر تلاش کرتا ہے۔ منتظم قانون کار کھوالا ہوتا ہے، قائد کام کی رفتار دیکھتا ہے۔ منتظم طریق کار سے غرض رکھتا ہے، قائد محرکات کی فکر کرتا ہے۔ منتظم مصالحت کا خوگر ہوتا ہے، قائد کش مکش سے راستہ بناتا ہے۔

منتظم منصوبے بناتا ہے، قائد تجربے کرتا ہے۔  
منتظم استحکام برقرار رکھنا چاہتا ہے، قائد تبدیلی چاہتا ہے۔  
منتظم رد عمل کی فکر کرتا ہے، قائد آگے بڑھ کر وار کرتا ہے۔  
منتظم اچھی پالیسی بناتا ہے، قائد اچھے افراد بناتا ہے۔

اب خود سوچیے!

آپ منتظم اور مینیجر کا کردار ادا کرنا چاہتے ہیں یا قائد کی پیش قدمی کا!



## قیادت: کھلی آنکھیں اور کھلا دل

ریاستی اور حکومتی مناصب کا حصول، عظیم مقاصد کے لیے از حد ضروری ہے۔ اس جدوجہد میں مصروف عمل قائدین کسی بھی لمحے ریاستی یا حکومتی مناصب پر فائز ہو سکتے ہیں۔

ان مناصب تک پہنچنا اور ان سے بخوبی عہدہ برآ ہونا، ایک کٹھن امتحان کا سبب بنتا ہے۔ اس سلسلے میں ضروری ہے کہ قیادت اپنی کارکردگی بہتر اور نتیجہ خیز بنانے کے لیے، ہمیشہ اپنے سامنے ایک چیک لسٹ رکھے، اور وقتاً فوقتاً اپنی کارکردگی کا جائزہ لیتی رہے۔ یہ اہتمام یقیناً اس کی ذمہ داری کی کامیابی کے لیے معاون و مددگار ہوگا۔

- قیادت کی شخصیت اور منصب، کس حد تک مقاصد کے حصول میں معاون ہو سکتے ہیں؟ اس کے لیے ضروری ہے کہ قیادت اپنی صلاحیتوں سے بخوبی واقف ہو کہ ان کے استعمال سے وہ اپنے مقرر کردہ اہداف کس حد تک حاصل کر سکتی ہے؟ اور یہ کہ متعلقین اور عوام کی توقعات پر پورا اترنے کی صلاحیت کس قدر موجود ہے؟
- کسی بھی کام کا آغاز اور عملی قدم، دراصل اس کے ہدف اور مقاصد کے حصول کی طرف پیش رفت کا آئینہ دار ہو۔
- اس کے عملی اقدامات جوں کی توں صورت حال (سٹیٹس کو) کے عمومی تسلسل کو تبدیل کرنے کا باعث ہوں۔

- ان اقدامات کی بدولت قائد، ایک جرأت مند، سمجھ دار اور بالغ نظر شخصیت کے طور پر سامنے آئے، اور توقعات کی تکمیل کا مرکز قرار پائے۔
- قیادت اپنی ذاتی خواہشات اور مفادات کو اجتماعیت کے مفاد پر قربان کرنے کا جذبہ رکھتی ہو۔
- کھلے تنازعوں اور چھپی سازشوں کو بے نقاب کرتے ہوئے، ان سے جرأت کے ساتھ سنٹنے کا فیصلہ کرے۔
- اپنی کارکردگی کو جانچنے کے لیے ضروری ہے کہ قیادت، کارکنوں، ماتحتوں اور عوام سے براہ راست رابطہ رکھے۔ اس طرح براہ راست 'فیڈ بیک' اس کی کارکردگی کو بہتر، اور کامیاب بنانے میں معاون ثابت ہوتا ہے۔
- تنظیم کے اندر مشاورت اور مباحث کے جان دار عمل کو زندہ رکھا جائے۔
- مثبت نتائج کے حصول میں دوسروں کی شرکت کو موثر بنائے اور اس ضرورت کا بے ساختہ اعتراف بھی کرے۔
- اپنی حکمت عملی میں روایت سے ہٹ کر تازہ خیالات اور تجربات کو جگہ دینے کے لیے کوئی ہچکچاہٹ محسوس نہ کرے۔
- مراد یہ ہے کہ قیادت کا دل بھی کھلا ہو اور اس کی آنکھیں بھی کھلی اور روشن ہوں۔



## اجلاس، قیادت کا امتحان

اجلاس کا انعقاد اور با مقصد اختتام،  
 قیادت کی بصیرت کا امتحان تصور کیا جاتا ہے۔  
 اس مقصد کے لیے صاحب صدر کو اجلاس کے دوران،  
 اپنے رویے پر از خود غور کرنا چاہیے۔

درج ذیل نکات، قیادت کے لیے معاون ہو سکتے ہیں:

- اجلاس کا ایجنڈا طے کرتے وقت شرکاء کی دل چسپی کو مد نظر رکھا جائے۔ جگہ اور وقت شرکاء کی سہولت کو مد نظر رکھتے ہوئے طے کیے جائیں۔
- اجلاس کے مقاصد، اجلاس شروع ہونے سے پہلے طے کر لیے جائیں۔ ایسا کرنے سے آپ کی توجہ اصل ہدف پر رہے، تاکہ اجلاس کو با مقصد اور نتیجہ خیز بنایا جاسکے۔
- اجلاس کو طے شدہ ایجنڈا سے نہ ہٹنے دیا جائے۔
- اجلاس کی بے جا طوالت شرکاء میں عدم دل چسپی اور بوریٹ پیدا کرتی ہے، لہذا اس سے بچا جائے۔
- اجلاس کے دوران سازگار ماحول برقرار رکھنا، قیادت کا امتحان ہے۔ اس کو یقینی بنایا جائے کہ اجلاس کے شرکاء اپنی رائے کا اظہار بلا خوف کریں۔

- اجلاس کے شرکاء کو دوران اجلاس ایسے مواقع فراہم کیے جائیں، جن سے ان میں فیصلہ سازی کے عمل میں شرکت کا احساس اجاگر ہو۔
  - اجلاس میں ابھرنے والے اختلاف کو غیر جانب دار رہتے ہوئے، فوری اور بروقت مداخلت کے ذریعے نبٹایا جائے۔
  - اجلاس کے دوران صدر مجلس اپنے رویے سے کسی ایسے فکری انتشار کا شکار نہ ہو، جس سے اس کی شخصیت کا تاثر مسخ ہو۔
  - اجلاس کے دوران اپنے لہجے میں شناسکتگی اور نرمی کا اظہار کیا جائے، تاکہ بجا طور پر مہذب اور معاون قیادت کا تاثر گہرا ہو۔
  - اجلاس کا آغاز بروقت کیا جائے۔ کسی بڑے یا قریبی ساتھی کے انتظار میں اجلاس کے شروع کرنے میں تاخیر، صدر مجلس کی شخصیت کا منفی تاثر نمایاں کرے گی۔
  - فیصلہ، شرکاء کی آرا کو مد نظر رکھتے ہوئے، باہمی مشاورت اور اتفاق رائے سے کیا جائے۔
  - کارروائی کے باقاعدہ نکات اور فیصلے درج کرنے کے لیے ایک صاحب کا تقرر اجلاس کے شروع میں ہی کیا جائے، اور ان نکات کی روشنی میں اجلاس کے بعد کارکردگی کا جائزہ لینے کے لیے فوری اقدامات تجویز کرے۔
- اس طرح اجلاس کو با مقصد اور نتیجہ خیز بنانے کے ساتھ ساتھ، قیادت کی شخصیت بطور ایک خود اعتماد لیڈر کے متعارف کرانے میں کامیاب ہوگی۔



## کارکن کی قدر شناسی

پختہ ایمان، باہمی اعتماد، اجتماعی اقدار: اعلیٰ انسانی رویوں کی تشکیل اور تعمیر میں بڑے معاون ہوتے ہیں۔

کارکن کی قدر شناسی، اس کے جذبات اور کارکردگی کی صداقت کا اقرار، مثبت انسانی رویے کی حوصلہ افزائی کرتا ہے۔

لیکن بعض اوقات دوسرے کے اچھے کام کی تعریف اور اس کا بے ساختہ اعتراف مشکل محسوس ہوتا ہے۔ ایسا رویہ گہری نفسیاتی بیماری کی علامت ہے۔  
یقین مانے،

کارکن کی محنت کا اعتراف بڑی قدر و قیمت رکھتا ہے۔

کارکن اپنی محنت کے عوض کسی مالی فائدے کا طلب گار نہیں ہوتا بلکہ اپنے قائدین کی قبولیت اور پسندیدگی کا متمنی ہوتا ہے۔ یہ اعتراف، قیادت کی اعلیٰ ظرفی، کشادہ دلی اور انسانیت کی عکاسی کرتا ہے۔

کارکن کی صلاحیتوں کا اعتراف اور قدر شناسی اس طرح کی جاسکتی ہے:

- 'اَللّٰهُمَّ زِدْ فِرْدَ اللّٰهِ تَعَالٰی اِضَافَةً فَرَمَائے، مزید اضافہ فرمائے۔'
- 'مجھے فخر ہے کہ آپ میری ٹیم کے رکن ہیں۔'
- 'ایک مشکل اور پیچیدہ کام ذمہ داری سے انجام دینے پر آپ کا شکر گزار ہوں۔'

- ’آپ کا ساتھ، ہماری پوری ٹیم کے لیے حوصلہ افزائی کا ذریعہ ہے۔‘
- ’مشکل لحاظات میں آپ میرے لیے بڑے مفید معاون ثابت ہوئے ہیں۔‘
- ’بہت خوب، بہتری کا سفر جاری رکھیں۔‘
- ’آپ کی مستقل مزاجی اور ثابت قدمی پر آپ کا شکریہ ادا کرتا ہوں۔‘
- ’آپ واقعی کام کے دھنی ہیں۔‘
- ان الفاظ کی ادائیگی کے لیے موقع محل کے لحاظ سے درج ذیل ذرائع استعمال کیجیے:
- فون کے ذریعے تعریفی کلمات۔
- تحریری پیغام دے کر یا خط لکھ کر۔
- خصوصی طور پر اس کے گھر جا کر۔
- کوئی ایسا پروجیکٹ یا ذمہ داری دے کر، جو آپ کے اعتماد کی علامت تصور کی جائے۔
- ایسے مواقع فراہم کرے، جن سے اس کی چھپی صلاحیتوں کو ابھرنے کا موقع ملے۔
- تنظیمی مناصب میں اہم ذمہ داری، جو اس پر آپ کے اعتماد کی عکاسی کرتی ہو۔

[ جولائی 2006ء ]



## فیصلے کیوں ناکام ہوتے ہیں؟

کسی بھی تنظیم یا قیادت کے ریکارڈ میں ناکام فیصلوں کا تناسب ضرور موجود ہوتا ہے۔ لیکن جب یہ تناسب کامیاب فیصلوں کے تناسب سے بڑھ جائے، تو بحیثیت مجموعی زوال، بحران اور شکست و ریخت کے آثار نمایاں ہو جاتے ہیں۔ اس لیے ضروری ہوتا ہے کہ ناکامی کا تناسب کم سے کم رہے، محدود سطح تک متاثر کرے، اور ناکامی کا یہ تناسب وقتی نوعیت کا ہو۔ عام طور پر ناکامی کی بڑی وجوہ درج ذیل ہوتی ہیں، جن سے خبردار رہنا تنظیم کی ترقی اور بقا کے لیے ضروری ہوتا ہے:

- **ناکامی سے کچھ نہ سیکھنا:** سابقہ ناکامیاں، آئندہ کی کامیابی کا پیش خیمہ بن سکتی ہیں، اگر ان سے سیکھا جائے۔ سابقہ فیصلوں کے نتائج کا جائزہ نہ لیا جائے اور آنکھیں بند کر کے آگے بڑھنے کی کوشش کی جائے تو ناکامی کا تسلسل جاری رہے گا۔
- **ادھورا نفاذ:** ہر فیصلے کے جملہ تقاضوں کو سمجھے بغیر اگر اس کو ادھورے پن کے ساتھ نفاذ اور عمل کے مراحل سے گزارا جائے گا، تو ناکامی یقینی طور پر ہوگی۔ سوچے سمجھے فیصلے کو مکمل طور پر تمام پہلوؤں کو سمیٹتے ہوئے نفاذ کے مرحلے سے گزارنا ہوتا ہے۔ اس لیے فیصلے کا محض اعلان کرنا کافی نہیں ہوتا، بلکہ ہر مرحلے میں اس کی نگرانی کرنا ہوتی ہے۔
- **ناقص سوچ اور کمزور بنیادیں:** جب جذبات کے دباؤ میں آکر اور حادثات کا

شکار ہو کر منفی رخ پر سوچتے ہوئے، یا کسی کی نقالی میں آگے بڑھتے ہوئے، یا بغیر تحقیق اور فکری غرض کو پورا کیے فیصلہ کیا جاتا ہے، تو وہ شروع ہی سے تنظیم کو ناکامی کی سمت میں دھکیل دیتا ہے۔ جلد بازی کے بجائے ٹھیراؤ کے ساتھ، اور افراط و تفریط کا شکار ہونے کے بجائے توازن و اعتدال برقرار رکھتے ہوئے فیصلہ کیا جائے تو اس کے کامیاب ہونے کا امکان زیادہ ہے۔

● **متعلقین کی عدم شرکت:** جن کے لیے، اور جن کے ذریعے، اور جن کے اُپر فیصلے کو نافذ ہونا ہے، ان کو فیصلہ سازی میں اگر اطمینان بخش انداز سے شرکت کا موقع نہ دیا گیا ہو تو فیصلے میں بھی خرابی رہ جاتی ہے اور نفاذ بھی مشکل تر ہوتا ہے۔ اس کے علاوہ دیگر بڑی وجوہ کسی بھی اچھے فیصلے کو ناکام بنا سکتی ہیں۔ مثال کے طور پر: اچھے فیصلے کو ضروری وسائل نہ ملیں، یا وہ تاخیر سے کیا جائے، یا اس کے ساتھ شاطرانہ سیاسی انداز میں سلوک کیا جائے۔

اسی طرح اگر اخلاقی پہلوؤں پر توجہ نہ دی جائے، مستقبل کا صحیح اندازہ نہ ہو، خود ساختہ مفروضات ہوں اور رد عمل کا عنصر مثبت سوچ پر غالب ہو، تو اچھے لوگ بھی بُرے فیصلے کر ڈالتے ہیں، بلکہ برے فیصلے ہی کرتے ہیں، جو آخر کار تنظیم کو بے وزن، بے وقعت بناتے ہیں اور مضحکہ خیز صورتِ حال سے دوچار کر دیتے ہیں۔

[ اکتوبر 2008ء ]



## قیادت سے بات!

’قائد سے گفتگو کرنی ہے، اس تصور سے گھبراہٹ طاری ہو جاتی ہے۔  
قائد نے گفتگو کے لیے بلایا ہو، تو درجنوں خیالات یا دداشت سے گزر جاتے ہیں:  
’کیا بات ہے؟ کیوں بلایا ہے؟ خیر ہو۔‘

قائد سے آپ مناسب اور اچھی بات کیسے کریں؟  
آپ کا اخلاص اور تعلق یقیناً اہم ہے، لیکن کچھ توجہ ان باتوں پر ہو تو  
قائد جب بلائے گا، آپ کو خوشی ہوگی اور ملاقات مفید ہوگی:

- مسائل کو قیادت سے نہ چھپائیے، اور اپنی غلطی خود بتائیے۔
- یہ شکایت نہ کیجیے کہ وہ وقت نہیں دیتا، ملاقات پر خوش دلی کا اظہار کیجیے۔
- قائد کی مشکلات کا احساس کیجیے اور تعاون کی پیش کش کیجیے۔
- تنازعے کے بجائے اتفاق کے نکات تلاش کیجیے۔
- نقطہ نظر واضح کیجیے، لیکن قیادت کی رائے بالآخر تسلیم کیجیے۔
- اگر گفتگو کے ماحول میں تناؤ ہو، تو پہلے اسے دُور کیجیے۔
- اخلاص کے ساتھ، مختصر گفتگو کیجیے۔
- احترام کیجیے، باوقار رہیے اور خوشامدانہ کلمات سے پرہیز کیجیے۔

- غلط فیصلے یا پالیسی پر دلیل سے بات کیجیے۔
  - قائد کو بحیثیت فرد بحث کا موضوع نہ بنائیے۔
  - ”ہم نے یہ غلط کیا“ اس طرح بات کیجیے، بجائے اس کے کہ ”آپ نے یہ غلط کیا۔“
  - کبھی یہ نہ کہیے کہ ”میں نے تو پہلے ہی یہ مشورہ دے دیا تھا۔“
  - حال کی متبادل صورتوں میں کسی ایک دلیل کو ترجیح دیجیے، تاکہ قیادت کو سوچنے میں آسانی ہو۔
- اپنے ذہن کی الجھنوں کو قیادت کے ذہن میں نہ منتقل کیجیے۔

[مارچ 2001ء]



## آپ کا نیٹ ورک، آپ کا اثاثہ

تعلقات کار کا دائرہ، ہر انسان کی تہذیب کا اعلان ہوتا ہے۔  
بعض اوقات افراد کی افادیت و اہمیت کا اندازہ ان کے دائرہ تعلقات میں شامل افراد سے کیا جاتا ہے۔

یہ ایک پیچ در پیچ عمل ہے، جو اثرات کی وسعت اور گہرائی کا پتا دیتا ہے، مقاصد کے حصول میں مدد دیتا ہے، اور وسائل فراہم کرتا ہے۔  
سب سے بڑھ کر بروقت معلومات، ناگزیر صورتوں میں مشکل کشائی کا ذریعہ اور ساتھ دینے کی صلاحیتوں میں اضافے کا باعث بنتا ہے۔

اجتماعی مہمات اور منصوبوں کی کامیابی کا بڑا انحصار نیٹ ورک کی وسعت، مناسبت اور سازگاری پر ہوتا ہے۔ قیادت کی کامیابی اسی نیٹ ورک کے سبب ہوتی ہے۔

تعلقات کے دائرے کو مسلسل وسعت دینا اور اپنے مقاصد سے ہم آہنگ کرنا ایک آرٹ ہے۔ اس آرٹ کو درج ذیل تدابیر سے پروان چڑھایا جاسکتا ہے:

- نیٹ ورک میں یکسانیت کے ساتھ اختلاف کو بھی مقام دیا جائے۔ مختلف مزاجوں کے افراد سے، مختلف سطحوں پر مختلف کاموں کے لیے رابطے کی ضرورت ہوتی ہے۔
- خصوصی طور پر منعقد ہونے والے اجتماعی پروگراموں میں شرکت کی جائے۔

- نیٹ ورک کے بنیادی مقصد میں اہم اور فعال کردار ادا کیا جائے۔
- نیٹ ورک میں مصروفیت کو حقائق اور واقعات جاننے کے لیے استعمال کیا جائے۔
- پورے نیٹ ورک پر مثبت اثر ڈالنے کے لیے مؤثر افراد پر توجہ دی جائے، کہ ان کے سوچنے کا انداز پورے نیٹ ورک کو نئی راہ دکھا سکتا ہے۔
- نیٹ ورک میں نئی بات تیزی سے پھیلتی ہے۔ اس نئی بات کے اچھے اور برے دونوں پہلو سامنے رکھے جائیں۔
- تعلقات کو متوازن بنانے کے لیے، تنظیمی وغیر تنظیمی، اجتماعی و انفرادی معاملات میں اعتدال پیدا کیا جائے۔
- نیٹ ورک میں شمولیت اور قبولیت کم سے کم پر اتفاق کے نتیجے میں ہوتی ہے۔ لہذا، پہلے قبولیت پیدا کی جائے اور پھر اثرات بڑھائے جائیں۔
- نیٹ ورک کے اندر محسوس اور غیر محسوس گروپ قائم ہوتے ہیں۔ ان تمام گروپوں کی مشترکہ دل چسپی کی بنیاد پر ان سے رابطے کا موقع حاصل کیا جائے۔
- نیٹ ورک میں مصروفیت کی قیمت پر، آپ کے کردار و معاملات پر غیر معتدل اثرات مرتب ہو رہے ہوں، تو ان کا جائزہ لیا جائے۔

[نومبر 2006ء]



## ٹیم کی تشکیل

اکثر کاموں کے لیے ٹیم کی ضرورت ہوتی ہے۔

کوئی اکیلا فرد بڑا کام نہیں کر سکتا اور

بکھرے افراد کا مجموعہ بھی تعمیری کام نہیں کر سکتا۔

افراد ٹیم کی شکل میں کام کریں تو بڑے کام آسانی سے ہو جاتے ہیں۔

اگر ٹیم کے افراد باہم مربوط نہ ہوں تو چھوٹے کام بھی نہیں ہو سکتے۔

ٹیم کو اگر شعوری طور پر بنایا جائے تو ٹیم مطلوبہ نتائج حاصل کر سکتی ہے۔

● **تشکیل:** ممبران ایک دوسرے کو پہچانتے اور تعارف حاصل کرتے ہیں۔

دوسروں سے اپنی توقعات اور اپنی ذات سے دوسروں کی توقعات کا اندازہ لگاتے ہیں۔

اہداف طے ہونے سے مقاصد کا تعین ہوتا ہے۔ کام اور وسائل کی تقسیم ہوتی ہے۔

● **کوشش:** کام کے آغاز پر یہی تنازع امور اور اختلافات اُبھرتے ہیں۔

ایک دوسرے سے آگے بڑھنے، یا نیچا دکھانے کی کوشش ہوتی ہے۔

کام سے بچنے اور دوسروں پر کام لادنے کی کوشش ہوتی ہے۔

آراء کا ٹکراؤ ہوتا ہے اور انداز کار پر تلخ بحث تک ہوتی ہے۔

اقدار اور ترجیحات میں فرق بھی سامنے آتا ہے۔

- **تہذیب:** قیادت کے حوصلے اور صلاحیت کے نتیجے میں، ٹیم کے افراد ایک دوسرے کے ساتھ وابستہ اور مربوط ہو جاتے ہیں۔ کش مکش کو انتشار سے بچانے کے لیے اتحاد اور تعمیر میں تبدیلیاں کیا جاتا ہے۔ لوگ سیکھتے ہیں، سکھاتے ہیں اور ٹیم کا روپ نکھر کر آتا ہے۔
- **کارکردگی:** ٹیم مطلوبہ اہداف کو حاصل کرتی ہے، ایک جان ہو کر متعین سمت کی طرف پیش قدمی کرتی ہے۔ سب کو احساس ہوتا ہے کہ یہ پورا کام ہم نے کیا ہے۔ اس طرح اجتماعیت سے ہم کنار ہو کر، ٹیم قیادت کے لیے اثاثہ بن جاتی ہے۔

[مئی 2001ء]



## مشاورت میں شرکت کیسے موثر بنے؟

ذہن میں سوالات کے ساتھ مشاورتی نشستوں میں شرکت کریں۔  
 ایجنڈے کی روشنی میں سوالات تیار کر لیں اور نکات اٹھائیں۔  
 ارکان مشاورت کی تقاریر، گہری توجہ سے اور ناقدانہ فکر سے سنیں۔  
 دوسروں کے نقطہ ہائے نظر سمجھنے کی پوری کوشش کریں۔ بے وزن اور ضمنی باتوں کی  
 طرف نہ جائیں، تاہم یہ بات یاد رکھیں کہ ہر سوال پر کئی نقطہ ہائے نظر ہو سکتے ہیں۔  
 کھلے ذہن سے بات کریں اور سمجھیں کہ  
 یہ نشست آپ کے لیے ہے۔ یعنی ایک ایسا موقع جہاں آپ وہ سب کچھ کہہ سکتے ہیں، جو  
 آپ کے ذہن میں ہے۔ موقع سے پورا فائدہ اٹھائیں اور عقل کی بات دیانت داری سے  
 کہہ دیں۔  
 ایک دفعہ میں کم و بیش دو، تین منٹ سے زیادہ گفتگو نہ کریں۔ چند الفاظ میں اپنی بات  
 بیان کریں اور دوسروں کو موقع دیں۔ تقریر شروع نہ کریں۔ اس طرح بولیں کہ دوسرے سن  
 سکیں۔ گفتگو کا موقع ہاتھ سے جانے نہ دیں۔  
 اگر آپ دوسرے کی بات سمجھ نہیں سکے تو بتادیں۔  
 اپنے برابر بیٹھے فرد سے ادھر ادھر کی باتیں نہ کرنے لگیں کہ یہ بے ادبی ہے اور سب کی  
 توجہ ہٹاتی ہے۔

دوستانہ اختلاف کا مظاہرہ کریں۔

اگر آپ اختلاف کرنے والوں میں سے ہوں تو صاف بتادیں کہ آپ اختلاف کیوں کر رہے ہیں، لیکن یہ بات مفاہمت کے انداز میں ہو، اس کو بارجحیت کا مسئلہ نہ بنائیں۔

سب سے بڑی بات یہ ہے کہ

آپ میں صبر سے سنے کی صلاحیت ہونی چاہیے۔

صبر سے سنے کا فن بڑا کم یاب ہوتا ہے۔ اس کے حصول کی مشق کریں۔

بات بر محل ہونی چاہیے اور اس میں عملی پہلو سامنے رکھیں۔

گفتگو میں عملی تقاضوں کو اجاگر کریں۔

نشست کے بعد خود سے سوال کریں:

”میں نے اس مجلس میں شرکت کے دوران کیا بہتر کیا ہے اور کیا غلط؟“

آئندہ اس سے بھی زیادہ بہتر کرنے کا عزم کر لیں۔



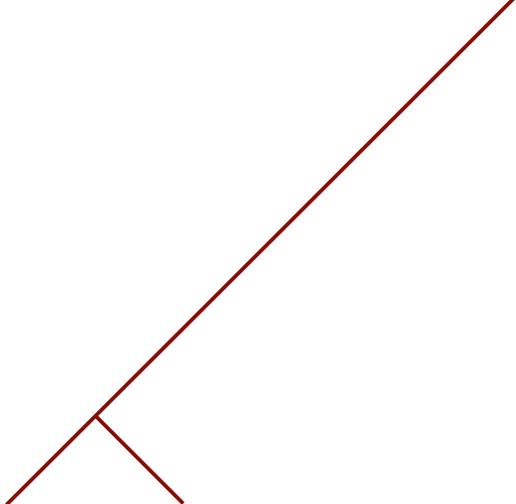
## ووٹر بے تعلق کیوں؟

- ووٹر کے حقیقی مسائل سے ناواقف ہونا۔
  - ووٹر کی سماجی وابستگی کا لحاظ نہ کرنا۔
  - ووٹر سے نفسیاتی فاصلے پر ہونا۔
  - ووٹر سے وہ باتیں کرنا، جن میں اسے کوئی دل چسپی نہ ہو۔
  - ووٹر کی غلط فہمیوں اور مخالفانہ پروپیگنڈے کا سدباب نہ کرنا۔
  - ووٹر کو نادان اور بے خبر سمجھنا۔
  - ووٹر کو روکھے پن سے نظر انداز اور ناراض کرنا۔
  - ووٹر کا یہ سمجھنا کہ سب کچھ ایسے ہی رہے گا۔
  - ووٹر کا آپ کی کامیابی کے امکان سے مایوس ہونا۔
  - ووٹر کا پولنگ اسٹیشن پر ہنگامے اور بہت وقت لگنے کا اندیشہ۔
- ..... لا تعلقی کے یہ اسباب دور ہوں تو ووٹر اپنے شوق سے پولنگ اسٹیشن آئے گا اور مثبت نتائج حاصل کرنے میں مددگار اور معاون بنے گا۔

[ اکتوبر 2002ء ]









## کام کیسے کریں، وقت کیسے بچائیں؟

آپ کا وقت، آپ ہی کے لیے ہے، لیکن اکثر ایسا محسوس نہیں ہوتا۔  
کام رہ جاتے ہیں، وقت گزر جاتا ہے، مقاصد پیچھے چلے جاتے ہیں،  
اور دیگر تقاضے سامنے آ جاتے ہیں۔

آئیے دیکھیے وقت کا صحیح استعمال کیسے ممکن ہے؟

- ترجیحات قائم کریں اور اوّل کام کو اوّل وقت پر کریں۔
- معلومات کے تبادلے کے وقت بات واضح، صاف اور فیصلہ کن کریں۔
- اپنی ذمہ داری اور اختیار کا مسلسل تعین کرتے رہیں۔
- کسی کو کام سپرد کرتے وقت احتیاط سے کام لیں، ذمہ داری دیں تو پھر اعتماد بھی کریں۔
- دوسروں سے مرضی کا کام کرانا اکثر خود کام کرنے سے زیادہ مشکل ہوتا ہے۔
- اپنے وقت کے ایک حصے کو دوسروں کے تسلط سے آزاد رکھیں، تاکہ آپ کی ذمہ داریوں کی تکمیل بھی ہو سکے۔
- مختلف مشغولیات میں شرکت کا فیصلہ، دل چسپی کے بجائے اہمیت اور ضرورت کی بنیاد پر کریں۔
- کسی کام کو ادھورا نہ چھوڑیں کہ بعد میں زیادہ وسائل اور بہت زیادہ وقت لگا کر وہ کام مکمل کرنا ہوگا۔

• سالانہ، ششماہی، ماہانہ، ہفتہ وار، روزانہ اہداف مقرر کر کے کاموں کا جائزہ لیتے رہیں۔

• اگر کبھی نہ کہنا ضروری ہو جائے تو اعتماد سے کہہ دیجئے: 'یہ نہیں کر سکتا!'

اور..... پھر یہ ہوتا ہے کہ

اجلاس، میٹنگ اور کاغذی کارروائی کے ہجوم میں اکثر کام غائب ہو جاتا ہے،

اصل توجہ وقت، کام اور نتائج پر رکھیں۔

[ مئی 1999ء ]



## انسانوں کے ساتھ کام میں سہولت ہو!

کام کا انحصار اور تمام تر انحصار  
کام کرنے اور کام لینے والوں کے درمیان تعلقات پر ہوتا ہے۔  
اگر تعلقات بہتر ہوں تو کام بھی بہتر ہوتا ہے۔  
تعلقات خراب ہوں تو کام بھی یقیناً خراب ہوتا ہے۔  
تعلقات کی دنیا موزوں رویے اور بہتر سلوک سے تعمیر کی جاتی ہے۔  
اگر.....

درج ذیل باتوں سے مکمل پرہیز کیا جائے تو تعلقات کی ایسی فضا پروان چڑھتی ہے، جس میں کام کرنا اور کام لینا آسان اور دلچسپ ہوتا ہے:

- فرد اور اس کے کام کے درمیان فرق نہ کرنا، یعنی کام خراب ہو تو فرد کو بھی خراب ہی سمجھ لینا۔
- فرد کے بارے میں ایک دفعہ خراب رائے بنا کر ہمیشہ کے لیے خراب تاثر اپنا لینا..... یعنی آئندہ بہتری کی گنجائش ہی نہ رکھنا۔
- فرد کے حالات کو سمجھے بغیر اپنی نصیحت ٹھونسنا اور تحقیق کے بغیر اپنے سطحی گمان پر چلنا۔
- اپنی بات غلط ہو، تو بھی اسی پراڑ جانا، اور دوسرے کی غلطی ہو تو اسے معاف نہ کرنا۔
- انفرادی طور پر کیے گئے اپنے وعدے کو پورا نہ کرنا۔

- دوسرے فرد کے ساتھ کیے گئے اپنے اچھے سلوک کی تشہیر کرنا۔
  - فرد کی استطاعت کا صحیح اندازہ نہ لگانا، کم یا زیادہ کی بے جا توقع رکھنا۔
  - افراد سے جھگڑے میں پڑنا، اور بلاوجہ دوسرے کے جھگڑے میں شریک ہو جانا۔
  - بے وجہ مذاق، حد درجہ تلخ جملوں اور بے معنی گفتگو کے تبادلے میں وقت گزارنا۔
  - ذمہ دارانہ رویوں اور غیر ذمہ دارانہ معاملات میں کچھ بھی فرق نہ کرنا۔
  - معقولیت اور نامعقولیت میں کچھ بھی تمیز نہ کرنا۔
- ایسے مریضانہ رویے، انسانوں کے ساتھ کام کرنے کو مشکل اور تلخ بنا دیتے ہیں۔

[نومبر 1999ء]



## اعتماد کی قوت

افراد کے درمیان اعتماد کا رشتہ بہت بڑی قوت ہے۔  
یہ اعتماد کسی بھی تنظیم یا خاندان کے لیے، جان کی حیثیت رکھتا ہے۔  
اعتماد بکھر جانے سے اجتماعیت بھی منتشر ہو جاتی ہے۔  
قیادت کے لیے اعتماد برقرار رکھنا بہت بنیادی ضرورت ہے۔  
اعتماد کو شعوری طور پر بڑھایا جاسکتا ہے اور  
افراد کو اعتماد سازی کے لیے تربیت دی جاسکتی ہے۔  
لیجئے کچھ تدابیر پر توجہ کیجئے:

- توقعات کو حقیقت کے دائرے میں رکھیے۔
- عہد باندھتے اور وعدہ کرتے وقت محتاط رہیے۔
- کم سے کم امور زیادہ چمک رکھ کر طے کیجیے۔
- پھر جو طے ہو جائے، اس کو ہر قیمت پر پورا کرنے کی کوشش کیجیے۔
- اپنے رویے اور انداز کار میں ٹھیراؤ پیدا کیجیے، تاکہ افراد اچھا گمان قائم کر سکیں۔
- غیر یقینی اور یقینی پہلوؤں اور نتائج کے بارے میں سوچیے اور امکانی حدود کے اندر بھی زیادہ یا کم کی درجہ بندی کیجیے۔
- معاملہ طے پانے کے بعد، اگر لازم ہو تو تبدیلی کی صورتوں میں بھی اتفاق کیجیے۔

- اپنے دائرہ کار کو دوسروں کی نظر میں بھی واضح رکھیے۔
- اپنی زبان کا پاس کیجیے، وعدے کو نبھائیے اور عہد کو پورا کیجیے، چاہے کچھ نقصان بھی اٹھانا پڑے۔
- اعتماد کا رشتہ باہمی تعلقات کی فضا میں پروان چڑھتا ہے۔ ضروری نہیں کہ جن سے تعلق نہ رہا ہو، ان پر اعتماد نہ کیا جاسکتا ہو۔ اور جن سے تعلق ہو، بس انھی پر اعتماد کیا جاسکتا ہو۔
- اعتماد کے رشتے کو تجربے کی روشنی میں سمجھنے کا عمل جاری رکھیے۔

[اپریل 2000ء]



## قاتل کیسے کیا جائے؟

تحریکی زندگی 'قوی شہادت' اور 'عملی شہادت' سے عبارت ہے۔  
گواہی دینے، اور دوسروں کو بھی قاتل کرنے کا نام 'شہادت' ہے۔

لوگوں کو قاتل کیسے کیا جائے؟

ہم نوا کیسے بنایا جائے؟

یقین کیسے دلایا جائے؟

پرانے موقف سے ہٹا کر انھیں نئے موقف پر کیسے جمایا جائے؟

یہ بنیادی دعوتی صلاحیت درج ذیل طریقوں سے پیدا کرنا ممکن ہے:

- مقاصد پر اتفاق کو اولیت دی جائے۔ مطلوب کے بارے میں کم سے کم نکات پر اتفاق کی بنیاد پر گفتگو بڑھائی جائے۔
- مخاطب کے ساتھ عزت، خیر خواہی، حسن ظن، تعمیری فکر جیسے محاسن کے ذریعے اخلاص کی فضا ہموار کی جائے۔
- مخاطب کی زبان میں بات کرتے ہوئے، اس کے نقطہ نظر، اس کی دل چسپی، اور اس کے مفاد کی متوازن تکرار کی جائے۔ وہ بجا طور پر یہ سمجھے کہ وہ اپنے آپ ہی سے بات کر رہا ہے، کسی غیر سے نہیں!
- متعلق امور، بڑے حقائق، بنیادی چیلنجوں پر مشتمل بڑی تصویر بنائی جائے، اور

- جزوی تفصیلات کی طرف بعد میں توجہ دی جائے۔
- مخاطب کے تھوڑے تعاون کو بڑا سمجھیں اور معمولی سے اتفاق کو بھی بڑا اتفاق قرار دیں، تو مزید اتفاق پیدا کرنے کے لیے راہ ہموار ہو جائے گی۔
  - غلطی کو فرد سے الگ رکھیں، لیکن فرد کو غلط قرار نہ دیں۔
  - معاملات کو حق اور عدل کی میزان پہ پرکھیں۔
  - مخاطب، بات کو نہ مانتا نظر آئے تو اس کے باوجود اپنی خیر خواہی میں کمی نہ کریں۔
  - اپنے انداز کا جائزہ لیتے اور نظر ثانی کرتے ہوئے، دوبارہ، سہ بارہ کوشش کریں۔

[فروری 2001ء]



## جذبات کی تہذیب

عمل کے پیچھے محرک ہوتا ہے، محرک کی بنیاد افکار اور جذبات پر ہوتی ہے۔  
عقل کہتی ہے کہ صحت کے لیے کھانا ضروری ہے۔  
جذبہ بتاتا ہے کہ بھوک لگ گئی ہے، اور یوں کھانے کا عمل شروع ہوتا ہے۔  
یقیناً محرک کے ساتھ ماحول میں اسباب کی فراہمی اور موافقت کا بھی اپنا کردار ہوتا ہے۔  
محرکات کی تشکیل میں، جذبے کا کردار بڑا اہم ہے۔

- اسی جذبے کو عشق بھی کہا جاتا ہے، یعنی وہ مقام کہ جہاں تمام جذبات کسی مرکز کا رُخ کرتے ہیں اور عقل کی مداخلت کم سے کم ہو جاتی ہے۔
- ایمان کی تکمیل اور شہادت کی ادائیگی کے لیے جذبات کے دھارے کا بہاؤ و حبِ الہی کی سمت میں ہونا ضروری ہے۔
- ہر جذبہ بجائے خود دودھاری ہوتا ہے، یعنی اس میں اثبات کے ساتھ مخالف کے لیے نفی شامل ہوتی ہے۔

مثال کے طور پر:

- اللہ کے لیے محبت میں شیطان کے لیے نفرت کا جذبہ شامل ہے۔
- نیکی کی تڑپ میں برائی سے بے زاری کا جذبہ موجود ہے۔

جذبات کو درج ذیل اقسام میں دیکھا جاسکتا ہے:

- غم کرنا: ملال کرنا، افسوس کرنا، مایوس کرنا، اور ماتم کرنا۔
- غصہ کرنا: ناراض ہونا، جھگڑنا اور دوسرے کو ذلیل کرنا۔
- حیرت کرنا: تعجب کرنا، دنگ رہ جانا، دھچکا لگنا اور حواس باختہ ہونا۔
- خوف کرنا: پریشان ہونا، دہشت زدہ ہونا، اور فکر مند ہونا۔
- نفرت کرنا: برا جاننا، ناپسند کرنا، دُور بھاگنا، گریز کرنا اور حسد کرنا۔
- شرم کرنا: ذلت محسوس کرنا، عزت نفس مجروح ہونا، رسوا ہونا، اور راز ظاہر ہونا۔
- محبت کرنا: قبول کرنا، اعتماد کرنا، لگاؤ محسوس کرنا، یاد کرنا، تعریف کرنا اور قربت چاہنا۔
- خوش ہونا: اطمینان محسوس کرنا، لطف لینا، اور سُرور ملنا۔

اگر یہ تمام جذبات اللہ تعالیٰ اور اس کے آخری رسول ﷺ کی محبت کے تابع ہو جائیں..... تو ایمان کی تکمیل ہوتی ہے اور زندگی راحت سے بھر جاتی ہے۔

[اپریل 2001ء]



## جب زندگی اُلجھ جائے!

روزانہ زندگی کے لمحات میں ایسے معاملات پیش آتے ہیں، جب محسوس ہوتا ہے کہ زندگی کی ڈور اُلجھ گئی ہے، اور زندگی کی کشتی کسی گرداب میں پھنس گئی ہے۔

بالخصوص جب مشکلات پر قابو پانا مشکل ہو رہا ہو، جب تھوڑے سے وقت میں بہت سارا کام کرنا ہو، فیصلہ کرنا مشکل ہو رہا ہو، اور جب یہ بات بھی واضح نہ ہو کہ کیا کرنا ہے اور کیا نہیں..... ایسی صورت حال میں بے چینی اور اضطراب بڑھ جاتا ہے۔ یہ پریشانی زندگی کی ڈور کو مزید اُلجھا دیتی ہے۔

اس صورت حال کا حل اس طرح ممکن ہے:

- اہم ترین مقاصد پر توجہ مرکوز کریں، اور ترجیحات کا تعین کریں۔
- زندگی کے مختلف دائروں میں سرگرمیوں کو حسب ضرورت طے کریں۔
- دنیا کے معاملات میں لمبی اُمیدوں سے بچیں، اور قناعت کو ترجیح دیں۔
- تکلیف اور نقصان کو آزمائش سمجھ کر صبر سے کام لیں اور حکمت کے مطابق چلیں۔
- لوگوں سے اچھی بات کریں، جو واضح، سیدھی، بامقصد اور نتیجہ خیز ہو۔
- اپنی تعلیم و تربیت کے لیے مسلسل کچھ کریں، تاکہ آپ کی افادیت میں اضافہ ہو۔
- وقت کی تقسیم ہفتے کی بنیاد پر اس طرح کریں کہ فوری، درمیانی اور طویل مدتی کاموں کے لیے کچھ وقت ہو۔

- دفتری اور گھریلو امور ایک مقام پر اور رابطے کے امور دوسرے مقام پر بنائیں تاکہ گرفت بہتر ہو۔
- کام ادھورے، نامکمل اور ناقص نہ چھوڑیں، مکمل کرتے چلیں۔
- از خود کام کرنے کے علاوہ، دوسروں کے ساتھ مل کر کام کرنے اور دوسروں سے کام لینے کی صلاحیت پیدا کریں۔
- آخرت کو یاد رکھیں، کہ کسی بھی لمحے عمر کی مہلت ختم ہو سکتی ہے۔

[دسمبر 2002ء]



## غلطی پر، غلط رویے سے بچنے

غلطی سے کوئی انسان پاک اور آزاد نہیں ہے۔

اجتماعی زندگی میں، اجتماعی کامیابیوں کے ساتھ، اجتماعی غلطیاں بھی ہوتی ہیں۔ لیکن یہ بھی حقیقت ہے کہ بڑے کاموں میں بڑے لوگوں کی چھوٹی سی غلطیاں بھی بڑے ناقابل تلافی نقصانات پہنچاتی ہیں۔ بہترین ڈرائیور بھی حادثے کا شکار ہو جاتے ہیں۔

غلطی کی تکرار اور غلطی پر ضد، انحراف کے رویے کو جنم دیتی ہے۔

پھر انحراف بنیادی بگاڑ اور حتمی زوال کا پیش خیمہ بن جاتا ہے۔

غلطی کا ہونا فطری ہے، لیکن غلطی پر درست رویہ اختیار نہ کرنے کی غلطی بہت زیادہ نقصان کا باعث بنتی ہے۔ اس سے بچاؤ کے لیے یہ چند نکات دیکھیے:

- جس سے غلطی ہوتی ہے اس کو مورد الزام ٹھیرانے سے جذباتی تسکین تو ہوتی ہے، لیکن آئندہ دوبارہ غلطی سے بچنے کا تدارک نہیں ہوتا۔
- غلطی جو نظر آتی ہے، وہ وجہ نہیں ہوتی بلکہ ایک نتیجہ ہوتی ہے۔ غلطی کے پیچھے عمل میں وجہ تلاش کی جائے۔ غلطی بجائے خود وضاحت نہیں بلکہ قابل وضاحت ہے۔
- غیر ارادی غلطیوں کو جو بھول جانے سے، تاخیر سے، توجہ تقسیم ہونے سے، بوجھل ذمہ داریوں اور ماضی کو مستقبل کا آئینہ نہ سمجھنے سے ہوتی ہیں، ان پر قابو پانا مشکل کام ہوتا ہے۔

- غلطی کا ہونا، نظام کی اصلاح اور بہتری کا موقع فراہم کرتا ہے۔
- غلطی کا جواب مزید پابندیوں یا قوت عمل اور آزادی ختم کرنے سے دینا، حماقت ہے۔
- کارکردگی کی جانچ پڑتال کرنا، اچھے اور بُرے پر نظر رکھنا غلطی سے بچاتا ہے۔
- پہلی دفعہ کوئی کام کرنے میں غلطی کا امکان زیادہ ہوتا ہے۔ تاہم، بہتر منصوبہ بندی اس امکان کو کم کر دیتی ہے۔
- انفرادی اغراض، مفادات، تنازعات، جبر، گھٹن، نامناسب توقعات، اختلاف کی حوصلہ شکنی وغیرہ پر مبنی ماحول، غلطیوں کی تعداد کو بڑھاتے ہیں۔
- آخری غلطی کے اثرات پر توجہ کرنے کے ساتھ، آئندہ غلطی نہ کرنے کی تدابیر پر بھی غور ہونا چاہیے۔
- چھوٹی غلطی کو مسلسل برداشت کرنا، دراصل بڑی غلطی کی بنیاد بن جاتا ہے۔

[ ستمبر 2004ء ]



## کام اور کام؟

’کام نہیں ہے،‘ کام ہے،‘ کام ہو گیا؟‘،‘ کام ہوگا؟‘،‘ کام تھا،‘ کام نکل گیا؛  
 ’کام دیا ہوا ہے،‘ کام لیا ہے،‘ کام کیا ہے،  
 زندگی انھی سوالوں سے عبارت ہے۔

دیکھا جائے تو کام کے کچھ اصول ہیں:

..... کام سے کام نکلتا ہے اور کام کو کام سمجھنا ہوتا ہے۔

..... کام پر سوچنا، کام کے لیے ضروری ہے، اور کام کریں تو کام سمجھ میں آتا ہے۔

..... کام کو کام ہی سدھارتا ہے، کام سے نظر ہٹ جائے تو کام رک جاتا ہے۔

..... کام لینا، کام کرنے سے زیادہ مشکل ہے۔

..... کام چھوڑنا، پھر کرنا، اور پھر چھوڑ دینا، کام کو برباد کر دیتا ہے۔

..... کام کرنے والا ہی جواب دے سکتا ہے، اور حل تلاش کرتا ہے۔

..... کام نہ کرنے والا، سوال کرنا ہی کام سمجھتا ہے۔

..... کام کا ہوجانا، کامیابی کہلاتا ہے، اور کامیابی کا نتیجہ مزید کام کی صورت میں نکلتا ہے۔

..... کام نہ ہونا نا کامی کہلاتا ہے اور ایک کامیابی کے پیچھے کئی نا کامیاں دیکھنا پڑتی ہیں۔

[ اگست 2001ء ]



## کام سونپ کر کام کروانا

اجتماعی زندگی میں کچھ کام انسان خود کرتا ہے اور کچھ دوسروں سے کرواتا ہے۔ دوسروں سے کام لینے میں کئی مشکلات اور بہت سے مسائل ہوتے ہیں۔ مگر ان تداپیر کو اختیار کرنے سے توقعات اور حقائق کے درمیان فاصلہ کم کیا جاسکتا ہے:

- **مطلوب کی وضاحت:** کیا نتائج چاہئیں؟ کیا بہت ضروری ہیں اور معیار کیا ہوگا؟
- **طریق کار پر رہنمائی:** کیا انداز بہتر ہے؟ اور کیا طریق کار اختیار کیا جائے؟
- **مشکلات کیا پیش آسکتی ہیں؟ غیر یقینی امور کیا ہیں؟ متبادل صورتیں کیا ہو سکتی ہیں؟**
- **وسائل کی فراہمی:** کم از کم وسائل کی دستیابی کا امکان کتنا ہے؟ وسائل نہ ملیں تو کیا کیا جائے؟

- **ذمہ داری کا تعین:** کام نہ ہونے کی صورت میں رد عمل کیا ہوگا؟ ذمہ دار کون ہوگا؟
- **کام کے دوران باخبر ہونا:** جب فرد کام کر رہا ہو تو باخبر رہنا بہت ضروری ہے، تاکہ مرحلہ بہ مرحلہ تبدیلیوں سے آگاہی رہے اور نتائج کو یقینی بنایا جاسکے۔

یہ تداپیر اسی وقت کارگر ہیں، جب کسی اہل فرد کو کام سونپیں۔ کام کرنے والا اگر نااہل ہے تو یہ بات آپ کی اہلیت کو مشتبہ بنا دیتی ہے۔ اور کام نہ ہونے کی ذمہ داری آپ پر عائد ہوتی ہے۔

[مئی 2000ء]



## رنج، غم اور ذہنی دباؤ سے نجات

نفسا نفسی اور مادہ پرستی کے اس دور میں جدید تہذیب کا ایک تحفہ ذہنی دباؤ بھی ہے۔ ہر انسان کو بہت سے مسائل کا سامنا ہے۔ بہت کم خوش نصیب ایسے ہوں گے، جو اس کیفیت سے نہ گزر رہے ہوں۔

مسائل کے انبار میں بے بسی کی کیفیت غالب ہوتی ہے۔ قرآن کی روشنی میں اہل ایمان کی خصوصیت یہی ہے کہ ان کی زندگی میں کوئی خوف اور رنج کا سایہ نہیں ہوتا۔

زندگی خدائے بزرگ و برتر کی بہت بڑی نعمت ہے۔ ہمیں اس کی قدر کرنی چاہیے اور ذہنی دباؤ جیسے خود ساختہ مسائل کے سدباب کے لیے درج ذیل اصول اپنانے چاہئیں، تاکہ زندگی آسان ہو جائے:

- نماز کو اپنا معمول بنائیں۔ بے شک نماز دلوں کو سکون دیتی ہے اور آنکھوں کو ٹھنڈک عطا کرتی ہے اور دُعا مومن کا ہتھیار ہے۔
- ہمیشہ اپنی سوچ کو مثبت رکھیں۔ یاد رکھیں کہ اس جہانِ فانی میں کوئی چیز خدائے واحدہ لاشریک کے حکم اور مشیت کے بغیر نہیں ہو سکتی ہے۔ اللہ کے نزدیک وہ لوگ بہت پسندیدہ ہیں، جو اللہ کی رضا پر راضی رہیں اور شکر گزاروں میں شامل ہوں۔ بے شک اللہ کسی ذی روح پر اُس کی طاقت سے زیادہ بوجھ نہیں ڈالتا۔ وہ شکر گزاروں اور صبر کرنے والوں کو دوست رکھتا ہے۔

- مسائل کو مصیبت نہیں بلکہ چیلنج سمجھ کر سامنا کریں۔ آپ اپنی استطاعت اور ہمت ہی تک ذمہ دار ہیں۔ یک لخت سارے کام کرنے کے بجائے ترجیح، اور ترتیب کے ساتھ جو ممکن ہو، اس کو کریں۔
- زندگی کے معاملات سلجھاتے ہوئے، با مقصد اور متوازن انداز فکر اپنائیں۔
- کتاب، انسان کی بہترین دوست اور تہائی کی بہترین رفیق ہے۔ اچھی کتابوں کا مطالعہ کریں، نئے افکار اور خیالات سے آپ کی شخصیت کو تازگی، فکر کو روشنی اور شعور کو چمکتگی ملے گی۔
- اپنے قریبی لوگوں کو اپنے مسائل کے حل میں شریک کریں۔ ممکن ہے اس طرح مسائل کے حل کے لیے کوئی نئی سمت مل جائے۔ مشورے اور شراکت سے بوجھ باٹا جاسکتا ہے۔
- رات جلد سو جائیں اور صبح جلدی اٹھیں۔ صبح کی سیر کو اپنا معمول بنا لیں، تو محسوس کریں گے کہ آپ پہلے سے زیادہ توانا اور چوکس ہیں۔
- جس طرح ہفتہ وار تعطیل ہمیں آرام اور توانائی بہم پہنچاتی ہے، اسی طرح کچھ وقت کسی تفریحی مقام پر گزارنے سے انسان اپنی شخصیت پر اس کے خوش گوار اثرات محسوس کر سکتا ہے اور ایک تازہ ولولہ حاصل کر سکتا ہے۔

[جنوری 2004ء]



## تزکیہ، تبدیلی اور استحکام

انسانی زندگی کا معرکہ 'تبدیلی اور استحکام' سے عبارت ہے۔  
تبدیلیاں ہر جہت سے اور ہر نچ پر مسلسل حرکت میں ہیں۔ وہ تقاضا کرتی ہیں کہ ہر لحظہ، ہر آن..... ایک نئی شان اور ایک نئی دنیا شاداں و فرحاں پاکیزگی اور حسن عمل کی تصویر ہو۔  
البتہ اپنی پرانی ڈگر کو چھوڑنا کوئی آسان کام نہیں ہوتا۔

انفرادی سطح پر 'تزکیے' کا مفہوم، تبدیلی اور استحکام کے تمام پہلوؤں کا احاطہ کرتا ہے۔  
اس عمل کا تقاضا ہے کہ قلب و ذہن ہر وقت خوف خدا اور نفس کی پاکیزگی کی جدوجہد اور عمل سے گزرتے رہیں۔ اس تبدیلی کا مقصد سیرت کی بہتری، اخلاق کی پاکیزگی، افکار کی پختگی اور خامیوں کی تیخ کنی ہوتا ہے۔

اجتماعی سطح پر تزکیے کا مقصد، حسن کارکردگی میں اضافہ، حالات سے مطابقت پیدا کرنا، جدت کی جستجو، اور مقاصد کا جلد حصول ہوتا ہے۔

جمود اور ٹھیراؤ کا نتیجہ ناکامی، مایوسی، اور آخر کار خامیوں کا غلبہ ہوتا ہے۔

تزکیہ کے عمل کو تیز کرنے کے لیے ضروری ہے:

- تبدیلی کا مطلب قربانی ہوتا ہے..... اور یہ صرف یکسوئی اور شوق کی فراوانی سے ممکن ہے۔ اس کے نتیجے میں تبدیلی کو سمت ملتی ہے، اور استقامت ہی تبدیلی کا ذریعہ بنتی ہے۔

- جو ہے اس پر عدم اطمینان اور جو نہیں ہے اس کی تڑپ۔ یہ اگر مقاصد کے ساتھ وابستہ ہو تو تبدیلی خود بخود آتی ہے اور تزکیے کا عمل جاری رہتا ہے۔
- تبدیلی ایک اجتماعی عمل ہے۔ اجتماعی سرگرمیوں میں شرکت سے تبدیلی شروع ہوتی ہے۔ اپنی ذات کے داخلی وجود کی، بیرون ذات سے رابطہ کاری اور باہم عمل سے تبدیلی نتیجہ خیز ہوتی ہے۔ اسی لیے عبادات کو اسلام میں اجتماعی شکل دی گئی ہے۔
- 'کچھ نہ کرنا' کے مقابلے میں 'کچھ کرنا' ہی مشکلات، خطرات اور تکالیف کو دعوت دیتا ہے۔ کچھ کھو کر کچھ پانا، فطرت کی جانب سے تبدیلی کا اسلوب ہے..... اس لیے صبر کے بغیر تبدیلی کے مراحل طے نہیں ہو سکتے۔ صبر بھی ایسا کہ جو ایمان اور حکمت سے پھوٹے۔

[جون 2001ء]



## مستقبل کی تعمیر اور منظرِ فہمی

طویل مدت کے کاموں کا تقاضا ہے کہ مستقبل میں دُور تک دیکھنے کی صلاحیت پیدا کی جائے، بدلتے ہوئے حالات کے رخ کا تعین کیا جائے۔

قابلِ گرفت کو نا قابلِ گرفت سے اور معلوم کو نامعلوم سے، غیر یقینی کو یقینی سے، مسائل کو مواقع یا امکانات سے اور خوبیوں کو کمزوریوں سے اس طرح چھانٹا جائے کہ منزل تک پہنچنا آسان ہو جائے اور مقاصد کی تکمیل ممکن ہو۔

- یہ عمل آزادانہ گفتگو، بلا تکلف نقد و نظر، تعمیری سوچ اور مقصدی فکر سے آگے بڑھتا ہے۔
- ہدف کا مطلب یہ اندازہ کرنا ہوتا ہے کہ 10، 20، 50، 100 سال میں کیا ہوگا؟ اور اُس میں ہم کہاں ہوں گے؟ یا ہمیں کہاں ہونا چاہیے؟
- وسعتِ فکر کا اہتمام افراد کے تنوع سے ممکن ہو سکتا ہے۔ مختلف سوچ اور پس منظر کے حامل افراد کا قافلے میں شامل ہونا، سوچ کے نئے زاویوں تک پہنچا سکتا ہے۔
- سیکھنے اور سکھانے کے طرز پر خیالات کا تبادلہ ہونا چاہیے۔ سابقہ فیصلوں کے نتائج آج کے فیصلوں کے نتائج معلوم کرنے میں مددگار ہو سکتے ہیں۔
- ہر منظر کا ایک تناظر (perspective) ہوتا ہے۔ اس فریم کو تبدیل کیا جائے تو منظر کی نوعیت بھی تبدیل ہو جاتی ہے۔ لہذا، ایک منظر کو کئی حوالوں سے دیکھنا ضروری ہوتا ہے۔

- ہر منظر کی بنیاد میں ایک خاکہ (plot) ہوتا ہے۔ واقعات، کردار، عمل اور رد عمل کے تسلسل کا تعین ایک کہانی کی طرح کرنا ہوتا ہے۔
- ہر خاکے کا سرکسی ایک ایٹھو، ایک مسئلے، ایک فرد، ایک فیصلے اور ایک عمل سے جوڑنا پڑتا ہے۔ یہ فطری اصول ہے کہ ایک درخت کی جڑ ایک بیج ہی سے نکلتی ہے، اور ایک زندہ تحریک کے پیچھے ایک فیصلہ ہوتا ہے۔
- ہر منظر کی فطری دلیل پر نور ضروری ہوتا ہے، اور منظر بندی کے نتیجے ہی میں منظر قائم ہوتا ہے۔
- ہر منظر میں مثبت اور منفی قوتوں کے وجود اور ان کے حدود کا تعین کیا جائے۔
- ہر قوت کی اہمیت اور ترجیحات، مفادات اور خدشات کے زاویے کو نگاہ میں رکھا جائے کہ جو اس کو متحرک کرتا ہے۔
- ممکنہ مناظر کی کئی اقسام بنانا چاہئیں، پھر ان کو دو، تین یا زیادہ سے زیادہ صورتوں میں سمیٹنا چاہیے۔
- مستقبل بنی کا یہ عمل مستقل صورت میں فیصلہ سازی میں موجود رہنا چاہیے، اور کچھ وقفوں سے خصوصی توجہ کو ضرور پیش نظر رکھنا چاہیے۔

[ جولائی 2005ء ]



## گفتگو

قرآنِ عظیم، گفتگو کے پیرائے، موضوعات، خصوصیات کے بارے میں بہت کچھ رہنمائی فراہم کرتا ہے:

اچھی بات کرو، سچی بات کرو، سیدھی بات کرو، بلیغ نصیحت کرو، بہترین نصیحت کرو، مشورہ کرو، اصلاح کرو، وغیرہ وغیرہ۔

گفتگو دو طرفہ ہوتی ہے۔ سنا جاتا ہے اور کہا جاتا ہے، گفتگو کا سلسلہ چلتا ہے۔

سوال و جواب، اعتراض و وضاحت، مسئلہ و حل، مشورہ و رائے افراد کے درمیان،

قائدین و کارکنان کے مابین بغیر کسی رکاوٹ کے باقاعدہ اور غیر رسمی طریقے پر استوار رہنا چاہیے۔

گفتگو میں ایک اہم پہلو نتائج و اثرات معلوم کرنے کا بھی سامنے رہنا چاہیے۔ کسی

کام، مہم، منصوبے، اہداف کی مدت پوری ہونے پر بتایا جائے کہ کارکردگی کا معیار کیا رہا؟ توقعات کس حد تک پوری ہوئیں؟ خوبی کیا تھی اور خامی کیا تھی؟

اس سلسلے میں یہ باتیں پیش نظر رہیں:

- خلاص کے تحت اصلاح کے مقصد کو سامنے رکھا جائے۔
- تحسین اور تنقید میں توازن قائم رکھا جائے۔
- توقعات، استطاعت، حقائق، اہداف کے مختلف پہانے سامنے رکھے جائیں۔
- رکاوٹوں اور مشکلات پر عبور حاصل کرنے کے لیے مشورہ دیا جائے۔

- مثبت رویے کے ساتھ امید افزا پیغام پہنچایا جائے۔
- نقصان، کمزوری، عیب، غفلت اور خرابی کو 'جیسا اور جتنا' کی بنیاد پر ہی بتایا جائے، چھپایا اور بڑھا کر بیان نہ کیا جائے۔
- زبانی یا تحریری اور انفرادی یا اجتماعی انداز کا انتخاب سوچ سمجھ کر کیا جائے۔
- اگر بہتری اور اصلاح پر آمادگی نظر نہ آتی ہو تو مناسب فیصلہ کیا جائے، ناراض نہ کیا جائے۔
- نتائج و اثرات معلوم کرنے کا، احترام و ہمدردی پر مبنی نظام ہر سطح پر، ہر موقع پر، ہر فرد کے لیے وضع کیا جائے۔

[اپریل 2006ء]



## منفی سوچ

دنیا میں سب سے بڑی اور زیادہ عام بیماری 'منفی سوچ' ہے۔  
 یہ بیماری، انسانوں کی زندگی کو تباہ کر دیتی ہے۔  
 انسان ذہنی، نفسیاتی، جذباتی، نظری اور فکری لحاظ سے بانجھ ہو جاتا ہے۔  
 ایسا انسان دوسرے انسانوں کے لیے خطرہ بن جاتا ہے۔  
 جدید دنیا میں یہ بیماری تیزی سے پھیلتی جا رہی ہے۔  
 ٹکنالوجی کی چکا چوند اور ترقی کی معراج پر دستک دینے کے باوجود، انسان اور معاشرے  
 اس بیماری کی وجہ سے کھنڈر بن جاتے ہیں۔  
 اسلامی نقطہ نظر کے مطابق مایوسی، بدگمانی، سوائے نطن، حوصلہ شکنی، پست ہمتی، تذبذب،  
 ضعفِ ارادہ، شک اور سازش جیسے رویے آخر کار منافقت اور کفر کی طرف لے جاتے ہیں۔  
 ایمان و یقین کے چراغِ حس دل میں روشن ہوں، وہاں ان مفاسد کا گز نہیں ہو سکتا۔  
 منفی سوچ کے ہزاروں کانٹے ہیں، جن میں اخلاقی سطح پر کنجوسی، کینہ، بے رحمی، طمع، بے وفائی، غرور  
 جیسے رویے شامل ہیں۔

منفی سوچ سے اجتناب اور اس کی بیخ کنی کے لیے، اس کو مثبت سوچ سے تبدیل کرنا چاہیے:

- ایمان کی نشوونما کے ذریعے منفی سوچ کو منقطع کیا جاسکتا ہے۔ ایمان، زندگی کو عبادت سمجھ کر گزارنے کی دعوت دیتا ہے۔ ایمان، ایسا ولولہ دیتا ہے، جو منفی سوچ

- اور عمل کے راستے میں مضبوط دیوار کھڑی کر دیتا ہے۔
- اخلاص کے نتیجے میں، انسان برائی کرنے اور برائی کے خراب اثرات سے بچنے کا سامان کر سکتا ہے۔ اخلاص کی شان دار تعمیر، ایمان کی بنیاد پر ہوتی ہے۔
  - اعلیٰ مقاصد، بلند عزائم، پختہ ارادے اور بہترین منزلوں کی خاطر کام میں مصروف رہنے سے منفی سوچ کو پینے کی گنجائش نہیں ملتی۔ عمل سے کنار کشی، منفی سوچ کا پہلا زینہ ہے۔
  - ماضی اور حال کی بحث میں زیادہ الجھنے کے بجائے، مستقبل کی طرف نگاہیں جما کر چلنا چاہیے۔ کسی چیز کے نہ ملنے یا نہ ہونے کی حسرت پر افسوس کو طاری نہیں کرنا چاہیے۔ بہتر کے حصول کی اُمنگ سے ہر آن ایک نیا آغاز ہو سکتا ہے۔
  - اچھی صحبت اور اچھی گفتگو، صحت مند تفریح اور ستھری و حلال خوراک، یہ سب چیزیں خوش کن نتائج پیدا کرتی ہیں اور ذاتی سوچ کو اچھا رخ دینے کا ذریعہ بنتی ہیں۔

[مارچ 2008ء]



## فرد کا انتخاب

مقاصد کا تعین اور اہداف کا حصول ہی وہ راستہ ہے، جس کے ذریعے کامیابی کا دروازہ کھلتا ہے۔ اس میں یقیناً کئی اندورنی اور بیرونی عوامل فضا کو سازگار بنانے میں مدد دیتے ہیں۔ لیکن ان تمام عوامل میں ذمہ دار فرد کا کردار سب سے عظیم ہوتا ہے۔ کامیابی کا انحصار ذمہ دار فرد کی ذمہ داری پر منحصر ہوتا ہے۔ اہم ذمہ داری پر کسی ذمہ دار فرد کا تقرر ایک جوہری قدم ہوتا ہے۔ اس ایک فیصلے پر بہت کچھ منحصر ہوتا ہے، اور تقرر کا یہ کام اہم ترین ہوتا ہے۔ افراد کا جائزہ چار حوالوں سے لینا چاہیے:

- **محرمات:** بنیادی محرک تو یقیناً اللہ کی رضا کا حصول اور تقویٰ پر مبنی اخلاص ہے۔ لیکن اس ذیل میں دیکھنے کی بات یہ ہے کہ جذبات و خواہشات سے لے کر افکار تک وہ کیا محرکات ہیں، جو فرد کے لیے کچھ کر گزرنے کا سبب بنتے ہیں؟ جذبے اور شوق کو بڑھاتے ہیں؟
- **فیصلہ:** فیصلہ سازی کی صلاحیت کام کو آگے بڑھاتی ہے۔ بروقت اور درست فیصلہ راستے کو آسان کر دیتا ہے۔ تو انائیوں کو ضائع ہونے سے بچاتا ہے۔ اس لیے قوت فیصلہ کو جانچنا بہت ضروری ہوتا ہے۔ خطرات اور امکانات کو دیکھنے اور ان کے مطابق حکمت عملی کو اختیار کرنے کی صلاحیت ناگزیر اہمیت رکھتی ہے۔

معلومات کو حاصل کرنا، تحقیق کے تقاضوں کو پورا کرنا، گہرائی اور وسعت کا احاطہ کرنا، مشاورت اور مباحث کے مراحل کو نمٹانا، یہ سب اس میں شامل ہے۔

● **عمل درآمد کی صلاحیت:** اگر عمل درآمد کی صلاحیت میں کمی ہو تو کوئی منصوبہ پورا نہیں ہو سکتا۔ دیکھنا یہ چاہیے کہ فرد میں ایک شان سے میدان میں اترنے، خطرات و مشکلات کو برداشت کرنے، اہداف کو حاصل کرنے اور وسائل پر دیانت داری کے ساتھ تصرف کرنے کی صلاحیت موجود ہے یا نہیں؟ کیا پہلے جو اہداف دیے گئے تھے، وہ حاصل ہوئے یا نہیں؟ پیہم عمل اور مسلسل جدوجہد کا داعیہ موجود ہے یا نہیں؟

● **تعلقات کار:** تنظیم انسانوں ہی کے مجموعے کا نام ہے۔ اس لحاظ سے انسانی تعلقات کو خوش اسلوبی کے ساتھ نبھانے کی صلاحیت، اہداف کی تکمیل کے لیے ضروری ہوتی ہے۔ اچھے اخلاق اور حکمت کی بنیاد پر تعلقات کار کو قائم کرنا بنیادی ضرورت ہے۔ تعلقات کار میں اگر کمزوری ہے، تو لوگ ساتھ نہیں چلتے اور فرد تنہا رہ جاتا ہے۔ یہ تنہائی اور اپنی ذات کی قید یا خود اپنی ذات کی پرستش جسے علم نفسیات کی زبان میں 'نرگسیت' کہتے ہیں، سارے منصوبے کو ناکام بنا دیتی ہے۔

[اگست 2009ء]



## اظہار رائے اور وفا شعاری

اجتماعیت، وفاداری پیدا کرتی ہے۔

وفادار ہر قربانی کے لیے تیار ہوتے اور ہر مشکل یا تنگی میں ساتھ چلتے ہیں۔

کوئی تنظیم بے وفاؤں کے سہارے آگے نہیں بڑھ سکتی ہے۔

اکثر و بیش تر اظہار رائے کی نوعیت کو افراد کی وفاداری جانچنے کا ذریعہ بنا لیا جاتا ہے۔

پھر اسی بنیاد پر کوئی چھوٹی بات کسی بڑے منفی رد عمل کا سبب بن جاتی ہے۔

یہ سمجھنا ضروری ہے کہ ہر فرد اپنی رائے رکھتا ہے اور یہ اس کا انسانی استحقاق ہے۔

وہ تنقید اور احتساب کا پیمانہ رکھتا ہے اور اپنے تجربات کی روشنی میں بات کرتا ہے۔

لیکن بہر حال، ہر فرد اپنے موقف کے مکمل اظہار کی صلاحیت، قدرت اور حوصلہ نہیں

رکھتا۔ اجتماعیت میں ملنے والی تربیت اور تنظیم میں امکانات اس کی رائے کو بہتر انداز میں

سامنے لانے میں مدد دیتے ہیں۔ تنظیم اس طرح فیصلہ سازی کے عمل کو آگے بڑھاتی ہے، اور

فرد کی اجتماعی سوچ میں نکھار پیدا ہوتا ہے۔

وفا شعاری کا پیمانہ یہ نہیں ہے کہ اپنی رائے سے دست بردار ہو جائیں۔ خاموشی اور

سکوت اختیار کر کے لائق ہو جانا وفا شعاری کا درست مطلب نہیں ہے۔

وفا شعاری کا پیمانہ مشاورت کے اسلوب اور معیار، اس کے نظام اور روایات کو نبھاتے

ہوئے اپنی حقیقی رائے کا بے لاگ اظہار ہے۔ فیصلہ سازی کے عمل میں اختلاف اس اعتبار سے

ایک نعمت ہے کہ اس طرح زیر بحث موضوع کے بہت سے پہلو سامنے آجاتے ہیں۔ اس لیے:

- اختلاف پر فوری منفی رد عمل سے گریز کیا جائے۔ ابتدائی سطح پر سب کچھ کہہ دینے کا موقع دیا جائے۔ روکنے، اور دبانے سے بچا جائے۔ موقف کو بیان کرنے دیا جائے۔
- اختلاف کی شدت کو اخلاص کی کمی پر محمول نہ کیا جائے۔
- اختلاف اخلاص کے ساتھ ہو تو مثبت اثر رکھتا ہے۔ اخلاص کے بغیر ہو تو مسائل پیدا کرتا ہے۔
- خاموش رہ جانے والے اور ہاں میں ہاں ملانے والے ہی کو، وفادار نہ سمجھا جائے۔
- مباحث کو آگے بڑھانے کے طریقے سوچے جائیں اور اس کی حوصلہ افزائی کی جائے۔
- اختلاف کو خطرے کی علامت نہ سمجھا جائے۔
- اختلاف کے بعد علیحدگی یا اخراج کرنے کی صورت سے بچا جائے۔
- اختلاف کرنے والوں کو قیادت کی جانب سے منفی رویے کا سامنا نہ ہو۔
- تعلقات کی گرم جوشی اور اعتماد کی سطح کو اختلاف سے متاثر نہ ہونے دیا جائے۔
- کسی کی نئی سوچ، نئی تجویز کو فوری طور پر قتل ہونے سے بچایا جائے۔
- نئی سوچ کو پروان چڑھانے کے ذرائع پیدا کیے جائیں۔

[فروری 2013ء]



## منظم معلومات: اہم ترین تنظیمی اثاثہ

درست معلومات رکھنا یا درست معلومات تک رسائی کامیابی کی اڈلین شرط ہے۔  
معلومات کی فراہمی، نظم بندی، تجزیہ و تحقیق اور ترسیل کی راہوں میں رکاوٹیں، کارکردگی  
اور فیصلہ سازی کے معیار کو سخت متاثر کرتی ہیں۔

آج کے دور میں ٹکنالوجی کی مدد سے معلومات کے حصول، ذخیرہ اور نکاسی کے نظام کو  
موثر بنانے کی کوشش مسلسل کی جا رہی ہے۔ لیکن اس معاملے میں ٹکنالوجی سے زیادہ اہم کردار  
ماحول اور روایات کا ہوتا ہے۔

بتادلہ معلومات کے لیے احساس شرکت پر مبنی نظام ضروری ہے۔ مشاورتی اور جمہوری  
انداز اپنانے کے نتیجے میں معلومات کا دائرہ وسیع ہوتا ہے۔

اس طرح معلومات افراد کے ذہنوں میں قید رہنے سے بچ جاتی ہیں اور اجتماعیت کے  
فائدے کے لیے منظر عام پر آ جاتی ہیں۔

جبر کا ماحول معلومات کو سکیرڈ دیتا ہے اور اس خلا کو تجسس سے پُر کیا جاتا ہے۔

معلومات کا یہ تنظیمی اثاثہ درج ذیل صورتوں میں تلاش کیا جاسکتا ہے۔ اس کو تحفظ دینے

کا اہتمام کر کے اجتماعی تجربات کو کارآمد بنایا جاسکتا ہے:

- پالیسی پر مشتمل دستاویز، فیصلوں کے متن
- مختلف سطح کے اجلاسوں کی روداد، کمیٹیوں کی کارروائیاں

- ذمہ داران کی خط کتابت، مذاکرات، مباحث
  - کارکردگی کی رپورٹیں، تبصرے
  - مکالمے، گفتگوئیں، تقاریر
  - تاریخی و تجزیاتی نوعیت کی تحریریں جو تنظیم سے باہر کے لوگوں نے لکھی ہوں۔
- ان تمام ذرائع سے استفادہ کرنا ضروری ہے۔



## پڑھنے کی صلاحیت کیسے بہتر ہو؟

یہ اطلاعات اور معلومات کے سیلاب کا دور ہے۔

اس سیلاب میں ہمیں بہہ نہیں جانا بلکہ اپنے کام کی مفید چیزیں تلاش کرنی ہیں۔ اپنے کام کو احسن انداز سے کرنے کے لیے ہمیں اپنے ارد گرد ہونے والی تبدیلیوں سے باخبر رہنا ہے اور مختلف موضوعات پر دستیاب معلومات کا مطالعہ کرنا ہے۔

عام طور پر لوگ پڑھنے میں سستی، اکتاہٹ اور بے رغبتی کا شکار دکھائی دیتے ہیں۔

آئیے، دیکھتے ہیں کہ ہم پڑھنے کی صلاحیت کو کس طرح بہتر بنا سکتے ہیں؟

- جب بھی کوئی کتاب پڑھیں، آپ کے پیش نظر یہ ہونا چاہیے کہ یہ کتاب کس طرح عملی زندگی میں رہنمائی کر سکتی ہے؟
- توجہ اور دل جمعی سے پڑھنے کی عادت ڈالیں۔ پڑھتے وقت اپنے تخیل میں بھٹکنے کے بجائے مکمل انہماک کے ساتھ پڑھیں۔
- ہر لفظ پڑھنا ضروری نہیں ہوتا۔ مکمل فقرہ پڑھیں تو مفہوم واضح ہوتا جائے گا۔
- جتنا بہتر آپ کا ذخیرہ الفاظ (vocabulary) ہوگا، اتنی ہی آسانی اور تیزی سے آپ پڑھ اور سمجھ سکیں گے۔
- کتاب آپ کی بہترین دوست ہے۔ اس تعلق کو مضبوط بنا کر دوستی کا حق ادا کریں۔
- اگر آپ پڑھنے میں مشکل محسوس کرتے ہیں تو ابتدائی طور پر 15، 20 منٹ تک

- پڑھیں اور پھر بتدریج اپنے دورانیہ اور رفتار کو بڑھائیں۔
- ایک چیز کو بار بار نہ پڑھیں۔ جہاں آپ مشکل محسوس کریں، وہاں کتاب میں دیے گئے کسی دوسرے موضوع کو پڑھنا شروع کر دیں۔
- ہر کتاب مکمل پڑھنا ضروری نہیں۔ عنوانات دیکھ کر آپ فیصلہ کر سکتے ہیں کہ آپ کے لیے اس میں کیا ضروری ہے اور کیا غیر ضروری۔
- پڑھنے کی عادت ڈالیں۔ جتنا زیادہ آپ پڑھیں گے، اتنے ہی احسن انداز میں اپنے ذاتی اور پیشہ وارانہ مسائل و معاملات حل کر سکیں گے۔
- جہاں تک ممکن ہو اپنے ماحول کو صاف، روشن اور شور و غل سے پاک رکھیں، تاکہ آپ مکمل توجہ کے ساتھ پڑھ سکیں۔

[جون 2004ء]



## رابطہ، حصول علم کا اہم ذریعہ

علم کہاں ہے؟ اس تک کیسے پہنچا جاسکتا ہے؟  
 ’علم اللہ تعالیٰ کی ذات میں مرکوز ہے۔ وہ ذات کہ جو علیم وخبیر ہے۔ اس کائنات کے  
 ذرے ذرے سے وہ باخبر ہے۔

حق کا علم، ذات حق سے رابطے اور تعلق کے بغیر ممکن نہیں۔ رابطہ وہ کنجی ہے کہ جس کے  
 ذریعے علم کے دروازے کھلتے ہیں اور علم کے مدارج طے ہوتے ہیں۔

رابطہ اہم ترین وسیلہ ہے۔ اگر فطرت اور کارخانہ قدرت کا علم مطلوب ہو تو اس سے ہمہ  
 گیر اور ہمہ جہتی رابطہ ضروری ہے۔ تہہ تک پہنچنے کا اشارہ ملتا ہے۔

اگر انسانوں کا علم مطلوب ہو تو انسانوں سے تعلقات ہی سے انسانوں کی فکر کی بلندیوں  
 تک پہنچا جاسکتا ہے۔

بصیرت و آگہی میں گہرائی اور وسعت پیدا کرنے کا واحد راستہ اصل مطلوب و مقصود سے  
 تعلق اور رابطہ ہے۔ علم، تقسیم نظر آتا ہے، لیکن اس کو اکائی کی شکل میں اسی وقت دیکھا جاسکتا  
 ہے، جب اس کے مختلف اجزا سے رابطہ اور تعلق ہو۔

پس، علم رابطے کے عمل میں پوشیدہ ہے۔

اور تعلق کے مدارج طے کرنے کے نتیجے میں عیاں ہوتا ہے۔



## ذکر، فکر اور ہجر

- ذکریا دیکھنے اور یاد کرنے کا نام ہے۔
- فکر سوچنے اور جواب تلاش کرنے کا نام ہے۔
- ہجر تبدیلی لانے اور تبدیل ہونے کا نام ہے۔
- یہ تینوں طریقے، ایک دوسرے کے ساتھ باہم وابستہ اور مربوط ہیں۔
- ’ذکر‘ کی صورت میں انسان زندگی کا راز پاتا ہے۔ خوب سے خوب تر کا جذبہ اور منزل مقصود کا شعور مل جاتا ہے۔ وہ طاقت اور محرک جو اس راستے پر چلنے کے لیے ضروری ہوتا ہے، فراہم ہو جاتا ہے۔ بصیرت اور حکمت کے ذریعے وہ اپنی سمت اور بنیادوں کو درست کر لیتا ہے۔
- ’فکر‘ کے ذریعے وہ عملی گھٹیاں سلجھاتا ہے۔ ممکن اور فوری کے قریب ہو جاتا ہے۔ طریقے اور اسلوب کی وضاحت مل جاتی ہے۔ افراد اور ان کی اجتماعیت کو آگے بڑھانے کے لیے تصورات واضح ہو جاتے ہیں۔ ذکر اور عمل کا روپ دینے کی تیاری ہونی ہے۔
- ’ہجر‘ اس تبدیلی کا نام ہے، جس کی دعوت کر دیتا ہے۔ یہ ذکر کی تکمیل ہے اور فکر کا مطلوب ہے۔ بغیر ہجر کے، ذکر محض ایک تکرار ہے اور فکر محض ایک خواب ہے۔ ہجر کے ساتھ ذکر، دل کو وسعت دیتا اور آسان و درست منزل دکھاتا ہے۔

[اپریل 2002ء]



## اللہ کی مدد چاہیے، گناہ کی طاقت نہیں

گناہ، دشمن سے بھی زیادہ خوف ناک چیز ہے۔  
 دشمن کے مقابلے میں ہم مدد اس لیے چاہتے ہیں کہ وہ اللہ کے باغی اور گنہگار ہیں۔  
 اگر ایسا نہ ہوتا تو ہم ان کے مقابلے میں ٹک نہیں سکتے تھے۔ اس لیے کہ نہ ہماری تعداد  
 اتنی بڑی ہے، اور نہ تیاری ان جیسی ہے۔  
 اگر اطاعت شعاری اور گناہ سے پرہیز کی بنا پر ہمیں نصرتِ الہی کا استحقاق نہ حاصل ہو،  
 تو محض اپنی طاقت سے ہم کبھی ان پر غالب نہیں آسکتے۔  
 اس لیے لوگوں کی دشمنی سے زیادہ اپنے گناہوں سے ڈرو۔  
 تم یہ ہرگز نہ سوچو کہ  
 'ہمارا دشمن بر اور اللہ کا باغی ہے۔ اس لیے وہ ہم پر غلبہ نہیں پاسکتا، چاہے ہم گناہ کیوں  
 نہ کریں۔'

تم جس طرح دشمن کے مقابلے میں اللہ سے مدد طلب کرتے ہو۔  
 کاش، اپنے نفس کے مقابلے میں بھی اللہ کی مدد کے طالب بنو۔  
 [عمر بن عبدالعزیزؒ کا خط اپنے ایک کمانڈر منصور بن غالب کے نام]



## میرے مالک، خالق اور پروردگار!

میرے مالک!

قیامت کے دن تیرے عرش کا سایہ نصیب ہو۔

حوض کوثر سے پیاس بجھے اور میرے لیے ہر سوال کا جواب آسان ہو۔

میرے خالق!

ہر لمحہ تیرے دین کی خدمت میں صرف ہو۔

آنکھ، کان اور دل کے گناہوں سے محفوظ رہوں۔

تیرے فضل سے فتنوں سے بچا رہوں۔

میرے پروردگار!

ان کی مدد فرما جو تھیلی پر سر رکھے کلمہ طیبہ کی سر بلندی کے لیے جہاد زندگی میں مصروف ہیں

اپنے رسولؐ کی اُمت کو ذلت و مسکنت کی زندگی اور آخرت کے دن کی رسوائی سے بچا۔

صالح اعمال کی، پاک زندگی گزارنے کی توفیق دے۔

کنز و ارادوں کو مضبوط عزم اور بہترین عمل میں بدل دے۔

مدد کرا اور کامیابی عطا فرما، یا ارحم الراحمین یا ارحم الراحمین!!



6





# ترتیب

## گزارشات

v

اپنا نمونہ پیش کیجیے!

→ 4 ←

وقت کیا چیز ہے!

→ 7 ←

آپ اور آپ کا وقت

→ 10 ←

کیا آپ؟

→ 12 ←

وعدے کا قاعدہ

→ 15 ←

ذرا سنیے! کیا آپ سن سکتے ہیں؟

→ 19 ←

صراطِ مستقیم کی تلاش

→ 3 ←

وقت

→ 5 ←

آپ اور آپ کے تعلقات

→ 9 ←

آپ اور آپ کے کام

→ 11 ←

آپ اور آپ

→ 13 ←

تم دیکھتے کیوں نہیں؟

→ 17 ←

آئینہ بنیے، آئینہ دیکھیے

→ 23 ←

آپ کیسی تصویر دیکھتے ہیں؟

→ 27 ←

پُر اعتماد شخصیت

→ 31 ←

مسائل کے انبار میں اصل مسئلہ!

→ 35 ←

رویہ اور شخصیت کی تعمیر

→ 39 ←

قسم ہے قلم کی!

→ 45 ←

غلط فہمی سے غلط کاری تک

→ 49 ←

مقاصد کا حصول

→ 53 ←

تنظیم اور تحریک

→ 57 ←

آپ کا رد عمل کیسا ہو؟

→ 21 ←

زندگی اور معیار زندگی

→ 25 ←

ذہنی دباؤ سے بچنے

→ 29 ←

مسائل کا حل کیسے؟

→ 33 ←

نظام کی اصلاح، بنیادی نکات

→ 37 ←

ایک سو سال کی عالمی شہری

→ 41 ←

ظاہر ہے، جب ظاہر نہیں ہوتا

→ 47 ←

بڑی تبدیلی لائیے!

→ 51 ←

معاشرتی قدریں، سماجی رویے

→ 55 ←

داعی ایک با اعتماد مشیر

→ 61 ←

جائزے اور محاسبے کا معیار

→ 65 ←

اندازِ بیان

→ 69 ←

اجتماعی کارکردگی، پانچ نکاتی فارمولا

→ 73 ←

رائے کی بنیادیں

→ 77 ←

دعوت، ذکر اور عصر حاضر

→ 83 ←

داعیانہ کردار کیسے مؤثر ہو!

→ 87 ←

زندگی، وقت اور شہادت

→ 91 ←

انسان اور تعلیم

→ 95 ←

تنظیم، سماجی اثاثہ

→ 59 ←

سوچنے کا انداز

→ 63 ←

بھول اور انحراف

→ 67 ←

خوب سے خوب تر!

→ 71 ←

ابلاغِ عام

→ 75 ←

کامیابی کی سیڑھیاں

→ 79 ←

دعوت کا نیا میدان

→ 85 ←

دعوت، خیر خواہی اور تنظیم

→ 89 ←

تعلیم کیا ہے!

→ 93 ←

تعلیم گاہ ہے یا قتل گاہ!

→ 97 ←

مسابقت کا جذبہ

→ 99 ←

قائد کا بنیادی کام، قیادت کی تیاری

→ 103 ←

بصیرت: قیادت کی متاع

→ 105 ←

بحران میں قیادت کا کردار

→ 109 ←

قائد اور قیادت

→ 113 ←

قائد کی کامیابی میں مشیر؟

→ 117 ←

قیادت کا اسلامی ماڈل

→ 121 ←

قیادت اور چوٹی کا سفر

→ 127 ←

تعلیم، معیار اور تعلیم

→ 96 ←

دانش گاہ میں دانش کو چیلنج

→ 98 ←

ایمان اور قیادت

→ 101 ←

خاموشی: قیادت کی گفتگو

→ 104 ←

قائد، دلوں کا فاتح

→ 107 ←

اگر تنقید کا سامنا ہو تو؟

→ 111 ←

قیادت کا امتحان

→ 115 ←

مذاکراتی عمل اور قیادت

→ 119 ←

قیادت کی میراث

→ 123 ←

قیادت کی اعلیٰ قدر، عجز

→ 131 ←

قیادت: کھلی آنکھیں اور کھلا دل

→ 135 ←

کارکن کی قدر شناسی

→ 139 ←

قیادت سے بات!

→ 143 ←

ٹیم کی تشکیل

→ 147 ←

ووٹر بے تعلق کیوں؟

→ 151 ←

انسانوں کے ساتھ کام میں سہولت ہو!

→ 157 ←

قائل کیسے کیا جائے؟

→ 161 ←

جب زندگی اُلجھ جائے!

→ 165 ←

قیادت کا شعور

→ 129 ←

منتظم اور قائد

→ 133 ←

اجلاس، قیادت کا امتحان

→ 137 ←

فیصلے کیوں ناکام ہوتے ہیں؟

→ 141 ←

آپ کا نیٹ ورک، آپ کا اثاثہ

→ 145 ←

مشاورت میں شرکت کیسے مؤثر بنے؟

→ 149 ←

کام کیسے کریں، وقت کیسے بچائیں؟

→ 155 ←

اعتماد کی قوت

→ 159 ←

جذبات کی تہذیب

→ 163 ←

کام اور کام؟

→ 169 ←

رنج، غم اور ذہنی دباؤ سے نجات

→ 171 ←

مستقبل کی تعمیر اور منظر فہمی

→ 175 ←

منفی سوچ

→ 179 ←

اظہار رائے اور وفا شعاری

→ 183 ←

پڑھنے کی صلاحیت کیسے بہتر ہو؟

→ 187 ←

ذکر، فکر اور ہجر

→ 190 ←

میرے مالک، خالق اور پروردگار!

→ 192 ←

غلطی پر، غلط رویے سے بچیے

→ 167 ←

کام سونپ کر کام کروانا

→ 170 ←

ترکیہ، تبدیلی اور استحکام

→ 173 ←

گفتگو

→ 177 ←

فرد کا انتخاب

→ 181 ←

منظم معلومات: اہم ترین تنظیمی اثاثہ

→ 185 ←

رابطہ، حصول علم کا اہم ذریعہ

→ 189 ←

اللہ کی مدد چاہیے، گناہ کی طاقت نہیں

→ 191 ←





# یادداشت

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.





ڈاکٹر حسن صہیب مراد<sup>۱</sup> (22 اکتوبر 1959ء - 10 ستمبر 2018ء)

\* ابتدائی تعلیم ڈھاکہ میں اور ثانوی و اعلیٰ ثانوی تعلیم کراچی میں حاصل کی، \* 1982ء میں این ای ڈی انجینئرنگ یونیورسٹی، کراچی سے سول انجینئرنگ میں گریجویٹیشن کی، \* 1986ء میں واشنگٹن اسٹیٹ یونیورسٹی امریکا سے ایم بی اے کیا، \* 1999ء میں یونیورسٹی آف ویلز، برطانیہ سے ڈاکٹریٹ کی سند فضیلت حاصل کی، \* 1990ء میں آئی ایل ایم ٹرسٹ کے تحت لاہور میں انسٹی ٹیوٹ آف لیڈرشپ اینڈ مینجمنٹ (ILM) قائم کیا، \* جو ترقی کر کے 2002ء میں انسٹی ٹیوٹ آف مینجمنٹ اینڈ ٹیکنالوجی (IMT) کے درجے کو پہنچ گیا، \* 6 جون 2004ء کو یہ ادارے یونیورسٹی آف مینجمنٹ اینڈ ٹیکنالوجی (UMT) کی صورت میں ڈھل گئے۔ \* ڈاکٹر حسن صہیب مراد 2004ء سے 2017ء تک اس یونیورسٹی کے ریکٹر رہے۔ \* 2017ء میں چیئر مین منتخب ہوئے، \* بہت سے بین الاقوامی اور قومی اعلیٰ تعلیمی و تحقیقی اداروں کے بورڈز کے ممبر رہے۔