

کلیسیائی قیادت



کلیسیائی قیادت

Shepherds Global Classroom دنیا بھر میں ابھرتے ہوئے مسیحی رہنماؤں کے لیے نصاب فراہم کر کے مسیح کے بدن کو تربیت دینے کے لیے موجود ہے۔ ہم دنیا کے ہر ملک میں 20 کورسز کے نصاب کو روحانی تربیت دینے والوں کے ہاتھ میں دے کر مقامی تربیتی پروگراموں کو بڑھانا چاہتے ہیں۔

یہ کتاب مفت ڈاؤن لوڈ کے لیے <https://www.shepherdsglobal.org/courses> پر دستیاب ہے۔

مرکزی مصنف: Dr. Stephen Gibson ڈاکٹر اسٹیفن گبس۔

کاپی رائٹ © 2023 Shepherds Global Classroom

اردو میں پہلے انگریزی کے ایڈیشن کا ترجمہ۔

جملہ حقوق محفوظ ہیں۔

فریق ثالث کے مواد ان کے متعلقہ مالکان کے کاپی رائٹ ہیں اور مختلف اختیارات کے تحت شیئر کیے گئے ہیں۔

اردو میں مقدس بائبل کے حوالے نظر ثانی شدہ ورژن سے لیے گئے ہیں۔ کاپی رائٹ 2010ء، پاکستان بائبل سوسائٹی، پاکستان بائبل سوسائٹی کی اجازت سے استعمال کیا گیا۔

اجازت نامہ:

یہ کتاب مندرجہ ذیل رہنما خطوط کے تحت پرنٹ اور ڈیجیٹل فارمیٹس میں آزادانہ طور پر پرنٹ اور تقسیم کی جاسکتی ہے:

(1) کتاب کے مواد کو کسی بھی طرح سے تبدیل نہیں کیا جاسکتا ہے۔

(2) کاپیاں منافع کے لیے فروخت نہیں کی جاسکتی ہیں۔

(3) تعلیمی ادارے اس کتاب کو استعمال/کاپی کرنے کے لیے آزاد ہیں، چاہے وہ ڈیویشن فیس ہی کیوں نہ لیں۔

(4) کتاب کا ترجمہ Shepherds Global Classroom کی اجازت اور نگرانی کے بغیر نہیں کیا جاسکتا۔

فہرست مضامین

6.....	کورس کا جائزہ
8.....	(1) قیادت کی تعریف
14.....	(2) قیادت کے لیے بائبل تقاضے
22.....	(3) قیادت کی اہمیت
30.....	(4) ایک راہنما کی تیاری
38.....	(5) خادمانہ قیادت
48.....	(6) کردار پر مبنی قیادت
56.....	(7) ذاتی ترجیحات
66.....	(8) قیادت کے درجات
74.....	(9) رابطہ اور وابستگی
84.....	(10) ٹیم تشکیل دینا
92.....	(11) مقصد کے ساتھ خدمت
101.....	(12) تبدیلی کی قیادت
110.....	(13) رہنما بنانا
120.....	(14) ثقافتوں کو عبور کرنا
128.....	(15) کارکردگی پر رد عمل
135.....	(16) عوامی تقریر
144.....	(17) ذاتی معاملات: پیسہ، وقت اور لباس
154.....	(18) خدمت کی ترقی کی منصوبہ بندی
160.....	(19) تجویز کردہ وسائل
162.....	اسائنمنٹس کا ریکارڈ

کورس کا جائزہ

کورس کا تعارف

یہ کورس خاص طور پر خدمت میں مسیحی راہنماؤں کے لیے تیار کیا گیا ہے، لیکن یہ ایسے اصول استعمال کرتا ہے جو کسی بھی قیادت کے کردار پر لاگو ہوتے ہیں۔ یہ دکھاتا ہے کہ اعتماد قیادت کی بنیاد کیوں ہے۔ ایک مکمل راہنما سیکھے گا کہ وہ اپنی صلاحیتوں اور کردار کو کیسے ترقی دے اور رسمی عہدہ سنبھالنے سے پہلے اپنے اثر و رسوخ کو کیسے بڑھائے۔ راہنما یہ سیکھیں گے کہ وہ اپنی تنظیموں کی کس طرح راہنمائی کریں تاکہ اقدار کو دریافت کریں، مقصد کی پہچان، روٹیا کو بانٹنا، اہداف کا تعین، حکمت عملی بنائیں، عملی اقدامات کریں، اور کامیابی کا تجربہ حاصل کریں۔

کورس کے مقاصد

1. قیادت کو ذاتی اثر و رسوخ کے طور پر بیان کرنا۔
2. قیادت کی بنیاد کے طور پر اعتماد کو پہچاننا۔
3. راہنماؤں کے لیے بائبل اہلیت کو سیکھنا۔
4. ان لوگوں کی خاطر قیادت کرنا جن کی راہنمائی کی جاتی ہے۔
5. کامیابی کے لیے ذاتی ترجیحات کو سنبھالنا۔
6. لوگوں کو کسی مقصد کے لیے پوری طرح وقف ہونے کی ترغیب دینا۔
7. ایک ٹیم کو تیار کرنے اور اس کی قیادت کرنے کے لیے تیاری کرنا۔
8. کسی تنظیم کی روٹیا، اہداف، اور حکمت عملی کی منصوبہ بندی کرنا۔
9. قیادت پر ثقافتی نقطہ نظر کو سمجھنا۔
10. گفتگو، وقت، پیسہ، اور لباس سے متعلق اصولوں کو لاگو کرنا۔

کلاس لیڈر کے لیے ہدایات

بحث کے سوالات اور جماعتی سرگرمیوں کو ◀ کے نشان سے ظاہر کیا گیا ہے۔ بحث کے سوالات کے لیے، جماعت کے راہنما کو سوال پوچھنا چاہیے اور طالب علموں کو جواب پر گفتگو کرنے کا وقت دینا چاہیے۔ اگر ایک ہی طالب علم ہمیشہ پہلے جواب دیتا ہے، یا کچھ طالب علم بات نہیں کرتے، تو راہنما مخصوص طالب علم سے سوال پوچھ سکتا ہے: "ساجد، تم اس سوال کا کیا جواب دو گے؟"

اس کورس میں زیادہ حوالہ جات استعمال ہوئے ہیں۔ وہ حوالہ جات جنہیں جماعت میں بلند آواز سے پڑھا جانا چاہیے، انہیں تیر کے نشان سے ظاہر کیا گیا ہے۔ دیگر مقامات پر صحیفے کے حوالے جملے کے درمیان قوسین میں دیے گئے ہیں، مثلاً: (1 کرنتھیوں 12:15)۔ یہ حوالے متن میں دی گئی باتوں کی تائید کرتے ہیں۔ ان قوسین والے حوالہ جات کو ہمیشہ پڑھنا ضروری نہیں۔

کچھ صفحات پر تاریخ کے راہنماؤں کے اقوال شامل کیے گئے ہیں۔ جب جماعت کسی قول تک پہنچے، تو راہنما کسی طالب علم سے کہہ سکتا ہے کہ وہ اس قول کو پڑھے اور اُس کی وضاحت کرے۔ ہمیں لازمی نہیں کہ اُن تمام باتوں سے اتفاق کریں جو ان راہنماؤں نے کہیں یا سکھائیں، لیکن ہم ان کی مثالوں سے سیکھ سکتے ہیں۔ ہر سبق کا اختتام اسائنمنٹس پر ہوتا ہے۔ یہ اسائنمنٹس اگلے سبق سے پہلے مکمل کر کے رپورٹ کی جائیں۔ اگر کوئی طالب علم اسائنمنٹ مکمل نہ کرے تو وہ بعد میں کر سکتا ہے۔ تاہم، راہنما کو طالب علموں کو وقت پر کام مکمل کرنے کی ترغیب دینی چاہیے تاکہ وہ جماعت سے زیادہ فائدہ اٹھا سکیں۔ ہر سبق کا تیسرا اسائنمنٹ اُس سبق کے مخصوص نکات کو زبانی یاد کرنے کا ہوتا ہے۔

ہر جماعتی سیشن کے آغاز پر:

- جماعت کاراہنما پچھلے سبق کے تحریری اسائنمنٹس جمع کرے۔ راہنما اسائنمنٹ 1 میں لکھے گئے کچھ پیراگراف کو جماعتی بحث کے لیے منتخب کر سکتا ہے۔
- ہر طالب علم کو پچھلے سبق کے اسائنمنٹ 3 کا مواد زبانی لکھنا چاہیے۔ اس کے بعد جماعت کو چاہیے کہ وہ ان یاد کیے گئے بیانات پر مختصر بات چیت کرے تاکہ ہر کوئی اُن کی اہمیت کو سمجھے۔

اگر طالب علم Shepherds Global Classroom کی طرف سے سرٹیفکیٹ حاصل کرنا چاہے تو اُسے جماعتوں میں شرکت کرنی ہوگی اور تمام اسائنمنٹس مکمل کرنی ہوں گی۔ کورس کے آخر میں ایک فارم دیا گیا ہے جس پر مکمل شدہ اسائنمنٹس کو درج کیا جاسکتا ہے۔

اس کورس کا ایک مقصد طالب علموں کو استاد بننے کے لیے تیار کرنا بھی ہے۔ جماعت کے راہنما کو چاہیے کہ طالب علموں کو تعلیم دینے کی مہارتیں سیکھنے کے مواقع دے۔ مثلاً، راہنما وقتاً فوقتاً کسی طالب علم کو سبق کا ایک مختصر حصہ جماعت کو سکھانے دے سکتا ہے۔

سبق نمبر 17 کے بعد ایک خطبہ شامل ہے۔ قیادت کے بارے میں یہ خطبہ کورس کے کسی بھی مرحلے پر استعمال کیا جاسکتا ہے اور کلیسیاؤں میں سنایا یا قیادت کی ٹیوں کو سکھایا جاسکتا ہے۔

سبق 1

قیادت کی تعریف

تعارف

ایک گروہ میں کچھ لڑکے ایک ساتھ کھیل رہے ہیں۔ مظہر کہتا ہے، "ارے، آؤ فٹبال کھیلتے ہیں۔" لیکن ایسا لگتا ہے کہ کسی نے اُس کی بات پر دھیان نہیں دیا۔ پھر مرقس کہتا ہے، "داؤد، وہ لکڑیاں لے آؤ، اور ہم یوں کھیلیں گے جیسے ہم سپاہی ہیں۔" داؤد لکڑیاں لے آتا ہے، اور لڑکے جلد ہی فوجی بن کر کھیلنے لگتے ہیں۔

◀ اس گروہ کا راہنما کون ہے، مظہر یا مرقس؟ ایک رہنما کون ہوتا ہے؟ ہم یہ کیوں کہہ سکتے ہیں کہ قیادت کا مطلب ہمیشہ اختیار یا عہدہ ہونا نہیں ہوتا؟

قیادت کی تعریف

بعض اوقات کوئی شخص اختیار کے عہدے پر ہونے کے باوجود درحقیقت قابو میں نہیں ہوتا۔ اور بعض اوقات ایسا شخص جو کسی رسمی عہدے پر نہیں ہوتا، وہی ہوتا ہے جس کی لوگ پیروی کرتے ہیں۔ اس کا مطلب ہے کہ قیادت صرف ایک عہدہ نہیں بلکہ اس سے بڑھ کر ہے۔

ایک راہنما وہ شخص ہوتا ہے جس کی لوگ پیروی کرتے ہیں۔

قیادت اثرورسوخ ہے۔

جب بھی آپ دوسروں کے خیالات اور عمل کو کسی مقصد کے حصول کی طرف راغب کرنے کی کوشش کرتے ہیں—چاہے وہ ذاتی زندگی ہو یا پیشہ وارانہ زندگی—تو آپ قیادت کر رہے ہوتے ہیں۔¹

چند عام مثالیں:

ایک فیکٹری کا مینجر نئی پالیسیوں کا اعلان کرتا ہے۔ جب وہ چلا جاتا ہے، تو کارکنوں میں سے ایک دوسروں کو بتاتا ہے کہ وہ حقیقت میں کیا کریں گے۔

ایک گروہ بس میں سفر کر رہا ہے۔ بس خراب ہو جاتی ہے۔ ایک شخص باہر نکل کر دوسری بس کا انتظام کرتا ہے۔

ایک پادری اپنی کلیسیا کے لوگوں کو سمجھا رہا ہے کہ کلیسیا کو کیا کرنا چاہیے۔ لوگ سنتے ہیں مگر واضح جواب نہیں دیتے۔ وہ اُس خاص شخص کا انتظار کر رہے ہیں جو ابھی آیا نہیں، تاکہ وہ آکر بتائے کہ سب کیا کریں گے۔

ہر صورت میں راہنما کون ہے؟ وہ شخص جس کی باقی لوگ پیروی کرنے کا انتخاب کرتے ہیں۔

¹ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 10

ہم اس وقت قیادت کی تعریف کر رہے ہیں۔ ہم ابھی "اچھی قیادت" یا "موثر اور دیر پا قیادت" کی بات نہیں کر رہے۔

ایک راہنما کا عمل درست بھی ہو سکتا ہے اور غلط بھی، اور اس کے نتائج اچھے بھی ہو سکتے ہیں یا برے بھی۔

ایک شخص راہنما ہو سکتا ہے جس کی لوگ فوراً پیروی کرنے لگتے ہیں، لیکن وہ اُن کی توقعات پر پورا نہ اُترے۔ اُس کی یہ عادت ہو سکتی ہے کہ وہ نئے پیروکاروں کو اپنی طرف کھینچ لیتا ہے، مگر جلد ہی اُنہیں کھو بھی دیتا ہے۔

اگر کوئی شخص پر عزم قدم اٹھاتا ہے اور لوگ اُس کی پیروی کرتے ہیں، تو وہ اُس وقت راہنما ہے۔ ایک شخص بعض اوقات راہنما ہو سکتا ہے اور بعض اوقات نہیں۔ وہ کچھ مخصوص حالات میں قیادت کر سکتا ہے اور دوسرے مواقع پر نہیں، کیونکہ اُس کے پاس خاص مہارتیں ہوتی ہیں۔

اگر ہم قیادت کی اثر و رسوخ کے طور پر تعریف کریں، تو یسوع تمام زمانوں کا عظیم ترین راہنما تھا۔ کروڑوں لوگ اُس کی تعلیمات کی پیروی کرتے ہیں۔ دُنیا بھر میں ادارے موجود ہیں جو اُس کے احکام پر عمل کرنے کے مقصد سے قائم کیے گئے ہیں۔

قیادت صرف عہدہ نہیں ہوتی

یہ نہ سمجھیں کہ آپ صرف اس لیے قیادت کر رہے ہیں کیونکہ آپ کے پاس کوئی عہدہ ہے، خاص طور پر جب وہ لوگ جن کی آپ قیادت کرنا چاہتے ہیں، آپ کو اُس مقام پر لانے والے نہ ہوں۔ عہدہ قیادت کا دروازہ ہے، نہ کہ خود قیادت۔ عہدہ آپ کو راہنما بننے کا موقع دیتا ہے، لیکن صرف عہدہ ہونا آپ کو راہنما نہیں بناتا۔

◀ اس جملے کی وضاحت کریں: "عہدہ صرف قیادت کا دروازہ ہے۔"

جب کوئی شخص اُن لوگوں سے جن کی وہ قیادت کر رہا ہوتا ہے یہ کہتا ہے: "میں باس ہوں" یا "میں پاسبان ہوں"، تو وہ اکثر یہ اس لیے کہتا ہے کیونکہ لوگ اُس کے اختیار کو قبول نہیں کر رہے۔ اُس کے پاس عہدہ تو ہے، لیکن لوگ اُس کی پیروی نہیں کر رہے۔ وہ اپنے عہدے کے اختیار کا سہارا اس لیے لیتا ہے کیونکہ اُس کا اثر و رسوخ کافی مضبوط نہیں ہوتا۔

◀ اس جملے کا کیا مطلب ہے: "آپ کو کبھی لوگوں کو یاد دلانے کی ضرورت نہیں ہونی چاہیے کہ آپ اُن کے راہنما ہیں؟"

سموئیل اسرائیل میں بادشاہ کے مقرر ہونے سے پہلے نبی اور کاہن کے طور پر سب سے بڑا راہنما تھا۔ وہ قوم کے لیے قاضی کی حیثیت سے خدمت کرتا تھا۔ اُس کے بیٹے اُس کی راستبازی کے نقش قدم پر نہ چلے، چنانچہ جب سموئیل بوڑھا ہو گیا تو لوگ اُس کے پاس آکر کہنے لگے کہ وہ اُن کے لیے ایک بادشاہ مقرر کرے (1- سموئیل 8:5)۔

ہم سموئیل کا اثر و رسوخ اس بات میں دیکھتے ہیں کہ لوگ جانتے تھے کہ صرف سموئیل ہی بادشاہ مقرر کر سکتا ہے۔ انہوں نے کسی اور طریقے سے بادشاہ مقرر کرنے کی کوشش نہیں کی۔ جب اُس نے بتایا کہ ساؤل ہی وہ شخص ہے، تو سب نے ساؤل کو فوراً قبول نہیں کیا، لیکن کسی اور میں اتنا اثر نہ تھا کہ وہ کسی اور کو بادشاہ بنا دیتا۔ سموئیل کا اثر و رسوخ اُس کی عمر بھر کی حکمت اور کردار پر مبنی تھا۔ لوگوں نے سموئیل کے بیٹوں کو اس لیے رد کر دیا کیونکہ اُن کے اندر سموئیل کا کردار نہ تھا۔ کتنی ہی بڑی صلاحیت کیوں نہ ہو، وہ اچھے کردار کی جگہ نہیں لے سکتی۔

قیادت صرف پیداواریت نہیں ہے

پیدا کرنے والا وہ شخص ہوتا ہے جو محنت سے کام کرتا ہے اور اپنی کوششوں سے مقاصد حاصل کرتا ہے۔ ایک پیداوار کنندہ قیمتی ہوتا ہے۔ ہر ادارہ اپنے ایسے افراد پر انحصار کرتا ہے جو پیداوار دیتے ہیں۔ لیکن ایک راہنما وہ شخص ہوتا ہے جو یہ سوچتا ہے کہ دوسروں پر اثر ڈال کر اور انہیں ایک دوسرے کے ساتھ مل کر کام کرنے کے لیے متحرک کر کے کیا کچھ حاصل کیا جاسکتا ہے۔ اگر کوئی راہنما زیادہ تر صرف اپنی پیداوار پر توجہ دے، تو وہ اپنی قیادت کی ذمہ داری پوری نہیں کر رہا۔ اُس کا کام صرف یہ نہیں کہ وہ خود اچھا کام کرے، بلکہ یہ بھی ہے کہ وہ دوسروں کی رہنمائی کرے تاکہ وہ مل کر اچھا کام انجام دیں۔

"سب سے عظیم راہنما ضروری نہیں کہ وہ ہو جو سب سے عظیم کام خود کرے۔ بلکہ وہ ہے جو لوگوں کو ترغیب دے کہ وہ سب سے عظیم کام کریں۔"

رونالڈ ریگن

پیداوار کنندہ	راہنما
ایک پیداوار کنندہ اپنے کام کی ذمہ داری محسوس کرتا ہے۔	ایک راہنما دوسروں کے کام کی ذمہ داری محسوس کرتا ہے۔ کیونکہ وہ جانتا ہے کہ وہ ان پر اثر ڈال سکتا ہے۔
ایک پیداوار کنندہ دیانت داری سے کام انجام دیتا ہے۔	ایک راہنما خود اور دوسروں کی کوششوں کو یکجا کر کے کام مکمل کرتا ہے۔
ایک پیداوار کنندہ بتدریج اپنی کامیابیوں میں اضافہ کرتا ہے۔	ایک راہنما ٹیم کے ساتھ مل کر اپنی کامیابیوں کو کئی گنا بڑھا دیتا ہے۔

اگر آپ اپنے ادارے میں ہونے والے زیادہ تر کام خود انجام دے رہے ہیں، تو آپ اُس طرح قیادت نہیں کر رہے جس طرح آپ کو کرنی چاہیے۔ اگر آپ ہمیشہ ادارے کے روزمرہ کے کاموں میں مصروف رہتے ہیں، تو ممکن ہے کہ آپ قیادت کرنے میں ناکام ہو رہے ہوں۔

◀ اپنی کام کی سرگرمیوں اور اہداف کا جائزہ لیں۔ آپ میں پیداوار کنندہ کی کون سی خصوصیات موجود ہیں؟ آپ میں راہنما کی کون سی خصوصیات موجود ہیں؟

بہت سے لوگ یہ نہیں سمجھتے کہ ایک راہنما اپنا وقت کیسے گزارتا ہے۔ اگر وہ کسی بڑے ادارے کی قیادت کر رہا ہو، تو ممکن ہے کہ اُس کے پاس بہت کم مخصوص کام ہوں۔

مثال کے طور پر، ایک بڑے کاروبار کے جنرل مینیجر کے بارے میں سوچیں۔ وہ زیادہ تر ملازمین کو خود بھرتی نہیں کرتا، کیونکہ اس نے یہ ذمہ داری کسی اور کو سونپی ہوتی ہے۔ وہ مشینری نہیں چلاتا۔ وہ مال نہیں خریدتا۔ وہ عمارت کی مرمت نہیں کرتا۔ وہ مصنوعات نہیں بیچتا۔ عام لوگوں کو ایسا لگ سکتا ہے کہ وہ صرف دفتر میں گھومتا ہے، فون کالز کرتا ہے اور میٹنگز میں جاتا ہے۔ اگر وہ کچھ دنوں کے لیے چھٹی پر چلا جائے، تو کاروبار پھر بھی چلتا رہے گا۔

لیکن درحقیقت جنرل مینیجر ہی وہ شخص ہوتا ہے جو دیکھتا ہے کہ ادارے کے تمام شعبے کس طرح ایک دوسرے سے جڑے ہوئے ہیں۔ وہ شعبہ جات کے انچارج مقرر کرتا ہے اور یقینی بناتا ہے کہ وہ اپنا کام درست طور پر کر سکیں۔ وہ کاروبار کے مجموعی معیار کو برقرار رکھتا ہے اور سب کو یہ سمجھنے میں مدد دیتا ہے کہ سب سے اہم چیز کیا ہے۔ وہ ایسے نظام قائم کرتا ہے جو مسلسل اچھے نتائج دیتے ہیں۔ وہ کاروباری ماحول یا ثقافت کو ترتیب دیتا ہے۔ اُس کے بغیر، آخر کار کاروبار ناکام ہو سکتا ہے۔

کسی چھوٹے ادارے میں، راہنما کو جو کام بھی ضروری ہو وہ کرنے کے لیے تیار رہنا چاہیے۔ لیکن اُسے ہمیشہ ایسے افراد کی تلاش میں رہنا چاہیے جو سیکھنے کے قابل، ذمہ دار اور رضامند ہوں۔

کسی ایسے ادارے میں جہاں تبدیلی آرہی ہو، راہنما کو ابتدا میں ہر شعبے کے کام میں شامل ہونا پڑ سکتا ہے تاکہ وہ یقینی بنائے کہ لوگ تبدیلیوں کو صحیح طور پر سمجھ رہے ہیں۔ تاہم، اُسے ایسے افراد کو تیار کرنا چاہیے جو ان شعبوں کی قیادت اُس کی مسلسل موجودگی کے بغیر کر سکیں۔

بعض اوقات راہنما ادارے کے کسی ایسے کام میں شامل ہو جاتا ہے جو اُسے ذاتی طور پر پسند ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر، ایک فیکٹری مینیجر کو مشین چلانا پسند ہو سکتا ہے۔ ایک پادری نوجوانوں کے گروپ کے ساتھ سرگرمیوں میں شامل ہونا پسند کر سکتا ہے۔ ایک تعمیری ٹیم کا انچارج کمروں کو پینٹ کرنا پسند کر سکتا ہے۔ لیکن راہنما کو اس بات کا خیال رکھنا چاہیے کہ وہ پورے ادارے کی قیادت کو مناسب وقت دے رہا ہے۔

ایک پادری کو اپنی جماعت کی ضروریات کے مطابق خدمت کے لیے تیار رہنا چاہیے اور کسی بھی کام کو اپنی حیثیت سے کمتر نہیں سمجھنا چاہیے۔ تاہم، اُسے دوسروں کو ذمہ داریاں سونپنی چاہئیں اور کلیسیا کے پروگراموں کی قیادت کرنے کے لیے تیار کرنا چاہیے۔ اگر پادری ایسا نہ کرے تو خدمت اُس حد سے آگے نہیں بڑھ سکے گی جو وہ خود اپنی ذاتی محنت سے کر سکتا ہے۔

◀ ایک راہنما کے لیے "قیادت کے لیے بہت مصروف ہونا" کا کیا مطلب ہوگا؟

راہنما کی خصوصیات

ہم نے قیادت کو (اس کی بنیادی ترین شکل میں) اثر و رسوخ کے طور پر بیان کیا ہے۔ ایک راہنما وہ شخص ہوتا ہے جس کی لوگ پیروی کرتے ہیں۔ تاہم، اگر کوئی شخص مسلسل کسی گروہ یا ادارے کا راہنما بنا رہتا ہے، تو کم از کم چار دیگر خصوصیات بھی موجود ہوتی ہیں:

(1) ایک راہنما کے پاس اختیار ہوتا ہے۔

اختیار کا مطلب ہے کہ دوسرے لوگ اس کی مرضی کے تابع ہوتے ہیں، خواہ وہ رضا کارانہ طور پر ہوں یا مجبوری کے تحت۔ وہ شخص جس کی لوگ خوشی سے پیروی کرتے ہیں، اس کے پاس زیادہ طاقت ہوتی ہے، کیونکہ جو لوگ زبردستی تابع ہوتے ہیں وہ صرف اتنا ہی کریں گے جتنا ضروری ہو۔ وہ اپنی صلاحیتوں اور تخیلات کو مقصد کے حصول کے لیے استعمال نہیں کریں گے۔

(2) ایک راہنما کے پاس ذمہ داری ہوتی ہے۔

راہنما سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ کامیابی کے لیے ضروری علم، صلاحیتیں، اور طریقے رکھتا ہو۔ اگر گروہ کامیاب نہ ہو، تو الزام راہنما پر آتا ہے۔ راہنما ایسا شخص نہیں ہو سکتا جو ناکامی پر بہانے بنائے یا دوسروں کو الزام دے۔ وہ ایسا شخص بھی نہیں ہو سکتا جو چاہے کہ دوسرے فیصلے کریں تاکہ نتیجوں کا الزام اُس پر نہ آئے۔

پینٹس پیلاٹس یہودیہ پر مقرر رومی گورنر تھا۔ اُسے حکومت کرنے اور بغاوتوں کو کچلنے کے لیے مقرر کیا گیا تھا۔ اپنے دور حکومت میں پیلاٹس سے غلطیاں ہوئیں۔ وہ پریشان تھا کہ کہیں روم کو اس کی انتظامیہ پسند نہ آئے۔

جب یسوع پر بغاوت کا الزام لگا، تو پیلاطس کو یقین نہ تھا کہ یسوع مجرم ہے۔ تاہم، یہودی سرداروں نے اشارہ دیا کہ اگر پیلاطس نے بغاوت کے الزام میں یسوع کو قتل نہ کیا تو وہ اُسے روم میں شکایت کریں گے (یوحنا 19:12)۔

پیلاطس جانتا تھا کہ اگر اُس کے خلاف روم میں شکایت کی گئی تو وہ بڑی مشکل میں پڑ جائے گا۔ چنانچہ اُس نے ایک بے گناہ شخص کو سزائے موت دینے کا فیصلہ کیا۔ پیلاطس نے یہ تاثر دینے کی کوشش کی کہ یہ فیصلہ اُس کا نہیں تھا۔ اُس نے یہودی سرداروں کے سامنے اپنے ہاتھ دھوئے تاکہ یہ ظاہر کرے کہ وہ اس خون کا ذمہ دار نہیں ہے۔

لیکن ایک رہنما دوسروں کو ان فیصلوں کا الزام نہیں دے سکتا جو اُسے خود کرنے ہوتے ہیں۔ چاہے وہ فیصلہ دوسروں سے کروالے، پھر بھی اصل ذمہ دار وہی ہو گا۔ ایک رہنما مخصوص ذمے داریاں دوسروں کو سونپ سکتا ہے، لیکن ادارے کی کامیابی کی آخری اور مکمل ذمے داری وہ دوسروں کو نہیں سونپ سکتا۔ اگر ادارہ ناکام ہو رہا ہے، تو وہ دوسروں کو الزام نہیں دے سکتا۔ رہنما ہر شعبے کی آخری ذمے داری رکھتا ہے۔

ایک پادری کو کلیسیا میں موسیقی کے انداز سے متعلق بہت سی شکایات موصول ہوئیں۔ اُس نے کہا کہ یہ اُس کا قصور نہیں ہے کیونکہ موسیقی کا انتخاب عبادت کی قیادت کرنے والے کی ذمے داری ہے۔ لیکن اُس کا یہ موقف غلط تھا، کیونکہ اُس کی ذمے داری تھی کہ وہ عبادت کی قیادت کرنے والے شخص کی راہنمائی کرے۔

◀ اگر کوئی رہنما اختیار تو استعمال کرے لیکن ذمے داریاں پوری نہ کرے تو کیا ہوتا ہے؟

(3) ایک رہنما اپنے تابع لوگوں کے سامنے جوابدہ ہوتا ہے۔

قیادت بہت سے لوگوں کی حمایت پر قائم ہوتی ہے۔ ایک جوابدہ رہنما اپنی ذمے داریاں ایسے طریقے سے پوری کرتا ہے کہ لوگ دیکھ سکیں۔ لوگ ایسے شخص کی پیروی نہیں کرنا چاہتے جس پر وہ بھروسہ نہ کر سکیں کہ وہ ان کی بھلائی کے لیے ذمے دار نہ کر دے گا۔ اگر کسی کی قیادت کے نتائج اچھے نہ ہوں، تو وہ اپنا اثر کھو بیٹھتا ہے۔ چاہے اُس کی پوزیشن برقرار رہے، لوگ کسی اور کی پیروی کرنے لگتے ہیں۔

◀ اگر کوئی رہنما اختیار تو استعمال کرے لیکن جوابدہ نہ بنے تو کیا ہوتا ہے؟

(4) ایک رہنما کی نظر وسیع ہوتی ہے۔

ایک رہنما چھوٹی جیت یا ہار سے اپنی اصل منزل سے نہیں ہٹتا۔ وہ مایوسی کو خود پر حاوی نہیں ہونے دیتا۔ وہ ذاتی فائدے کو قربان کرنے کی صلاحیت رکھتا ہے۔ اگر وہ اتنا مغرور یا غیر محفوظ ہو جائے کہ قربانی نہ دے سکے، تو وہ بڑے مقاصد حاصل نہیں کر سکے گا۔

ایک قوم اپنے ملک پر حملہ کرنے والی فوج کے خلاف دفاع کر رہی تھی۔ بادشاہ کو برسوں سے حکومت کرتے ہوئے ہو چکے تھے اور قوم اُسے محبت اور بھروسہ دیتی تھی۔ دشمن فوج کے جنرل نے بادشاہ کو پیغام بھیجا اور اُسے لاکاراکہ وہ اپنے تین بیٹوں کے ساتھ آکر اُس (جنرل) اور اُس کے تین آدمیوں سے ذاتی مقابلہ کرے۔ جنرل نے کہا کہ اگر بادشاہ یہ چیلنج قبول نہیں کرتا تو وہ بزدل ہے۔

بادشاہ کو محسوس ہوا کہ اگر اُس نے یہ چیلنج قبول نہ کیا تو اُسے ذلیل سمجھا جائے گا۔ اُسے لگا کہ اُسے اپنی بہادری ثابت کرنا ہے۔ چنانچہ وہ اپنے تین بیٹوں کے ساتھ پل پر لڑائی کے لیے گیا۔ لڑائی میں بادشاہ اور اُس کے تین بیٹے مارے گئے۔ قوم بغیر قیادت کے رہ گئی اور دشمنوں نے اُسے فتح کر لیا۔

اس مغلوب قوم کے ایک شاعر نے اس نقصان پر افسوس کا اظہار کیا— بادشاہ کے مرنے اور آزادی کے ختم ہو جانے پر۔ شاعر نے کہا کہ بادشاہ نے غرور کی بنیاد پر غلط فیصلہ کیا۔ بادشاہ کو اپنی پوری قوم کو اپنی انا کی خاطر خطرے میں ڈالنے کا حق نہیں تھا۔ بادشاہ کا فرض تھا کہ وہ قوم کی قیادت کرے۔ جب وہ ذاتی لڑائی کے لیے نکلا، تو اُس نے قیادت کی ذمہ داری چھوڑ دی۔

◀ کیا شاعر درست تھا؟ کیا بادشاہ غلط تھا؟

اکثر ایسا ہوتا ہے کہ ایک رہنما کسی ذاتی جھگڑے یا تلخی میں الجھ جاتا ہے۔ کیونکہ کوئی شخص اُسے ناراض کر دیتا ہے یا اُس کی بات پر تنقید کرتا ہے، وہ اس جھگڑے پر دھیان دینے لگتا ہے اور اپنی تنظیم یا ادارے کی ترقی کو نظر انداز کر دیتا ہے۔

لیکن ایک سچا رہنما ایسا نہیں کرتا۔ وہ ذاتی اختلافات کو ادارے کے بڑے مقصد میں رکاوٹ نہیں بننے دیتا۔ وہ جانتا ہے کہ اُس کی ذمہ داری اپنی ذات سے بڑھ کر ہے۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. رہنما وہ شخص ہوتا ہے جس کی پیروی دوسرے لوگ کرتے ہیں۔
2. قیادت اثر و رسوخ ہے۔
3. عہدہ (یا مقام) رہنمائی کا دروازہ ہوتا ہے۔
4. ایک رہنما صرف کام کرنے والا (پیداوار دینے والا) نہیں ہو سکتا۔
5. رہنماؤں کے لیے ضروری ہے کہ اُن کے پاس اختیار ہو، وہ ذمہ دار ہوں، جواب دہ ہوں، اور وسیع نظریہ رکھتے ہوں۔

سبق 1 اسائنمنٹس

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟

2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟

3. سبق نمبر 1 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔

4. اگلی کلاس سے پہلے 1 تینتیس 13-1:3، طس 11-5:1، اور اعمال 6:1-6 کا مطالعہ کریں۔ خدمت میں قیادت کے لیے درکار صفات کے بارے میں لکھیں۔ چند مشاہدات میں

سبق 2

قیادت کے لیے بائبل تقاضے

تعارف

کچھ لوگ یہ سمجھتے ہیں کہ چونکہ ہم سب خدا کے نزدیک یکساں اہمیت رکھتے ہیں، اس لیے کلیسیا میں کسی کو دوسرے پر اختیار نہیں ہونا چاہیے۔ دوسری طرف، کچھ لوگ زبان سے تو رہنمائی پر ایمان رکھتے ہیں، لیکن عملی طور پر کسی روحانی اختیار کے تابع نہیں ہوتے، گو یا وہ خود مختار ہوں۔

◀ کیا بائبل یہ سکھاتی ہے کہ کلیسیا میں اختیار ہونا چاہیے؟ مثالیں دیں۔

بائبل مقدس میں کئی مقامات پر کلیسیائی قیادت اور اختیار کا ذکر کیا گیا ہے۔ 2 (چند مثالیں عبرانیوں 13:7، 17، طس 1:5، رومیوں 12:8، 1 کرنتھیوں 14:40 اور 1 تیمتھیس 5:17 ہیں)

جب ہم قیادت کو "اثر و رسوخ" کے طور پر سمجھتے ہیں، تو ہمیں کلیسیا میں قیادت کے کردار زیادہ واضح نظر آتے ہیں۔ خدا نے کچھ خاص کرداروں کو تشکیل دیا تاکہ رہنما کلیسیا کی مدد کریں کہ وہ اپنے مقاصد کو پورا کرے۔

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے افسیوں 4:11-12 پڑھے۔

ہر خدمت کا کردار اس مخصوص فہرست میں شامل نہیں ہوتا۔ مثال کے طور پر، ایک موسیقار یا عبادت کار ہنما ان میں سے کوئی مخصوص بلا ہٹ نہیں ہو سکتی، لیکن ہر قیادت کا کردار کلیسیا کو اُس کے مقاصد کی تکمیل میں مدد دینے پر مرکوز ہونا چاہیے۔

قیادت کے کردار صرف منادی، تعلیم، یا بشارت تک محدود نہیں ہیں۔ کلیسیا کی ذمہ داریاں ان سے کہیں زیادہ وسیع ہیں۔ خدا کے لوگ مل کر نہ صرف روحانی بلکہ عملی ضروریات کو بھی پورا کرتے

ہیں۔ مثال کے طور پر، اگر کوئی شخص لوگوں کو باغبانی کے اوزار آپس میں بانٹنے کی ترغیب دیتا ہے، تو وہ کلیسیا کے اُس مقصد کو پورا کرنے میں مدد دے رہا ہے جو اپنے ارکان کی نگہداشت سے متعلق ہے۔ کلیسیا کی ذمہ داریاں یہ تقاضا کرتی ہیں کہ قیادت کے بہت سے کردار کلیسیا کی عمارت سے باہر بھی نبھائے جائیں۔

"پہلے میں خدا سے دعا کرتا تھا کہ وہ میری مدد کرے۔
پھر میں نے عرض کی کہ کیا میں اُس کی مدد کر سکتا ہوں؟
آخر کار میں نے دعا کی کہ، اے خدا، تو اپنا کام میرے وسیلے سے کر۔"
جے۔ ہڈسن ٹیلر

² اگر گروپ میں کوئی فرد یہ دلیل دے کہ کلیسیا میں قیادت کی ضرورت نہیں یا یہ بائبل نہیں ہے، تو گروپ اُن آیات کا مطالعہ کر سکتا ہے جو تو سین میں دی گئی ہیں۔ لیکن اس معاملے پر زیادہ وقت صرف نہ کریں۔

قیادت کے لیے انتخاب میں مشکلات

اس سبق میں جو صحیفہ ہم مطالعہ کریں گے، وہ خاص طور پر پاسبانوں اور خدمت گزاروں کے لیے ہے۔ لیکن ان تقاضوں میں سے زیادہ تر کا تعلق قابلیت سے نہیں بلکہ کردار سے ہے۔ ایسا کردار جو یہاں بیان ہوا ہے، وہ ہر مسیحی میں ہونا چاہیے۔ رہنما اگر یہ کردار رکھتے ہوں، تو ان کی خدمت زیادہ مؤثر ہوتی ہے۔ جب آپ ہر ایک خوبی پر غور کریں، تو یہ سوچیں کہ وہ خوبی ایک شخص کے اثر و رسوخ کو کس طرح متاثر کرتی ہے۔

پولس رسول نے جہاں کہیں نئے ایمان داروں کے گروہ تھے، وہاں نئے کلیسیاؤں کے لیے رہنما مقرر کیے (اعمال 14: 23)۔ ان میں سے بہت سے پاسبان حال ہی میں ایمان لائے تھے۔ یقیناً وہ سب ان صفات پر مکمل طور پر پورے نہیں اترتے تھے، لیکن پولس نے دستیاب بہترین لوگوں کو چنا وہ لوگ جن میں ترقی کی صلاحیت تھی۔ خدا اُس شخص کو استعمال کر سکتا ہے جو مسیح اور خدمت کے لیے مکمل طور پر وقف ہو، چاہے اُس میں تمام صفات ابھی مکمل طور پر نہ بھی پائی جائیں۔

ہمارے پاس پاسبانوں اور خدمت گزاروں کی صفات کے بارے میں دو اہم حوالہ جات ہیں۔ یہ دونوں پولس رسول نے تیمتھیس اور ططس کو لکھے۔ تیمتھیس افسس کی کلیسیاؤں کا نگران تھا، اور ططس کریتے کی کلیسیاؤں کا۔

اُن کے ذمے یہ کام تھا کہ وہ ہر مقامی کلیسیا کے لیے پاسبان مقرر کریں۔

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے 1- تیمتھیس 3: 1-7 پڑھے۔

پاسبان کی اہلیت

(1) بے عیب ہونا

پاسبان کو کسی غلطی یا بد چلنی کا مجرم نہیں ہونا چاہیے۔ اگر وہ خود درست زندگی نہیں گزار رہا، تو دوسروں کو راستبازی کی طرف کیسے رہنمائی دے سکتا ہے؟ پاسبان کو ایسا شخص ہونا چاہیے جس کی مسیحی زندگی مسلسل طور پر قابل اعتماد اور ثابت قدم رہی ہو، تاکہ کلیسیا اُس پر بھروسہ کر سکے اور وہ معاشرے میں اچھی گواہی دے سکے۔

جہاں کلیسیا کو قائم ہونے زیادہ عرصہ نہ گزرا ہو، وہاں ممکن ہے کہ پاسبان کو ایمان میں زیادہ وقت نہ ہوا ہو۔ شاید اُس میں ابھی مسیحی پختگی کی تمام صفات نہ ہوں،

لیکن اُس کی زندگی خدا کے لیے وقف اور فرمانبردار ہونی چاہیے۔ وہ اپنی غلطیوں کو تسلیم کرنے اور اپنے رویے کو درست کرنے کے لیے آمادہ ہو۔

ایک حقیقی واقعہ میں، ایشیا کے ایک گاؤں میں کئی سال تک ایک پاسبان کو خدا نے بڑی قدرت سے استعمال کیا۔ لیکن جب خدمت میں کامیابی ملی، تو وہ غرور اور روحانی لاپرواہی کا شکار ہو گیا۔ ایک رات دیر سے، ایک نوجوان لڑکی نے اُس سے موٹر سائیکل پر لفٹ مانگی۔ حالانکہ اُسے معلوم تھا کہ یہ ایک خطرناک آزمائش ہو سکتی ہے اور اس سے اُس کی ساکھ کو نقصان پہنچے گا، پھر بھی اُس نے نادانی سے ہاں کر دی۔ جب کلیسیا کے ارکان کو یہ بات معلوم ہوئی، تو انہوں نے اُس کی دیانت پر اعتماد کھو دیا۔

نتیجتاً اُسے اپنی خدمت سے استعفیٰ دینا پڑا۔ لیکن خدا کے فضل سے اُس پاسبان نے خدا اور اُن لوگوں کے سامنے توبہ کی جن کو اُس نے مایوس کیا تھا۔ اُس نے اپنے روحانی نگران کی تربیت اور تادیب کو قبول کیا۔ وقت کے ساتھ ساتھ اعتماد بحال ہوا اور اُس کی خدمت میں پھر سے برکت آنے لگی۔

◀ اگر ایک رہنما پر اعتماد نہ کیا جائے تو کیا نتائج سامنے آتے ہیں؟

(2) ایک بیوی کا شوہر ہونا :

دنیا کے بہت سے حصوں میں کثرتِ ازدواج ایک عام رسم رہی ہے، لیکن خدا کی ترتیب یہ ہے کہ ایک مرد کی ایک بیوی ہو۔ پاسبان کو اس پاک نمونہ کا مظاہرہ کرنا چاہیے۔ یہ شرط یہ ظاہر کرتی ہے کہ پاسبان کو ایک اچھا شوہر بننے کی پوری کوشش کرنی چاہیے۔ وہ اپنی بیوی کے ساتھ وفادار اور محبت کرنے والا ہو۔

(3) سنجیدہ ہونا :

پاسبان کو اپنی خدمت کے بارے میں سنجیدہ ہونا چاہیے۔ وہ ایسا شخص نہ ہو جو جلد بازی سے یا صرف جذبات کی بنیاد پر فیصلے کرے۔ اُسے اہم معاملات پر ٹھنڈے دل و دماغ سے سوچنے کی صلاحیت ہونی چاہیے۔ اُس کا ذہن ذاتی معاملات، تفریح، یا آزمائشوں سے اپنی خدمت سے ہٹنا نہیں چاہیے۔

(4) خوش اطوار اور بادب ہونا:

پاسبان کا رویہ مرتب اور مناسب ہونا چاہیے۔ اُسے ایسے طریقے سے برتاؤ نہیں کرنا چاہیے جو نامناسب ہو یا اُس کی تعلیمات کے خلاف ہو۔ اُس کا طرزِ عمل اُس پرہیزگاری کے اصولوں کے مطابق ہو جو وہ سکھاتا ہے۔ ایک پاسبان کو چاہیے کہ جہاں وہ خدمت کر رہا ہو، وہاں کے رسم و رواج کی عزت کرے۔ اگر وہ محسوس کرے کہ اُس سے کوئی ایسی غلطی ہو گئی ہے جس سے کسی کو دکھ پہنچا ہے، تو اُسے انکساری سے معافی مانگنی چاہیے۔

(5) مہمان نواز ہونا:

مہمان نوازی کا مطلب ہے کہ جو شخص سفر میں ہے اور اُسے خوراک یا قیام کی ضرورت ہے، اُس کی مدد کی جائے۔ پاسبان کو ایسا شخص ہونا چاہیے جو دوسروں کی ضرورتوں پر دھیان دے۔ اُسے دل کھول کر ہانٹنے والا ہونا چاہیے۔ وہ اجنبی لوگوں کے ساتھ بھی خندہ پیشانی اور مددگار رویہ اختیار کرے۔

◀ ایک رہنما کے لیے یہ صفت کیوں ضروری ہے؟

(6) تعلیم دینے کے قابل ہونا:

پاسبان کو سچائی کو اس طرح سمجھانے کے قابل ہونا چاہیے کہ لوگ اُس کو آسانی سے سمجھ سکیں۔ اُسے خود بھی کلام کو پڑھنا اور علم حاصل کرنا اپنی ذمہ داری سمجھنی چاہیے۔

(7) شرابی نہ ہو:

پاسبان کو شراب کے اثر میں آکر اپنے رویے یا فیصلے کو بگاڑنے کی اجازت نہیں دینی چاہیے۔ اُس کا طرزِ عمل ہمیشہ باہوش میں اور سنجیدہ ہونا چاہیے۔ یہ اصول اُن تمام چیزوں پر لاگو ہوتا ہے جو شراب کی طرح ذہن کو متاثر کرتی ہیں۔

(8) جھگڑا لویا مارنے والا نہ ہو :

پاسبان کو زبردستی یاد دہمکی دے کر اپنا مقصد حاصل کرنے کی کوشش نہیں کرنی چاہیے۔ وہ ایسا شخص نہ ہو جو انتقام لینے یا مارنے پر تڑپا ہو اگر کوئی اُس کو ناراض کر دے۔

"مجھے ایسے سومنا (واعظ) دے دو جو گناہ کے سوا کسی سے نہ ڈرتے ہوں، اور خدا کے سوا کچھ نہ چاہتے ہوں... تو وہی لوگ جہنم کے دروازوں کو بلا دیں گے اور زمین پر آسمان کی بادشاہی قائم کریں گے۔"

جان ویسلی

(مزید دیکھیں: 2 تیمتھیس 24:2-25)

◀ ایک پاسبان کو کب اور کیسے درست غصہ ظاہر کرنا چاہیے؟

(9) لالچی نہ ہو

وکلا، سیلز مین، سیاست دان اور اسی طرح کے لوگ اکثر سچ کو چھوڑ کر لوگوں کو خوش کرنے کی کوشش کرتے ہیں تاکہ اپنا فائدہ حاصل کریں۔ پاسبان پر بھی یہی آزمائش آتی ہے، کیونکہ خدا کے کلام کی سچائی سب کو پسند نہیں آتی۔ پاسبان کو سچائی کے ساتھ وفادار رہنا چاہیے، چاہے اُس سے مالی فائدہ ہو یا نہ ہو۔

پاسبان کو یہ خواہش ضرور ہونی چاہیے کہ کلیسیا کی خدمت مالی طور پر مضبوط ہو۔ لیکن اُسے کلیسیا کو ایسا خاندان سمجھنا چاہیے جو ایک دوسرے کی فکر کرتا ہے، نہ کہ ایسا گروہ جو صرف اُسے کچھ دینے کے لیے موجود ہو۔

(10) اپنے گھرانے کو اچھی طرح سنبھالنا :

پاسبان کی قیادت کی قابلیت سب سے پہلے اُس کے اپنے گھر میں ظاہر ہونی چاہیے۔ اُس کے بچے اُس کی فرمانبرداری میں ہوں۔ اگر کوئی شخص اپنے ہی گھر کو درست طور پر راہ پر نہیں رکھ سکتا، تو وہ کلیسیا کو بھی راہنمائی فراہم نہیں کر سکے گا۔ اس کا مطلب یہ نہیں کہ بچے مکمل طور پر بے عیب ہوں، بلکہ یہ کہ پاسبان اپنے بچوں کو وفاداری سے سنبھالتا اور درست کرتا ہے۔ یہ اصول اُن بالغ بچوں پر لاگو نہیں ہوتا جو گھر سے جا چکے ہیں اور اُس کی اختیار میں نہیں ہیں۔

(11) نیا ایمان والا نہ ہو :

اگر کسی شخص کو بہت جلد قیادت کی ذمہ داری دے دی جائے، تو غرور اُس پر حملہ آور ہو سکتا ہے۔ یہ وہی گناہ ہے جس کے باعث شیطان گرا تھا۔ ترقی اور قیادت تجربے اور وقت کے ساتھ آنی چاہیے۔

◀ اگر کسی شخص کو بہت جلد منصب دے دیا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟

(12) اچھی شہرت رکھنا ہو :

پاسبان بننے سے پہلے ایک شخص کو غیر مسیحیوں کے درمیان بھی اچھی شہرت حاصل ہونی چاہیے۔ لوگوں کو معلوم ہونا چاہیے کہ وہ شخص ایماندار اور وفادار ہے۔

اگر وہ مسیح میں آنے سے پہلے بدنام رہا ہو، تو اُسے وقت درکار ہو گا تاکہ ایک نئی شہرت قائم کر سکے۔

افریقہ میں ایک پاسبان نے اتوار کو ایمان داری پر واعظ دیا۔ وعظ کے بعد وہ بس میں سوار ہوا۔ کنڈکٹر نے اُسے کرایہ واپس کرتے وقت زیادہ پیسے دے دیے۔ پاسبان نے فوراً وہ رقم لوٹادی اور کہا: "معاف کیجیے، آپ نے زیادہ پیسے دے دیے ہیں۔" کنڈکٹر نے جواب دیا: "میں نے جان بوجھ کر دیا، میں باہر آپ کا واعظ سن رہا تھا،

میں دیکھنا چاہتا تھا کہ آپ واقعی اُس پر عمل بھی کرتے ہیں یا نہیں!" کتابِ مقدس فرماتی ہے: "نیک نام بے قیاس خزانہ سے اور احسان سونے چاندی سے بہتر ہے۔" (امثال 1:22) جب آپ کا نام لیا جائے تو لوگوں کے ذہن میں کیا خیال آتا ہے؟

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے ططس 1:5-11 پڑھے۔

طس اور 1- تیمتھیس کی فہرست میں کئی صفات مشترک ہیں۔

◀ طس کی فہرست میں اور کون سی اضافی صفات ہیں؟

(13) چوکس اور ہوشیار:

طس کے متن میں خاص زور اُس پاسبان پر ہے جو جھوٹی تعلیمات کے خلاف کھڑا ہو۔ پاسبان ایک چرواہے کی مانند ہے جو اپنے ریوڑ کی حفاظت کرتا ہے۔ اُسے چاہیے کہ وہ غلط تعلیمات اور غلط اثرات کے خلاف چوکنا رہے۔ اُسے اپنی جماعت کو ایسا سکھانا چاہیے کہ وہ ایمان میں مضبوط ہوں۔ وہ افراد کو روحانی خطرات سے آگاہ کرنے کے لیے تیار ہو۔ اسے کلیسیا میں نقصان دہ تعلیمات کو سکھانے کی اجازت نہیں دینی چاہیے۔

پاسبان کو سچے عقائد میں مضبوط تربیت یافتہ ہونا چاہیے، اور اسے سچائی کو موثر انداز میں بیان کرنے کی قابلیت ہونی چاہیے۔ اس کا مقصد نہ صرف گمراہ لوگوں کی اصلاح کرنا ہے، بلکہ اپنی جماعت کو بھی بچانا ہے کہ وہ غلط تعلیم میں نہ چلے جائیں۔ اُسے مسلسل مطالعہ اور سیکھنے کے عمل میں رہنا چاہیے۔

خدا کی اہلیت

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے اعمال 6:1-6 پڑھے۔ اس حصے میں کون سا مسئلہ بیان کیا گیا ہے؟

پہلے خادم پنٹی کوست کے فوراً بعد مقرر کیے گئے رسولوں کو دعا اور کلام کی خدمت پر توجہ دینی تھی، اس لیے سات آدمیوں کو کلیسیا کے انتظامی معاملات میں مدد دینے کے لیے مقرر کیا گیا۔

خادم پاسبان کی مدد کرتا ہے تاکہ وہ خدمت کی تفصیلات کو سنبھالے۔ خادم واعظ بھی ہو سکتا ہے، لیکن وعظ کرنا اُس کی بنیادی خدمت کا حصہ نہیں۔

◀ پہلے خادم کی کیا اہلیت تھی؟

ان آدمیوں کا اچھی شہرت ہونی چاہیے تھی، وہ رُوح القدس سے بھرے ہوئے اور حکمت والے ہوں۔ چونکہ وہ کلیسیا کے پیسے کو سنبھالتے تھے، اس لیے دیانت داری ضروری تھی۔ چونکہ اُن کی خدمت کا کلیسیا پر روحانی اثر ہونا تھا، اُن کا رُوح القدس سے بھرنا، اُس کی رہنمائی، مسح اور پاکیزگی ضروری تھی۔ چونکہ اُنہیں کئی مشکل حالات کا سامنا کرنا تھا، اس لیے حکمت بھی ضروری تھی۔ رسول پولس نے خدام کے لیے مزید مفصل اہلیتیں لکھی ہیں۔

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے 1- تیمتھیس 3:8-13 پڑھے۔

(1) باعزت

خادم کو اپنی فیملی، دوستوں اور برادری میں عزت دار ہونا چاہیے۔

(2) مخلص

خادم جو کہتا ہے، اُسے اُسی کے مطابق ایمان رکھنا اور عمل بھی کرنا چاہیے۔ اُسے ہر بات میں سچا اور قابل اعتبار ہونا چاہیے۔

(3) شرابی نہ ہو

خادم ایسا شخص نہ ہو جو شراب سے متاثر ہو۔ اُس کا رویہ ہر وقت شائستہ اور قابو میں ہو۔

(4) لالچی نہ ہو

خادم کلیسیا کے مالی معاملات سنبھالنے کا ذمہ دار ہوگا، اور کلیسیا کے لوگوں کی ضروریات کا خیال رکھنا بھی اُس کی ذمہ داری ہوگی۔ اسے اپنی خدمت کو ذاتی فائدے کے لیے استعمال نہیں کرنا چاہیے۔

(5) ایمان کو پاک دل سے تھامے ہوئے

جب کوئی شخص گناہ میں گرتا ہے تو وہ غلط تعلیمات ماننے لگتا ہے۔ لیکن جب کوئی روحانی فتح میں جیتا ہے، وہ سچی تعلیم پر قائم رہتا ہے۔

(6) پرکھا ہوا ہو

خدمت کی ذمہ داری دینے سے پہلے اُسے موقع دیا جائے کہ وہ اپنی دانائی اور وفاداری ظاہر کرے۔ سمجھدار راہنما پہلے خدمت کے چھوٹے مواقع دیتے ہیں تاکہ قابلیت ظاہر ہو سکے۔

◀ وہ کون سے طریقے ہیں جن سے کوئی شخص کلیسیا میں کسی عہدے کے بغیر بھی خدمت کر سکتا ہے؟

(7) وفادار بیوی ہو

اگر خادم کی بیوی اپنی گفتگو، رویہ اور چال چلن میں اچھی مسیحی نہ ہو تو خادم کی خدمت متاثر ہوگی۔

(8) اپنے گھرانے کو اچھی طرح سنبھالتا ہو

جس طرح پاسبان کے لیے ضروری ہے، خادم کو بھی اپنے خاندان کی قیادت کرنی آنی چاہیے۔

ایسے پاسبان کی صفات جو اچھی قیادت کرتا ہے

◀ ہر نکتہ پر گفتگو کی جائے اور سوال کیا جائے: "یہ صفت کیوں ضروری ہے؟"

1. اُس کی وفاداری کسی اور ادارے کے ساتھ منقسم نہ ہو۔
2. وہ ایک خدمت کی ٹیم بنانے اور دوسروں کی قابلیتوں کو استعمال کرنے کے لیے تیار ہو۔
3. وہ اپنی جماعت کو روحانی خاندان کی طرح زندگی گزارنے کی ترغیب دے، جو ایک دوسرے کی ہر ضرورت کا خیال رکھے۔
4. وہ خدا اور لوگوں کی محبت کی خاطر خدمت کرے، نہ کہ ذاتی فائدے کے لیے۔
5. اُس کی خدمت کی ترجیحات میں عبادت، خوشخبری اور روحانی ترقی شامل ہو۔
6. وہ اپنی جماعت کا اعتماد اور بھروسہ حاصل کرے۔

7. وہ کلیسیا کو ایک ایسا ادارہ بنانا چاہے جو کسی ایک فرد کی ملکیت نہ ہو بلکہ ایک پائیدار کلیسیا ہو۔
8. وہ جماعت کو بلوغت کی طرف لے جائے، جیسے کہ وہ بچی دینا اور ایک ایسی شراکت داری سکھانا جو ضرورتیں پوری کرے۔
9. وہ ہر معاملے میں دیانت داری دکھائے، خاص طور پر مالی معاملات میں۔
10. وہ پیسے اور کارکنان کو اچھی طرح سنبھالنے کی صلاحیت رکھتا ہو۔

اک اچھے منصوبہ جاتی راہنما کی خصوصیات

کلیسیا کے کسی منصوبے یا خدمت کے لیے جس شخص کو راہنما مقرر کیا جائے، اُس میں یہ خوبیاں ہونی چاہئیں۔ کلیسیا کے راہنماؤں کو چاہیے کہ وہ ایسے افراد میں یہ خوبیاں پیدا کرنے میں مدد دیں تاکہ وہ کلیسیا کی ذمہ داریوں میں حصہ لے سکیں اور راہنماؤں کی ٹیم میں شامل کیے جاسکیں۔

◀ ہر نکتہ پر گفتگو کیجیے اور سوال کیجیے: "یہ خوبی کیوں ضروری ہے؟"

1. وہ اپنی مقامی کلیسیا کے ساتھ وفادار ہو—حاضری، وہ بچی، اور شمولیت میں—اور اُس کی مسیحی گواہی قابلِ عزت ہو۔
2. وہ پہلے ہی مقامی کلیسیا میں اپنی محنت اور جوش و جذبہ سے شامل ہو۔
3. وہ بالکل دیانتدار ہو اور اعلیٰ اخلاقی معیار رکھتا ہو۔
4. وہ پہلے ہی پہل کرنے والا، پُر جوش، اور بہترین کارکردگی دکھانے کے لیے تیار ہو۔
5. وہ ذاتی طور پر نظم و ضبط والا، خود سے متحرک ہونے والا، اور مسلسل بہتری کی کوشش کرنے والا ہو۔
6. وہ دوسروں کو منظم کرنے اور اُن کی قیادت کرنے کی صلاحیت رکھتا ہو، نہ کہ صرف کسی اور کے کہنے پر کام کرنے والا۔
7. وہ منصوبے میں اپنی مخصوص ذمہ داری کو سنبھالنے کے لیے ضروری مہارت اور قابلیت رکھتا ہو۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. خُدا نے کلیسیا کو روحانی قیادت کے تحت کام کرنے کے لیے مقرر کیا ہے۔
2. کلیسیا کی ذمہ داریوں کو نبھانے کے لیے کئی قیادتی کرداروں کی ضرورت ہوتی ہے۔
3. زیادہ تر قیادت کی اہلیتیں اچھے کردار سے متعلق ہوتی ہیں۔
4. ایک پادری یا خدمت کار راہنما مسلسل اچھی صفات کو ترقی دیتا ہے۔
5. ایک خدمت گزار راہنما کو قابلِ بھروسہ، پُر عزم، اور قابلِ اعتماد ہونا چاہیے۔

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 2 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔
4. اگلی کلاس سے پہلے 1 سہولیت 2: 12-36 کا مطالعہ کریں۔ ایلپی کی قیادت کے لیے کے بارے میں چند مشاہدات لکھیں۔

سبق 3

قیادت کی اہمیت

تعارف

جان میکسویل نے ایک کاروباری شخص سے بات کی جس کی کمپنی ناکام ہو رہی ہے ہوٹلز خرید کر ان کو منظم کرتی تھی تاکہ وہ منافع کمانے لگیں۔ میکسویل نے پوچھا کہ کیا کمپنی ہمیشہ کوئی ایک کام کرتی ہے جب وہ کوئی ناکام ہوٹل خریدتی ہے؟ کاروباری شخص نے کہا، "ہم ہمیشہ مینیجر کو فارغ کر دیتے ہیں۔ ہم انتظار نہیں کرتے کہ وہ اچھا مینیجر ہے یا نہیں۔ ہمیں پہلے ہی معلوم ہوتا ہے کہ وہ اچھا مینیجر نہیں کیونکہ ہوٹل ناکام ہو رہا ہے۔"

قیادت گروپ کی کامیابی کا تعین کرتی ہے

اگر کوئی پیشہ ورانہ کھیلوں کی ٹیم ناکام ہو رہی ہو تو مالک صرف نئے کھلاڑیوں کی تلاش نہیں کرتے، وہ نیا کوچ بھی تلاش کرتے ہیں۔ ایک ادارہ خراب رہنما کے ساتھ کامیاب نہیں ہو سکتا۔

ایک حقیقی رہنما اپنی تنظیم کی ناکامی کے لیے بہانے نہیں بناتا۔ اگر تنظیم ناکام ہوتی ہے تو اس کا مطلب ہے کہ وہ خود ناکام ہوا ہے۔

◀ قیادت کیوں اہم ہے؟

ایلی اسرائیل کے سردار کاہن تھے۔ چونکہ کوئی بادشاہ نہیں تھا، قبائل مرکزی حکومت کے تحت متحد نہیں تھے۔ سردار کاہن قوم کا سب سے زیادہ بااثر رہنما بن سکتا تھا۔

بد قسمتی سے، ایلی کمزور رہنما تھے۔ ان کا ذاتی کردار اچھا تھا مگر وہ اپنے بیٹوں کو بھی صحیح راستے پر چلانے میں ناکام رہے۔ ان کے بیٹے فاشی میں مبتلا تھے، عبادت کے طریقوں میں لاپرواہ تھے اور منافع کے لئے لالچی تھے۔ ان کی وجہ سے بہت سے لوگ عبادت گاہ کی عبادت کی بے حرمتی کرتے تھے (1 سموئیل 2: 12-17، 22، 29)۔

ایلی کو چاہیے تھا کہ وہ اپنے بیٹوں کو عہدوں سے ہٹا دیتے، لیکن ان کی خواہشات ان کی مقررہ ذمہ داری سے زیادہ اہم تھیں۔

ایلی کو قوم کی روحانی عبادت اور مقدس زندگی کی قیادت کرنی چاہیے تھی؛ لیکن ان کا اثر اپنے بیٹوں تک محدود رہا، جو قوم تک نہیں پہنچ سکا۔

لوگ وہ کام کیوں نہیں کرتے جو انہیں کرنا چاہیے

(1) انہیں معلوم نہیں کہ کیا کرنا ہے۔

یہ معلومات کی کمی ہے۔ رہنما کو معلومات فراہم کرنی چاہیے۔ اگر اسے تمام ضروری معلومات حاصل نہیں ہیں تو اسے مدد کے لیے کسی کو تلاش کرنا چاہیے۔

(2) انہیں معلوم نہیں کہ کیسے کرنا ہے۔

یہ تربیت کی کمی ہے۔ رہنما کے پاس تنظیم کے لیے تمام مہارتیں نہ ہوں، مگر اسے تربیت کا انتظام کرنا چاہیے۔

(3) انہیں معلوم نہیں کہ انہیں یہ کیوں کرنا چاہیے۔

یہ حوصلہ افزائی کی کمی ہے۔ بعض اوقات لوگ تنظیم کے مقاصد کو نہیں سمجھتے یا سمجھتے ہیں مگر پرواہ نہیں کرتے۔ رہنما کو لوگوں کو مقاصد سے روشناس کرنا چاہیے۔

(4) انہیں کام کرنے سے روکنے والے مسائل درپیش ہیں۔

یہ سامان اور تنظیم کی کمی ہے۔ رہنما کو لوگوں کی مدد کرنی چاہیے تاکہ وہ مشکلات حل کر سکیں۔

یہ فہرست تنظیم میں لوگوں کے کام نہ کرنے کی چار عام وجوہات بتاتی ہے۔ یہ سب رہنمائی کی ناکامی کی نشان دہی کرتی ہیں۔

جب کوئی رہنما شکایت کرتا ہے کہ اس کے لوگ اپنا کام نہیں کرتے تو وہ اپنی قیادت کی ناکامی کا اعلان کر رہا ہوتا ہے۔ مثلاً، اگر کوئی پادری شکایت کرتا ہے کہ اس کا چرچ تبلیغ نہیں کرتا، تو اسے یہ سوالات پوچھنے چاہئیں:

- کیا میں نے انہیں بتایا کہ انہیں تبلیغ کرنی چاہیے؟
- کیا میں نے انہیں تبلیغ کرنا سکھایا (مثال کے طور پر دکھا کر)؟
- کیا میں نے انہیں تبلیغ کے لیے حوصلہ افزائی کی؟
- کیا میں نے انہیں ان مشکلات کا سامنا کرنے میں مدد دی جو تبلیغ کرنے سے روک رہی ہیں؟

اگر دو فوجیں برابر تعداد اور ساز و سامان رکھتی ہوں تو کون جیتے گی؟ وہ فوج جس کا جنرل بہترین ہو جیتے گی۔

اگر دو کھیلوں کی ٹیمیں برابر صلاحیتوں کی ہوں تو کون جیتے گی؟ وہ ٹیم جس کا کوچ بہترین ہو جیتے گی۔

حوصلہ افزائی میں مشکلات

◀ ایک پرانی کہاوٹ ہے، "قلم تلوار سے زیادہ طاقتور ہے۔" آپ کے خیال میں اس کا کیا مطلب ہے؟

اس کا مطلب یہ ہے کہ کسی خیال، قائل کرنے کی صلاحیت، اور موثر بات چیت میں بڑی طاقت ہوتی ہے۔ ایک خیال کا اثر ہتھیار سے زیادہ ہوتا ہے۔ "قلم" تحریر کے ذریعے بات چیت کی نمائندگی کرتی ہے، لیکن قائل کرنے والی بات چیت کسی بھی شکل میں لوگوں کو زبردستی مجبور کرنے سے زیادہ طاقتور ہوتی ہے۔

وہ لوگ جو صرف حکمرانی یا جبر کی وجہ سے کام کرتے ہیں، اپنی پوری کوشش نہیں کرتے اور اپنے خیالات اور توانائی کام میں نہیں لگاتے۔ آپ لوگوں کو حوصلہ دے کر زیادہ کام کرا سکتے ہیں بجائے اس کے کہ انہیں مجبور کریں۔ ایک خیال یا نظریہ لاکھوں لوگوں پر اثر انداز ہو سکتا ہے۔

دوسری عالمی جنگ الفاظ کی طاقت کی ایک مثال ہے۔ یہ جنگ خیالات اور الفاظ کی جنگ تھی۔

کیوں؟ کیونکہ اڈولف ہٹلر ایک موثر مقرر تھا، جس نے جرمنی کے لیے اپنا وژن پیش کیا، اور جرمنوں نے اسے اپنا رہنما مان لیا۔ اس نے انہیں قائل کیا کہ وہ دنیا پر حکمرانی کرنے والی اعلیٰ نسل ہیں۔ حتیٰ کہ کچھ چرچوں نے اسے مسیحا قرار دیا اور کہا کہ جرمنی خدا کی بادشاہی ہے۔ ہٹلر نے الفاظ کی طاقت کے ذریعے تاریخ کے کچھ بھیانک ترین واقعات کی قیادت کی۔ بعض لوگ سمجھتے ہیں کہ الفاظ نقصان نہیں پہنچاتے، مگر ہٹلر کے الفاظ نے لاکھوں لوگوں کی جان لے لی۔

جب ہٹلر جرمنی میں اپنی طاقت بڑھا رہا تھا، کچھ لوگ انگلینڈ میں سمجھتے تھے کہ انہیں کوئی خطرہ نہیں ہے۔ جب انگلینڈ کو نیا وزیر اعظم منتخب کرنا تھا، کئی امیدواروں نے امن کا وعدہ کیا، لیکن ونسٹن چرچل نے سچ بولا۔ اس نے کہا، "میں آپ کو خون، پسینہ، اور آنسو دیتا ہوں۔" اسے اس لیے منتخب کیا گیا کیونکہ اس نے مسائل کا سامنا کیا۔

چرچل کے خطابات نے انگلینڈ کو متحد کیا کہ وہ جرمنی کے خلاف دفاع کرے۔ اس نے کہا، "ہم سمندر میں لڑیں گے، ہوا میں لڑیں گے، ساحلوں پر لڑیں گے اگر وہ اترے، ہر گلی اور شہر میں لڑیں گے۔ ہم کبھی ہار نہیں مانیں گے۔"

ہٹلر اور چرچل کے الفاظ ہمیں الفاظ کی طاقت دکھاتے ہیں۔ حقیقت میں، ہر جنگ الفاظ کی جنگ ہے۔

◀ یہ بتائیں کہ ہر جنگ الفاظ کی جنگ کیوں ہوتی ہے؟ یہ قیادت کے بارے میں کیا سکھاتا ہے؟

کبھی کبھار رہنما سوچتا ہے کہ صرف ادائیگی کر کے ہی وہ مدد حاصل کر سکتا ہے۔ وہ سمجھتا ہے کہ اگر میں زیادہ پیسے دوں گا تو لوگ زیادہ کام کریں گے، لیکن یہ ہمیشہ درست نہیں ہوتا۔ لوگ تنظیم کی مدد اس لیے کرتے ہیں کیونکہ وہ اس پر یقین رکھتے ہیں۔ وہ محنت کرتے ہیں کیونکہ وہ مقاصد میں شریک ہوتے ہیں۔

جب تک سب لوگ ایک واضح اور مشترکہ مقصد کی طرف کام نہ کر رہے ہوں، تب تک کوئی کام واقعی قابل قدر نہیں بن سکتا۔ لیکن صرف مقصد ہونا کافی نہیں۔ یہ بھی اہم ہے کہ آپ اس مقصد تک کیسے پہنچتے ہیں۔ آپ کو اقدار کی رہنمائی حاصل ہونی چاہیے۔ آپ کو نہ صرف اپنے مقصد پر بلکہ اس تک پہنچنے کے طریقے پر بھی فخر ہونا چاہیے۔³

◀ مقصد اور طریقہ کار دونوں پر فخر کا کیا مطلب ہے؟

ایک کاروباری شخص صرف تنخواہ دے کر اچھی کمپنی نہیں بنا سکتا۔ اسے اپنے ملازمین کو مقاصد اور اقدار کے ساتھ رہنمائی دینی پڑتی ہے۔ اگر صرف پیسہ اہم ہو تو لوگ کمپنی کے مقاصد کے لیے کام نہیں کریں گے۔ وہ معیار کی پرواہ نہیں کریں گے اور اپنے کام پر فخر نہیں کریں گے۔

زندگی کی سب سے اہم چیزیں پیسے کے لیے نہیں کی جاتیں۔ مثال کے طور پر لوگ اپنے خاندان اور بچوں کے لیے جو کرتے ہیں، وہ پیسے کی خاطر نہیں بلکہ اہم اقدار کی خاطر کرتے ہیں۔ لوگ اپنی اقدار سے متاثر ہوتے ہیں۔

"مصروف ہونا ہمیشہ حقیقی کام کا مطلب نہیں ہوتا۔ ہر کام کا مقصد پیداوار یا کامیابی ہوتا ہے، اور ان دونوں میں سے کسی ایک کو حاصل کرنے کے لیے صرف محنت نہیں، بلکہ پیشگی سوچ، نظام، منصوبہ بندی، عقل مندی، اور نیک نیتی بھی ضروری ہوتی ہے۔"

تھامس ایڈیسن

³ Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38

خدمت کے میدان میں قیادت کی مہارت کاروباری دنیا سے بھی زیادہ ضروری ہے کیونکہ چرچ میں زیادہ تر لوگ رضاکار ہوتے ہیں۔ رہنما زیادہ تر لوگوں کو تنخواہ نہیں دے سکتا۔ لوگ چرچ کی مدد اس لیے کرتے ہیں کیونکہ وہ چرچ پر یقین رکھتے ہیں۔ اگر چرچ مقامی طور پر مالی اور توانائی کی مدد حاصل نہ کرے، تو رہنما ناکام ہو جاتا ہے۔

◀ آپ کے چرچ میں مدد کرنے والے لوگ کون ہیں؟ وہ کیوں کرتے ہیں؟

رہنما کے کام کا خلاصہ یہ ہے:

لوگوں کو بتائیں کہ کام کیوں اہم ہے۔ فیصلہ کریں کہ آپ کہاں جانا چاہتے ہیں۔ یقینی بنائیں کہ ٹیم مقصد کو سمجھتی اور اس میں شریک ہے۔ اقدار قائم کریں۔ وسائل مہیا کریں۔ تنظیم کے اندر اور باہر حمایت حاصل کریں۔ مستقبل پر نظر رکھیں تاکہ مشکلات سے بچا جاسکے اور تبدیلی کے لیے تیار رہیں۔⁴

قیادت اور دیگر صلاحیتیں

اگر کسی شخص کو کسی کام میں مہارت ہو لیکن قیادت کی صلاحیت نہ ہو، تو وہ یا تو اکیلا کام کرے گا یا کسی کی ہدایت پر کام کرے گا۔ لیکن اگر کسی شخص میں اعلیٰ مہارت کے ساتھ ساتھ قیادت کی صلاحیت بھی ہو، تو وہ دوسروں کی رہنمائی کر کے زیادہ کام انجام دے سکے گا۔

پولس رسول نے بڑے شہروں میں کلیسیاؤں کے نیٹ ورک قائم کیے۔ اُس نے ہر جگہ قائدین مقرر کیے، کیونکہ وہ جانتا تھا کہ کلیسیاؤں کی ترقی کے لیے کئی رہنما درکار ہوں گے۔

پولس نے بعض افراد کو اپنے ساتھ مشنری سفر پر لے جا کر خاص تربیت دی (اعمال 3:16، اعمال 22:19)۔ اُس نے قیادت کے لیے تربیت کی مسلسل ضرورت پر زور دیا۔ اُس نے تیمتھیس سے کہا کہ وہ وفادار آدمیوں کو تلاش کرے جو دوسروں کو تعلیم دینے کے لائق ہوں (2 تیمتھیس 2:2)۔

ایک آٹومکینک جس میں قیادت کی صلاحیت ہو، وہ ممکن ہے کہ ایسا کاروبار قائم کرے جس میں دوسرے مکینک اُس کے ماتحت کام کریں۔ اگر وہ قائد نہ ہو، تو وہ اکیلا کام کرے گا یا کسی اور کے لیے کام کرے گا۔

عارف کو گھروں کی تعمیر کا ہر کام آتا ہے۔ وہ بہترین اور دیاندار کام کرتا ہے۔ اُس کے گاہک اُسے دوسروں کو تجویز کرتے ہیں، اور اُس کے پاس ہمیشہ کام ہوتا ہے۔ عارف کے پاس کوئی ملازم نہیں کیونکہ وہ خود سب کچھ کر لیتا ہے اور نہیں چاہتا کہ کوئی ایسا ملازم ہو جو اتنا اچھا کام نہ کرے۔ چونکہ عارف میں قیادت کی صلاحیت نہیں، اس لیے اُس کا کاروبار کبھی اُس کی ذاتی حد سے آگے نہیں بڑھے گا۔

قیادت کی مہارت کسی بھی شخص کی دیگر صلاحیتوں کی قدر و قیمت کو بڑھا دیتی ہے۔ جو شخص کسی بھی میدان میں ماہر ہو، اگر وہ اپنی قیادت کی صلاحیت بڑھالے تو اپنی تاثیر میں کئی گنا اضافہ کر سکتا ہے۔

⁴ Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 79

قائد کی قابل اعتماد ہونے کی خوبی

ایک قابل اعتماد رہنما اپنے لوگوں کو کامیابی کے لیے ضروری وسائل مہیا کرتا ہے۔ وہ اُن کے لیے ایسا ماحول بناتا ہے جس میں وہ کامیاب ہو سکیں۔ لوگوں کو یہ اعتماد ہونا چاہیے کہ اُن کا قائد اپنی ذمہ داریاں نبھائے گا تاکہ وہ بھی اپنی ذمہ داریاں پوری کر سکیں۔

اگر رہنما قابل اعتماد نہ ہو تو لوگ تنظیم کے مقاصد حاصل نہیں کر سکتے، اور وہ ان مقاصد کو ترک کر دیتے ہیں۔ ایک ناقابل اعتماد رہنما بار بار لوگوں کو وضاحت دیتا ہے کہ وہ اُن کی توقعات پر پورا کیوں نہ اُتر سکا۔

رہنما کو مسائل کے لیے پہلے سے تیار رہنا چاہیے۔ اُسے رکاوٹوں اور غیر متوقع حالات کے لیے منصوبہ بندی کرنی چاہیے۔ وہ جانتا ہے کہ حالات بدلتے رہتے ہیں، اور تبدیلیاں نئے مسائل لاسکتی ہیں، اس لیے وہ پہلے سے تیار کرتا ہے۔ دوسرے لوگ حالات کو جیسا بھی آئیں ویسا ہی لیتے ہیں، لیکن ایک رہنما کو قیادت کے لیے پہلے سے تیار رہنا ہوتا ہے۔

نبیل ایک تعمیری ٹیم کا نگران تھا۔ اُس کے سپروائزر نے اُسے بتایا کہ دن کے اختتام تک مخصوص دیواریں بنانی ہیں، تو اُس نے اپنی ٹیم کو ہدایت دے دی۔ لیکن تعمیراتی سامان وقت پر نہ آیا کیونکہ سپروائزر بھیجنا بھول گیا۔ نبیل نے ٹیم کو بتایا کہ ہدف پورا نہیں ہو سکتا۔ جب یہ کئی بار ہوا، تو نبیل کے لیے یہ مشکل ہو گیا کہ وہ اپنی ٹیم کو کسی کام کی فوری ضرورت بتا سکے۔

مہوش ایک اسکول ٹیچر تھی۔ ایک دن جب وہ اسکول پہنچی تو پرنسپل نے اُسے بتایا کہ اُس کا کلاس روم آج دوسرے گروپ کے لیے استعمال ہو گا۔ مہوش کسی اور جگہ پڑھانے کے لیے تیار نہ تھی اور اُسے ضروری سامان منتقل کرنے کا وقت بھی نہ ملا۔

خدمت میں قیادت

بائبل ہمیں بتاتی ہے کہ خدا نے رسول، نبی، مبشر، پاسبان، اور اُستاد مقرر کیے ہیں (افسیوں 4: 11-12)۔ خدا ان خدمتی عہدوں کے ساتھ اُن کے لیے ضروری صلاحیتیں بھی عطا کرتا ہے۔

خدا کی طرف سے بلا یا جانا کسی شخص کو قیادت کا موقع دیتا ہے، لیکن کامیابی کی ضمانت نہیں دیتا۔ اگر کسی شخص کا رویہ اُس کے اثرورسوخ کو کم کرتا ہے، بجائے بڑھانے کے، تو وہ کامیاب نہیں ہو سکتا۔

افسیوں 4: 11 میں بیان کر دہ خدمتی کرداروں پر غور کریں۔ اگر لوگ کسی مبشر پر یقین نہ کریں تو وہ کیسے کامیاب ہو سکتا ہے؟ اگر کسی استاد کی تعلیم میں غلطیاں ہوں، تو وہ کیسے اثر انداز ہو سکتا ہے؟ اگر کسی پاسبان کا مقصد صرف ذاتی فائدہ ہو، تو لوگ اُسے کیسے رہنما نہیں گے؟

خدمت میں اثرورسوخ کے بغیر کوئی کامیابی ممکن نہیں۔ یہ تمام خدمتی عہدے درحقیقت قیادت کی کردار ہیں، کیونکہ یہ اثر کے ذریعے چلتے ہیں۔

قیادت کے بارے میں کچھ غلط تصورات

◀ ہر نکتہ پڑھنے کے بعد، اور وضاحت پڑھنے سے پہلے، سوال کا جواب دیں "اس سوچ میں کیا خرابی ہے؟"

(1) رہنما وہ ہوتا ہے جس کی خدمت دوسرے کرتے ہیں

درحقیقت، رہنما وہ ہوتا ہے جو دوسروں کی ضروریات پوری کرنے کا راستہ تلاش کرتا ہے۔ اسی وجہ سے لوگ اُسے اپنا رہنما مانتے ہیں۔ یسوع نے کہا کہ اُس کی بادشاہی میں رہنما وہ ہے جو خدمت کرتا ہے، اور سب سے بڑا وہ ہے جو سب کا خادم ہو (متی 11:23)۔ حقیقی رہنما اپنی ذاتی خواہشات کو دوسروں کے فائدے کے لیے قربان کرتا ہے۔

(2) خدمت میں رہنما اپنے پیروکاروں سے زیادہ روحانی اور دیندار ہوتا ہے

یہ درست نہیں۔ حقیقت یہ ہے کہ کئی کلیسیاؤں میں ایسے ایماندار ہوتے ہیں جو اپنے پاسبان سے زیادہ روحانی ہوتے ہیں۔ قیادت کی صلاحیت کا ہونا روحانیت کا ثبوت نہیں ہے۔ قیادت ایک الگ مہارت ہے، روحانی زندگی کا معیار الگ بات ہے۔

(3) کلیسیائی قیادت میں ترقی ذاتی کوشش سے ہوتی ہے

انسانی کوششوں سے عہدے حاصل کرنا اکثر غلط انجام پر ختم ہوتا ہے۔ ہمیں چاہیے کہ اپنی ذمہ داریوں کو دیا ننداری سے پورا کریں اور خدا پر بھروسہ رکھیں کہ وہ ہمیں صحیح مقام پر رکھے گا۔ قیادت کے عہدے پر پہنچنے کی کوشش میں کبھی بھی ایسا کام نہ کریں جو خدا کا جلال ظاہر نہ کرے۔ اگر آپ کسی قیادتی مقام تک پہنچنے کے لیے خدا کی عزت نہیں کرتے، تو وہ جگہ آپ کے لیے نہیں ہے۔

خدا کے چُنے ہوئے رہنما اکثر وہ لوگ ہوتے ہیں جو خود قیادت کے طلبگار نہیں ہوتے۔ مثلاً، جان کرسوسٹم کو سن 397 عیسوی میں قسطنطنیہ کے آرچ بشپ چُنا گیا۔ پہلے تو اُس نے انکار کیا کیونکہ وہ خود کو اس کے لائق نہیں سمجھتا تھا۔ بعد میں اُس نے وزارت کے لیے مناسب رویے پر لکھا کہ اگر کوئی بیلوں کو ہانکنے سے انکار کرے تو یہ حیرت کی بات نہیں کیونکہ وہ مقام کم تر ہے۔ اگر کوئی بادشاہ بننے سے انکار کرے تو شاید وہ اُسے بہت بلند مقام سمجھتا ہے۔ اسی طرح اگر کوئی وزارت کو ٹھکرا دے، تو یہ اس بات پر منحصر ہے کہ وہ خدمت کو اعلیٰ سمجھتا ہے یا کمتر۔⁵

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. اگر کوئی تنظیم ناکام ہو رہی ہے، تو اس کا مطلب ہے کہ رہنما ناکام ہو رہا ہے۔
2. تربیت دینا اور لوگوں کو متحرک کرنا قیادت کی بنیادی ذمہ داریاں ہیں۔
3. لوگ چاہتے ہیں کہ وہ نہ صرف اپنے مقاصد پر فخر کریں بلکہ انہیں حاصل کرنے کے طریقے پر بھی۔
4. قیادت کی مہارت کسی بھی شخص کی دیگر صلاحیتوں کی قدر و قیمت کو بڑھادیتی ہے۔

⁵ John Chrysostom, *On the Priesthood, Book III*

5. رہنما کی قابل بھروسہ ہونے کی خوبی پوری تنظیم کی بھروسہ مندی کا تعین کرتی ہے۔

سبق 3 اسائنمنٹس

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرزِ عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 3 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔
4. اگلی کلاس سے پہلے 1 سلاطین 19:19-21 اور 2 سلاطین 2:1-15 کا مطالعہ کریں۔ اس واقعے میں بیان کردہ قیادت کی تبدیلی کے بارے میں لکھیے۔

سبق 4

ایک راہنما کی تیاری

تعارف

ہر شخص کو کسی نہ کسی حد تک راہنما ہونا چاہیے کیونکہ وہ دوسروں پر اثر انداز ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر، ہر ماں باپ کو اپنے بچوں کی راہنمائی کرنی چاہیے۔ اس کورس میں ہم جو اصول سیکھیں گے وہ قدرتی راہنمائی کی ان ذمہ داریوں میں مددگار ہوں گے۔ تاہم، اس کورس کی توجہ زیادہ تر ان قیادت کے اصولوں پر ہے جو فطری ذمہ داریوں سے آگے بڑھ کر خدمت کے بڑے دائرے میں آتی ہے۔

تربیت کا خطرہ

ایک شخص راہنما بننے کی خواہش مختلف وجوہات کی بنا پر رکھ سکتا ہے۔ لیکن صحیح وجہ یہ ہے کہ وہ خدمت کرنا چاہتا ہو۔

"ایک شخص جو شہرت یا جاہ و جلال کا طلبگار ہو، زیادہ کچھ حاصل نہیں کر پاتا۔"

سہم والٹن

تربیت کسی شخص کو علم اور صلاحیتوں میں دوسروں سے بہتر بنا سکتی ہے۔ ایسی صورت میں وہ اپنے آپ کو دوسروں سے برتر سمجھنے لگتا ہے۔ وہ اپنے منصب کے احترام کے ساتھ ساتھ خود کو دوسروں سے اعلیٰ تصور کرتے ہوئے خاص سلوک کی توقع رکھنے لگتا ہے۔

پولوس رسول نے خبردار کیا: "علم غرور پیدا کرتا ہے" (1- کرنتھیوں 8:1)۔ پولوس کا مطلب یہ نہیں تھا کہ علم بُری چیز ہے یا لازمی طور پر نقصان دہ ہے۔ اس سیاق میں وہ اُس شخص کی بات کر رہا تھا جو کچھ باتیں جانتا تھا، لیکن وہ اپنے علم کو استعمال کرتے وقت محبت سے محروم تھا۔ تربیت کسی شخص کو خدا کی بادشاہی میں زیادہ موثر بنا سکتی ہے — لیکن صرف اسی وقت جب اُس کا مقصد عاجزی سے خدمت کرنا ہو۔

راہنما بننا

ایک شخص راہنما کیسے بنتا ہے؟ یاد رکھیں، ہم صرف کسی سرکاری عہدے کی بات نہیں کر رہے۔ ایک راہنما وہ ہوتا ہے جس کا دوسروں پر اثر ہو، ایک ایسا شخص جس کی لوگ پیروی کرتے ہیں۔

کچھ لوگ پیدا کنٹی طور پر دوسروں پر اثر ڈالنے کی قدرتی صلاحیت رکھتے ہیں۔ وہ اعتماد ظاہر کرتے ہیں، فوری طور پر حل تلاش کر لیتے ہیں، اور لوگ بلا جھجک ان کی پیروی کرتے ہیں۔ چونکہ ایسے مزاج رکھنے والے لوگ پائے جاتے ہیں، اس لیے آپ یہ فرض کر سکتے ہیں کہ کچھ لوگ راہنما بننے کے لیے پیدا ہوتے ہیں اور کچھ نہیں۔

تاہم، مختلف طریقے ہیں جن سے لوگ راہنما بنتے ہیں۔

ایک پرانی یوکرینی حکایت کے مطابق، ایک نوجوان ایک پادری کے پاس آیا اور کہا، "فادر، میں نے خواب میں دیکھا کہ میں دس ہزار آدمیوں کا رہنما ہوں۔ کیا یہ خواب سچ ہوگا؟"

پادری نے جواب دیا، "اب صرف ایک چیز باقی ہے—وہ دس ہزار آدمی بھی یہ خواب دیکھیں کہ تم ان کے رہنما ہو۔"

ایک رہنما بنانے والے عوامل

ایک شخص مختلف عوامل کی بنیاد پر رہنما بن سکتا ہے، یا ان عوامل کے امتزاج سے۔ تاہم، اگر کوئی شخص دیگر اہم پہلوؤں میں شدید کمی رکھتا ہو تو یہ عوامل اُسے مؤثر اور دیر پار رہنما نہیں بنا سکتے۔

(1) قدرتی صلاحیت کا ظاہر ہونا

ایک شخص جو پُر اعتماد دکھائی دیتا ہے، وہ ہر جگہ فوراً رہنما بن سکتا ہے۔ لیکن اگر وہ ان توقعات پر پورا نہ اترے جو اس نے خود پیدا کی ہیں، تو وہ قیادت جاری نہیں رکھ سکے گا۔ حتیٰ کہ ایک قدرتی طور پر باصلاحیت شخص کو بھی مؤثر رہنے کے لیے قیادت کے اصولوں پر عمل کرنا ضروری ہے۔

(2) کسی بحران کا جواب دینا

بہت سے رہنما کسی مسئلے یا بحران کے ردِ عمل میں سامنے آئے ہیں۔ ایک بڑا بحران کسی لیڈر کی صلاحیت کو ظاہر کر دیتا ہے۔ ایسا ردِ عمل ذمہ داری کے احساس سے جنم لیتا ہے، جو اُس شخص سے مختلف ہوتا ہے جو صرف دیکھتا اور شکایت کرتا ہے۔

بحران ایک ممکنہ رہنما کو موقع فراہم کرتا ہے، لیکن بحران کے بعد قیادت جاری رکھنے کے لیے دیگر خوبیاں بھی ضروری ہوتی ہیں۔ بعض اوقات، جو شخص بحران میں اچھا لیڈر ہوتا ہے، وہ عام حالات میں ویسا مؤثر نہیں رہتا۔

(3) طویل مدتی وفاداری اور بھروسا

کبھی کبھار، ایک شخص اس لیے رہنما بن جاتا ہے کیونکہ وہ کئی سالوں سے وفادار اور قابلِ اعتماد رہا ہے۔ لوگ اُس پر اعتماد کرتے ہیں کیونکہ وہ تنظیم سے وابستگی رکھتا ہے۔

(4) حاصل کردہ مہارت

ایک شخص کسی مخصوص شعبے میں علم اور مہارت حاصل کر کے رہنما بن سکتا ہے۔ وہ صرف مخصوص حالات میں یا خاص مسائل کو حل کرتے وقت قیادت کرتا ہے۔

(5) قیادت کے اصولوں کا سیکھنا

ایک شخص اس کورس میں بیان کردہ اصولوں کو سیکھ کر قیادت کر سکتا ہے۔ تاہم، تربیت صرف اسی وقت مؤثر قیادت میں مدد دیتی ہے جب اُس شخص میں قدرتی صلاحیت بھی موجود ہو۔

(6) اُلی بلاہٹ

خدا نے بعض کورسول اور بعض کو نبی اور بعض کو مبشر اور بعض کو چرواہا اور استاد مقرر کیے ہیں (افسیوں 4: 11)۔ انہیں کلیسیا میں قیادت کا اثر حاصل ہوتا ہے، بعض اوقات خاص منصب میں۔ بعض اوقات لوگ حیران ہوتے ہیں کہ خدا ایسے شخص کو بلاتا ہے جس میں قدرتی صلاحیتیں نظر نہیں آتیں، لیکن خدا ہمیشہ اپنے بلائے ہوئے شخص کو اُس کی خدمت کے لیے درکار صلاحیتیں عطا کرتا ہے۔

اگر لوگ دیکھیں کہ رہنما کسی مقصد کے لیے وقف ہے اور خدا کی مدد سے کام کر رہا ہے، تو وہ اُس کی پیروی کر سکتے ہیں۔ بشرطیکہ وہ رہنما اہلیت، اعتماد، اور کردار کا مظاہرہ کرتا رہے تاکہ اُن کی وفاداری قائم رہے۔

بائبل میں قیادت کے عوامل

آئیے ہم دیکھتے ہیں کہ کس طرح مختلف اشخاص نے بائبل میں اپنی قیادت کا آغاز کیا۔

الیشع: تبدیلی کے عمل میں قیادت

الیشع کو خدا نے چننا تاکہ وہ ایلیاہ نبی کے بعد اسرائیل کا مرکزی نبی بنے۔ ایک نبی سے دوسرے نبی کو قیادت کی منتقلی کا ذکر 1 سلاطین 19: 19-21 اور 2 سلاطین 2: 1-15 میں ملتا ہے۔

خدا کی بلاہٹ وہ واضح عنصر تھا جس نے الیشع کو قائد بنایا۔ تاہم، کچھ اور اہم باتیں بھی تھیں۔ الیشع نے بڑی کھیتی باڑی چھوڑنے پر آمادگی ظاہر کی تاکہ وہ مکمل طور پر خدمت کے لیے خود کو وقف کر سکے۔ اُس کے لیے خدا کی بلاہٹ دولت سے زیادہ اہم تھی۔ بعد میں الیشع کا مددگار جیمازی دولت کی محبت کی وجہ سے خدمت کا موقع کھو بیٹھا (2 سلاطین 5: 20-27)۔

الیشع نے تربیت کے دوران ایک خادم بننے پر آمادگی ظاہر کی۔ اُس نے عاجزی سے نبی کی خدمت کی۔ پانی لانے اور آگ جلانے جیسے کاموں کے ذریعے (2 سلاطین 3: 11)۔ اگر اُس میں یہ عاجزی نہ ہوتی، تو وہ خدمت میں کامیاب نہ ہوتا۔

الیشع جانتا تھا کہ بزرگ نبی ایلیاہ نے خدا کی قدرت سے حیرت انگیز کام کیے تھے۔ اُس نے تین سال تک بارش بند کروائی، شریر بادشاہ اور ملکہ کی موت کی پیش گوئی کی، اور آسمان سے آگ نازل ہونے کی دعا کی۔ الیشع جانتا تھا کہ اُس کی آئندہ ذمہ داریاں انسانی طریقوں سے پوری نہیں ہو سکتیں۔ اُسے خدا کے رُوح کے مسح کی ضرورت تھی۔

جب ایلیاہ کو خدا آسمان پر لے گیا، تو الیشع نے اُس کی چادر اٹھا کر پانی پر مارا اور کہا، "خداوند ایلیاہ کا خدا کہاں ہے؟" (2 سلاطین 2: 14)۔ نوجوان نبی دیکھ رہے تھے کہ کیسے قائد کی خدمت میں خدا کی قدرت ہوگی۔ جب انہوں نے معجزہ دیکھا، تو کہا: "ایلیاہ آئی رُوح الیشع پر ٹھہری ہوئی ہے" (2 سلاطین 2: 15)۔ انہوں نے خدا کی قدرت کو ایلیاہ سے الیشع کی طرف منتقل ہوتے دیکھا۔

قیادت کی ذمہ داریاں ناگزیر طور پر پرانے قائدین سے نئے قائدین کو منتقل ہوتی ہیں۔ تاہم، خدا کی قدرت خود بخود منتقل نہیں ہوتی۔ اگر نئے قائدین میں ایمان نہ ہو، تو وہ خدا کی قدرت کھو بیٹھیں گے اور انسانی طریقوں پر انحصار کرنے لگیں گے۔

جدعون: بحران میں قیادت

جدعون اپنے قبیلے یا قوم میں کوئی قائد نہیں تھا۔ اُس کی قوم ہر سال فصل کی کٹائی پر لٹی جاتی تھی۔ جدعون کو حالات کو بدلنے کا کوئی خیال نہ تھا؛ وہ تو خدا کے فرشتے کے آنے کے وقت خوراک چھپا رہا تھا۔ وہ صرف زندہ رہنے اور حالات کو سنبھالنے کی کوشش کر رہا تھا۔ یہ ایک قائد کا رویہ نہیں تھا۔

خدا نے اُسے "زبردست سُورما" کہہ کر پکارا، کیونکہ خدا جانتا تھا کہ وہ کیا کر سکتا ہے (قضاة 6:12)۔ جدعون حیران ہوا کہ خدا اُسے کیوں چُن رہا ہے، اور اُس نے تصدیق کے لیے کئی نشان مانگے۔

جدعون نے خدا کی فرمانبرداری کی جب اُس نے بت پرستی کی جگہ کو تباہ کیا اور خدا کے لیے قربانی دی۔ اُس کا عمل اُس وقت مذہبی اصلاح کا سبب نہ بنا، مگر لوگوں کو بتوں کی طاقت پر شک ہونے لگا۔

جدعون نے مکمل طور پر خدا پر انحصار کیا۔ اُس نے خدا کے حکم کے مطابق زیادہ تر فوج کو رخصت کر دیا۔ جدعون نے ایک غیر معمولی منصوبہ بنایا، اور خدا نے بڑی فتح دی۔

بد قسمتی سے، فتح کے بعد جدعون نے قوم کو خدا کی خدمت کی طرف نہ موڑا بلکہ خود بت پرستی میں پڑ گیا۔ اگر کوئی قائد طویل عرصے تک ثابت قدم نہ ہو، تو وہ خدا کے لیے اپنی مکمل صلاحیت کو پورا نہیں کر پاتا۔

نحمیاہ: رویا کے ساتھ قیادت

نحمیاہ ایک یہودی تھا جو بابل کے بادشاہ کے لیے کام کرتا تھا، اور اپنے وطن سے دُور تھا۔ اُسے یروشلیم کی حالت کے بارے میں معلوم ہوا۔ شہر کو بہت عرصہ پہلے فتح کیا جا چکا تھا، اور دیواریں گر چکی تھیں۔ جس کا مطلب تھا کہ لوگ حملہ آوروں کے رحم و کرم پر تھے۔

نحمیاہ نے ذاتی طور پر اس صورتحال کی ذمہ داری محسوس کی۔ اکثر لوگ ایسی خبر سن کر غمگین تو ہو جاتے ہیں، مگر کچھ کرنے کی ذمہ داری محسوس نہیں کرتے۔ وہ یہ توقع نہیں کرتے کہ وہ حالات کو بدل سکتے ہیں۔ ایک قائد ذمہ داری اس لیے محسوس کرتا ہے کیونکہ وہ سمجھتا ہے کہ تبدیلی ممکن ہے۔ اور جب ممکن ہو، تو اُس پر لازم ہوتا ہے کہ وہ کچھ کرے۔

نحمیاہ نے خدا کی مداخلت کے لیے دعا کی۔ وہ جانتا تھا کہ یہ کام خدا کی مدد کے بغیر ممکن نہ ہوگا۔ ایک مسیحی قائد دنیا کو اپنی ذاتی رویا کے مطابق بدلنے کی کوشش نہیں کرتا، بلکہ خدا کی رویا کو پورا کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ اُس کا اعتماد انسان پر نہیں بلکہ خدا پر ہوتا ہے۔

خدا نے ایک خاص موقع عطا کیا۔ بادشاہ نے نحمیاہ کی پریشانی میں دلچسپی لی۔ اس سے ہمیں یہ سبق نہیں ملتا کہ ہمیں طاقتور لوگوں کی مدد چاہیے، بلکہ یہ کہ جب مقصد خدا کا منصوبہ ہو، تو خدا خاص مواقع عطا کرتا ہے تاکہ وہ مقصد پورا ہو۔

نحمیاہ یروشلیم پہنچا اور اپنی رویا وہاں کے قائدین کو بیان کی۔ رویا ایک شخص سے شروع ہوئی، مگر جلد ہی دوسرے لوگ بھی اُسے اپنانے لگے۔ ایک قائد یہ توقع نہیں کر سکتا کہ سب لوگ فوراً اُس کی رویا کو سمجھیں گے۔ حمایت چند لوگوں سے شروع ہوتی ہے۔

ضروری ہے کہ کچھ افراد رویا کو اپنالیں، ورنہ قائد کسی کی قیادت نہیں کر رہا۔ رویا کو اپنانا محض اُس سے اتفاق کرنا نہیں ہوتا، بلکہ یہ محسوس کرنا ہوتا ہے کہ یہ رویا ہماری اپنی ہے۔

اس رویا سے ایک کمیونٹی بنی۔ انہیں سیکھنا پڑا کہ وہ ایک ساتھ کیسے جنیں، ایک دوسرے کا سہارا کیسے بنیں، اور اس رویا کے ساتھ وفادار کیسے رہیں۔
نحمیہ ایک ایسی مثال ہے جو قیادت میں آیا حالانکہ ابتدا میں وہ ان مسائل کا ذمہ دار نہ تھا۔ اُس نے قیادت کسی عہدے سے نہیں بلکہ تبدیلی لانے کے جذبے سے شروع کی۔ وہ اپنی رویا کی وجہ سے قائد بنا۔

بادشاہ ساؤل: منصب سے قیادت

ساؤل اسرائیل کا پہلا بادشاہ تھا۔ اُس کے پاس کسی سابق بادشاہ کی مثال موجود نہ تھی جس کی پیروی کی جاسکے۔ وہ ایک کسان تھا اور اُسے کسی بھی قسم کی حکمرانی کا تجربہ نہ تھا۔

جب اُسے بادشاہ مقرر کیا گیا، تو نہ کوئی فوج موجود تھی، نہ حکومتی عملہ۔ نہ کوئی باقاعدہ عدالتیں تھیں، نہ دفاتر، اور نہ ہی حکومت چلانے کے لیے ٹیکس کا نظام۔ بادشاہ بننے کے بعد ساؤل کا کردار اس قدر غیر واضح تھا کہ وہ بدستور کھیت میں کام کرتا رہا۔

پھر ایک بحران پیش آیا (1 سموئیل 11)۔ اسرائیل کی ایک چھوٹی اتحادی قوم پر دشمنوں نے حملہ کر دیا۔ کسی نے بادشاہ کو اطلاع دینے کی زحمت تک نہ کی، کیونکہ انہیں توقع نہ تھی کہ وہ کچھ کرے گا۔ ساؤل کو یہ خبر شام کو اس وقت ملی جب وہ کھیت سے گھر واپس آیا۔

ساؤل نے طاقت اور فیصلہ کن انداز میں عمل کیا۔ اُس نے پیغام بہت چونکا دینے والے انداز میں بھیجا: اُس بیل کے خون آلود ٹکڑوں کے ساتھ جس سے وہ بیل چلا رہا تھا (1 سموئیل 11:7)۔ تصور کریں کہ ایک قاصد دوڑتا ہوا کسی قبیلے کے سردار کے گھر پہنچے، زمین پر بیل کی خون آلود ٹانگ پھینکے، اور اعلان کرے:

"بادشاہ ساؤل فرماتا ہے کہ جو شخص اس ہنگامی حالت میں مدد کے لیے نہ آیا، اُس کے بیلوں کے ساتھ بھی یہی کیا جائے گا۔"

ہزاروں آدمی جمع ہو گئے اور دشمن پر شاندار فتح حاصل کی۔ اس فتح نے ساؤل کو ایک مضبوط قائد کے طور پر قائم کر دیا۔

ساؤل ایک ایسے قائد کی مثال ہے جس نے منصب سے قیادت کا آغاز کیا۔ وہ شروع میں قائد بننا نہیں چاہتا تھا؛ مگر چونکہ اُسے ایک عہدہ دیا گیا، اس نے اس عہدے کی ذمہ داری کو محسوس کیا۔

◀ ساؤل کا بحران میں رد عمل جد عموں سے کس طرح مختلف تھا؟

ایک ممکنہ رہنمائی خصوصیات

آپ خود کو ایک ممکنہ رہنما کے طور پر کس طرح پرکھ سکتے ہیں؟ اس فہرست میں ایک ممکنہ رہنمائی خصوصیات کا مطالعہ کریں۔ اگر آپ ان میں سے کچھ میں کمزور ہیں تو خدا کی مدد سے آپ ان کو بہتر بنا سکتے ہیں۔ جب آپ ان شعبوں میں ترقی کریں گے تو آپ کی قیادت بھی مضبوط ہوگی۔

ایک مؤثر رہنما...

1. اُس کے جاننے والے لوگوں پر اثر رکھتا ہے۔

2. خود پر قابو (ذاتی نظم و ضبط) رکھتا ہے۔
3. ماضی کی ذمہ داریاں بخوبی نبھا چکا ہے۔
4. نئی ذمہ داری لینے کے لیے تیار ہوتا ہے۔
5. دوسروں سے اچھا تعلق رکھتا ہے۔
6. دوسروں کی خدمت کرنے کو تیار ہوتا ہے۔
7. پہل کرتا ہے (خود سے قدم اٹھاتا ہے)۔
8. وفادار ہوتا ہے۔
9. دباؤ کا سامنا کر سکتا ہے۔
10. غصے سے مغلوب نہیں ہوتا۔
11. مثبت رویہ رکھتا ہے۔
12. مایوسی کے بعد دوبارہ سنبھل سکتا ہے۔
13. پُر اعتماد ہوتا ہے۔
14. دیانت دار ہوتا ہے۔
15. خدا کے قریب بڑھ رہا ہوتا ہے۔
16. ذاتی مسائل سے مفلوج نہیں ہوتا۔
17. سیکھنے کی صلاحیت اور لگن رکھتا ہے۔
18. مسائل کو حل کرنے کی قابلیت رکھتا ہے۔
19. موجودہ حالت پر قناعت نہیں کرتا۔
20. تبدیلی کے لیے تیار ہوتا ہے۔
21. بڑے منظر کو دیکھ سکتا ہے (دور اندیش ہوتا ہے)۔
22. سمجھ سکتا ہے کہ اگلا قدم کیا ہونا چاہیے۔

آغاز کرنا

اگر آپ کسی ایسی تنظیم میں کام کر رہے ہیں جہاں آپ مرکزی رہنما نہیں ہیں تو کیا کریں؟

اگر آپ کی تنظیم کے رہنما میں کچھ ایسی کمزوریاں ہیں جو اُسے اس کو رس میں سکھائے گئے اصولوں پر عمل کرنے سے روکتی ہیں تو آپ کیا کریں گے؟
اکثر نوجوان اور ترقی پذیر رہنما مایوس ہو جاتے ہیں کیونکہ وہ محسوس کرتے ہیں کہ وہ جن قیادت کے اصولوں سے واقف ہیں، ان پر عمل نہیں کر سکتے۔ وہ یہ سمجھتے ہیں کہ چونکہ وہ اختیار کے منصب پر نہیں ہیں، اس لیے ان کی صلاحیتیں محدود ہیں۔

بعض اوقات جب کوئی نوجوان رہنما کچھ تربیت حاصل کر لیتا ہے تو وہ فوراً اپنی کلیسیا یا تنظیم میں اصلاح لانے کی توقع کرتا ہے۔ نئی معلومات کی بنیاد پر وہ بزرگ رہنماؤں کی بہت سی کمزوریاں دیکھ لیتا ہے۔ تاہم، اُسے اعتماد حاصل کرنا ہوتا ہے—یہ دکھا کر کہ وہ ان کے خدشات کا حصہ دار ہے اور ان کی خدمت کرنا چاہتا ہے۔
پولس رسول نے کہا کہ نوجوانوں کو حقیر نہ جانا جائے، اس کا طریقہ یہ ہے کہ وہ "کلام کرنے اور چال چلن اور محبت اور ایمان اور پاکیزگی میں نمونہ بن۔" (1 تیمتھیس 4:12)۔

اگر ایک نوجوان شخص بہت زیادہ جارحانہ انداز اپنائے اور یہ ظاہر کرنے کی کوشش کرے کہ صرف اس کے خیالات ہی کارآمد ہیں، تو رہنما اُس پر اعتماد نہیں کرتے۔ وہ سمجھتے ہیں کہ یہ نوجوان نہ اُن کی فکروں کو سمجھتا ہے اور نہ اُن کی سنتا ہے۔

لیکن اگر وہ نوجوان وقت لے کر یہ ظاہر کرے کہ وہ بزرگوں کے خدشات کو سمجھتا اور ان سے ہمدردی رکھتا ہے، تو وہ اُسے مزید ذمہ داریاں سونپتے ہیں۔
جو شخص قیادت کرنا چاہتا ہے، اُسے اختیار کے منصب پر بیٹھنے کا انتظار نہیں کرنا چاہیے تاکہ قیادت کے اصولوں کو اپنائے۔ وہ اپنے موجودہ کام میں ان اصولوں پر عمل کر سکتا ہے، جیسے اپنی ذمہ داریاں پوری کرنا، اعتماد پیدا کرنا، علم میں اضافہ کرنا، مہارتوں کی مشق کرنا، قابل اعتماد ساکھ قائم کرنا، اور تنظیم کی کامیابی کے لیے اپنی وابستگی ظاہر کرنا (نہ کہ ذاتی فائدے کے لیے)۔

یہ سب باتیں اُس کے اثر و رسوخ میں اضافہ کرتی ہیں، یہاں تک کہ اُن لوگوں کے ساتھ بھی جو اُس سے اونچے منصب پر ہیں۔
یاد رکھیں، ایک رہنما وہی ہے جس کا اثر ہو۔ بہت سی چیزیں ایسی ہیں جو آپ کے اثر و رسوخ کو بڑھا سکتی ہیں، چاہے آپ کے پاس کوئی سرکاری عہدہ نہ بھی ہو۔
یہ سوچنے میں جلدی نہ کریں کہ آپ کو قیادت کرنے کے لیے ایک نئی تنظیم شروع کرنی ہے۔ آپ جہاں ہیں، وہیں بہت کچھ کر سکتے ہیں۔
آپ کسی بھی پوزیشن میں ہوں، آپ نوجوان رہنماؤں اور ٹیم کے ارکان کی حوصلہ افزائی اور رہنمائی کر سکتے ہیں۔ یہ کام تنظیم کے اندر رسمی طور پر کیا جاسکتا ہے یا غیر رسمی طور پر اُن لوگوں کے ساتھ جو آپ کی مدد کو سراہتے ہیں۔

خود بھی کسی کی سرپرستی حاصل کرنے کی کوشش کریں، چاہے وہ آپ کی تنظیم میں ہوں یا باہر۔ زیادہ تر رہنما اپنا تجربہ خوشی سے بانٹتے ہیں۔
آپ مخصوص قیادتی پہلوؤں میں رہنمائی حاصل کر سکتے ہیں—رہنما کو ہر پہلو میں کامل ہونا ضروری نہیں۔ یہ بھی ممکن ہے کہ آپ سے کم عمر شخص آپ کا بنے، اگر وہ کچھ خاص شعبوں میں ماہر ہو۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق میں دیے گئے "ایک رہنما بنانے والے عوامل" اور "ایک ممکنہ رہنما کی خصوصیات" کا مطالعہ کریں۔ اگلے کلاس سیشن کے آغاز میں ان عوامل اور خصوصیات میں سے کئی کو یادداشت سے لکھنے کے لیے تیار رہیں۔
4. اگلی کلاس سے پہلے یوحنا 13:1-17 پڑھیں۔ اس حوالے سے ہمیں قیادت کے بارے میں کیا سیکھنے کو ملتا ہے، اس پر لکھیں۔

سبق 5

خادمانہ قیادت

عظیم قیادت کا نمونہ

یسوع مسیح نے اپنے شاگردوں کے ساتھ جو آخری کھانا کھایا، وہ فح کی عید کا کھانا تھا۔ یہ رواج تھا کہ کسی رسمی کھانے میں ایک خادم مہمانوں کے پاؤں دھوتا تھا۔ یہ کام عام طور پر سب سے کمتر خادم کو دیا جاتا تھا۔

اس کھانے میں صرف یسوع اور اُس کے شاگرد موجود تھے۔ شروع میں کسی نے بھی پاؤں دھونے کا کام نہیں کیا۔ کسی شاگرد نے یہ خدمت انجام دینے کی پیشکش نہیں کی کیونکہ وہ خادم کا درجہ اختیار نہیں کرنا چاہتے تھے۔ ان میں سے ہر ایک اب بھی نئی بادشاہی میں اونچے عہدے کی امید رکھتا تھا۔

ہم تصور کر سکتے ہیں کہ پطرس نے چپکے سے یوحنا سے کہا، ”کسی کو پاؤں دھونا چاہیے، تم یہ کر لو۔“ شاید یوحنا نے جواب دیا، ”نہیں، میں یہ نہیں کروں گا، یعقوب کو کرنا چاہیے۔“ ان میں سے کوئی بھی خادم کا کردار اختیار کرنے کو تیار نہ تھا۔ کھانے کے آخر میں، یسوع اُٹھے، پانی اور تولیہ لیا، اور یہ خدمت انجام دینا شروع کی۔ یقیناً اُس وقت شاگرد مندرہ ہو گئے ہوں گے۔

پطرس نے ابتدا میں یسوع کو اپنے پاؤں دھونے سے روک دیا، گویا وہ یسوع کا اتنا احترام کرتا تھا کہ اُسے اتنا کم تر کام کرتے نہیں دیکھنا چاہتا تھا۔ یسوع نے پطرس سے کہا، ”اگر میں تجھے نہ دھوؤں تو تُو میرے ساتھ شریک نہیں۔“ (یوحنا 13: 8)۔ وہ اس چھوٹے کام کو اپنی زندگی اور موت کے عظیم مقصد کی نمائندگی کے طور پر استعمال کر رہے تھے۔ یعنی تمام انسانیت کی خدمت کرنا اور نجات مہیا کرنا۔ یسوع نے ایک اور موقع پر کہا، ”ابن آدم آس لئے نہیں آیا کہ خدمت لے بلکہ اُس لئے کہ خدمت کرے اور اپنی جان بہتیروں کے بدلے فدیہ میں دے۔“ (متی 20: 28)۔ اُس کی موت کے ذریعے کی جانے والی خدمت اُس کی بہت سی دوسری خدمتوں سے ظاہر ہوتی ہے، جن میں اُس موقع پر پاؤں دھونا بھی شامل ہے۔ اگر کوئی یسوع کی خدمت کو قبول نہیں کرتا تو وہ اُس کی بادشاہی کا حصہ نہیں۔

جب یسوع نے شاگردوں کے پاؤں دھو دیے، تو اُن سے پوچھا، ”کیا تم جانتے ہو کہ میں نے تمہارے ساتھ کیا کیا؟“ (یوحنا 13: 12)۔ اس نے سمجھا یا کہ دنیاوی نظام میں قائد خود خدمت نہیں کرتا بلکہ خدمت کرواتا ہے، لیکن خدا کی بادشاہی میں رہنما وہ ہوتا ہے جو خدمت کرتا ہے (لوقا 22: 25-27)۔

قیادت کا مطلب دوسروں کی خدمت کے لیے اپنے اثر و رسوخ کا استعمال کرنا ہے؛ یہی قیادت کی صحیح نیت ہے۔ جو شخص لوگوں کی ضرورتوں پر نظر رکھتا ہے اور اُن کو پورا کرنے کے طریقے تلاش کرتا ہے، وہی حقیقی رہنما بنتا ہے۔ لوگ ایسے رہنما کو چاہتے ہیں جو اُن کی پروا کرتا ہو اور اُن کی ضروریات کو پورا کر سکتا ہو۔ لوگ اُسے اختیار دینے کو تیار ہوتے ہیں جو اُن کی بھلائی کے لیے اُسے اختیار کو استعمال کرے۔

چند سہاہی لکڑی کا گھر بنا رہے تھے۔ وہ ایک بھاری شہتیر اُٹھانے کی کوشش کر رہے تھے اور اُن کا سارجنٹ اُن پر چیخ رہا تھا۔ ایک شخص وہاں سے گزر رہا تھا اور رُک کر اُنہیں دیکھنے لگا۔ اُس نے سارجنٹ سے کہا، ”آپ اُن کی مدد کیوں نہیں کرتے؟“ سارجنٹ نے غصے سے کہا، ”میں سارجنٹ ہوں۔“

وہ شخص سپاہیوں کے ساتھ شامل ہوا اور اُن کی مدد سے شہتیر اٹھایا، پھر اپنے کوٹ کو کھولا اور اپنی وردی دکھائی۔ ”میں جنرل ہوں،“ اُس نے کہا۔ وہ جنرل جارج واشنگٹن تھے، جو بعد میں ریاستہائے متحدہ کے صدر بنے۔

ایک گاہک صبح سویرے ایک بڑے بینک کی عمارت کے باہر کھڑا بینک کھلنے کا انتظار کر رہا تھا۔ ایک شخص آیا اور اپنی گاڑی پارک کی۔ اُس نے پارکنگ لاٹ میں کچھ کچرا دیکھا۔ عمارت کے اندر جاتے وقت اُس نے وہ کچرا اٹھالیا تاکہ اسے پھینک سکے۔ جب گاہک اندر گیا، تو اُس نے اُس آدمی کو دیکھا جس نے کچرا اٹھایا تھا۔ اُس نے کسی سے پوچھا، ”یہ آدمی کون ہے؟“ جواب ملا، ”یہ بینک کا صدر ہے۔“ چونکہ صدر بینک کی کامیابی اور شہرت کے لیے پُر عزم تھا، وہ زمین پر پڑا کچرا بھی نہیں چھوڑ سکتا تھا، حالانکہ وہ اعلیٰ ترین عہدے پر تھا۔

دنیاوی نظام میں بھی خدمت کی خواہش ترقی کا سبب بنتی ہے۔ جہاں لوگ اپنے قائد کا انتخاب کرنے کا حق رکھتے ہیں، وہ اُسے چنتے ہیں جو اُن کی مدد کرنے کی صلاحیت اور آمدگی رکھتا ہے۔ ایک رہنما لوگوں کی ضرورتوں کے جواب میں ابھرتا ہے۔ لوگ اُس کی بات سننے لگتے ہیں کیونکہ وہ دیکھتے ہیں کہ وہ اُن کی پروا کرتا ہے اور اُس کی قیادت میں اُنہیں فائدہ ہوتا ہے۔

رہنماؤں کی خدمت کے فریضے کو بعض عہدوں کے ناموں میں بھی تسلیم کیا گیا ہے: مثال کے طور پر، برطانیہ کی حکومت میں سب سے اعلیٰ عہدہ ”وزیر اعظم“ کہلاتا ہے، جس کا مطلب ہے ”پہلا خادم“۔ تاریخ کے عظیم ترین رہنما وہی ہیں جنہوں نے لوگوں کی ضرورتوں کو پورا کیا۔ دنیا کے رہنما ہمیشہ درست نیت سے خدمت نہیں کرتے، لیکن یسوع کے پیروکار کو ایک رضامند، خاکسار دل کے ساتھ اور دوسروں کی بھلائی کی خواہش سے خدمت کرنی چاہیے۔

ایک کالج کا صدر اپنے دفتر کئی تھیلے لے کر پہنچا۔ جب اُس نے ایک طالب علم سے مدد مانگی، تو طالب علم نے جواب دیا، ”میں خادم نہیں ہوں۔“ ایک اور طالب علم نے فوراً کہا، ”میں مدد کر سکتا ہوں؛ میں خادم ہوں۔“ کئی سال بعد، دوسرا طالب علم اسی کالج کا صدر بن گیا۔

خادمانہ قیادت

خادمانہ قیادت کیا ہے؟ یہاں ایک سادہ تعریف دی جا رہی ہے:

خادمانہ قیادت کا مطلب ہے اُن لوگوں کی بھلائی کے لیے قیادت کرنا جن کی رہنمائی کی جا رہی ہے۔

◀ 1- پطرس 5: 1-4 کو اکٹھے دیکھیں۔ یہ حوالہ خدمت میں قیادت کے بارے میں کیا ظاہر کرتا ہے؟

قیادت کا مطلب یہ نہیں کہ لوگ آپ کی خدمت کریں؛ بلکہ یہ ہے کہ آپ لوگوں کی خدمت کریں۔ ایک رہنما قیادت کے ذریعے خدمت کرتا ہے کیونکہ لوگ اُس کی قیادت سے فائدہ اٹھاتے ہیں۔

Robert Greenleaf لکھتے ہیں: ”واقعی عظیم تنظیموں کے بالکل اعلیٰ درجے کے لوگ خادم رہنما ہوتے ہیں۔ وہ سب سے زیادہ فروتن، سب سے زیادہ خدا ترس، سب سے زیادہ کھلے دل کے، سیکھنے کے لیے تیار، سب سے زیادہ عزت کرنے والے، خیال رکھنے والے، اور پختہ ارادے والے ہوتے ہیں۔“⁷

⁶ ایک جنرل رُتھے اور اختیار میں ایک سارجنٹ سے کہیں زیادہ بلند ہوتا ہے۔

⁷ Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 12

کچھ لوگ جن کے پاس رسمی اختیار یا عہدہ ہوتا ہے، وہ اُسے صرف اُس وقت استعمال کرتے ہیں جب بہت ضروری ہو۔ وہ دوسروں پر حکم نہیں چلاتے بلکہ نرمی سے بات کر کے قائل کرتے ہیں۔ یہ رہنما مہربان، سمجھدار اور قابل بھروسہ ہوتے ہیں۔ Greenleaf کہتے ہیں کہ ان رہنماؤں کے کردار کو دیکھ کر لوگوں کا ان پر بھروسہ بڑھتا ہے۔ لوگ ان پر اعتماد کرنے لگتے ہیں کہ وہ درست اور بھلا فیصلہ کریں گے۔

ایک رہنما (یا وہ جو امید رکھتا ہے کہ وہ رہنما بنے گا) کا دل خادمانہ ہونا ضروری ہے۔ لیکن یہ بھی ضروری ہے کہ جب وہ قیادت سے ریٹائر ہو تو تب بھی خود کو خادم سمجھے۔

الاسکا میں کچھ کتے گاڑی کھینچنے کے لیے استعمال ہوتے ہیں۔ ان میں سے کچھ ’لیڈ ڈاگ‘ بنتے ہیں کیونکہ وہ مضبوط، تیز اور ذہین ہوتے ہیں۔ ایک بار اگر کوئی کتا لیڈر بن جائے تو وہ کسی اور جگہ پر کام کرنے کو تیار نہیں ہوتا۔ جب وہ بوڑھا ہو جاتا ہے اور قیادت کے قابل نہیں رہتا تو وہ کسی اور پوزیشن پر بھی کام نہیں کرتا۔ اس وجہ سے مالک کو اکثر ان کتوں کو مارنا پڑتا ہے کیونکہ وہ نہ خدمت کرتے ہیں اور نہ ہی ان کو رکھنا سستا ہوتا ہے۔

فلپیوں کا نمونہ

پولس رسول نئے رہنماؤں کی تربیت پر بہت زور دیتا تھا۔ وہ کئی جگہوں پر خدمت کا آغاز کرتا تھا، لیکن وہ جانتا تھا کہ کام کو جاری رکھنے اور بڑھانے کے لیے بہت سے رہنماؤں کی ضرورت ہے۔

◀ فلپیوں 2:19-21 کو دیکھیں۔ پولس کو بعض اوقات خدمت کے لیے کسی کو بھیجنے کے لیے آدمی کیوں نہیں ملتا تھا؟

کبھی کبھار، پولس کے پاس کوئی ایسا شخص نہیں ہوتا تھا جو خالص نیت سے خدمت کر سکے، کیونکہ زیادہ تر لوگ صرف اپنی بھلائی کے بارے میں سوچتے تھے۔ وہ کلیسیا کے ساتھ ہوتے اور کسی حد تک مدد بھی کرتے، لیکن وہ خادم دل نہ رکھنے کی وجہ سے کسی اہم خدمت کے لیے قابل بھروسہ نہیں ہوتے تھے۔

فلپیوں کے نام خط میں چند لوگوں کا ذکر ہے جو بغیر ذاتی فائدے کے خدمت کرتے تھے:

”اپنے آپ کو دریافت کرنے کا بہترین طریقہ یہ ہے کہ خود کو دوسروں کی خدمت میں رکھو۔“
موبن داس گاندھی

ایپھروڈس (فلپیوں 2:25-30) نے اس قدر محنت کی کہ اُس کی صحت خراب ہو گئی، اور وہ مرنے کے قریب ہو گیا۔ پولس کہتا ہے کہ ہمیں ایسے خادموں کو عزت دینی چاہیے۔ یہ اس کا مطلب نہیں کہ ہم اپنی صحت کا خیال نہ رکھیں، لیکن ایپھروڈس کی وقف شدگی اسے کلیسیا کے لیے ایک ہیرو بنا دیتی ہے۔

پولس خود بھی اسی قسم کی وقف شدگی کی مثال پیش کرتا ہے (فلپیوں 2:17؛ تیمتھیس 2:8-10؛

کرنٹیوں 11:23-29)۔ اُس نے اپنی خدمت سے فائدہ نہیں اٹھایا (1 کرنتھیوں 9:14-15؛ 1 تھسلونیکیوں 2:9)۔ پولس نے کہا کہ تیمتھیس بھی انہی اصولوں پر عمل کرتا تھا (فلپیوں 2:19-22)۔

سب سے اعلیٰ مثال خداوند یسوع کی ہے (فلپیوں 2:5-8)۔ اُس نے اپنے مرتبے کو چھوڑ کر خادم بنا قبول کیا۔ اُس نے خود کو مکمل طور پر قربان کر دیا، حتیٰ کہ موت تک، تاکہ وہ ہماری خدمت کر سکے۔

ایک بڑی مثال

جیازی، الیشع کا خادم تھا جو اسرائیل کا مرکزی نبی تھا۔ شاید وہ اس لیے چنا گیا تھا کہ ایک دن وہ الیشع کی جگہ لے، جیسے الیشع نے ایلیاہ کی خدمت کی اور پھر اُس کی جگہ نبی بنا تھا۔

جب نعمان شفا پانے کے لیے آیا، اُس نے بڑی رقم بطور پیشکش دی، مگر الیشع نے لینے سے انکار کر دیا۔ جیازی کو یہ بات ناگوار گزری کیونکہ عام طور پر انہیں اتنی بڑی پیشکشیں نہیں ملتیں۔ وہ چپکے سے نعمان کے پیچھے گیا اور اُس سے کچھ رقم لے لی۔

الیشع نے جیازی کو بتایا کہ دولت حاصل کرنے کی خواہش غلط ہے، خاص طور پر جب توجہ خدمت پر ہونی چاہیے (2 سلاطین 5: 26)۔ جیازی کو نعمان کی کوڑھ کی بیماری لگ گئی، اور وہ کبھی نبی نہ بن سکا۔

فروتنی کے ساتھ خدمت

کچھ لوگ خدمت میں اس لیے آتے ہیں کیونکہ وہ ذاتی کامیابی چاہتے ہیں۔ اُن کا خیال ہوتا ہے کہ خدمت کا مطلب ہے قیادت کا مرتبہ حاصل کرنا۔ وہ ذاتی مفاد کو نہیں چھوڑتے۔ وہ خدا سے محبت کی پیروی نہیں کرتے بلکہ اپنی خواہشات کی پیروی کرتے ہیں۔

خدمت کی خواہش اس لیے ہونی چاہیے کہ ہم لوگوں کی خدمت کے ذریعے خدا کی خدمت کریں۔ ایسا شخص جو اس نیت سے خدمت کرتا ہے، وہ عہدہ صرف خدمت کے موقع کے طور پر چاہے گا (1 تیمتھیئس 3: 1)۔

وہ چاہے گا کہ اُس کی ترقی خدا کی رہنمائی سے ہو۔ اُس کی کامیابی کی خواہش اس کے خدا کے ساتھ وفادار رہنے کے جذبے پر مبنی ہوگی۔

خدا کے لیے مکمل وقف ہونا کثرتی کے طور پر ظاہر ہوتا ہے۔ ہم خدا کی سچی عزت تہی کر سکتے ہیں جب ہم اُس کے سامنے عاجزی اختیار کریں۔

کیونکہ خدا کے لیے وقف زندگی فروتن ہوتی ہے، اس لیے وقف ہونے کا مطلب ہے:

- میں خدا کی قدرت پر انحصار کرتا ہوں تاکہ اُسی کو جلال ملے۔
- میں ناخوش ہوتا ہوں اگر میری صلاحیتیں خدا کے بجائے میری عزت کا باعث بنیں۔
- میں کم مرتبہ پر کام کرنے اور غیر معروف جگہوں پر خدمت کرنے کے لیے تیار ہوں۔
- میں اُن لوگوں کی تضحیک برداشت کرتا ہوں جو میرے دل کو نہیں سمجھتے۔
- میں مقام، کامیابی، ذمہ داریوں، یا تعلقات کے ذریعے اپنا مرتبہ بڑھانے کی کوشش نہیں کرتا۔
- میں اس بات پر خدا پر بھروسہ کرتا ہوں کہ وہ مجھے ترقی دے یا نہ دے۔ فیصلہ اُسی کا ہے۔

“انسان کسی خاص خوبی کو اُس وقت حاصل کرتا ہے جب وہ مسلسل اسی انداز میں عمل کرتا ہے۔”

ارسطو

آپ مسیح کے بدن (یعنی کلیسیا) کا کام مسیح کے جذبے کے بغیر نہیں کر سکتے۔ کلیسیا کو ایسے رہنماؤں کی ضرورت ہے جو مسیح کے جذبے کو ظاہر کریں۔ آپ خدا کی طرف سے بات نہیں کر سکتے جب تک آپ پہلے خدا سے نہ سنیں۔ نہ صرف الہام اور رہنمائی کے لیے بلکہ شکل پانے کے لیے۔ آپ اس لیے سنتے ہیں تاکہ آپ بدل سکیں۔

خدمت میں قیادت کے لیے پہلی اہلیت

◀ خدمت میں قیادت کے لیے پہلی اہلیت کیا ہے؟

مسیح کی محبت ہمیں اُبھارتی ہے (2- کرنتھیوں 5:14-15)۔

لوگ بہت سی وجوہات کی بنا پر اچھے کام کرتے ہیں۔ بعض اوقات وہ نیک لوگ ہوتے ہیں اور اُن کی نیک وجوہات بھی ہوتی ہیں، لیکن ضروری نہیں کہ وہ سب سے بہتر وجہ ہو۔

خدا نے پطرس کے لیے منصوبہ بنایا تھا کہ وہ کلیسیا میں عظیم رہنما بنے۔ جب پطرس نے یسوع کا انکار کیا، تو یسوع نے اُس سے گفتگو کی تاکہ اُسے بحال کرے اور اُسے دوبارہ خدمت کے لیے بلائے۔

تین بار یسوع نے پطرس سے پوچھا: ”کیا تو مجھ سے محبت رکھتا ہے؟“ اس کے ذریعے یسوع نے یہ واضح کیا کہ خدمت کے لیے سب سے اہم اہلیت یسوع سے محبت ہے (یوحنا 15:17-21)۔ انسانی صلاحیتیں سب سے اہم نہیں۔ لوگوں سے محبت بہت اہم ہے، لیکن سب سے زیادہ اہم نہیں۔ خدمت کی قیادت کے لیے سب سے بڑی اہلیت یسوع سے محبت ہے۔

اگر آپ یسوع سے محبت کرتے ہیں، تو آپ اُس کی تقلید کریں گے اور اُس جیسے بننا چاہیں گے۔ اگر آپ اُس سے محبت کرتے ہیں، تو آپ چاہیں گے کہ دوسرے بھی اُسے جانیں اور اُس سے محبت رکھیں۔ خدمت کا سب سے اچھا محرک یہ ہے کہ دوسرے بھی یسوع کے ساتھ تعلق میں آئیں۔

خدمت کی پہلی اہلیت خدا سے محبت ہے۔ خدا سے محبت کا اظہار دوسروں سے محبت اور خدمت کے ذریعے ہوتا ہے۔ خدا کو کسی مادی چیز کی ضرورت نہیں، کیونکہ اُس کے پاس ساری قدرت اور وسائل ہیں۔ لیکن یسوع نے فرمایا کہ جب ہم اُس کے لوگوں کی ضروریات پوری کرتے ہیں تو ہم دراصل اُسی کی خدمت کرتے ہیں (متی 40:25)۔

خدمت کی ذمہ داری کا تصور

◀ آپ کس کے لیے کام کرتے ہیں؟

ہر پادری کو یہ سمجھنا چاہیے کہ وہ خدا کے لیے کام کر رہا ہے اور آخر کار اُسی کو حساب دینا ہے (1- کرنتھیوں 4:1-5)۔ ہم لوگوں کی خدمت کے ذریعے خدا کی خدمت کرتے ہیں، کیونکہ یہ خدمت ہماری ذمہ داری ہے جو خدا نے ہمیں دی ہے۔

جب ہم دوسروں کی خدمت کرتے ہیں، تو اس کا مطلب یہ نہیں کہ انہیں ہم پر اختیار حاصل ہے۔ مثال کے طور پر، بچوں کی خدمت کی جاتی ہے کیونکہ وہ اپنی ضروریات پوری کرنے کے قابل نہیں ہوتے، لیکن وہ اپنے خادموں کو حکم نہیں دے سکتے۔ ایک بچہ گھر کا سب سے زیادہ خدمت حاصل کرنے والا فرد ہو سکتا ہے، لیکن اُسے اختیار حاصل نہیں۔ گویا جس کی خدمت ہو رہی ہے وہ حکمران نہیں، لیکن پھر بھی رہنما کو اُس کی ضروریات سننی اور سمجھنی چاہئیں۔

بائبل خدمت میں قیادت رکھنے والے کو "مختار" کہتی ہے (1- کرنتھیوں 4:2)۔ مختار وہ ہوتا ہے جو کسی اور کے لیے لوگوں اور وسائل کا انتظام کرتا ہے۔ وہ اُن لوگوں کی خدمت کرتا ہے جنہیں اُس کے سپرد کیا گیا ہے، لیکن وہ اُس کے سامنے جوابدہ ہوتا ہے جس نے اُسے یہ ذمہ داری دی۔

Albert Mohler خدمت میں قائدین کی حیثیت کو یوں بیان کرتے ہیں:

- ہم انسانی زندگیوں اور اُن کی بھلائی سنبھالتے ہیں۔
- ہم وقت اور مواقع کے مختار ہیں۔
- ہم وسائل اور املاک کے مختار ہیں۔
- ہم توانائی اور توجہ کے مختار ہیں۔
- ہم شہرت اور میراث کے مختار ہیں۔
- ہم سچائی اور تعلیم کے مختار ہیں۔⁸

عظیم رہنما کی سب سے اہم صفت

Jim Collins نے اداروں کا مطالعہ کیا کہ وہ کیوں عظیم بنتے ہیں اور پھر برسوں عظیم ہی رہتے ہیں۔ اُس نے کچھ اصول دریافت کیے جو کسی بھی تنظیم پر لاگو ہو سکتے ہیں۔ Collins کے مطابق عظیم اداروں کی ایک بنیادی خوبی یہ ہے کہ اُن کے پاس "پانچویں درجہ" کارہنما ہوتا ہے۔

Collins کی وضاحت کے مطابق قیادت میں پہلے درجہ پر وہ شخص ہے جو بہت اچھا کام کرنے کی صلاحیت رکھتا ہے۔ یہی اس کو اثرورسوخ عطا کرتا ہے۔

قیادت کی دوسرے درجہ پر ایک اچھا ٹیم ممبر ہوتا ہے، کیونکہ وہ گروہ کے ساتھ اچھے طریقے سے کام کرتا ہے۔

تیسرے درجہ پر ایک قابل مینیجر ہوتا ہے۔ وہ لوگوں اور وسائل کو اس طرح منظم کرتا ہے کہ وہ دیے گئے اہداف کو حاصل کر سکیں۔

چوتھے درجہ کا لیڈر تنظیم کے افراد کو اس بات پر آمادہ کرتا ہے کہ وہ ایک واضح وژن کے حصول کے لیے عزم اور توانائی صرف کریں۔

پانچویں درجہ کا لیڈر انکساری اور مضبوط عزم کے امتزاج سے کسی ادارے کو طویل مدت تک عظمت کی طرف لے جاتا ہے۔

ان تمام درجات کے افراد قیمتی ہوتے ہیں، اور کوئی بھی ادارہ ان کا خیر مقدم کرے گا۔

⁸ Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012)

⁹ Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001)

چوتھے درجہ کے لیڈر میں وہ تمام خوبیاں ہوتی ہیں جو عام طور پر ایک عظیم رہنما میں توقع کی جاتی ہیں۔ وہ صرف ایک منظم نہیں ہوتا جو موجود چیزوں کو منظم کرتا ہے؛ وہ لوگوں کو متحرک کر سکتا ہے، ایک واضح وژن کو بیان کر سکتا ہے، اور لوگوں کو مشترکہ اہداف کی طرف لے جاسکتا ہے۔

پانچویں درجہ کے لیڈر میں ایک ایسی خوبی ہوتی ہے جو چوتھے درجہ پر ضروری نہیں۔ پانچویں درجہ کا لیڈر اپنے آپ کو ادارے کی عظمت کے لیے وقف کر دیتا ہے۔ وہ انکساری سے بھرپور ہوتا ہے؛ وہ ادارے کو اپنے سے زیادہ اہم سمجھتا ہے۔ وہ ادارے کو اپنی شہرت کے لیے استعمال نہیں کرتا بلکہ وہ خود کو ادارے کے لیے وقف کرتا ہے۔ اگر کسی رہنما کی بنیادی خواہش یہ ہو کہ ادارے کی کامیابی کا سارا کریڈٹ اسے ملے، تو وہ پانچویں درجہ کا لیڈر نہیں ہے۔

انکساری کا مطلب یہ نہیں کہ وہ بزدل یا غیر یقینی ہو۔ انکساری اسے بہادر اور پُر عزم بناتی ہے، کیونکہ وہ ادارے کی فکر اپنے آپ سے زیادہ کرتا ہے۔

بہت سے رہنما بظاہر عظیم لگتے ہیں کیونکہ وہ باصلاحیت ہوتے ہیں۔ انہوں نے کسی ادارے کو ترقی دی، بہتریاں لائے، مگر انہوں نے ادارے کو اپنی شہرت کے لیے استعمال کیا۔ ان کی قیادت کے بعد ادارہ عظیم نہ رہ سکا، کیونکہ وہ ادارے کو اپنی شخصیت سے آگے بڑھنے کے قابل نہ بنا سکے۔

آئیے دیکھیں کہ یہ اصول خدمت سے کیسے جڑا ہے۔ پانچویں درجہ کا رہنما اس بات پر قائل ہوتا ہے کہ وہ ایک ایسے ادارے کے لیے کام کر رہا ہے جو لوگوں کے لیے بھلائی پیدا کرتا ہے۔ وہ خود کو اس ادارے کی ترقی کے لیے وقف کرتا ہے کیونکہ وہ جانتا ہے کہ یہ ادارہ لوگوں کی خدمت کرتا ہے۔ اس طرح وہ لوگوں کی خدمت کر رہا ہوتا ہے۔

Jim Collins کا مقصد مسیحی اصول سکھانا تھا، مگر اس کی تحقیق یسوع کی تعلیمات سے مطابقت رکھتی ہے۔ حقیقی عظیم رہنما وہی ہے جو خدمت میں اپنے آپ کو دے دیتا ہے۔

ایک موقع پر کچھ دوسرے ملک کے لوگ یسوع سے ملنے آئے (یوحنا 12:20-22)۔ شاید شاگرد خوش ہوئے ہوں، یہ سوچ کر کہ ان کی خدمت اب بین الاقوامی ہو جائے گی۔ مگر یسوع نے اپنے آنے کے مقصد پر توجہ رکھی۔

یسوع نے فرمایا، "جب تک گیہوں کا دانہ زمین میں گر کر مر نہیں جاتا کیلار ہتا ہے لیکن جب مر جاتا ہے تو بہت سا پھل لاتا ہے۔" (یوحنا 12:24)۔ یسوع مذہبی رہنما کی حیثیت سے مشہور ہونے میں دلچسپی نہیں رکھتے تھے۔ وہ ایک ایسا کام مکمل کرنے آئے تھے جو سب لوگوں کی خدمت کرتا ہے۔

دل کی تبدیلی

خادمانہ قیادت دل سے شروع ہوتی ہے۔ مسئلہ یہ ہے کہ ہم سب اپنی زندگی کا آغاز ایک خود غرض دل کے ساتھ کرتے ہیں۔ اسی وجہ سے ہم زیادہ تر اپنی ہی بھلائی تلاش کرنے کے رجحان میں ہوتے ہیں۔

ایک ایسا خادم رہنما جو خدا کو خوش کرنا چاہتا ہے، عام طور پر اسے ذاتی خواہشات کی موت کے ایک روحانی عمل سے گزرنا پڑتا ہے۔ ایک مسیحی کو چاہیے کہ وہ اپنی خواہشات کو خدا کے سپرد کرتا ہے اور پاک روح کو اجازت دے کہ وہ اس کے اعمال کو محبت کے ساتھ رہنمائی دے۔ بہت سے رہنما صرف اس وقت حقیقی طور پر عظیم بنے جب انہوں نے دل کی گہرائی سے پاکیزگی کا تجربہ کیا۔

اگر کوئی رہنما خدا کے لیے مکمل سپردگی سے انکار کرتا ہے تو وہ اکثر ایسا رہنما بن جاتا ہے جو اپنی ترقی کے لیے کام کرتا ہے۔

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے 1-13:1-8 پڑھے۔ ان آیات کو مل کر دیکھیں اور اس پر گفتگو کریں کہ محبت پر مبنی قیادت کیسی ہوتی ہے۔

وہ راہنما بننے کے لیے جو خدا آپ سے چاہتا ہے، آپ کو دل کی تبدیلی کی ضرورت ہے۔ تسلیم کریں کہ اب تک آپ کی قیادت خود غرضی پر مبنی رہی ہے۔ ان مخصوص مقاصد کی نشاندہی کریں جو خود مفادی کی وجہ سے غلط تھے۔ ان رویوں کی نشاندہی کریں جو اس لیے غلط تھے کیونکہ خود کو ترجیح دی گئی۔

کیا آپ نے دوسروں کی کامیابی پر رنجش محسوس کی ہے؟ جب آپ کامیابی کا تصور کرتے ہیں تو کیا زیادہ تر ان اعزازات کے بارے میں سوچتے ہیں جو آپ کو مل سکتے ہیں، یا ان لوگوں کی مدد کے بارے میں جن کی آپ خدمت کر سکتے ہیں؟

ان مخصوص اعمال کی نشاندہی کریں جو مختلف ہونے چاہیے تھے۔ معذرت کرنے اور غلط باتوں اور کاموں کو درست کرنے کا عزم کریں۔ انہیں واضح طور پر درج کریں۔

اپنے دل کی اس نئی تبدیلی کو ان لوگوں کے ساتھ شیئر کریں جن کی آپ قیادت کرتے ہیں۔ دل کی تبدیلی کی عوامی وضاحت آپ کے اثر و رسوخ کو کمزور کرنے کی بجائے مضبوط کرے گی۔ بشرطیکہ آپ مسلسل اس پر قائم رہیں۔

اگر کچھ لوگ آپ کے اس نئے عزم پر شک کریں تو ناراض نہ ہوں۔ مسلسل استقامت انہیں قائل کرے گی۔ جب آپ کو اپنے لیے عزت یا طاقت حاصل کرنے کی آزمائش ہو، تو خدا سے مدد کے لیے دعا کریں۔

آپ کو خدا پر بھروسہ رکھنا ہو گا کہ وہ آپ کے دل کو تبدیل کرے گا، یہ سوچنے کی بجائے کہ صرف ذہنی تبدیلی ہی کافی ہے۔ صرف یہ جان لینا کہ آپ کی فطرت غلط ہے، آپ کی فطرت کو نہیں بدلتا۔ صرف خدا ہی آپ کی فطرت کو تبدیل کر سکتا ہے۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. خادمانہ قیادت یہ ہے کہ قیادت اُن کی بھلائی کے لیے کی جائے جن کی قیادت کی جارہی ہو۔
2. لوگ اُسے اختیار دینے کو تیار ہوتے ہیں جو اُن کی بھلائی کے لیے اُس اختیار کو استعمال کرے۔
3. خدا سے محبت کا اظہار دوسروں سے محبت اور خدمت کے ذریعے ہوتا ہے۔
4. پانچویں درجہ کالیڈرا اپنے آپ کو ادارے کی عظمت کے لیے وقف کر دیتا ہے۔
5. صرف خدا ہی آپ کی فطرت کو بدل سکتا ہے تاکہ آپ خلوص دل سے خدمت کر سکیں۔

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 5 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔
4. اگلی کلاس سے پہلے دانی ایل 1:8-15 میں دانی ایل کی وہ خصوصیات لکھیں جو اس واقعے میں ظاہر ہوئی ہیں اور جن کا اثر اس کی مستقبل کی قیادت پر پڑا۔

سبق 6

کردار پر مبنی قیادت

یقین

یقین کی تعریف

یقین سچائی پر مکمل بھروسہ اور اعتماد کا نام ہے۔ یہ حقیقت پر مبنی مضبوط عقیدہ ہوتا ہے، جو انسان کے فیصلوں کو رہنمائی فراہم کرتا ہے۔ انسان وہی عمل کرتا ہے جسے وہ سچ سمجھتا ہے۔

یقین صرف مذہبی سچائی تک محدود نہیں ہوتا۔ اگر ایک سیلز مین کو واقعی یہ یقین ہو کہ اس کی پروڈکٹ بہترین ہے اور ہر کسی کو اس کی ضرورت ہے، تو یہ یقین اسے دوسروں پر اثر انداز ہونے کے قابل بنا دیتا ہے۔

فرض کریں کہ کچھ لوگ صحرا میں راستہ بھٹک گئے ہیں۔ وہ اپنے حالات اور ممکنہ راستوں پر گفتگو کرتے ہیں۔ ایک شخص سب سے زیادہ قائل کرنے والا ثابت ہوتا ہے اور دوسروں کو قائل کر لیتا ہے کہ وہ جانتا ہے کہ کیا کرنا ہے۔ وہی شخص رہنما بن جاتا ہے۔

یقین غلط بھی ہو سکتا ہے۔ بعض اوقات لوگ ایسی باتوں پر یقین رکھتے ہیں جو حقیقت پر مبنی نہیں ہوتیں۔ لیکن پھر بھی، غلط یقین کچھ وقت کے لیے قیادت کا اثر پیدا کرتا ہے۔ اگر کوئی شخص غلطی سے سمجھتا ہے کہ وہ صحیح راستہ جانتا ہے، تو دوسرے اس کے یقین کی وجہ سے اس کی پیروی کر سکتے ہیں۔ مگر جب وہ غلط ثابت ہوتا ہے، تو لوگ مایوس ہو جاتے ہیں، اور اس کی قیادت کا اثر کم ہو جاتا ہے۔

یقین پر مبنی قیادت

قیادت یقین پر مبنی ہوتی ہے کیونکہ ایک رہنما دوسروں کو سچ دکھاتا ہے اور بتاتا ہے کہ ہمیں اس سچائی کے مطابق کیسے عمل کرنا چاہیے۔ وہ دراصل کہہ رہا ہوتا ہے: "حقیقت یہ ہے، اور ہمیں یہ کرنا چاہیے۔"

اگر کسی پر جھوم عمارت میں ایک شخص سمجھ جاتا ہے کہ عمارت میں آگ لگ چکی ہے، تو اس پر لازم ہے کہ وہ یہ سچ دوسروں کو بتائے تاکہ وہ عمل کر سکیں۔ اس لمحے میں، وہ شخص قیادت کرتا ہے، کیونکہ وہ دوسروں کو یقین کی بنیاد پر متحرک کرتا ہے۔ لیکن جب تک لوگ یہ نہ مان لیں کہ وہ جانتا ہے کہ کیا کرنا ہے، وہ قیادت جاری نہیں رکھ سکتا۔ اس کی قیادت کا اثر اس کے یقین کے اثر سے جڑا ہوتا ہے۔

ایک مسیحی رہنما کے لیے خدا کے کلام کی سچائی ہمارے یقین کی بنیاد ہونی چاہیے۔ ہمارا خدا کے ساتھ عہد ہمیں تحریک دیتا ہے کہ ہم اس کی سچائی پر عمل کریں اور دوسروں کو بھی اس راہ پر چلنے کے لیے قیادت دیں۔

طاقتور قیادت کے لیے مضبوط یقین ضروری ہے۔ کسی بھی عظیم رہنما کو یاد کریں، خواہ وہ کلام مقدس سے ہو یا تاریخ سے۔ تصور کریں کہ اگر ان کے پاس یقین نہ ہوتا تو کیا وہ قیادت کر سکتے؟ صرف انتظامی صلاحیت یا بات چیت کی مہارت قیادت کے لیے کافی نہیں ہوتی۔

◀ درج ذیل رہنماؤں نے تاریخ میں بڑا اثر ڈالا، لیکن وہ سب مسیحی نہیں تھے: موسیٰ، یسوع، پولوس رسول، مارٹن لوتھر، ابرہام لنکن، موہن داس گاندھی، ونسنٹ چرچل اور Billy Graham۔ گروپ میں سے کوئی شخص ہر رہنما کے بارے میں مختصر آکچھ بتائے۔ تصور کریں کہ اگر ان کے اندر مضبوط یقین نہ ہوتا، تو تاریخ کتنی مختلف ہوتی؟

ایک رہنما کی بنیادی تحریک کامیابی نہیں، بلکہ یقین ہونا چاہیے۔ ایک عظیم رہنما کامیابی کے لیے کوشش کرتا ہے کیونکہ وہ یقین رکھتا ہے۔ اسی لیے وہ کبھی اپنے یقین پر سمجھوتہ نہیں کرتا، خواہ کامیابی کا داؤ لگا ہو۔

ایسا شخص جو اپنے یقین کو بار بار بدلتا ہے، یا معاوضے کے لیے مختلف باتوں کا نمائندہ بن جاتا ہے، وہ مضبوط قیادت نہیں دے سکتا۔

ایک رہنما کو سچائی کے لیے اپنی محبت اور جذبے کے لیے جانا جانا چاہیے۔ کیونکہ وہ یقین سے چلتا ہے، وہ ہمیشہ سچائی جاننے کا خواہش مند ہوتا ہے۔ وہ غلطی میں رہنے سے بہتر یہ سمجھتا ہے کہ کوئی اسے درست کرے۔

یقین کے فوائد

یقین ایک شخص کو اس کی فطری شخصیت سے زیادہ مضبوط بنا دیتا ہے۔ یہاں تک کہ اگر کوئی شخص بحث و تکرار یا تنقید سے گریزاں ہو، پھر بھی وہ مضبوط یقین کی وجہ سے ایک رہنما بن سکتا ہے۔

یقین ایک شخص کی ذہانت کو بھی بہتر بناتا ہے۔ جب کسی کی سوچ یقین سے متاثر ہوتی ہے، تو بہت سے فیصلے خود بخود ہو جاتے ہیں۔¹⁰ کیونکہ کچھ راستے خارج ہو چکے ہوتے ہیں، اس لیے صحیح فیصلہ کرنا آسان ہو جاتا ہے۔ یقین علم یا حکمت کی طرح ہے: اس کے بغیر انسان نادان ہوتا ہے۔

◀ آپ کے جاننے والے کوئی عظیم رہنما کون ہیں؟ کیسے ان کا یقین ان کی قیادت کو تقویت دیتا ہے؟

دانی ایل اور چند دوسرے یہودی نوجوان ایک غیر قوم کے بادشاہ کے دربار میں تربیت حاصل کر رہے تھے (دانی ایل 1: 8-15)۔ اُس کے لیے یہ ضروری تھا کہ وہ اچھا کام کرے اور تربیت دینے والے افسر کو خوش رکھے، لیکن جب دانی ایل نے دیکھا کہ کھانا یہودیوں کے لیے ناپاک ہے، تو اس کا یقین آزما گیا۔ اکثر لوگ ایسے موقعوں پر اپنے یقین سے سمجھوتہ کر لیتے ہیں تاکہ مقام یا کامیابی حاصل ہو۔

تربیت کے نگران نے پہلے ہی دانی ایل کی عمدہ روح کو محسوس کر لیا تھا۔ دانی ایل نے شائستگی اور حکمت سے بات کی، عاجزی سے درخواست کی، اور ایک ایسا حل تجویز کیا جو نگران کے لیے خطرہ نہ تھا۔ خدا نے دانی ایل کی وفاداری کا احترام کیا اور اسے بڑی کامیابی بخشی۔

¹⁰ Albert Mohler talks about this idea in *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012).

دیانتداری کی تعریف

جب کوئی شخص اپنے یقین کو اپنے اعمال اور رویوں میں مستقل طور پر اپناتا ہے تو وہ دیانتدار کہلاتا ہے۔ ذاتی دیانتداری کا مطلب ہے کہ انسان اپنے ساتھ مخلص ہو، وہ ویسا ہی عمل کرے جیسا کہ وہ خود دعویٰ کرتا ہے کہ وہ مانتا اور اہمیت دیتا ہے۔

"خوشی تب حاصل ہوتی ہے جب آپ جو سوچتے ہیں، جو کہتے ہیں، اور جو کرتے ہیں، وہ سب آپس میں ہم آہنگ ہوں۔"
موہن داس گاندھی

دیانتداری کی کمی

ایک رہنما اس آزمائش کا سامنا کرتا ہے کہ وہ اپنے بارے میں جھوٹی تصویر پیش کرے، حالانکہ اسے معلوم ہوتا ہے کہ وہ درحقیقت کچھ اور ہے اور لوگ اس کے بارے میں کچھ اور سمجھتے ہیں۔ اگر لوگ یہ فرض کریں کہ آپ دیانتدار ہیں تو وہ کچھ وقت کے لیے آپ کی پیروی کر سکتے ہیں، لیکن دیانتداری کے بغیر آپ ان توقعات کو پورا نہیں کر پائیں گے جو آپ نے خود پیدا کی ہیں۔

اگر کسی رہنما کے اعمال اور رویے اس کے بتائے ہوئے اقدار سے میل نہیں کھاتے، تو یہ اس کی دیانتداری کی کمی کی نشانی ہے۔ اگر کوئی رہنما جھوٹا ہو، خود غرض ترجیحات رکھتا ہو، صرف اُن سے خوش اخلاقی دکھائے جو اس کی مدد کر سکتے ہیں، ناپاک خواہشات کی پیروی کرے، یا خفیہ گناہ رکھتا ہو، تو اس کی دیانتداری کمزور ہے۔

علن نے سوچا کہ اس کا گناہ خفیہ اور ذاتی ہے۔ اسے توقع نہیں تھی کہ اس کے گناہ کا اثر دوسروں پر بھی پڑے گا۔ لیکن اس کے گناہ کے باعث اسرائیل کے 36 آدمی مارے گئے، پھر اس کے اپنے خاندان کو بھی سزاملی (یشوع 7: 1-26)۔ اگرچہ علن رہنما نہیں تھا، اس کی زندگی ہمیں سکھاتی ہے کہ ایک شخص کا گناہ بھی بہت سے لوگوں کو متاثر کر سکتا ہے۔

ایک رہنما کے لیے کوئی گناہ چھوٹا نہیں ہوتا۔ رہنما کے کیے گئے کسی بھی گناہ کا اثر دوسروں پر کیوں پڑتا ہے؟ جب وہ گناہ کرتا ہے، تو:

- وہ اپنی روحانی پاکیزگی اور طاقت کھودیتا ہے۔
- وہ خدا کی برکت اور رہنمائی میں کمی محسوس کرتا ہے۔
- اس کی فہم و فراست کمزور ہو جاتی ہے۔
- اس کی ترجیحات غلط ہو جاتی ہیں۔

یہ سب اس کی قیادت کو محدود کرتے ہیں اور اس کے پیروکاروں پر اثر ڈالتے ہیں۔

اچھے کردار کی اہمیت

ایک شخص کی اصل باطنی فطرت اس کا کردار کہلاتی ہے۔ جان میکسویل نے کردار کی اہمیت کو یوں بیان کیا: "ایک شخص کو اندر سے باہر سے بڑا ہونا چاہیے۔" کسی شخص کا کردار اس کی شہرت سے بڑھ کر ہونا چاہیے۔¹¹

زیادہ تر رہنما اپنی زندگی کے ابتدائی حصے میں نچلے درجوں پر خدمت کرتے ہیں۔ وہ سمجھتے ہیں کہ یہ سال کم اہمیت رکھتے ہیں، کیونکہ اُس کی کامیابیاں چھوٹی اور معمولی لگتی ہیں۔ لیکن حقیقت میں یہ سال ان کے مستقبل کی تشکیل کرتے ہیں کیونکہ انہی دنوں میں وہ ایسا شخص بن رہا ہوتا ہے جیسا وہ آگے چل کر ہو گا۔ ایک نوجوان رہنما کو چاہیے کہ مشکلات اور مایوسی کے وقت کو اپنے کردار کی تعمیر کے لیے استعمال کرے۔

یقین پر مبنی کردار اتنا اہم ہے کہ یہ قدرتی صلاحیت نہ رکھنے والے شخص کو بھی مضبوط رہنما بنا سکتا ہے۔ مثلاً، موسیٰ میں بظاہر قیادت یا حوصلہ فطری طور پر نظر نہیں آتا تھا، لیکن خدا سے اس کا رشتہ اور لوگوں سے محبت اس کی طاقت تھی۔ اس کا کردار اس کی اقدار پر مبنی تھا، جس نے اسے مؤثر رہنما بنایا۔

ایک رہنما کا ذاتی کردار وہ بنیادی چیز ہے جو دوسروں کو اس کے وژن سے وابستہ کرتی ہے۔ چاہے لوگ اس کی ہر بات نہ سمجھیں، اگر وہ اس کے کردار پر بھروسہ رکھتے ہوں تو وہ اس کی پیروی کریں گے۔

"عزم وہ چیز ہے جو ایک وعدے کو حقیقت میں بدل دیتا ہے۔"

ابراہم لنکن

مارٹن لوتھر کنگ جونیئر نے کہا: "لوگ اکثر کسی مقصد کی طرف اس وقت مائل ہوتے ہیں اور اُس کے ساتھ وابستہ ہو جاتے ہیں، جب وہ کسی ایسے شخص سے متاثر ہوتے ہیں جو اُس مقصد یا خیال کی عملی تصویر ہو۔" یہ بیان کردار کی اہمیت کو ظاہر کرتا ہے۔ ایک رہنما کو اپنے مقصد پر اس قدر ایمان ہونا چاہیے کہ اس کی پوری شخصیت اس مقصد سے ہم آہنگ ہو۔ یہی وہ قیادت ہے جو دوسروں کو اعلیٰ وابستگی کی طرف مائل کرتی ہے۔

بعض اوقات رہنما ایسے نظریات اور اقدار کی بات کرتا ہے جن پر وہ چاہتا ہے کہ اس کے لوگ عمل کریں، لیکن وہ خود ان اقدار کی مثال نہیں ہوتا۔ اگر ایک رہنما خدمت، ایمانداری، اور دیانتداری جیسی اقدار کی تعلیم دینا چاہے، تو وہ تبھی مؤثر ہو گا جب وہ خود ان اقدار پر عمل کرے۔ اگر ایک رہنما اچھی اقدار کو اپنی زندگی میں مجسم کرے، تو وہ دوسروں کے لیے مثال بن جائے گا اور وہ لوگ اُس کی طرف کھینچے چلے آئیں گے جو اسی جیسے اصولوں پر یقین رکھتے ہیں۔

◀ ساکھ کا مطلب ہے کہ کوئی شخص قابل یقین ہو۔ ایک شخص کو کس بات سے قابل یقین سمجھا جاتا ہے؟

کمزور کردار کا رہنما چاہتا ہے کہ لوگ اس کی قیادت کو مانیں لیکن اس کی ذاتی زندگی کو نظر انداز کریں۔ وہ سمجھتا ہے کہ وہ بد کردار ہو کر بھی اچھا رہنما بن سکتا ہے۔ اس کے ماتحت لوگ ظاہری طور پر اس کی خامیوں کو نظر انداز کر سکتے ہیں، مگر حقیقت میں لوگ الفاظ سے زیادہ مثال سے متاثر ہوتے ہیں۔ اگر اس کے الفاظ اور عمل میں تضاد ہو تو لوگ الجھن کا شکار ہو جاتے ہیں۔

¹¹ John Maxwell, *Learning from the Giants* (New York: Little, Brown & Company, 2014), 40

ایک کمزور کردار والا رہنما اپنے تعلقات میں ریاکار بن سکتا ہے (ظاہری طور پر محبت اور ہمدردی کا دکھاوا)، وہ اپنی روحانی قیادت میں بھی ریاکاری دکھا سکتا ہے (جھوٹی روحانیت اور جذبات)، ایسا رہنما دنیاوی انداز میں پیشہ ورانہ بن سکتا ہے (دنیاوی مقام حصول کے لیے) وہ دوسروں کو فریب سے متاثر کر سکتا ہے (لوگوں سے ایسے کام کروائے جو وہ حقائق جاننے کے بعد نہ کرتے)، اور وہ اپنی خدمت میں سستی اور غفلت برت سکتا ہے (صلاحیتوں کو فروغ دینے میں ناکام)۔

اگر کسی شخص کا کردار غلط ہو لیکن قابلیت مضبوط ہو، تب بھی لوگ اس کی پیروی کریں گے— لیکن وہ غلط سمت کی طرف لے جائے گا۔ اڈولف ہٹلر جیسے رہنما اس اصول کی مثال ہیں۔

برا کردار ایک رہنما کی قابلیت کو بھی محدود کرتا ہے۔ اگر کوئی شخص بے ضبط، وعدہ خلاف، غیر مستقل، مزاجی، یا غصے والا ہو، تو وہ بہترین پیروکاروں کو برقرار نہیں رکھ سکتا اور نہ ہی ان سے بہترین کارکردگی حاصل کر سکتا ہے۔

ایک برفانی تودہ زیادہ تر پانی کے نیچے چھپا ہوتا ہے، صرف تھوڑا سا حصہ ظاہر ہوتا ہے۔ ظاہر ہونے والا حصہ قیادت کی کارکردگی کی مثال ہے، جبکہ چھپا ہوا حصہ کردار کی نمائندگی کرتا ہے۔ کردار سب سے اہم اور سب سے بڑا حصہ ہے۔ افسوس کہ بہت سے لوگ کارکردگی بہتر بنانے پر توجہ دیتے ہیں مگر کردار کو نظر انداز کر دیتے ہیں، یا کردار کو قربان کر کے کارکردگی دکھانے کی کوشش کرتے ہیں۔

کمزور کردار والے رہنماؤں کی بائبل مثالیں

ہارون

ہارون اسرائیل کا پہلا سردار کاہن تھا جبکہ اس کا بھائی موسیٰ رہنما تھا۔ جب موسیٰ کو سینا پر خدا کی شریعت لینے گیا تو لوگ ہارون کے پاس آئے تاکہ وہ انہیں مذہبی رہنمائی دے۔

ہارون جانتا تھا کہ وہ ایک نظر آنے والا بُت چاہتے ہیں، اس لیے اس نے ان کی خواہش مان کر سنہرا انچھڑا بنا دیا (خروج 32:4)۔ اس کی کمزوری کے باعث لوگوں نے اس بت کو سجدہ کیا اور اُسے مصر سے نجات دہندہ مانا۔ نتیجتاً ہزاروں لوگ خدا کی عدالت سے مارے گئے۔

ہارون قیادت کے لائق نہ تھا کیونکہ اس کا ایمان کمزور تھا۔ اس نے اثر قائم رکھنے کی کوشش میں عوام کی رائے کو اختیار کیا، حالانکہ وہ جانتا تھا کہ یہ غلط ہے۔

آدم

جب حوٰنہ سانپ کے فریب میں آکر پھل کھا یا اور آدم کو بھی دیا، تو آدم نے بھی کھا لیا (پیدائش 3:6)۔ پیدائش کی کتاب میں حوٰنہ اور سانپ کے درمیان ہونے والی گفتگو کا ذکر ہے۔ لیکن آدم نے کیوں کچھ نہیں کہا؟

بائبل بتاتی ہے کہ وہ جانتا تھا کہ یہ غلط ہے لیکن پھر بھی اُس نے گناہ کیا۔ وہ حوٰنہ کی گفتگو کے دوران خاموش رہا، حالانکہ اسے قیادت کرنی چاہیے تھی۔ (1 تیمتھیس 2: 14)۔ آدم نے آزمائش کو سنا، لیکن فیصلہ حوٰنہ پر چھوڑ دیا۔

ایک کمزور کردار والا رہنما دوسروں کو غلطی کرنے دیتا ہے کیونکہ وہ صحیح بات پر اصرار نہیں کرنا چاہتا۔ وہ غلطی کو ہونے سے نہیں روکتا، لیکن جب وہ ہو جاتی ہے تو وہ اس کا الزام اپنے اوپر بھی لینا چاہتا۔

Robert Greenleaf نے لکھا:

گانڈھی نے سکھایا کہ سات چیزیں ہمیں تباہ کر سکتی ہیں۔ جب ہم انہیں غور سے دیکھتے ہیں، تو سمجھ آتا ہے کہ یہ سب غیر اصولی یا ناپاک طریقے سے حاصل کیے گئے نتائج کی مثالیں ہیں۔¹²

یہ سات چیزیں درج ذیل ہیں:

- محنت کے بغیر دولت
- ضمیر کے بغیر خوشی
- کردار کے بغیر علم
- اخلاق کے بغیر تجارت
- انسانیت کے بغیر سائنس
- قربانی کے بغیر عبادت
- اصولوں کے بغیر سیاست

ان میں ہم یہ بھی شامل کر سکتے ہیں: اچھے کردار کے بغیر کامیاب قیادت۔

◀ مندرجہ ذیل سوالات پر غور کریں:

- جو شخص محنت کے بغیر دولت حاصل کرتا ہے، اس کے کردار پر کیا اثر پڑتا ہے؟
- جب سیاست میں اصولوں کے بغیر مقاصد حاصل کیے جائیں، تو کیا ہوتا ہے؟
- اگر میں ضمیر کی آواز کو دبا کر صرف خوشی کی پیروی کروں تو میں کس قسم کا انسان بن جاؤں گا؟

شہرت

◀ کیا آپ اپنی شہرت کی پرواہ کرتے ہیں؟ کیوں؟

کسی شخص کی شہرت وہ ہے جو لوگ اُس کے بارے میں سمجھتے ہیں۔ جبکہ اُس کا کردار وہ ہے جو وہ حقیقت میں ہوتا ہے۔ بعض اوقات کسی شخص کی شہرت اُس کے اصل کردار سے بہتر یا بدتر ہو سکتی ہے۔

¹² Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 8

کچھ لوگ کہتے ہیں کہ شہرت کی کوئی اہمیت نہیں، کیونکہ اصل بات تو کردار کی ہے۔ لیکن شہرت لوگوں کے اُس خیال کو ظاہر کرتی ہے جو وہ کسی رہنما کے کردار کے بارے میں رکھتے ہیں۔ اگر لوگ یہ سمجھیں کہ کسی رہنما کا کردار خراب ہے، تو وہ اُس کی قیادت کو قبول نہیں کریں گے، چاہے وہ اپنی رائے میں غلط ہی کیوں نہ ہوں۔ ایک رہنما کو اپنی شہرت کے بارے میں محتاط رہنا چاہیے۔ اُسے ایسا کوئی موقع نہیں دینا چاہیے کہ لوگ اُس کے کردار پر شک کریں۔ اُسے یہ نہیں سوچنا چاہیے کہ چونکہ سب اُس پر بھروسہ کرتے ہیں، اس لیے کوئی بھی اُس کے بارے میں بُرا نہیں سوچے گا۔ حقیقت یہ ہے کہ بہت سے لوگ الزامات کو فوراً مان لیتے ہیں کیونکہ انہوں نے پہلے ہی بہت سے رہنماؤں کو غلط کرتے دیکھا یا سنا ہوتا ہے۔

دو ایسے اہم شعبے ہیں جن میں ایک رہنما کو خاص طور پر احتیاط کرنی چاہیے: (1) ایسے پیسوں کا انتظام جو اُس کے ذاتی نہیں ہیں، اور (2) مخالف جنس کے ساتھ تعلقات۔ ان معاملات میں لگنے والے الزامات تیزی سے پھیلنے ہیں، لوگ انہیں جلدی مان لیتے ہیں، اور یہ ایک رہنما کے احترام کو برباد کر سکتے ہیں۔

جب پوٹس رسول ایک کلیسیا کی طرف سے دی گئی رقم کو دوسری کلیسیا تک پہنچانے کی منصوبہ بندی کر رہا تھا، تو اُس نے دیدار نمائندوں کو اپنے ساتھ لے جانے کا بندوبست کیا (2 کرنتھیوں 2: 18-22)۔ اُس نے یہ ایمانداری ظاہر کرنے کے لیے کیا۔ صرف یہ کافی نہیں کہ ہم جانتے ہیں کہ ہم خدا کے حضور ایماندار ہیں؛ بلکہ یہ بھی ضروری ہے کہ ہم ایسے اصولوں پر عمل کریں جو دوسروں کو بھی ہماری دیانتداری دکھائیں۔

◀ آپ کن عملی طریقوں سے اپنی شہرت کی حفاظت کر سکتے ہیں؟

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. یقین سچائی پر مکمل بھروسہ اور اعتماد کا نام ہے۔
2. طاقتور قیادت کے لیے مضبوط یقین ضروری ہے۔
3. ایک دیانتدار شخص ہمیشہ اپنے عقائد کو اپنے اعمال اور رویوں پر لاگو کرتا ہے۔
4. ایک رہنما کو اُن عقائد اور اقدار کو اپنی زندگی میں ظاہر کرنا چاہیے جن پر وہ چاہتا ہے کہ اُس کے پیروکار بھی عمل کریں۔
5. شہرت وہ ہے جو لوگ آپ کے کردار کے بارے میں سوچتے ہیں۔

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 6 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔

سبق 7

ذاتی ترجیحات

تعارف

بہت سے لوگ مصروف ہوتے ہیں مگر اس بارے میں زیادہ نہیں سوچتے کہ وہ کیا کر رہے ہیں۔ وہ فرض کر لیتے ہیں کہ جو کچھ کرنا ہے وہ واضح ہے، اس لیے سوچنے کی ضرورت نہیں۔

◀ اگر کوئی شخص ترجیحات کے بارے میں سنجیدگی سے نہ سوچے تو کیا ہوتا ہے؟

ان بیانات پر غور کریں:

- ہم جو کچھ کر رہے ہیں، اُس سے بہتر کام بھی کیے جاسکتے ہیں۔
- جن طریقوں سے ہم کام کر رہے ہیں، اُن سے بہتر طریقے بھی موجود ہیں۔
- ہم جو نتائج حاصل کر رہے ہیں، اُن سے بہتر نتائج حاصل کیے جاسکتے ہیں۔

◀ اگر یہ بیانات درست ہیں، تو ہم بہتر طریقے کیسے سیکھیں گے؟

ہمارے کام یا مقصد ہونے چاہئیں۔ ہمیں وقت نکال کر یہ سوچنا چاہیے کہ ہمیں کیا کرنا چاہیے اور اُسے کرنے کا بہترین طریقہ کیا ہے، تاکہ ہم وہ سب کچھ مکمل کر سکیں جو ہمیں کرنا چاہیے۔ اپنی ترجیحات اور کاموں پر غور کرنا جان بوجھ کر کیا گیا عمل ہونا چاہیے۔ جان میکسویل کے مطابق، عام سوچ کے درجے یہ ہوتے ہیں:

- مقصدی طور پر سوچنے کے لیے سستی
- حکمتِ عملی سے سوچنے کے لیے نظم و ضبط کی کمی
- عام سوچ پر سوال اٹھانے کے لیے گہرائی کی کمی
- مشترکہ سوچ کو قبول کرنے کے لیے غرور
- بے غرض سوچ کے لیے خود غرضی
- ہدف پر مبنی سوچ کے لیے غیر وابستگی¹³

¹³ Adapted from John Maxwell, *How Successful People Think* (New York: Center Street, 2009), 82-83.

زیادہ نتیجہ خیز بننے کے لیے ہمیں پہلے وقت نکال کر اپنے مقاصد اور حکمتِ عملیوں پر سوچنا ہوگا۔ ہمیں اچھے سوالات پوچھنے، دوسروں کی رائے قبول کرنے، اور اپنی پسند کو ایک طرف رکھنے کے لیے تیار ہونا چاہیے تاکہ ہم درست مقاصد حاصل کر سکیں۔

"جب آپ کو اپنی اقدار واضح طور پر معلوم ہوں، تو فیصلے کرنا آسان ہو جاتا ہے۔"

Roy Disney

ہم چاہتے ہیں کہ ہم درست کام بہترین طریقوں سے کریں؛ اس لیے ہمیں اپنی ترجیحات پر غور کرنے سے آغاز کرنا چاہیے۔

جب آپ اپنی ترجیحات کو جانتے ہیں، تو بہت سے فیصلے آسان ہو جاتے ہیں۔ ترجیحات آپ کے مقاصد اور اُن کو حاصل کرنے کے طریقے طے کرتی ہیں۔ ترجیحات آپ کو مواقع کی پہچان اور اُن میں سے درست انتخاب کرنے کے قابل بناتی ہیں۔ وہ شخص جس کی ترجیحات واضح نہ ہوں، وہ اُن مواقع میں الجھ جاتا ہے جو صحیح مقاصد سے متعلق نہیں ہوتے۔

بنیادی مسیحی ترجیحات

◀ وہ کون سی ترجیحات ہیں جو ہر مسیحی کو رکھنی چاہئیں؟

ایک مسیحی کے لیے کچھ ترجیحات ایسی ہونی چاہئیں جو اُس کی ذاتی زندگی کے فیصلوں کی رہنمائی کریں۔

سب سے پہلے، آپ کی ذاتی نجات اور خدا کے ساتھ تعلق سب سے اعلیٰ ترجیح ہونی چاہیے۔ آپ کو کبھی ایسا کچھ نہیں کرنا چاہیے جو اُس کو نقصان پہنچائے۔ بلکہ، آپ کو ہر بات میں خدا کی فرمانبرداری کرنی چاہیے۔

ہم خدا کی مرضی کے بارے میں کچھ باتیں جانتے ہیں۔¹⁴ ہم جانتے ہیں کہ خدا چاہتا ہے کہ ہم نیک ہوں اور نیکی کریں۔ لہذا جب کسی فیصلے پر غور کریں تو وہی عمل منتخب کریں جو نیک بننے اور نیکی کرنے سے ہم آہنگ ہو۔ ہمیں خود کو ایسے حالات میں نہیں ڈالنا چاہیے جہاں ہمارے لیے پاک دل اور پاک عمل میں قائم رہنا مشکل ہو، یا جہاں ہم بھلائی کرنے کے قابل نہ رہیں۔

یہ اصول اُن فیصلوں پر لاگو ہوتا ہے جیسے: ہم کہاں رہیں، کہاں کام کریں، کس سے شادی کریں، کیا تعلیم حاصل کریں، کون سا کاروبار کریں، کس کلیسیا سے وابستہ ہوں، کیا تفریح منتخب کریں، اور کون سے دوست رکھیں۔ ایک مسیحی کو کبھی کوئی ایسا کام، کاروبار، یا ادارہ نہیں چلانا چاہیے جو خدا کے کلام کے خلاف ہو۔ خدا کے کلام کی سچائی اور اُس کی مرضی ہمارے لیے ہر فیصلے میں فیصلہ کن ہونی چاہیے۔

دوسری ترجیح یہ ہے کہ خدا کی خدمت کے لیے بلا یا جانا آپ کی زندگی پر اختیار رکھتا ہے۔ اس کا مطلب ہے کہ خدا آپ کی زندگی کے راستے میں ہدایت دیتا ہے۔ وہ آپ کو آپ کے اپنے مقاصد سے ہٹا کر اپنے مقاصد کی طرف لے جاسکتا ہے۔ آپ کو یاد رکھنا چاہیے کہ آپ کو حقیقی تسلی اور مقصد صرف خدا کی مرضی میں ملے گا۔ آپ کو اپنی زندگی میں خدا کی مرضی کو ثانوی حیثیت نہیں دینی چاہیے، بلکہ اپنی خواہشات کو اُس کے تابع کرنا چاہیے۔

ایک شخص نے محسوس کیا کہ خدا نے اُسے پاسبان ہونے کے لیے بلا یا ہے، مگر اُسے یہ فکر تھی کہ وہ اپنے خاندان کی مالی ضروریات کیسے پوری کرے گا۔ اُسے ہوائی اڈے پر اچھی ملازمت کی پیشکش ہوئی اور اُس نے وہ اختیار کر لی۔ اُس ملازمت میں اُسے اتوار کو کام کرنا پڑتا تھا، اس لیے وہ کلیسیا میں شامل نہ ہو سکا۔ اُس نے کہا،

¹⁴ جان ویسلے جان ویسلے نے اس بیروگراف میں بیان کردہ اصولوں کی تعلیم دی۔

"ہوائی اڈے پر میرا کام ہی میری کلیسیا ہے۔" اُسے معلوم تھا کہ وہ خدا کی بلا ہٹ پر عمل نہیں کر رہا، لیکن اُس نے یہ ایمان نہ رکھا کہ اگر وہ نوکری چھوڑے تو خدا اُس کی ضرورت پوری کرے گا۔ اُس نے 30 سال تک ہوائی اڈے پر کام کیا۔ آخر کار ریٹائر ہونے کے بعد، جب اُسے پنشن ملنے لگی، تب اُس نے سوچا کہ اب خدا کے لیے کچھ کرنا چاہیے۔ کیا اُس کی ترجیحات درست تھیں؟

یسوع نے فرمایا، "میرا کھانا یہ ہے کہ اپنے بھینچے والے کی مرضی کے موافق عمل کروں اور اُس کا کام پورا کروں۔" (یوحنا 4:34)۔ اگر خدا کی مرضی آپ کی "کھانا" ہے تو اس کا کیا مطلب ہے؟ کھانا وہ چیز ہے جو آپ کو تسلی اور توانائی دیتی ہے۔ بھوک آپ کو حرکت میں لاتی ہے۔ خدا کی مرضی کو پورا کرنا ہمارا سب سے بڑا محرک ہونا چاہیے۔ ہمیں سب سے زیادہ تسلی اور توانائی خدا کے منصوبے کی فرمانبرداری میں ملنی چاہیے۔

تمام مسیحی اگلی دو ترجیحات کی اہمیت کے درجے پر متفق نہیں ہیں۔

تیسری ترجیح، ایک مسیحی کے لیے اس کا خاندان ہے۔ بائبل کہتی ہے کہ جو شخص اپنے خاندان کی پرورش نہیں کرتا، وہ کافر سے بھی بدتر ہے (1 تیمتھیس 5:8)۔ رہنما کی ذمہ داری صرف مالی امداد تک محدود نہیں، بلکہ خاندان کی روحانی پرورش اور دوسری ضروریات کا خیال رکھنا بھی شامل ہے۔

خدمت اور خاندان میں توازن ہونا چاہیے۔ خدا کی مرضی آپ کے لیے آپ کی خاندانی ذمہ داریوں سے متصادم نہیں، کیونکہ یہ ذمہ داریاں بھی خدا کی مرضی کا حصہ ہیں۔ بعض اوقات کچھ لوگ بڑی خدمات انجام دیتے ہیں لیکن اپنے خاندان کی دیکھ بھال میں ناکام رہتے ہیں۔ جو شخص یہ سمجھتا ہے کہ اُسے خدمت کے لیے اپنے خاندان کو نظر انداز کرنا پڑے گا، وہ غلط ہے۔

یشوع ایک ایسی مہاجر قوم کا رہنما تھا جو مختلف مذاہب سے متاثر ہو چکی تھی۔ جب وہ وعدہ شدہ سر زمین میں داخل ہوئے، تو یہ وقت تھا کہ وہ خدا کے عہد کے ساتھ وفاداری کا عہد کریں۔ یسوع نے اُن سے کہا کہ وہ فیصلہ کریں کہ آیا وہ خدا کی خدمت کریں گے یا نہیں، لیکن اُس نے اپنی وابستگی ظاہر کرنے کے لیے اُن کے فیصلے یا رائے شماری کا انتظار نہیں کیا۔ اُس نے کہا کہ چاہے تم جو مرضی چنؤ، میں اور میرا خاندان خداوند کی خدمت کریں گے (یشوع 24:15)۔ یہ یقین پر مبنی پختہ قیادت تھی۔ اگر قوم نے دوسرے معبودوں کو چننا ہوتا تو یسوع اُن کا رہنما نہ رہتا؛ کیونکہ وہ خدا کی وفاداری پر سمجھوتہ کرنے کو تیار نہ تھا۔ اُس کی جرأت اور یقین نے قوم کو درست فیصلہ کرنے میں مدد دی۔

چوتھی ترجیح مقامی کلیسیا ہے۔ کلیسیا مسیح کا بدن اور دنیا میں خدا کی معموری ہے (افسیوں 1:23)۔ خدا کلیسیا کو اپنے مقاصد کے لیے تیار کرتا ہے (افسیوں 4:11)۔ کلیسیا کے ذریعے خدا کو ابدی جلال ملتا ہے (افسیوں 3:21)۔ اس لیے کسی بھی مسیحی کو یہ نہیں سمجھنا چاہیے کہ اُس کی خدمت اور قابلیت کلیسیا سے آزاد ہے۔ اگر کوئی شخص مقامی کلیسیا کا وابستہ رکن نہیں ہے، تو وہ خدا کی کامل مرضی پوری نہیں کر رہا۔

اپنی زندگی میں ترجیحات کو لاگو کرنا

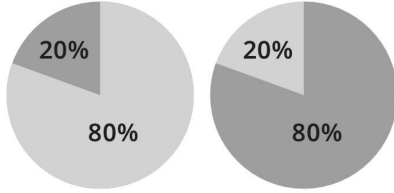
یہ کہنا آسان ہے کہ یہ چار ترجیحات ہماری زندگی میں سب سے زیادہ اثر انداز ہونی چاہئیں۔ مگر زندگی کی ذمہ داریوں کے دوران ان کو اہمیت دینا مشکل ہوتا ہے۔

◀ اپنی ترجیحات پر مستقل مزاجی سے عمل کرنا کیوں مشکل ہوتا ہے؟

بعض اوقات ہم زندگی کی سرگرمیوں میں اتنے مصروف ہو جاتے ہیں—خاندان، خدمت، اور کاروبار—کہ ہم ترجیحات پر غور ہی نہیں کرتے۔ عمل سوچ کا نتیجہ ہونا چاہیے۔ اگر آپ اتنے مصروف ہیں کہ سوچنے کا وقت نہیں، تو غالباً آپ غلط کاموں میں مصروف ہیں۔ ہو سکتا ہے کہ آپ ان ترجیحات کے مطابق نہ چل رہے ہوں جنہیں آپ زبانی طور پر تسلیم کرتے ہیں۔

Pareto اصول

Pareto اصول کا نام Vilfrido Pareto کے نام پر رکھا گیا، جو کہ ایک اٹلی ماہر معیشت تھا۔ اُس نے مشاہدہ کیا کہ 80 فیصد زمین 20 فیصد آبادی کے پاس ہے۔ اُس نے یہ بھی دیکھا کہ اُس کے باغ میں 80 فیصد مٹر، 20 فیصد پھلیوں سے حاصل ہوتے ہیں۔ اُس نے دیکھا کہ یہ تناسب بہت سی چیزوں پر لاگو ہوتا ہے۔ دیگر لوگوں نے اس اصول کو قیادت، وقت اور کاروبار پر بھی لاگو کیا ہے۔



- ایک کمپنی میں 20 فیصد سیلز مین 80 فیصد فروخت کرتے ہیں۔
- 20 فیصد گاہک 80 فیصد خریداری کرتے ہیں۔
- 20 فیصد گاہک 80 فیصد شکایات کرتے ہیں۔
- 20 فیصد مریض 80 فیصد طبی وسائل استعمال کرتے ہیں۔
- 20 فیصد طالب علم اساتذہ کا 80 فیصد وقت لیتے ہیں۔
- 20 فیصد کلیسیائی ارکان کلیسیا کا 80 فیصد کام کرتے ہیں۔
- 20 فیصد کلیسیائی ارکان مالی معاونت کا 80 فیصد دیتے ہیں۔

زیادہ تر لوگوں کی 20 فیصد محنت اُن کی 80 فیصد کامیابی لاتی ہے۔ زیادہ تر لوگوں کو اپنی محنت کو بہتر انداز میں مرکوز کرنے کی ضرورت ہے۔ اُنہیں مؤثر ترین سرگرمیوں پر زیادہ وقت اور کم مؤثر سرگرمیوں پر کم وقت دینا چاہیے۔

◀ اس تصور کو سمجھانے کے لیے ایک بصری خاکہ استعمال کریں۔ جماعت کار ہنما دو بڑے خانے بنائے۔ ہر خانے کو 20 فیصد اور 80 فیصد حصوں میں تقسیم کرے۔ اب وضاحت کے لیے ایک خانے سے دوسرے خانے کی طرف اشارہ کرے:

کمپنی کے 80 فیصد لوگ (پہلے خانے کے بڑے حصے کی طرف اشارہ کریں) کام کا صرف 20 فیصد (دوسرے خانے کے چھوٹے حصے کی طرف اشارہ کریں) کرتے ہیں۔

جبکہ 20 فیصد لوگ (پہلے خانے کے چھوٹے حصے کی طرف اشارہ کریں) 80 فیصد کام (دوسرے خانے کے بڑے حصے کی طرف اشارہ کریں) کرتے ہیں۔

ایک رہنما جو بہت مصروف ہو، اُسے ممکن ہے کہ کچھ کام چھوڑنے کی ضرورت ہو۔ آپ کون سا کام بغیر زیادہ نقصان کے ختم کر سکتے ہیں؟

زیادہ تر پادری اپنا 20 فیصد وقت 80 فیصد لوگوں پر خرچ کرتے ہیں، اور 80 فیصد وقت 20 فیصد لوگوں پر۔ سوال یہ ہے: کیا وہ صحیح لوگوں پر توجہ دے رہے ہیں؟

اکثر ہم زیادہ تر وقت اُن لوگوں پر خرچ کرتے ہیں جن کے مسائل زیادہ ہوتے ہیں۔ ہم اُن لوگوں کو کم وقت دیتے ہیں جن میں سب سے زیادہ صلاحیت ہوتی ہے، کیونکہ وہ پہلے ہی بہتر کام کر رہے ہوتے ہیں۔ ہمیں اپنا وقت اُن لوگوں پر خرچ کرنا چاہیے جو سب سے زیادہ جواب دیتے ہیں۔

◀ دوبارہ اُن خانوں کو دیکھیں۔ آپ کی سرگرمیوں کا 80 فیصد، صرف 20 فیصد نتائج دیتا ہے۔ آپ کی سرگرمیوں کا 20 فیصد، 80 فیصد نتائج دیتا ہے۔

اپنی ذمہ داریاں اور کاموں کی فہرست بنائیں۔ کیا آپ کی کچھ سرگرمیاں بہت کم نتائج دیتی ہیں؟ آپ کو کون سی سرگرمیاں زیادہ کرنی چاہئیں؟

فوریت اور اہمیت میں توازن

غیر فوری لیکن اہم	فوری اور اہم
نہ فوری نہ اہم	فوری لیکن غیر اہم

کچھ لوگ بہت مصروف رہتے ہیں اور محسوس کرتے ہیں کہ وہ کبھی بھی اپنا سارا کام مکمل نہیں کر سکتے۔ وہ ہر کام اپنے ذمہ لے لیتے ہیں اور سمجھتے ہیں کہ ہر کام ضروری ہے۔ اُنہیں فکر ہوتی ہے کہ وہ اُن لوگوں کو مایوس نہ کریں جو اُن پر انحصار کرتے ہیں، لیکن وہ سب کچھ وقت پر مکمل نہیں کر پاتے۔ وہ اکثر تھکے ہوئے اور دباؤ میں ہوتے ہیں۔ وہ منصوبہ بندی، تربیت اور ترقی کے لیے وقت نہیں نکال سکتے، کیونکہ اُن کے پاس ہمیشہ کوئی نہ کوئی فوری کام ہوتا ہے۔ ہمیں فوریت اور اہمیت کے درمیان توازن کی ضرورت ہے۔

ایک شخص کی سرگرمیوں کو چار اقسام میں تقسیم کیا جاسکتا ہے¹⁵:

فوری اور اہم چیزیں فوراً ہماری توجہ حاصل کر لیتی ہیں۔ ان میں خطبہ کی تیاری، کسی کو طبی ہنگامی صورتحال میں مدد دینا، اور فوری ضروریات کے لیے مالی وسائل جمع کرنا شامل ہیں۔

ایسے کام جو فوری تو ہوتے ہیں لیکن اہم نہیں، عام طور پر اُن ذمہ داریوں سے متعلق ہوتے ہیں جنہیں ہمیں نہیں لینا چاہیے تھا۔ بعض اوقات یہ ذاتی منصوبے ہوتے ہیں جو خدمت سے متعلق نہیں ہوتے۔ یہ کاروباری سرگرمیاں ہو سکتی ہیں جو زیادہ فائدہ نہیں دے رہیں یا بہتر ترجیحات سے وقت چھین رہی ہیں۔ یہ سرگرمیاں فوری اس لیے ہوتی ہیں کہ وقت پر مکمل ہونی ضروری ہیں، لیکن یہ نتائج کے لحاظ سے اہم نہیں ہوتیں۔

ایسی سرگرمیاں جو نہ فوری ہوتی ہیں نہ اہم، کسی بھی نمایاں ضرورت کو پورا نہیں کرتیں۔ اگر یہ نہ بھی کی جائیں تو کوئی بڑا نقصان نہیں ہوتا۔ بعض اوقات یہ اُن پروگراموں سے متعلق ہوتی ہیں جو اب پہلے جیسے فائدے نہیں دے رہے۔

ایسی سرگرمیاں جو فوری نہیں لیکن اہم ہیں، اکثر نظر انداز ہو جاتی ہیں۔ یہ وہ کام ہیں جو جلد مکمل نہیں ہوتے لیکن اُن کی طویل مدتی قدر ہوتی ہے۔ مثال کے طور پر تعلیمی مطالعہ (چاہے بطور اُستاد یا طالب علم)، مختلف اقسام کی تربیت، عمارتوں کی تعمیر، اور تحریری مواد تیار کرنا۔ چونکہ یہ کام آج مکمل نہیں ہو سکتے اور آج کوئی فائدہ

¹⁵ This concept is adapted from Stephen Covey, *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*, (New York: KMS Publishing, 2011).

نہیں دیں گے، ہم زیادہ فوری چیزوں پر توجہ دیتے ہیں۔ ایک رہنما کو ایسے کاموں پر وقت اور وسائل لگانے چاہئیں جن کی مستقبل میں قدر ہو۔ جہاں تک ممکن ہو، یہ سرمایہ کاری روزانہ ہونی چاہیے۔

ادارے کی ضروری کارروائیاں دو اقسام میں تقسیم کی جاسکتی ہیں:

- ترقی: ادارے کو نئی راہوں اور بڑھوتری کی طرف لے جاتی ہے۔
- انتظام: موجودہ کام کو جاری رکھتا ہے۔

اگر ایک رہنما ترقی پر دانستہ توجہ نہ دے تو وہ سارا وقت انتظام پر صرف کرے گا۔ ایک دانشمند کہاوت ہے: "چرچرانا پھیر تیل پاتا ہے۔" اس کا مطلب ہے کہ ہم اُن مسائل پر توجہ دیتے ہیں جو ہمیں فوراً تنگ کرتے ہیں۔

کچھ رہنما ایک مسئلے سے دوسرے مسئلے کی طرف جاتے رہتے ہیں لیکن کبھی مستقبل میں سرمایہ کاری نہیں کرتے۔ جو ادارے طویل عرصے تک کامیاب رہتے ہیں وہ تحقیق، ترقی اور تربیت میں وقت اور وسائل لگاتے ہیں۔ جو ادارے مستقبل میں سرمایہ کاری نہیں کرتے وہ وقت کے ساتھ اپنی مؤثریت کھودیتے ہیں۔

◀ ہر طالب علم کو اپنی تمام سرگرمیوں اور ذمہ داریوں کی فہرست بنانی چاہیے۔ پھر چار خانے بنائیں اور اُن سرگرمیوں کو اُن خانوں میں تقسیم کریں۔ غور کریں: آپ کن اہم لیکن غیر فوری کاموں کو نظر انداز کر رہے ہیں؟ کیا آپ نہ اہم اور نہ فوری کاموں پر وقت ضائع کر رہے ہیں؟

تفویض کار

ایک رہنما اس بات کا ذمہ دار ہے کہ سب کام مکمل ہوں، لیکن اُسے خود ہر کام کرنے کی ضرورت نہیں۔ اُسے ذمہ داریاں دوسروں کو سونپنی چاہئیں۔ لیکن یہ اب بھی اُس کی ذمہ داری ہے کہ کام اچھی طرح ہو۔ اُسے مستقل طور پر ٹیم کے اراکین اور مکملہ اراکین کی تربیت اور ترقی کا انتظام کرنا چاہیے تاکہ وہ مستقبل میں مزید کام کر سکیں۔

کسی کام کو اس لیے تفویض نہیں کیا جاتا کہ وہ غیر اہم ہے۔ بلکہ اس لیے کیا جاتا ہے کہ کوئی اور اُسے کر سکتا ہے یا تربیت حاصل کر کے کر سکتا ہے، اور اس لیے بھی کہ وہ کام ایسا نہیں جسے لازماً رہنما کو ہی کرنا ہو۔

کچھ کام تفویض نہیں کیے جاسکتے، کیونکہ وہ صرف رہنما ہی انجام دے سکتا ہے۔ وہ ادارے کی نمائندگی کرتا ہے اور اُس کے لیے ایسی باتیں کہہ سکتا ہے جو کوئی اور نہیں کہہ سکتا۔ اُسے مستقبل کی فکر بھی ہونی چاہیے۔ اُسے دوسروں سے بہتر مواقع، خطرات، اور آئندہ تبدیلیوں کو دیکھنا چاہیے۔

ایسے مخصوص کام ہو سکتے ہیں جن کے لیے رہنما کے پاس خاص مہارت ہو؛ اس لیے وہ عام طور پر ایسے کام تفویض نہیں کرتا۔ تاہم، رہنما کو وہ کام اپنے پاس نہیں رکھنے چاہئیں جنہیں وہ تفویض کر سکتا ہے۔

کچھ رہنما دوسروں کے کام سے کبھی مطمئن نہیں ہوتے اور ہر کام خود کرنا چاہتے ہیں تاکہ سب کچھ اچھے طریقے سے ہو۔ کچھ رہنما ہر کام خود کرنا چاہتے ہیں اور تفویض کرنے سے گھبراتے ہیں۔ جب وہ کرتے بھی ہیں تو ہر کام پر کڑی نظر رکھتے ہیں اور تمام فیصلے خود کرتے ہیں۔ یہ اچھی قیادت نہیں ہے۔ ایک اچھا رہنما ایسی ٹیم بناتا ہے جو اپنی توانائی اور خیالات کو شامل کرے۔ ٹیم کے اراکین خود اہداف کا تعین، طریقے وضع کریں اور فیصلوں میں حصہ لیں۔

ایک اچھا رہنما صرف کام تفویض نہیں کرتا؛ وہ قیادت بھی تفویض کرتا ہے۔ وہ دوسروں کو سرگرمیاں لیڈ کرنے دیتا ہے۔ اگر وہ ہر بات بتائے کہ کیا اور کیسے کرنا ہے تو وہ قیادت دینے نہیں بلکہ ہدایات دے رہا ہے۔ یہ قیادت کا ایسا انداز نہیں جو نئے رہنماؤں کو ابھارتا یا تیار کرتا ہے۔

جب ایک رہنما اپنی ترجیحات طے کرتا ہے، تو اسے کچھ سوالات پر غور کرنا چاہیے:

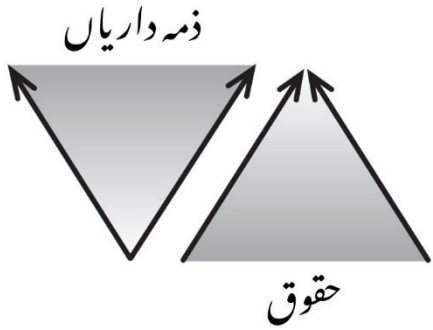
1. "کون میری مدد کر سکتا ہے؟" اگر کئی کام ایسے ہیں جو دوسرے کر سکتے ہیں لیکن نہیں کرتے، تو آپ کی قیادت مکمل نہیں ہے۔
2. "کون سے کام ایسے ہیں جو میرے بغیر نہیں ہو سکتے؟" رہنما کو ایسے کاموں پر توجہ دینی چاہیے۔ مثال کے طور پر: ٹیم کی ترقی، بصیرت سازی، اور طویل مدتی منصوبہ بندی۔ یہ کام اکیلے رہنما کے کرنے کے نہیں، لیکن یہ رہنما کے بغیر بھی نہیں ہو سکتے۔

تربانی

کچھ لوگ سمجھتے ہیں کہ رہنما کو بہت سے خصوصی فائدے حاصل ہوتے ہیں۔ وہ سمجھتے ہیں کہ اُس کے پاس یہ حق ہے کہ وہ جو چاہے کرے۔ حقیقت یہ ہے کہ ایک رہنما اپنے حقوق کی قربانی دیتا ہے تاکہ گروہ کامیاب ہو سکے۔ رہنما کی کامیابی دراصل گروہ کی کامیابی میں ہے۔

جب رہنما کا منصب بلند ہوتا ہے تو اُس کے حقوق کم ہو جاتے ہیں اور اُس کی ذمہ داریاں بڑھ جاتی ہیں۔ مثال کے طور پر، کسی کاروبار میں سب سے نچلے درجے کا ملازم مقررہ اوقات میں مخصوص کام کرتا ہے اور اُن باتوں کا ذمہ دار نہیں ٹھہرایا جاتا جو اُس کی حدود سے باہر ہیں۔

"عظمت کی قیمت ذمہ داری ہے۔"
ونسٹن چرچل



جب کوئی اعلیٰ منصب پر ہوتا ہے تو وہ بغیر وقت کی پابندی کے کام کرتا ہے اور جو کچھ بھی درکار ہو فراہم کرتا ہے۔ اُسے کئی ذاتی سہولتیں ترک کرنا پڑتی ہیں۔ کبھی وہ آرام کرنا چاہتا ہے، لیکن وہ ادارے کی خدمت کے لیے قربانی دیتا ہے۔ بہت سے رہنماؤں کو دن ہو یا رات، کسی بھی وقت مسائل کے لیے بلا یا جاتا ہے۔

جب کسی کی ذمہ داریاں بڑھتی ہیں تو اُسے ادارے میں بڑے فیصلے کرنے کا اختیار ملتا ہے؛ لیکن اُسے ذاتی سہولتیں چھوڑنی پڑتی ہیں۔ اس عمل کو ایک خاکے سے واضح کیا گیا ہے:

خاکے کے نیچے ایک شخص کے پاس کم ذمہ داریاں ہوتی ہیں لیکن بہت سے حقوق، کیونکہ وہ خود طے کرتا ہے کہ کتنی وابستگی دکھانی ہے۔ جیسے جیسے ذمہ داریاں بڑھتی ہیں، ذاتی حقوق کم ہوتے جاتے ہیں۔

ایک کھلاڑی کی مثال لیں۔ ایک کامیاب کھلاڑی کو شہرت اور دولت مل سکتی ہے، لیکن وہ سخت غذا کی پابندی کرتا ہے، مشق کرتا ہے، اور روزانہ کئی گھنٹے تربیت کرتا ہے۔ ایک عظیم موسیقار کی زندگی بھی ایسی ہی ہوتی ہے۔

جو شخص طب یا اعلیٰ درجے کی تدریس کے شعبے میں تیاری کرتا ہے، اُسے کئی سال تعلیم میں صرف کرنے پڑتے ہیں۔ وہ اپنا وقت اور پیسہ دوسروں کی طرح استعمال نہیں کر سکتا۔ وہ کئی تفریحی اور آرام دہ مواقع سے محروم ہوتا ہے۔ وہ شاید اپنی بنیادی ضروریات کی قربانی دیتا ہے تاکہ اپنے مقصد کو حاصل کرے۔

جو شخص کاروبار شروع کرنا چاہتا ہے، اُسے اپنے وسائل اسی مقصد کے لیے وقف کرنے پڑتے ہیں۔ وہ اپنی آمدن پوری خرچ نہیں کر سکتا۔ وہ مستقبل کے فائدے کے لیے سرمایہ کاری کرتا ہے۔ وہ اپنے دوستوں کی طرح پیسے نہیں خرچ کرتا۔ ہو سکتا ہے دوست اُس کے احتیاط کرنے پر تنقید کریں، لیکن مستقبل میں اُس کے پاس اُن سے زیادہ ہوگا۔

جو شخص مستقبل میں رہنا چاہتا ہے، اُسے ابھی سے اپنے مستقبل میں سرمایہ کاری کرنی چاہیے۔ قربانی ترقی کے مرحلے سے شروع ہوتی ہے۔ اپنے مستقبل کی ترقی اور سرمایہ کاری کا فیصلہ کریں۔ تربیت، خدمتی مشق، اور رہنماؤں کے ساتھ وقت کو ترجیح دیں۔

آپ کی موجودہ ذمہ داریاں بظاہر اہم نہ لگیں، لیکن یہ لوگوں کے ساتھ کام کرنے کی آپ کی صلاحیت کو بہتر بناتی ہیں اور آپ کو یہ موقع دیتی ہیں کہ ایک بھروسے مند شخص کے طور پر اپنی ساکھ بنائیں۔

◀ درج ذیل پیرا گراف پر غور کریں۔ ان بیانات کا کیا مطلب ہے؟ آپ اُن کا اطلاق کیسے کر سکتے ہیں؟

قربانی دین تعریف کے بدلے کام کی تکمیل، تحفظ کے بدلے معنی خیز مقام، مالی فائدے کے بدلے مستقبل کی صلاحیت، فوری خوشی کے بدلے ذاتی ترقی، ہر سمت میں بھاگنے کے بجائے یکسوئی، قابل قبول کے بجائے بہترین کو ترجیح دیں۔¹⁶

اپنی ترجیحات کو باقاعدگی سے اپنائیں: "کوئی چیز عادت بننے سے پہلے، اُسے نظم و ضبط سے اپنانا پڑتا ہے۔"¹⁷

پولس رسول نے ایک کھلاڑی کی وابستگی کو بیان کیا۔ کھلاڑی قربانی دیتے ہیں کیونکہ اُنہیں کامیابی کی شدید خواہش ہوتی ہے (1 کرنتھیوں 9: 25-27)۔ پولس یہ نکتہ بیان کرتا ہے کہ وہ فانی انعام کے لیے یہ سب کرتے ہیں، لیکن ہمیں غیر فانی انعام کے لیے محنت کرنی ہے۔ ہمارا مقصد اُن سے مختلف ہے، لیکن ہماری تحریک اُن سے کم نہیں ہونی چاہیے۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

¹⁶ John Maxwell, *For Everything You Gain, You Give Up Something: Lesson #22 from Leadership Gold* (Nashville: Thomas Nelson, 2012)

¹⁷ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 85

1. ترجیحات آپ کے اہداف اور اُن تک پہنچنے کے طریقوں کا تعین کرتی ہیں۔
2. ترجیحات آپ کو مواقع کو پہچاننے اور اُن میں سے انتخاب کرنے کے قابل بناتی ہیں۔
3. آپ کو حقیقی تسلی اور مقصد صرف خدا کی مرضی میں ملے گا۔
4. ایک اچھا رہنما صرف کام تفویض نہیں کرتا؛ وہ قیادت بھی تفویض کرتا ہے۔
5. جیسے جیسے ایک قائد رتبے میں بلند ہوتا ہے، اُس کے حقوق کم اور اُس کی ذمہ داریاں زیادہ ہو جاتی ہیں۔

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 7 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔
4. اگلی کلاس سے پہلے 1- سموئیل 13-15 پڑھیں۔ سائل کی قیادت کے کچھ مسائل کی فہرست بنائیں۔

سبق 8

قیادت کے درجات

تعارف

یہ سبق رسمی عہدوں کی سطحوں کے بارے میں نہیں ہے، بلکہ اثر و رسوخ کی سطحوں کے بارے میں ہے۔

محدود رہنما

کچھ رہنما ترقی نہیں کر پاتے۔ زیادہ تر یہ محدودیت ان کی اپنی سوچ اور انتخاب کی وجہ سے ہوتی ہے۔ یہی رکاوٹیں انہیں بلند عہدوں پر ترقی کرنے سے روک دیتی ہیں یا انہیں ان کے موجودہ عہدوں پر موثر طریقے سے کام کرنے سے باز رکھتی ہیں۔

مسئلہ یہ ہے کہ کوئی بھی تنظیم اُس وقت تک بہتر نہیں ہو سکتی جب تک اُس کے رہنما بہتر نہ ہوں۔ ایک تنظیم کی حدود وہاں تک ہوتی ہے جہاں تک اُس کے رہنما کی حد ہے۔ جب تک رہنما خود کو ترقی دینے کے طریقے تلاش نہیں کرتے، تنظیم ترقی نہیں کر سکتی۔

نیچے فریضی رہنماؤں کی چند مثالیں دی گئی ہیں جن کی قیادت میں محدودیت پائی جاتی ہے:

طلحہ کو ذاتی مسائل (جیسے مالی یا خاندانی تعلقات) درپیش ہیں جنہیں وہ حل نہیں کر سکتا۔ ان مسائل کی وجہ سے وہ تنظیم پر توجہ نہیں دے پاتا۔ اُس کا کام اکثر گھریلو بحرانوں کی وجہ سے متاثر ہوتا ہے۔

ذیشان قیادت کرنے کے بجائے ناکامیوں کا الزام دوسروں پر ڈالتا ہے، ایسے فیصلے کرنے سے گریز کرتا ہے جو اُسے کرنے چاہئیں، اور یہ سمجھتا ہے کہ تنظیم کی کامیابی اُس کی ذمہ داری نہیں۔ وہ تنظیم کی ناکامی کی وضاحت اُن عوامل سے کرتا ہے جو اُس کے اختیار سے باہر ہیں۔

زہرا خود کو بہتر بنانے کی خواہش نہیں رکھتی۔ وہ اپنی خامیوں سے انکار کرتی ہے اور اگر کوئی اُس کی صلاحیت پر سوال کرے تو ناراض ہو جاتی ہے۔

رضایا اپنی تنظیم سے مطمئن ہے، بہتری کی کوئی ضرورت نہیں دیکھتا، اور تبدیلی پر غور کرنے کے لیے بھی تیار نہیں۔ جیسے جیسے دنیا بدلتی ہے، اُس کی تنظیم غیر موثر ہوتی جائے گی۔

شان سمجھتا ہے کہ وہی واحد رہنما ہے جس کی تنظیم کو ضرورت ہے۔ وہ چاہتا ہے کہ سب اُس کی ہدایات پر چلیں۔ وہ ٹیم نہیں بنانا چاہتا، صرف مددگار چاہتا ہے۔ اُسے سمجھ نہیں آتی کہ لوگ اُس کی مدد زیادہ کیوں نہیں کرتے۔

"مجھے اُن شیروں کی فوج سے ڈر نہیں لگتا جس کی قیادت ایک بھیڑ کر رہی ہو؛
مجھے اُن بھیڑوں کی فوج سے ڈر لگتا ہے جس کی قیادت ایک شیر کر رہا ہو۔"

سکندر اعظم

سرفراز نے تنظیم اس لیے شروع کی تاکہ اُسے ذاتی فائدہ ہو اور اُس کی بڑائی ظاہر ہو۔ وہ نہیں چاہتا کہ تنظیم اُس کے بغیر بھی عظیم ہو۔

فیصل کا کردار کمزور ہے۔ جب دباؤ میں ہوتا ہے تو ایسے وعدے کرتا ہے جو پورے نہیں کر سکتا، مخصوص فنڈز کو دوسرے کاموں کے لیے استعمال کرتا ہے، ملاقاتوں میں نہیں پہنچتا، اور جھوٹ بولتا ہے۔ اُس کی ٹیم اُس کی شہرت کی وجہ سے بعض اوقات شرمندہ ہوتی ہے۔

ان میں سے ہر رہنما جلد ہی اپنی قابلیت کی حد کو پہنچ جاتا ہے۔ وہ اُس وقت تک بہتر رہنما نہیں بن سکتے جب تک اپنی ذاتی رکاوٹوں کا سامنا نہ کریں اور انہیں دُور نہ کریں۔ اگر وہ تبدیلی پر آمادہ نہ ہوں تو ان کی تنظیمیں اُس وقت تک بہتر نہیں ہو سکتیں جب تک انہیں قیادت سے ہٹایا نہ جائے۔

◀ اوپر دی گئی ہر فرضی شخصیت کے بارے میں یہ سوال کریں: "اس کی تنظیم کو بہتر بنانے کے لیے _____ کو کس طرح تبدیل ہونا ہوگا؟"

سواؤل-ایک محدود رہنما

سواؤل نے اسرائیل کے بادشاہ کے طور پر اچھی شروعات کی۔ وہ فروتن تھا اور خود کو اس عہدے کے لیے نااہل سمجھتا تھا۔ شروع میں کچھ لوگوں نے اُسے بادشاہ ماننے سے انکار کر دیا تھا۔

سواؤل کی پہلی جنگی فتح کے بعد، اس کے کچھ حمایتی اُن لوگوں کو مار ڈالنا چاہتے تھے جنہوں نے پہلے اُسے بادشاہ نہیں مانا تھا (1 سموئیل 12:11)۔ سواؤل نے جواب دیا کہ فتح خُدا نے دی ہے، اور یہ انتقام کا وقت نہیں (1 سموئیل 13:11)۔ افسوس کی بات ہے کہ سواؤل نے یہ رویہ زیادہ دیر تک نہ رکھا۔

سواؤل جلد ہی خُدا کی نافرمانی کرنے لگا۔ جب نبی نے اُسے ملامت کی، تو سواؤل نے ذمہ داری لینے کی بجائے لوگوں کو قصور وار ٹھہرایا (1 سموئیل 21:15)۔ نبی نے کہا کہ خُدا بادشاہت کسی بہتر شخص کو دے گا (1 سموئیل 28:15)۔ خُدا جانتا تھا کہ داؤد فرمانبردار ہوگا۔

سواؤل کی بادشاہی کے دوران، وہ ہر وقت اقتدار کو بچانے کی فکر میں رہا۔ اُس نے نہ تو توبہ کی، نہ خُدا کا فضل دوبارہ حاصل کرنے کی کوشش کی۔ اُس نے کبھی یہ سچائی قبول نہ کی کہ خُدا اُسے ہٹانے والا ہے۔ اگر وہ توبہ کرتا، تو اُس کی روح بچ سکتی تھی۔ وہ بادشاہ کے طور پر خدمت جاری رکھ سکتا تھا جب تک کہ خُدا اُس کی جگہ کسی کو نہ لاتا، اور وہ عزت کے ساتھ رخصت ہو سکتا تھا۔ کچھ بوڑھے اور طویل عرصے تک رہنمائی کرنے والے آخر میں بے عزتی کے ساتھ انجام کو پہنچتے ہیں، کیونکہ اپنے آخری سالوں میں وہ ایسے رویے کا مظاہرہ کرتے ہیں جس میں وہ اپنی قیادت کی پوزیشن کے لیے لڑتے رہتے ہیں، حالانکہ اب وہ اچھی قیادت دینے کے قابل نہیں رہتے۔

ایک جنگ کے دن سواؤل نے کہا، "جب تک شام نہ ہو اور میں اپنے دشمنوں سے بدلہ نہ لے لوں اُس وقت تک اگر کوئی کچھ کھائے تو وہ ملعون ہو۔" (1 سموئیل 24:14)۔ یہ حکم غیر دانشمندانہ تھا، کیونکہ گھنٹوں کی لڑائی کے بعد سب تھک چکے تھے۔ اس سے ظاہر ہوتا ہے کہ وہ خود پر مرکوز تھا اور جنگ کو ذاتی معاملہ سمجھتا تھا۔

سواؤل اتنا غیر محفوظ تھا کہ وہ اپنی غلطی ماننے کو تیار نہ تھا۔ اگرچہ یونان کے عمل سے بڑی فتح حاصل ہوئی، سواؤل نے اُسے تقریباً قتل کر دیا کیونکہ اُس نے انجانے میں اُس کے حکم کی خلاف ورزی کی تھی۔

ایک اور جنگ میں، سواؤل سموئیل کا انتظار کر رہا تھا تاکہ وہ قربانی دے اور خُدا کی مدد مانگے۔ دن گزرتے گئے اور بہت سے سپاہی خوف کی وجہ سے چھوڑ کر جا رہے تھے۔ خُدا نے صرف کاہنوں کو قربانی کی اجازت دی تھی، مگر سواؤل نے خود قربانی دینے کا فیصلہ کیا۔ جب وہ قربانی دے رہا تھا، سموئیل پہنچا۔ اُس نے سواؤل کو ملامت

کی، لیکن ساؤل نے اُس سے کہا کہ رسم مکمل کرے تاکہ لوگ نہ جانیں کہ کچھ غلط ہوا ہے (1 سموئیل 15:30)۔ ساؤل خُدا کی رضا سے زیادہ لوگوں کی رائے کی پروا کرتا تھا۔

ساؤل دوسروں کی کامیابیوں سے حسد کرتا تھا، خاص طور پر داؤد سے۔ اُس نے اپنا بہت سا وقت اور وسائل داؤد کا پیچھا کرنے میں لگا دیے، حالانکہ داؤد نے اُس کو کوئی نقصان نہیں پہنچایا۔

ساؤل شک و شبہ کا شکار تھا اور اپنے لوگوں کی بے وفائی کی شکایت کرتا رہتا تھا۔ شک کی وجہ سے وہ دوسروں کے بارے میں جھوٹی باتوں پر یقین کر لیتا تھا (1 سموئیل 9:24)۔ وہ غلط مشیروں کی سنتا تھا۔ وہ شکایت کرتا تھا کہ سب اُس کے خلاف ہیں اور کوئی اُسے درست معلومات نہیں دیتا (1 سموئیل 8:22)۔

ساؤل کا بیٹا یوناتن اُس سے بہت مختلف تھا۔ اُسے معلوم تھا کہ داؤد اگلا بادشاہ بنے گا، اور اُس نے اس حقیقت کو قبول کر لیا۔ ساؤل یہ سمجھ نہ پایا کہ یوناتن داؤد سے نفرت کیوں نہیں کرتا۔ یوناتن اور داؤد گہرے دوست تھے (1 سموئیل 18:1-4)۔ یوناتن کا ایمان اُسے اعتماد دیتا تھا کہ وہ عظیم فتوحات حاصل کرے، حالانکہ ساؤل اپنا ایمان کھو چکا تھا۔ فسوس کی بات ہے کہ یوناتن کو اپنے باپ کی غلطیوں کی وجہ سے جنگ میں مارا گیا۔

ساؤل اپنی ساری زندگی جنگ میں رہا۔ جب بھی وہ کسی مضبوط آدمی کو دیکھتا، اُسے زبردستی اپنی فوج میں شامل کرتا (1 سموئیل 14:52)۔ اس کا مطلب تھا کہ وہ دوسروں کی ضروریات کی پروا کیے بغیر اپنی مرضی سب پر مسلط کرتا رہا۔ اُسے کبھی نہیں لگا کہ اُس کے پاس کافی مددگار ہیں۔ اس وجہ سے لوگ ساؤل سے دور رہنے لگے۔

ہم ساؤل اور داؤد میں ایک بڑا فرق دیکھتے ہیں۔ داؤد نے بہادریوں کو اپنی طرف کھینچا، لیکن لوگ ساؤل سے دور بھاگتے تھے۔ داؤد کے آدمی اُس سے اتنی محبت کرتے تھے کہ انہوں نے اپنی جان خطرے میں ڈال کر اُسے اُس جگہ کا پانی لا کر دیا جو اُسے پسند تھی (2 سموئیل 23:15-17)۔ ساؤل ہمیشہ شکایت کرتا رہا کہ اُس کے لوگ کافی وفادار نہیں، لیکن اُسے داؤد پر اعتبار نہ تھا۔ جو کہ دراصل انتہائی وفادار تھا۔

جان میکسویل کی قیادت کے درجات کی وضاحت

جان میکسویل نے قیادت (رہنمائی) کے اثر و رسوخ کے درجے بیان کیے ہیں۔¹⁸ یہ درجے عہدے (پوزیشن) سے متعلق نہیں ہوتے۔ کسی بھی عہدے پر موجود شخص ان میں سے کسی بھی درجے پر ہو سکتا ہے۔ ایک بہترین رہنما وقت کے ساتھ ساتھ ان درجات میں ترقی کرتا ہے، چاہے وہ اپنی پوزیشن پر ہی کیوں نہ رہے۔

(1) پوزیشن

رہنمائی کا آغاز ایک عہدے سے ہو سکتا ہے۔ بہت سے لوگ سمجھتے ہیں کہ عہدہ حاصل کرنے کے بعد انہیں کچھ اور کرنے کی ضرورت نہیں۔ وہ نہیں سمجھتے کہ لوگوں کا اعتماد جیتنا ضروری ہے۔ ایسے رہنما اکثر اختیار پر انحصار کرتے ہیں تاکہ لوگ ان کا ساتھ دیں۔ وہ لوگوں کو قائل کرنے کی بجائے انعام یا سزا کے ذریعے کام کروانے کی کوشش کرتے ہیں۔ یہ انداز عام ہے، مگر بہت شاذ و نادر ہی بہترین نتائج دیتا ہے۔

¹⁸ These levels are described in John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), but the explanations of these levels are not all from Maxwell's writing.

نئے عہدے پر آئے رہنما کو چاہیے کہ وہ تنظیم کی تاریخ اور ثقافت کو سمجھے۔ وہ بغیر سمجھے فوری تبدیلیاں نہ کرے بلکہ پہلے یہ دکھائے کہ وہ پہلے کیے گئے کام کی قدر کرتا ہے۔ وہ تنظیم کی اقدار کو اپنائے اور دکھائے کہ وہ ان کا حامی ہے۔

اسے چاہیے کہ اپنے ماتحتوں کو بہتر کارکردگی کے لیے ضروری وسائل فراہم کرے، اپنی پوزیشن کی توقعات سے بڑھ کر کام کرے، اور کچھ ایسی مثبت تبدیلیاں لائے جو لوگ بھی تسلیم کریں۔

(2) اجازت

اس درجے پر لوگ خوشی سے رہنما کی پیروی کرتے ہیں۔ یہ اثر و رسوخ رہنما نے تعلقات بنا کر حاصل کیا ہوتا ہے۔ وہ صرف کام میں دلچسپی نہیں لیتا بلکہ لوگوں کی ذاتی زندگیوں میں بھی دلچسپی لیتا ہے۔ وہ انہیں تنظیم کی زیادتیوں سے بچاتا ہے اور ان کی ذاتی کامیابی میں مدد کے طریقے تلاش کرتا ہے۔

(3) پیداواری

تیسرے درجے پر لوگ رہنما کی پیروی صرف تعلق کی وجہ سے نہیں بلکہ نتائج کی بنیاد پر کرتے ہیں۔ اس کے اقدامات کی وجہ سے اہداف حاصل ہو رہے ہوتے ہیں، اس لیے لوگ خوشی سے تعاون کرتے ہیں۔ رہنما کی بدولت تنظیم بھی ترقی کر رہی ہوتی ہے اور لوگ ذاتی طور پر بھی کامیاب ہو رہے ہوتے ہیں۔ اس درجے پر رہنما اہداف واضح کرتا ہے، سمت متعین کرتا ہے، اور اپنی اور دوسروں کی جوابدہی برقرار رکھتا ہے۔

(4) افراد کی ترقی

چوتھے درجے پر کچھ لوگ خود بھی رہنما بننے لگتے ہیں، رہنما سے ذاتی تعلق کی بنیاد پر۔ وہ اس کی رہنمائی کے نتائج پر یقین رکھتے ہیں، اس سے ذاتی تعلق رکھتے ہیں، اور ذاتی اطمینان حاصل کر رہے ہوتے ہیں۔ اس درجے پر رہنما کو چاہیے کہ وہ اپنے سب سے مؤثر 20 فیصد لوگوں میں سرمایہ کاری کرے — اُن کی تربیت کرے اور ایک ایسی ٹیم تیار کرے جو اس کی قیادت میں مددگار بنے۔

(5) عزت اور شہرت¹⁹

پانچویں درجے پر رہنما کا اثر اس کی قیادت کی شہرت کی بنیاد پر ہوتا ہے۔ لوگ اُس کی شخصیت سے پہلے ہی متاثر ہو جاتے ہیں اور بغیر کسی ذاتی تعلق کے بھی اس کی پیروی کرنے لگتے ہیں۔

نتیجہ

ایک رہنما سب لوگوں کے لیے ایک ہی درجے پر نہیں ہوتا۔ مثال کے طور پر، کچھ لوگ صرف اس لیے ساتھ دیتے ہیں کہ رہنما ایک عہدے پر ہے (پہلا درجہ)، جب کہ دوسرے اس لیے ساتھ دیتے ہیں کہ اس کی قیادت کے نتائج اچھے ہیں (تیسرا درجہ)۔

¹⁹ یہ اصطلاح اُس اصطلاح سے مختلف ہے جو John Maxwell نے اس قیادت کے درجے کے لیے استعمال کی تھی۔

ایک اچھے رہنما کو چاہیے کہ وہ خود اپنا جائزہ لے اور سمجھے کہ اگلے درجے پر جانے کے لیے اسے کیا کرنا ہوگا۔ وہ اس درجے پر مطمئن نہ ہو جائے جہاں اسے پہلی کامیابی ملی تھی۔ مثلاً کچھ رہنما دوسرے درجے پر رک جاتے ہیں، کیونکہ وہ اپنے لوگوں میں مقبول ہوتے ہیں۔ مگر اصل قیادت ہمیشہ آگے بڑھے اور اعلیٰ درجے کے اثر و رسوخ کے لیے کوشاں رہتی ہے۔

روانگی

کبھی کبھار ایک ترقی پذیر رہنما ایک تنظیم سے دوسری تنظیم میں منتقل ہوتا ہے۔ حتیٰ کہ ایک پختہ رہنما، جو طویل عرصے تک کسی جگہ خدمت کر چکا ہو، بھی نقل مکانی کر سکتا ہے۔

ایک رہنما کیسے جان سکتا ہے کہ روانگی کا وقت درست ہے؟

بعض اوقات ایک خادم جانتا ہے کہ خدا سے خدمت کی کسی اور جگہ بلا رہا ہے۔ خدا اپنی مرضی کو واضح طور پر ظاہر کرنے کی قدرت رکھتا ہے۔ کسی شخص کو صرف اندرونی احساس پر انحصار نہیں کرنا چاہیے؛ بلکہ اُسے خدا کی رہنمائی کی تصدیق کے لیے نشانیاں ہونی چاہئیں۔ عام طور پر اگر خدا کسی تبدیلی کی ہدایت کر رہا ہو تو وہ حالات میں خاص تبدیلیاں لاتا ہے یا کسی طریقے سے اپنی رہنمائی کی تصدیق کرتا ہے۔

فیصلہ کرنے سے پہلے دیگر پہلوؤں پر بھی غور کرنا ضروری ہے:

- صرف اس لیے نہ جائیں کہ آپ اتھارٹی کے تابع ہونا نہیں چاہتے۔
- محض زیادہ تنخواہ کے لیے نئی جگہ نہ جائیں۔
- ایسی تنظیم میں نہ جائیں جو آپ کے عقائد یا اخلاقیات پر سمجھوتہ کروائے۔
- ترقی کے موقع کے لیے خاندانی ترجیحات کو قربان نہ کریں۔ اپنی فیملی کے لیے اچھی کلیسیا اور اسکول مہیا کرنا ممکن ہو تو یقینی بنائیں۔ منتقلی خاندان کے لیے فائدہ مند ہونی چاہیے۔

نئی پوزیشن میں قیادت کی ترقی کے لیے وسیع مواقع ہونے چاہئیں۔ نئی جگہ پر وہ صلاحیتیں نشوونما پائیں جو مستقبل میں اہم ثابت ہوں گی۔

جس جگہ سے آپ جا رہے ہیں وہاں کے لوگوں سے اچھے تعلقات قائم رکھنے کی کوشش کریں۔ اگرچہ آپ سمجھتے ہوں کہ انہوں نے آپ سے غلط کیا ہے، تو بھی اُن سے سخت باتیں نہ کہیں۔ غالب امکان ہے کہ مستقبل میں آپ کا اُن سے دوبارہ واسطہ پڑے، اور وہ آپ کی مدد بھی کر سکتے ہیں۔ دشمن نہ بنائیں۔

ایک بڑی مثال:

دیماس پولوس رسول کے ساتھ خدمت میں سفر کرتا رہا وہ ایک ایسے مشتری گروہ کا حصہ تھا جو خوشخبری کو اجنبی اور درد راز علاقوں میں لے کر گیا، جہاں اُس نے معجزات اور ہزاروں لوگوں کو مسیح پر ایمان لاتے دیکھا۔ ہر بڑے شہر میں نئی کلیسیا قائم کی گئیں۔

افسوس کی بات ہے کہ دیماس نے اس عظیم موقع کو نہ پہچانا۔ پولوس نے کہا، "دیماس نے اس موجودہ جہان کو پسند کر کے مجھے چھوڑ دیا" (2 تیمتھیس 4:10)۔

Jim Collins کی قیادت کے درجات کی وضاحت

ہم نے سبق 5 میں Jim Collins کے قیادت کے درجات کا ذکر کیا تھا، خاص طور پر رہنمائی خاصیت پر پانچوں درجات۔ اس سبق میں ہم ان درجات کے باہمی فرق کا جائزہ لیں گے۔

یہ ہیں Collins کے بیان کردہ قیادت کے پانچ درجات²⁰:

1. بہت قابل فرد۔ یہ شخص اپنی مہارت، علم، صلاحیت اور اچھے کام کی عادتوں کی بدولت عمدہ کارکردگی دکھاتا ہے۔ یہ شخص شاید قائد نہ ہو، لیکن اپنے عمدہ کام کے سبب اثر رکھتا ہے۔
2. موثر ٹیم ممبر۔ یہ فرد گروہ کے مقاصد حاصل کرنے میں مدد دیتا ہے اور ٹیم کے ساتھ اچھا کام کرتا ہے۔ ممکن ہے یہ گروہ کارہنمانہ ہو، لیکن اپنی شرکت سے اثر انداز ہوتا ہے۔
3. قابل منظم۔ یہ شخص لوگوں اور وسائل کو منظم کر کے مقاصد حاصل کرتا ہے۔ یہ خود مقاصد طے نہیں کرتا بلکہ ان مقاصد کو قبول کرتا ہے جو کسی اور نے طے کیے ہوں۔ یہ دستیاب وسائل کو نظم دیتا ہے اور تنظیمی سطح پر کام کرتا ہے۔
4. موثر رہنما۔ یہ رہنما تنظیم کے لوگوں کی ترقی کرتا ہے، انہیں وژن میں شریک کرتا ہے، اہداف طے کرنے میں مدد دیتا ہے، اور انہیں متحرک کرتا ہے تاکہ وہ پوری لگن سے مقصد حاصل کریں۔ یہ صرف انتظام نہیں کرتا بلکہ وہ تنظیم کی کامیابی کی ذمہ داری خود اٹھاتا ہے مددگار افراد کو بھرتی کر کے، وسائل تلاش کر کے، اور مقصد کو بہتر بنا کر۔
5. درجہ 15 ایگزیکٹو: یہ شخص درجہ 4 کی تمام خوبیاں رکھتا ہے، مگر ایک اہم وصف اس میں مزید پایا جاتا ہے: عاجزی اور عزم۔ یہ شخص تنظیم کی طویل مدتی عظمت کے لیے خود کو وقف کرتا ہے۔

داؤد—ایک ایسا رہنما جس کی تربیت ابتدائی فیصلوں کے ذریعے ہوئی

داؤد نے کئی کرداروں میں کمال حاصل کیا۔ وہ ایک چرواہا، نغمہ نگار، گلوکار، بربط بجانے والا، پرستش کار، رہنما، نبی، جنگجو، سپہ سالار اور بادشاہ تھا۔ داؤد اپنے بڑے خاندان میں سب سے چھوٹا بیٹا تھا۔ یہ بہت کم ہوتا ہے کہ سب سے چھوٹا بیٹا ایک عظیم رہنما بنے۔ اس کے خاندان کو اس سے قیادت کی توقع نہ تھی، لیکن خدا نے اُسے چننا۔

داؤد کی پہلی خدمت چرواہے کے طور پر تھی۔ بظاہر یہ ایک غیر اہم کام لگتا تھا، لیکن اسی نے اُسے بڑی ذمہ داریوں کے لیے تیار کیا۔ اُس کے اندر ذمہ داری کا ایسا احساس تھا کہ وہ خطرے سے نہیں بھاگا۔ اُس نے خدا پر بھروسہ کرتے ہوئے اپنی ذمہ داریاں نبھائیں، اور خدا کی مدد سے شیر اور ریلچھ کو مار ڈالا (1 سموئیل 17:34-37)۔

²⁰ These levels are described in Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001), but the explanations given here are written by the course author.

ہر مملکت رہنما کی طرح داؤد کی تربیت بھی اس وقت شروع ہو چکی تھی جب وہ خود نہیں جانتا تھا کہ وہ تربیت پارہا ہے۔ ان فتوحات نے اُسے ایسا شخص بنا دیا جو خدا پر بھروسہ رکھتا تھا۔ وہ ایسا رہنما بن گیا جو خوف کو اپنے کام میں رکاوٹ نہ بننے دیتا۔

ذرا تصور کریں کہ اگر داؤد نے بھیڑوں کی حفاظت کو معمولی سمجھا ہوتا تو اُس کی زندگی کتنی مختلف ہوتی۔ وہ شیر یا بچھ کے حملے پر بھاگ جاتا۔ پھر جب اُس نے جالوت کا چیلنج سنا، تو وہ کبھی بھی اُس کا سامنا کرنے کا نہ سوچتا۔

خدا نے سموئیل کو یسے کے بیٹوں میں سے ایک کو مسح کرنے بھیجا۔ مسح اس بات کی علامت تھا کہ خدا نے اُسے بادشاہ بننے کے لیے چُنا ہے اور اُسے خاص مدد عطا کرے گا تاکہ وہ اپنی بلا ہٹ کر پورا کرے۔ سموئیل کو اُمید تھی کہ خدا الیاب کو چُنے گا، مگر خدا نے کہا: "انسان ظاہری صورت کو دیکھتا ہے پر خُداوند دل پر نظر کرتا ہے۔" (1 سموئیل 16:7)۔ بہت مرتبہ خدا نے لوگوں کو اُن کے چُنیدہ رہنما پر حیران کر دیا ہے۔

داؤد کی ابتدائی زندگی میں جو بڑے چیلنج آئے، وہ دراصل مواقع تھے۔ مگر صرف داؤد جیسے رویے والا شخص ہی اُن مواقع کو پہچان سکتا تھا۔ ہزاروں مردوں نے جو لیت کا چیلنج سنا، لیکن صرف داؤد نے اُسے ایک موقع کے طور پر دیکھا۔ اُسے انعام کی پیشکش سے تحریک ملی، لیکن اس سے بڑھ کر وہ خدا کے جلال کے لیے لڑا (1 سموئیل 17:46-47)۔

قیادت اثر و رسوخ ہے۔ جس دن داؤد نے جالوت کو مارا، وہی دن تھا جب وہ دراصل فوج کا اصل رہنما بن گیا، کیونکہ فوج اُس کی فتح کے بعد حرکت میں آئی (1 سموئیل 17:52)۔ اُس کی فتح نے اُنہیں یقین دلایا کہ وہ بھی فتح پاسکتے ہیں۔

داؤد، ساؤل کے لیے سپاہی بن گیا۔ وہ دانائی سے پیش آیا، اور اُس کا اثر بڑھتا گیا (1 سموئیل 18:16)۔ اگرچہ ساؤل ایک ناکام رہنما تھا جس نے داؤد کے ساتھ ناتیق سلوک کیا، داؤد وفادار رہا۔ یہ وقت داؤد کی کردار سازی کا سبب بنا۔

اکثر اوقات ایک قابل اور ابھرتا ہوا رہنما، کسی ناکام بزرگ رہنما کی طرف سے برے سلوک کا شکار ہوتا ہے۔ ایسا نوجوان رہنما جلد بازی کا شکار ہو سکتا ہے اور بزرگ کی عزت کو چھیننے کی کوشش کر سکتا ہے۔

داؤد کو بادشاہ ہونے کے لیے مسح کیا گیا تھا، مگر لمبے عرصے تک ایسا لگتا رہا کہ وہ بادشاہ نہیں بنے گا۔ اُسے طاقت زبردستی سے لینے کی آزمائش ہوئی، مگر اُس نے خدا پر بھروسہ کیا اور انتظار کیا۔

جب ساؤل نے داؤد کو مارنے کی کوشش کی، تو داؤد پہاڑوں میں چھپ گیا۔ بہت سے آدمی اُس کے ساتھ آئے، کیونکہ ساؤل کے دور میں حالات بہت خراب ہو چکے تھے (1 سموئیل 22:2)۔ اگرچہ ساؤل اُنہیں باغی سمجھتا تھا، وہ ڈاکو نہ بنے۔ وہ اسرائیل کے دشمنوں سے لڑتے رہے، حالانکہ ساؤل اُنہیں اپنا دشمن سمجھتا اور اُن کا پیچھا کرتا رہا۔

داؤد کسانوں اور چرواہوں کو لٹیروں سے بچاتا رہا (1 سموئیل 14:25-16)۔ ایک موقع پر اُس نے اُن لوگوں سے کھانے کی درخواست کی جن کے مویشی اُس نے بچائے تھے۔ نبال، مالک، نے اُس کی بے عزتی کی۔ اُس نے داؤد اور اُس کے لوگوں پر الزام لگایا کہ یہ اپنے آقا سے بھاگے ہوئے نوکر ہیں، اور اُسے کچھ بھی دینے سے انکار کیا۔ داؤد ناراض ہو گیا اور اُسے مارنے نکل پڑا۔

راستے میں اُسے نبال کی بیوی ایجیل ملی، جو صلح کروانے آئی تھی۔ اُس نے داؤد کو یاد دلایا کہ ذاتی انتقام لینا گناہ ہو گا (1 سموئیل 25:26)۔ اُس نے داؤد سے درخواست کی کہ وہ خدا کی نظر میں راستہ بنا اور خدا کی برکت پانا چاہے (1 سموئیل 25:30-31)۔ داؤد نے اُس کی نصیحت کو مانا۔ اپنی فروتنی اور خدا پر بھروسے کی وجہ سے، داؤد ایک عظیم رہنما بن گیا۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

سبق 18 سائنمنٹس

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. میکسویل اور Collins کی قیادت کے پانچ درجات کی وضاحت کو زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔
4. اگلی کلاس سے پہلے 1۔ سلاطین 12 پڑھیں۔ یہاں دو رہنماؤں کا ذکر کیا گیا ہے۔ ان دونوں رہنماؤں کی غلطیوں کے بارے میں لکھیں۔

سبق 9

رابطہ اور وابستگی

تعارف

کھیلوں کی ٹیموں کے کوچز سمجھتے ہیں کہ صرف صلاحیت کافی نہیں ہے۔ ٹیم کے اراکین کو اپنی بہترین کارکردگی دکھانے کی تحریک بھی ملنی چاہیے۔ ٹیم کو اپنی بہترین کوشش کرنے کی ترغیب دینا کوچ کے کام کا ایک اہم حصہ ہے۔ تماشائیوں کا جوش و خروش ٹیم کی حوصلہ افزائی کرتا ہے کیونکہ اس سے کھلاڑی بہتر کھیلتے ہیں۔ اگر کوئی ٹیم کارکن صرف مہارتیں سیکھ کر کام کرے اور صرف ادائیگی کے لیے کام کرے، تو یہ فتح حاصل کرنے کے لیے کافی نہیں ہوگا۔

یہ اصول صرف کھیلوں تک محدود نہیں بلکہ ہر تنظیم پر لاگو ہوتا ہے۔ کسی بھی تنظیم کی کامیابی اس میں شامل لوگوں کی وابستگی پر منحصر ہوتی ہے۔ حقیقی وابستگی کا مطلب ہے کہ لوگ اپنی صلاحیتیں اور ذہن تنظیم کی کامیابی کے لیے وقف کریں۔

پختہ ارادہ جب عملی شکل اختیار کرتی ہے تو اسے وابستگی کہتے ہیں۔ جو شخص وابستہ ہوتا ہے وہ جڑا ہوا، ملوث اور پر عزم ہوتا ہے۔

وابستگی کی تصویری جھلکیاں

فرحان ایک کاروبار میں کام کرتا تھا جو ایک بڑے یارڈ سے لکڑیاں فروخت کرتا تھا۔ اس کا کام گاہوں کو ان کے ٹرک میں لکڑی لوڈ کرنے میں مدد دینا تھا۔ اس نے دیکھا کہ یارڈ میں ایک ڈھیر گرا ہوا ہے۔ ایک گاہک کی مدد کرنے کے بعد، وہ گیا اور لکڑیوں کے اس ڈھیر کو ترتیب سے لگا دیا، حالانکہ اس کے مالک نے اسے یہ کرنے کو نہیں کہا تھا۔

◀ فرحان نے یہ کام کیوں کیا؟

عدیل ایک پیشہ ور باسکٹ بال ٹیم کے لیے کھیلتا تھا۔ ایک کھیل کے دوران، اس نے باسکٹ پر شاٹ مارنے کی کوشش کی لیکن وہ اچھی پوزیشن میں نہیں تھا۔ اس نے فوراً گیند دوسرے کھلاڑی کو دے دی جو بہتر پوزیشن میں تھا۔

◀ عدیل نے خود شاٹ لینے کی کوشش کیوں نہ کی؟

کامل ایک پیٹرول پمپ پر کام کرتا تھا اور گاہوں کی گاڑیوں میں پیٹرول بھرتا تھا۔ جب زیادہ گاہک آجاتے، تو وہ وقت بچانے کے لیے اگلے گاہک کی طرف دوڑتا تھا۔

◀ کامل دوڑا کیوں؟

اتوار کے دن سعد نے دیکھا کہ چرچ کی چھت پر درخت گرنے کی وجہ سے نقصان ہوا ہے۔ پیر کے دن، سعد نے خود سامان خریدا اور اوزار لے کر چھت کی مرمت کرنے آگیا۔ سعد نے چرچ کا مالک تھا اور نہ ہی اسے اس کام کی اجرت ملی۔

◀ سعد نے چھت کیوں مرمت کی؟

رد ایک گروسری اسٹور میں کیٹیشیر کے طور پر کام کرتی تھی۔ ایک دوپہر جب وہ بریک پر جا رہی تھی، اس نے دیکھا کہ فرش پر کھانے کا تیل گرا ہوا ہے۔ بریک پر جانے کے بجائے اس نے تیل صاف کر دیا۔

◀ رد نے تیل صاف کرنے کے لیے اپنی بریک کیوں چھوڑ دی؟

آصف چرچ کا خادم اور سٹڈے اسکول ٹیچر تھا۔ ایک اتوار کی صبح وہ چرچ جلدی آ گیا اور دیکھا کہ بیت الخلا صاف نہیں کیا گیا۔ اس نے عبادت سے پہلے بیت الخلا خود صاف کر دیا۔

◀ آصف نے بیت الخلا کیوں صاف کیا؟

اگر صرف کاروبار کا مالک ہی اس کی کامیابی کے لیے فکر مند ہو، تو وہ کاروبار کامیاب نہیں ہو سکتا۔ اگر صرف چرچ کا پاسبان ہی چرچ کی کامیابی چاہتا ہو، تو چرچ ناکام ہو جائے گا۔ اگر صرف کوچ ہی ٹیم کی جیت چاہتا ہو، تو ٹیم ہار جائے گی۔

وابستگی کو سمجھنا

کسی شخص کے وابستہ ہونے کا مطلب یہ ہے کہ وہ صرف ضروری کام نہیں کرے گا بلکہ اپنی پوری کوشش کرے گا۔ وہ اپنے ہنر اور خیالات کو تنظیم کے لیے استعمال کرے گا۔ وہ صرف ایک مخصوص وقت اور طے شدہ کام تک محدود نہیں ہوگا۔ نہ صرف اس کے ہاتھ، بلکہ اس کا ذہن اور دل بھی شامل ہوں گے۔

◀ آپ کے خیال میں درج ذیل اقتباس کا کیا مطلب ہے؟

"جب دل، دماغ، ہاتھ اور عادتیں ہم آہنگ ہو جائیں، تو وفاداری، اعتماد اور کارکردگی غیر معمولی حد تک بڑھ جاتی ہے۔"²¹

بعض اوقات راہنما فرض کر لیتے ہیں کہ لوگ اس لیے اچھی کارکردگی دکھائیں گے کیونکہ وہ ان کے اختیار میں ہیں یا انہیں تنخواہ مل رہی ہے۔ لیکن حقیقت یہ ہے کہ لوگ تب بہترین کام کرتے ہیں جب وہ تنظیم سے ذاتی طور پر وابستگی محسوس کرتے ہیں۔

وہ تنظیم جو رضا کاروں پر انحصار کرتی ہے، بغیر وابستہ لوگوں کے بہت کم کر سکتی ہے۔ لوگ اپنا وقت اور وسائل تبھی دیں گے جب وہ تنظیم کے مقاصد میں شریک ہوں گے۔

کسی تنظیم کے تمام افراد وابستگی کی ایک ہی سطح پر نہیں ہوتے۔ وہ مختلف سطحوں پر ہو سکتے ہیں۔

راہنما ان لوگوں کی قدر کرتا ہے جو زیادہ وابستہ ہوتے ہیں اور ان پر انحصار کرتا ہے۔ ہو سکتا ہے وہ یہ نہ سمجھ سکے کہ کچھ لوگ وابستہ کیوں نہیں ہیں، لیکن اس کا کام ہے کہ وہ ان کی وابستگی کو بڑھائے۔

²¹ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 15

راہنما کو چاہیے کہ وہ اپنے لوگوں کی وابستگی کی سطح بلند کرنے میں خاصا وقت صرف کرے۔ یہ اس کی سب سے اہم ذمہ داریوں میں سے ایک ہے، اور یہ کام اس سے بہتر کوئی اور نہیں کر سکتا۔ راہنما یا تو لوگوں کی وابستگی کو بڑھا رہا ہوتا ہے یا اسے روک رہا ہوتا ہے۔

لوگ جتنی وابستگی اختیار کر سکتے ہیں، اتنی نہیں کرتے۔ کلیسیا کے ارکان کے پاس پیسہ موجود ہوتا ہے، لیکن وہ نہیں دیتے۔ تنظیم کے ارکان کے پاس وقت ہوتا ہے، لیکن وہ کہتے ہیں کہ وہ دستیاب نہیں۔ کاروباری ملازمین کے پاس خیالات ہوتے ہیں، لیکن وہ انہیں بانٹتے نہیں۔

بعض اوقات پاسبان کلیسیا سے باہر کسی سے مدد یا مالی تعاون تلاش کرتے ہیں، حالانکہ کلیسیا میں ایسے لوگ موجود ہوتے ہیں جو مدد کر سکتے ہیں یا دے سکتے ہیں، مگر نہیں کرتے۔ مسئلہ وابستگی کی کمی ہے۔ کلیسیا کے لوگ یہ محسوس نہیں کرتے کہ کلیسیا ان کی اپنی ہے۔

وابستگی تعلق کا مظاہرہ ہے: لوگ تبھی وابستہ ہوں گے جب وہ خود کو تنظیم اور راہنما سے جڑا ہوا محسوس کریں گے۔

خاندان کی مثال پر غور کریں۔ خاندان کے افراد ایک دوسرے کی مختلف طریقوں سے مدد کرتے ہیں، بغیر کسی خاص انعام کی توقع کے۔ وہ ایسا کیوں کرتے ہیں؟ کیونکہ وہ خاندان کا حصہ ہیں؛ وہ جڑے ہوئے ہیں۔

اگر تنظیم کے لوگ وہ کچھ نہیں دے رہے یا نہیں کر رہے جو وہ کر سکتے ہیں، تو اس کی وجہ یہ ہے کہ وہ خود کو جڑا ہوا محسوس نہیں کرتے۔ جب کوئی شخص جڑا ہوا محسوس کرے، تو تنظیم کے مقاصد اس کے اپنے مقاصد بن جاتے ہیں، تنظیم کی ضروریات اس کی اپنی ضروریات بن جاتی ہیں، اور تنظیم کی کامیابی اس کی اپنی کامیابی بن جاتی ہے۔

راہنما بعض اوقات وابستگی کی کمی کو پہچان نہیں پاتے۔ وہ سمجھتے ہیں کہ ان کے لوگوں کو تربیت کی ضرورت ہے، حالانکہ تربیت اس شخص کے لیے حل نہیں جو وہ نہیں کر رہا جو وہ کر سکتا ہے۔ مسئلہ یہ ہے کہ وہ جڑا ہوا نہیں ہے۔

تنظیم میں تعلق کی کمی کی نشانیاں

- راہنما ذمہ داریوں کے لیے ارکان کو بھرتی کرنے میں مشکل محسوس کرتے ہیں۔
- ارکان فیصلوں میں شامل محسوس نہیں کرتے۔
- جب مسائل آتے ہیں تو ارکان آسانی سے چھوڑ دیتے ہیں۔
- ارکان اپنی تنظیم کی تنقید دوسروں کے سامنے کرتے ہیں۔
- ارکان تنظیم کی کامیابی کے بارے میں بے پرواہ ہوتے ہیں۔
- گفتگو میں ارکان خود کو تنظیم سے الگ ظاہر کرتے ہیں۔

ایسا رکن جو خود کو جڑا ہوا محسوس نہیں کرتا، تنظیم کو ایک علیحدہ وجود کے طور پر بات کرتا ہے، جیسے کہ وہ ارکان سے جدا ہو۔ وہ بات کرتا ہے کہ تنظیم کو کیا کرنا چاہیے۔ وہ "ہم" کی بجائے "وہ" کا لفظ استعمال کرتا ہے۔

”حسد کا جذبہ تباہ کر سکتا ہے؛ یہ کبھی تعمیر نہیں کر سکتا۔“

مارگرٹ تھیچر

ایسی تنظیم کے راہنما جو اچھی طرح جڑی نہیں ہوتی، خود کو تنظیم کے لوگوں سے الگ کر لیتے ہیں۔ وہ لوگوں کے لیے اپنی رسائی اور رابطے کو مشکل بنا دیتے ہیں۔ راہنما اپنا کام ایسا بناتے ہیں کہ لوگ اسے سمجھ نہ سکیں۔ وہ تجاویز یا شکایات سننا نہیں چاہتے۔

جب تنظیم ایسی ہو، تو راہنما کی مرضی ہی واحد حقیقت تسلیم کی جاتی ہے؛ باقی تمام حقائق نظر انداز کیے جاتے ہیں۔ لوگ اپنی غلطیوں کو چھپا کر زندہ رہتے ہیں۔ چونکہ وہ قیادت سے جڑا ہوا محسوس نہیں کرتے، اس لیے وہ معلومات اور حقیقت سے خوفزدہ ہوتے ہیں۔ جب لوگ تنظیم میں خود کو محفوظ محسوس نہیں کرتے، تو وہ خود اور دوسروں کو تبدیلیوں اور قیادت سے بچانے کی کوشش کرتے ہیں۔ وہ اپنی ذاتی مشکلات پر توجہ دیتے ہیں بجائے اس کے کہ تنظیم کے چیلنجوں پر توجہ دیں۔ کیونکہ وہ ذاتی تنازعہ سے نمٹ رہے ہوتے ہیں، اس لیے مثبت اور بے لوث کامیابی پر توجہ نہیں دے پاتے۔

بعض اوقات تنظیم کی میٹنگز اس بات کا اشارہ دیتی ہیں کہ ارکان جڑے ہوئے نہیں ہیں۔ لوگ میٹنگ سے دور رہتے ہیں اگر:

- وہ سمجھیں کہ میٹنگ آپریشن کے لیے اہم نہیں ہے۔
- وہ نہ سمجھیں کہ ان کی شرکت فرق ڈالتی ہے۔
- وہ رہنماؤں کے مقاصد میں شریک نہ ہوں اور شامل ہونا نہ چاہیں۔

اگر ارکان ایک کلیسیا چھوڑ کر دوسری کلیسیا میں شامل ہو رہے ہیں، تو یہ اکثر تعلق کی کمی کی نشانی ہوتی ہے۔ لوگ عام طور پر تنظیم نہیں چھوڑتے اگر وہ واقعی جڑے ہوئے ہوں، چاہے دوسری تنظیم کے پاس بہتر طریقے اور پروگرام ہوں۔

اگر نوجوان جن میں قیادت کی صلاحیت ہو تنظیم چھوڑ رہے ہوں، تو یہ بھی اکثر تعلق کی کمی کی وجہ سے ہوتا ہے۔ اگر وہ اپنی ذمہ داری بڑھانا چاہتے ہیں لیکن دیکھتے ہیں کہ انہیں قائم شدہ انتظامیہ میں شامل ہونے کا موقع نہیں ملتا، تو وہ ایسی دوسری تنظیموں میں شامل ہو سکتے ہیں جو خدمات کے مواقع فراہم کرتی ہیں۔

کلام مقدس سے مثالیں

جب بادشاہ سلیمان اسرائیل پر حکومت کر رہے تھے، ایک شخص یربعام نے ان کے اقتدار کے خلاف بغاوت کی (1 سلاطین 11:26)۔ اپنی بغاوت کی وجہ سے یربعام کو مصر فرار ہونا پڑا تاکہ وہ مارا نہ جائے (1 سلاطین 11:40)۔ سلیمان کے مرنے کے بعد، یربعام اسرائیل واپس آیا تاکہ دیکھے کہ کیا اسے اقتدار حاصل کرنے کا موقع ملے گا (1 سلاطین 12:2)۔ اس نے قبائل کے نمائندوں کے ایک گروہ کی قیادت کی تاکہ نئے بادشاہ، سلیمان کے بیٹے رحبعام سے بات کرے (1 سلاطین 12:3-4)۔

رحبعام نے یربعام اور نمائندوں کو جواب دینے سے پہلے اپنے والد کی خدمت کرنے والے بزرگوں سے مشورہ کیا (1 سلاطین 12:6)۔ انہوں نے کہا، "اگر تو آج کے دن اس قوم کا خادم بن جائے اور اُن کی خدمت کرے اور اُن کو جواب دے اور اُن سے بیٹھتی باتیں کرے تو وہ سدا تیرے خادم بنے رہیں گے۔" (1 سلاطین 12:7)۔ ان کا کہنا تھا کہ بادشاہ کو چاہیے کہ وہ لوگوں کے مسائل کا خیال رکھ کر ان سے جڑے، تاکہ لوگ یہ دیکھیں کہ بادشاہت ان کی ہے اور وہ وفادار رہیں۔ وہ بادشاہت کے مقاصد، مسائل، ضروریات اور کام کو اپنے سمجھیں گے۔

رجعام نے اس نصیحت کو نہیں سنا۔ اس نے احمقانہ طور پر لوگوں سے کہا کہ وہ سختی سے ان پر حکمرانی کرے گا اور ان کی خیریت کی پرواہ نہیں کرے گا۔ اس نے یہ فرض کر لیا کہ لوگ اس کے حکم کے بغیر کوئی چارہ نہیں رکھتے (1 سلاطین 13:12-14)۔

رجعام کے وعدے کی وجہ سے زیادہ تر لوگ اس سے الگ ہو گئے۔ انہوں نے فیصلہ کیا کہ بادشاہت ان کی نہیں ہے اور انہیں اپنی ضروریات خود پوری کرنی چاہئیں (1 سلاطین 12:16)۔ یہ سمجھنا ضروری ہے کہ جو تنظیم کے ارکان جڑے ہوئے محسوس نہیں کرتے، وہ اپنی ذاتی ضروریات کی فکر کرتے ہیں، تنظیم کے مقاصد کی نہیں۔ اگرچہ وہ چھوڑ کر نہ بھی جائیں، لیکن وہ صرف اپنے ذاتی مقاصد کے لیے کام کرتے ہیں۔

رجعام نے سوچا کہ صرف اس کا عہدہ کافی ہے۔ اسے لگا کہ اس کا اختیار ہی کافی ہے اور اسے لوگوں کی شمولیت طلب کرنے کی ضرورت نہیں۔ رجعام نے لوگوں سے علیحدگی پر حکمرانی کے ذریعے قابو پانے کی کوشش کی۔ وہ پھر بھی لوگوں کی ضروریات کو سمجھنے کی کوشش نہ کر سکا۔ اس نے لوگوں کو حکم دینے کے لیے نمائندہ بھیجا، مگر وہ کام نہ آیا (1 سلاطین 12:18)۔

لوگ ناراض ہو گئے اور 10 قبائل نے یربعام کی پیروی کرنا بہتر سمجھا (1 سلاطین 12:20)۔

رجعام نے ان قبائل کے خلاف فوج بھیجنے کا منصوبہ بنایا، مگر خدا نے اسے روکا (1 سلاطین 12:21-24)۔ بادشاہت کبھی متحد نہ ہوئی۔

آخر میں، یربعام نے لوگوں کو بت پرستی کی طرف لے گیا تاکہ وہ یروشلیم واپس جا کر عبادت نہ کریں (1 سلاطین 12:26-29)۔

اس صورتحال میں اچھا رہنا کون تھا اور برا کون؟ دونوں برے تھے۔ رجعام کی نادانی نے ایک مکار اور خراب کردار والے راہنما کو موقع دیا۔

یربعام اپنی طاقت حاصل کرنے کے لیے کچھ بھی کرنے کو تیار تھا، چاہے لوگوں کو خدا کی عبادت سے ہٹا دے۔ بہت سے مذہبی راہنما آج بھی لوگوں کی ناراضی کو اپنے اثر و رسوخ بڑھانے کے لیے استعمال کرتے ہیں۔ وہ اکثر بے ایمانی کرتے ہیں، غیبت اور بے وفائی کی حوصلہ افزائی کرتے ہیں، اور غلط تعلیم دیتے ہیں۔

تعلق کیسے قائم کریں

... آپ کی واحد حقیقی مسابقتی برتری آپ کے لوگوں کے ساتھ آپ کے تعلقات ہیں... ایک چیز جو آپ کا مقابلہ کبھی آپ سے چھین نہیں سکتا وہ ہے آپ کا اپنے لوگوں کے ساتھ تعلق²²...

تعلقات زیادہ تر افراد کے ساتھ ذاتی تعلقات کے ذریعے بنتے ہیں، ہجوم کے ساتھ نہیں۔ ایک رہنما جو اپنے لوگوں کے ساتھ ذاتی تعلق قائم کرنا چاہتا ہے، اسے دوستی کے سادہ اصولوں سے شروع کرنا چاہیے۔ اسے ان کی خوبیوں کی تعریف کرنی چاہیے۔ انہیں کام سے متعلق چیزوں کے علاوہ بھی بات چیت میں شامل کرنا چاہیے۔ انہیں ان کے خاندان اور ذاتی حالات میں دلچسپی ظاہر کرنی چاہیے۔ انہیں عزت سے پیش آنا چاہیے اور دکھانا چاہیے کہ وہ ان کی قدر کرتے ہیں۔

Dale Carnegie Institute نے کاروباری پیشہ و افراد کے لیے ایک شام کی کلاس پڑھائی، جس میں انہیں دوستی کرنا اور لوگوں کے ساتھ تعلق قائم کرنا سکھایا جاتا تھا۔ جب طلباء نے امتحان دیا، تو وہ ایک سوال سے حیران رہ گئے۔ غیر متوقع سوال تھا، "وہ خاتون جسے آپ کلاس ختم ہونے کے بعد لابی میں صفائی کرتے ہوئے ہمیشہ دیکھتے ہیں، اس کا نام کیا ہے؟" طلباء اسے کئی بار دیکھ چکے تھے جب وہ کلاس سے گھر جا رہے تھے، لیکن انہوں نے اسے اتنی اہمیت نہیں دی کہ اس کا

²² Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done: The Power of Positive Relationships* (New York: Free Press, 2002), 58

نام یاد رکھیں، حالانکہ وہ دوستی اور تعلق قائم کرنے کے بارے میں کلاس لے رہے تھے۔ انہوں نے یہ فرض کیا تھا کہ وہ اپنی نئی مہارتیں صرف اہم لوگوں کے ساتھ تعلق بنانے کے لیے استعمال کریں گے۔ ہر مستحی کو چاہیے کہ وہ لوگوں کے ساتھ ایسا دستاوردیہ اختیار کرے جو ان کی قدر کو ظاہر کرے، اور ایک رہنما کو خاص طور پر اس عادت کو اپنانا چاہیے۔

کسی کو بھی، چاہے ذاتی خط ہی کیوں نہ ہو، کبھی ایسا نہ لکھیں جو آپ نہیں چاہتے کہ شائع ہو یا نقل کیا جائے۔ آپ نہیں جانتے کہ کون اسے دیکھ سکتا ہے۔ بات چیت میں خیال رکھیں کہ آپ کی باتیں دوسروں کو بھی سنائی یا نقل کی جاسکتی ہیں۔ ایسی باتیں نہ کریں جن کی وضاحت بعد میں آپ کے لیے شرمندگی کا باعث ہو۔

کچھ رہنما اپنے لوگوں کو متاثر کرنا چاہتے ہیں تاکہ وہ ان کی پیروی کریں۔ لیکن تعلق بنانے کے لیے، یہ زیادہ اہم ہے کہ آپ اپنے لوگوں سے متاثر ہوں، بجائے اس کے کہ آپ انہیں متاثر کریں۔ ایک پرانا قول ہے: "وہ یہ پرواہ نہیں کرتے کہ آپ کتنا جانتے ہیں جب تک وہ یہ نہ جان لیں کہ آپ کتنا خیال رکھتے ہیں۔"

بہت سے رہنما سننے کی مہارت میں کمزور ہوتے ہیں کیونکہ وہ سوچتے ہیں کہ وہ پہلے ہی صورت حال کو سمجھتے ہیں، جانتے ہیں کہ کیا کرنا ہے، اور دوسروں کو قائل کرنے کے لیے تیار ہیں۔ اگر لوگوں کی رائے کی قدر نہ کی جائے تو وہ مشغول نہیں ہوتے۔ سننے اور آراء کی قدر نہ کرنے سے، رہنما اپنے لوگوں کی قدر کم کر دیتا ہے، جس کی وجہ سے وہ اپنی بہترین کارکردگی نہیں دکھاتے۔

کبھی کبھی تنظیم میں لوگ جذباتی ہو جاتے ہیں۔ وہ غصے یا مایوسی کے ساتھ بولتے ہیں۔ ایک رہنما یہ غلطی کر سکتا ہے کہ وہ انہیں ہدایات دینے لگے جبکہ وہ صرف اپنی احساسات کا اظہار کرنا چاہتے ہیں۔

اسٹیفن کاوی وضاحت کرتے ہیں:

- عام طور پر، جب تک کوئی شخص جذباتی انداز میں بات کر رہا ہوتا ہے، اسے سمجھا ہوا محسوس نہیں ہوتا۔
- کوئی شخص عموماً آپ سے مشورہ اس وقت طلب کرتا ہے جب وہ سمجھا ہوا محسوس کرتا ہے۔ بہت جلد مشورہ دینا زیادہ جذبات کو بھڑکا سکتا ہے یا آپ کی بات کو نظر انداز کر سکتا ہے۔²³

اگلی بار ایسی صورت حال آئے، تو کوشش کریں: جذباتی شخص کا ذہن بدلانے کی بجائے، سنیں۔ ان کے جذبات کو تسلیم کریں ("آپ کو اس بات پر مایوسی ہے کیونکہ...") چاہے آپ ان کی رائے سے متفق نہ ہوں۔ آپ دیکھیں گے کہ وہ پرسکون ہو جائیں گے اور آخر کار آپ کی بات سننے لگیں گے کیونکہ وہ سمجھیں گے کہ آپ انہیں سمجھتے ہیں۔ جب تک انہیں یہ یقین نہ ہو کہ آپ سمجھتے ہیں، وہ نہیں سمجھتے کہ آپ کی رائے اہم ہے۔

سوال پوچھ کر قیادت کریں—نہ کہ چالاکی سے قابو پانے کے لیے، بلکہ سمجھنے اور سوچ کو ابھارنے کے لیے۔ اگر ایسے لوگ جو مدد کر سکتے ہیں مدد نہیں کر رہے، تو سوالات ان کی مشغولیت بڑھائیں گے۔ اگر وہ آپ کی اقدار کا اشتراک کرتے ہیں، تو آپ انہیں مقاصد حاصل کرنے میں مدد کرنے کے لیے قائل کر سکتے ہیں۔ سوال کریں:

- "آپ کے خیال میں ہم کیا بہتر کر سکتے ہیں؟"

²³ Stephen Covey, *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything* (New York: Free Press, 2006), 213

- "آپ کے خیال میں ہمیں کیا کرنے کی کوشش کرنی چاہیے؟"
- "ہم _____ میں کیسے بہتر کر سکتے ہیں؟"

اگر آپ کو کسی کا خیال اچھا لگے، تو وہ سمجھے گا کہ آپ ذہین ہیں۔ جب لوگ آپ کے ساتھ خیالات کا اشتراک کرتے ہیں، تو وہ کام میں مدد بھی کرنا چاہیں گے۔ لوگ مدد نہیں کرنا چاہتے اگر ان کے خیالات کی قدر نہ کی جائے۔

رہنما کے پاس شکایات اور منفی معلومات کا خیر مقدم کرنے کا طریقہ ہونا چاہیے۔ لوگ تب ہی بات کرتے ہیں جب وہ محفوظ محسوس کریں۔ اگر انہیں لگے کہ اختلاف پر انہیں سزا دی جائے گی، تو وہ اپنی رائے نہیں دیں گے۔

بڑی ملاقات سے پہلے چھوٹی ملاقاتوں کا رواج مشغولیت بڑھاتا ہے۔ جب آپ سب کے ساتھ کوئی تبدیلی پیش کرنے والی ملاقات کریں، تو پہلے افراد یا چھوٹے گروپوں سے بات کریں، ان کی رائے لیں اور اپنا منصوبہ سمجھائیں۔ ان سے پوچھیں کہ وہ کیا سوچتے ہیں، اور ضرور غور سے سنیں۔ ان کی رکاوٹوں کو دور کریں تاکہ وہ بڑی ملاقات میں نہ اٹھیں۔ بڑی ملاقات میں لوگ رہنما کے فیصلوں پر حیران نہ ہوں۔ انہیں معلوم ہونا چاہیے کہ کیا توقع رکھنی ہے۔

رہنما کو عام طور پر لوگوں کو اپنے فیصلوں سے حیران نہیں کرنا چاہیے۔ اگر تنظیم کے لوگ اکثر اپنے رہنماؤں کے کام سے حیران ہوتے ہیں، تو یہ اس بات کی علامت ہے کہ رہنما اپنے اقدار اور ان کے نفاذ کی منصوبہ بندی کو اچھی طرح واضح نہیں کر رہے۔ تنظیم میں اعتماد اس وقت مضبوط ہوتا ہے جب لوگ سمجھتے ہیں کہ فیصلے اچانک اور ان کی سمجھ کے بغیر نہیں کیے جائیں گے۔ وہ وژن میں حصہ لیں گے اگر وہ اس پر بحث اور اثر انداز ہونے کا موقع پائیں۔

رہنما کو چاہیے کہ وہ اپنی حوصلہ افزائی کرنے والی معلومات تک لوگوں کی رسائی دے۔ جب تک وہ اسی معلومات سے متاثر نہ ہوں، وہ اس کے مقاصد کا حصہ نہیں بن سکتے۔

گاہکوں کی خدمت کرنا

◀ کیا چرچ کے گاہک ہوتے ہیں؟ کیا گاہکوں کی خدمت کا تصور خدمت پر بھی لاگو ہوتا ہے؟

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے 1- پطرس 5:2-4 پڑھے۔

خدا نے پادریوں کو چرچ کے لوگوں کی خدمت کا کام سونپا ہے۔ ہمیں ان کی ضروریات کو پہچاننا ہے اور ان کا خیال اس طرح رکھنا ہے جیسے چرواہا اپنی بھیڑوں کا رکھتا ہے۔

چرچ کے رہنما کے طور پر، ہمیں گاہکوں کی خدمت کے اصولوں کا مطالعہ کرنا چاہیے۔ نہ کہ کاروبار کو کامیاب بنانے کی ترجیح سے، بلکہ لوگوں کی ضروریات کو پورا کرنے کی ترجیح سے۔ ہماری اولین ترجیح وہ کام پورا کرنا ہے جو خدا نے ہمیں دیا ہے۔

ہر تنظیم — چاہے وہ کاروبار ہو، خدمت ہو یا کوئی اور قسم کی — لوگوں کی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے وجود میں آتی ہے۔ اس لیے ہر تنظیم کو خدمت کا واضح وژن چاہیے۔ کچھ اصول کاروبار اور وزارت دونوں کے لیے ایک جیسے کام کرتے ہیں۔

خدمات کا وژن اور اقدار واضح ہونے چاہئیں تاکہ تنظیم کے ہر فرد کی توجہ اہم چیزوں پر ہو اور وہ جان سکے کہ اس سے کون سا رویہ توقع کیا جاتا ہے۔

بہترین کمپنیاں سمجھتی ہیں کہ ان کے سب سے اہم گاہک ان کے اپنے لوگ ہیں: ملازمین اور مینیجرز۔ اگر رہنما اپنے لوگوں کا خیال رکھیں اور انہیں اپنے ذہن کام پر لانے کی ترغیب دیں، تو لوگ گاہکوں کی خدمت کے لیے اپنی طرف سے زیادہ محنت کریں گے۔ جب آپ اپنے لوگوں کے لیے ایک حوصلہ افزا ماحول بناتے ہیں تو آپ کو گاہکوں کی وفاداری ملتی ہے۔²⁴

بہت سے لوگ کم معیار کی خدمت قبول کر لیتے ہیں بغیر شکایت کے کیونکہ وہ بہتر خدمت کی توقع نہیں رکھتے۔ اس کا مطلب یہ نہیں کہ وہ مطمئن ہیں۔ اگر کوئی بہتر آپشن آئے گا تو وہ فوراً اسے اختیار کر لیں گے۔ اس لیے ایک رہنما یہ نہیں سوچ سکتا کہ سب کچھ ٹھیک ہے کیونکہ لوگ شکایت نہیں کر رہے۔ اگر لوگ چرچ یا کسی اور تنظیم کو معمولی وجوہات کی بنا پر یا بغیر وجہ کے چھوڑ رہے ہیں تو اس کا مطلب ہے کہ ان کی تسلی نہیں ہو رہی۔ رہنما کو شکایت سننے کا انتظار نہیں کرنا چاہیے۔

مسلحہ عمدہ کارکردگی کے لیے ترقی پر وگرام اور مستقل بہتری ضروری ہے۔ مستقل مزاجی اس لیے اہم ہے کیونکہ اگر آپ توقعات بلند کرتے ہیں لیکن انہیں پورا نہیں کرتے تو لوگ مایوس ہوتے ہیں۔

خدمت کی شروعات عام دوستانہ رویے سے ہوتی ہے۔ کسی کے ساتھ دوستانہ ہونا اس کا مطلب ہے کہ آپ اسے صرف کاروباری لین دین کے طور پر نہیں بلکہ ایک انسان کے طور پر پیش آئیں۔ جب آپ غیر کاروباری بات چیت کریں تو وہ محسوس کرتا ہے کہ آپ اس کے ساتھ دوستانہ تعلق بنا رہے ہیں۔ دوستی سے آگے، لوگوں کی ضروریات پر توجہ دیں۔ ایک ضرورت کو دیکھنے اور معمول کی خدمات سے بڑھ کر منفرد مدد کرنے کی کوشش کریں۔ ظاہر ہے کہ کوئی بھی تنظیم ہر کسی کی ہر ضرورت پوری نہیں کر سکتی، لیکن اسے کچھ خاص ضروریات کو غیر معمولی طریقے سے پورا کرنا چاہیے۔

نور کریں:

- آپ کس قسم کے لوگوں کو اپنی طرف متوجہ کرنا چاہتے ہیں؟
- آپ کیا حاصل کرنا چاہتے ہیں؟
- کون سی ضروریات کو پورا کرنا چاہیے؟

ایک رہنما کو یہ تصور کرنا چاہیے کہ کامل خدمت کیسی ہوگی، پھر اپنی سمجھ کو لوگوں سے بات کر کے بہتر اور درست کرنا چاہیے جن کی وہ خدمت کر رہا ہے۔

◀ اپنی تنظیم کے بارے میں نور کریں۔ آپ کس قسم کے لوگوں کو اپنی طرف متوجہ کرنا چاہتے ہیں؟ آپ کس کی ضروریات پوری کرنا چاہتے ہیں؟

◀ اپنی تنظیم کے ذریعے خدمت کیے جانے والے لوگوں کے بارے میں سوچیں۔ جب وہ آپ کے پاس آتے ہیں تو وہ کیا تلاش کر رہے ہوتے ہیں؟ آپ ان کی توقعات سے آگے کیا پیش کر سکتے ہیں؟

²⁴ Ken Blanchard, Kathy Cuff, and Vicki Halsey, *Legendary Service: The Key is to Care* (New York: McGraw-Hill, 2014), 5

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. لوگ تب بہترین کام کرتے ہیں جب وہ تنظیم سے ذاتی طور پر وابستگی محسوس کرتے ہیں۔
2. ایک رہنما کو اپنی ٹیم کے لوگوں کی وابستگی کو بڑھانے کے لیے وقت صرف کرنا چاہیے۔
3. اگر تنظیم کے لوگ اپنی پوری کوشش اور صلاحیت کے مطابق کام نہیں کر رہے، تو اس کی وجہ یہ ہے کہ وہ خود کو اس تنظیم سے جڑا ہوا محسوس نہیں کرتے۔
4. رہنما کے پاس شکایات اور منفی معلومات کا خیر مقدم کرنے کا طریقہ ہونا چاہیے۔
5. رہنما کو عام طور پر لوگوں کو اپنے فیصلوں سے حیران نہیں کرنا چاہیے۔

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 9 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔
4. اگلی کلاس سے پہلے 1۔ کرنتھیوں 12 پڑھیں۔

سبق 10

ٹیم تشکیل دینا

تعارف

◀ اس بیان پر گفتگو کریں: "کبھی کوئی اہم کام ایسا نہیں ہوا جو کسی ایک شخص نے اکیلے کیا ہو۔" یہ بیان کیا مطلب رکھتا ہے؟ کیا یہ سچ ہے؟ اور اگر ہے، تو کیوں اہم ہے؟

◀ ٹیم کیا ہے؟

ٹیم صرف پیروکاروں کا ایک گروہ نہیں ہوتی۔ ایک ٹیم وہ گروہ ہے جو ایک بڑے مقصد، مشترکہ اقدار، باہمی تعاون، اور تسلیم شدہ قیادت سے متحد ہو۔ اب سوچنا شروع کریں کہ آپ کی ٹیم کون ہے۔ پوری کلیسیا ٹیم نہیں ہے۔ ٹیم صرف وہ لوگ بھی نہیں ہیں جو رسمی عہدوں پر ہیں۔

ٹیم کی ضرورت کیوں ہے؟

ٹیم کے پاس کسی فرد کی نسبت زیادہ وسائل، خیالات، اور توانائی ہوتی ہے۔ ٹیم کسی فرد کی طاقتوں کو زیادہ مؤثر بناتی ہیں اور اُس کی کمزوریوں کو ڈھانپتی ہیں۔ رہنما کو چاہیے کہ وہ افراد کو ایسے فرائض اور مقام دے جو اُن کی صلاحیتوں کو مکمل طور پر استعمال کرے اور اُن کی کمزوریوں کو کم کرے۔

"کوئی شخص کبھی عظیم رہنما نہیں بن سکتا جو ہر کام خود کرنا چاہے یا ساری تعریف صرف اپنے لیے چاہے۔"

اینڈریو کارنگی

ٹیم کسی صورت حال کا مقابلہ کرنے کے کئی زاویے فراہم کرتی ہیں۔ امریکی صدر ووڈرو ولسن نے کہا تھا: "ہمیں نہ صرف اپنے پاس موجود تمام دماغ استعمال کرنے چاہئیں، بلکہ جو دماغ ہم اُدھار لے سکتے ہیں، اُنہیں بھی استعمال کرنا چاہیے!"

اگر آپ کے مقاصد ایسے ہیں جو آپ اکیلے حاصل کر سکتے ہیں، تو آپ کے مقاصد بہت چھوٹے ہیں۔ بڑے مقاصد کے لیے ایک اچھی ٹیم اور اچھی قیادت کی ضرورت ہوتی ہے۔ جتنا بڑا مقصد ہوگا، اتنی ہی مضبوط ٹیم کی ضرورت ہوگی۔ جان میکسویل ٹیم کی اہمیت کو پہاڑ سر کرنے کی مثال سے بیان کرتے ہیں۔ وہ اسے "پہاڑ سگرما تھا اصول" کہتے ہیں: ²⁵ جتنا بڑا چیلنج ہوگا، اتنی ہی زیادہ ٹیم ورک کی ضرورت ہوگی۔

²⁵ John Maxwell, 17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team (New York: HarperCollins Leadership, 2001).

یہ اسباق John Maxwell کی کتاب سے اصولوں پر مبنی ہیں۔ اس سبق میں "ایوریٹ اصول" کے علاوہ دیگر اصول جیسے کہ: کمزور ترین کڑی (The Weakest Link)، خراب پھل (Spoiled Fruit)، بچہ بیٹھے کھاڑی (The Bench) بھی شامل کیے گئے ہیں۔ حالانکہ ان کے الفاظ اور وضاحتیں کتاب کے اصل انداز سے مختلف ہو سکتی ہیں۔

اگر آپ کوئی عظیم خواب پورا کرنا چاہتے ہیں، تو آپ کو ایک عظیم ٹیم کی ضرورت ہے۔

ایک "ڈریم ٹیم" وہ ہوتی ہے جو: تخلیقی ہو، متحد ہو، یکدل ہو، حوصلہ افزا ہو، ایک دوسرے کی تکمیل کرنے والی ہو، پر عزم ہو، تجربہ کار ہو۔

ٹیم کو آپ کے خواب کے مطابق ہونا چاہیے۔ یہ حقیقت پسندانہ نہیں کہ ایک کمزور ٹیم کوئی بڑا کام کر سکتی ہے۔ آپ کو پہلے ٹیم کو تیار کرنا ہوگا، تب جا کر آپ ایک بڑا خواب پورا کرنے کی منصوبہ بندی کر سکتے ہیں۔ آپ کو کوئی بڑا خواب دیکھنے سے پہلے ایک مؤثر ٹیم تیار کرنے پر کام کرنا چاہیے۔

ٹیم کی ممکنہ کمزوریاں

ایک ٹیم صرف اس وجہ سے مضبوط نہیں ہو جاتی کہ اس میں باصلاحیت افراد شامل ہوں۔ انفرادی قابلیت تب تک ٹیم کو عظیم نہیں بناتی جب تک کہ ٹیم کے ارکان آپس میں مکمل تعاون نہ کریں۔ ٹیم وہ گروہ ہے جو ایک بڑے مقصد، مشترکہ اقدار، باہمی تعاون، اور تسلیم شدہ قیادت سے متحد ہو۔

اگر ٹیم میں درج ذیل مسائل ہوں، تو وہ مضبوط نہیں ہو سکتی:

- اگر ہر رکن کا ذاتی مقصد ٹیم کے مقصد سے ٹکرائتا ہو۔
- اگر ارکان کی اقدار مختلف ہوں۔
- اگر ارکان ایک دوسرے کی کمزوریوں کو سنبھالنے میں تعاون نہ کریں۔
- اگر ارکان ایک ہی قیادت کو نہ مانیں اور آپس میں اختلاف ہو۔

خود غرضی اُس وقت ایک مسئلہ بنتی ہے جب ٹیم کے ارکان اپنی ذاتی دلچسپیوں کو ٹیم کے مقاصد کے تابع نہیں کرتے۔ خود غرضی حسد اور عہدوں کے خود غرضانہ حصول کا باعث بنتی ہے۔ یہ ٹیم کے ارکان کے درمیان غیر صحت مند مقابلے کو بھی جنم دیتی ہے۔

قیادت کے بعض انداز ٹیم بنانے میں ناکام ہوتے ہیں۔ اگر کوئی رہنما صرف اپنے مقاصد کی تکمیل کے لیے مدد چاہتا ہو، خود ہی اتنا مؤثر طریقے سے کام کرتا ہو کہ دوسروں کی کوششیں غیر ضروری لگنے لگیں، یا ہمیشہ خود ہی فیصلے کرتا ہو تاکہ بحث کی ضرورت نہ رہے، تو وہ ٹیم نہیں بنا سکتا۔

پولوس رسول نے کلیسیا کی پہچتی کو جسم کی مثال کے ذریعے بیان کیا ہے (1 کرنتھیوں 12)۔ اُس نے بتایا کہ ہر رکن کو اپنے کردار کو درست طور پر سمجھنا چاہیے۔ ہر ایک کو وہی ہونا چاہیے جس کے لیے اُسے بنایا گیا ہے اور اُسے اُن لوگوں سے کمتر محسوس نہیں کرنا چاہیے جن کا کردار مختلف ہے۔ ہر ایک کو دوسرے ارکان کی اُن کی شراکت کے لیے قدر کرنی چاہیے۔ جب ٹیم کا کوئی فرد یہ سمجھتا ہے کہ وہ ٹیم کے مقاصد کو بغیر کسی اور کی مدد کے حاصل کر سکتا ہے، تو یہ سوچ ٹیم کی کوششوں کو نقصان پہنچاتی ہے۔

کمزور ترین کڑی کا اصول

زنجیر کی طاقت صرف اتنی ہی ہوتی ہے جتنی اُس کی کمزور ترین کڑی کی طاقت۔ اسی طرح، ایک ٹیم کی مضبوطی بھی اُس کے کمزور ترین رکن کی حد تک محدود ہوتی ہے۔

ٹیم کے ہر رکن کا ایک ایسا کردار ہوتا ہے جو دوسرے ارکان کے کام کو متاثر کرتا ہے۔ اگر کوئی رکن اپنے کردار میں ناکام ہو رہا ہے، تو وہ اپنا وہ کام نہیں کر رہا جو دوسروں کی مدد کرتا ہے، اور یوں وہ باقی تمام ارکان کی مؤثریت کو کم کر دیتا ہے۔ ایک تیز کام کرنے والے کی صلاحیت اُس وقت بے کار ہو جاتی ہے جب اُسے کسی سست رکن کا انتظار کرنا پڑے۔

زیادہ تر اداروں میں کئی افراد منفرد ذمہ داریوں میں ہوتے ہیں۔ ہر شخص وہ کام کرتا ہے جو دوسروں کے لیے ضروری ہوتا ہے۔ اگر وہ اپنا کام ٹھیک طریقے سے نہ کرے، تو سب متاثر ہوتے ہیں۔ مسئلہ صرف زیادہ افراد شامل کر کے حل نہیں کیا جاسکتا کیونکہ دوسرے اُس کی جگہ کام نہیں کر سکتے۔

اگر کوئی شخص اپنی ذمہ داریاں پوری نہیں کر سکتا تو:

- دوسرے ٹیم ممبران بھی اچھی کارکردگی نہیں دکھا سکتے۔
- دوسرے ممبران اُس کمزور رکن سے ناراض ہونا شروع ہو جاتے ہیں۔
- ٹیم کو اپنے رہنما پر سے اعتماد اٹھ جاتا ہے کیونکہ وہ مسئلے کو ٹھیک نہیں کرتا۔
- ٹیم اپنی توقعات کو کم کر لیتی ہے کہ وہ کیا حاصل کر سکتی ہے۔

جو شخص ٹیم میں کمزور کڑی ہو، اُسے کسی اور ذمہ داری میں منتقل کرنا ضروری ہوتا ہے تاکہ وہ ٹیم کی پیش رفت کو محدود نہ کرے۔

کچھ اقسام کا کام ایسے افراد سے بھی لیا جاسکتا ہے جن کے پاس مخصوص کردار نہ ہوں۔ اُن صورتوں میں، کمزور ترین کڑی کا اصول لاگو نہیں ہوتا۔ مثلاً، اگر ایک ٹرک بچپڑ میں پھنس گیا ہو، تو سب مددگار اکٹھے دھکا لگا سکتے ہیں اور سب سے طاقتور شخص کمزور شخص کی وجہ سے محدود نہیں ہوتا۔ اسی طرح، اگر کسی کھیت کی فصل کاٹی جا رہی ہو تو سست افراد تیز افراد کی راہ میں رکاوٹ نہیں بنتے؛ اور اگر زیادہ مدد چاہیے ہو تو مزید لوگ شامل کیے جاسکتے ہیں۔

کمزور ترین کڑی کا اصول اُن حالات پر لاگو ہوتا ہے جہاں ہر فرد کا کردار ناگزیر ہو۔

بوتل کا منہ

جب کسی بوتل یا جگ کو اُلٹا کیا جاتا ہے تو اُس میں موجود مائع فوراً نہیں بہتا۔ اُس کے بہاؤ کو بوتل کا تنگ منہ محدود کرتا ہے۔ اسی طرح، بہت سے اداروں میں کچھ سرگرمیاں اور پروگرام سست ہو جاتے ہیں کیونکہ انہیں کسی مخصوص شخص کے کام کا انتظار کرنا پڑتا ہے۔

کام کی ٹیم میں بوتل کے منہ کی مثال: اگر کئی اینٹیں رکھنے والے مزدور ایک شخص کے مارٹر تیار کرنے کا انتظار کر رہے ہوں اور وہ شخص سست ہو، تو کوئی بھی کام نہیں کر سکتا۔

◀ آپ اور کن کاموں کی مثال دے سکتے ہیں جو بوتل کے منہ کی مانند ہوں؟

خراب پھل کا اصول

جب ایک خراب پھل کو ایک ٹوکری میں دوسرے پھلوں کے ساتھ رکھا جاتا ہے، تو باقی پھل بھی جلدی خراب ہو جاتے ہیں۔ یہ بات رویوں کے اثرات کو ظاہر کرتی ہے۔ اچھے اور بُرے رویے دوسروں پر اثر انداز ہوتے ہیں، لیکن بُرے رویے سب سے زیادہ نقصان دہ ہوتے ہیں۔

"ہم اپنے مسائل کو اسی سوچ سے حل نہیں کر سکتے جو ہم نے
انہیں پیدا کرتے وقت استعمال کی تھی۔"

البرٹ آئن سٹائن

جب ٹیم کے لیے کسی رکن کا انتخاب کریں تو قابلیت سے زیادہ اُس کا رویہ دیکھیں۔ جس کا رویہ درست ہو، اُسے تربیت اور تحریک دے کر قابل بنایا جاسکتا ہے، لیکن بُرا رویہ رکھنے والے شخص کو بدلا نہیں جاسکتا۔ جس شخص کا رویہ خراب ہو، اُسے ٹیم میں شامل نہ کریں یہ سوچ کر کہ آپ اُسے بدل لیں گے۔ اگر ٹیم میں کوئی شخص بُرے رویے کے ساتھ موجود ہو اور وہ تبدیل نہ ہو تو اُسے ٹیم سے ہٹا دینا چاہیے۔

مسلل فساد کرنے والے شخص کو پہچانا

فساد کرنے والے لوگ قیادت کرنے والوں پر حملہ کر کے عزت اور اہمیت حاصل کرنے کی کوشش کرتے ہیں (صرف اعلیٰ رہنما پر نہیں بلکہ دیگر رہنماؤں پر بھی)۔ وہ عموماً ایک شخص کو نشانہ بنا کر بار بار اُس پر حملہ کرتے ہیں۔ یہ لوگ افراد اور اداروں دونوں کے لیے نقصان دہ ہوتے ہیں۔ ایک رہنما کو انہیں پہچانا اور دوسروں کو اُن سے بچانا سیکھنا چاہیے۔ ایک فساد پھیلانے والا شخص آپ کے بہترین مددگاروں کو کام چھوڑنے پر مجبور کر سکتا ہے۔

فساد پھیلانے والے کی نشانیاں:

- اُس کا ماضی بگاڑ اور تباہی سے بھرا ہوا ہے۔
- وہ اس وقت بھی نقصان دہ حرکتیں کر رہا ہے۔
- شکایت کرتے وقت وہ نامعلوم ساتھیوں کا حوالہ دیتا ہے۔
- وہ پچھلے رہنما پر تنقید کرتا ہے اور نئے رہنما کی تعریف کرتا ہے۔
- وہ نئے رہنما سے فوراً دوستی قائم کرنے کی کوشش کرتا ہے۔
- وہ حد سے زیادہ تعریف کرتا ہے۔
- وہ دوسروں کی غلطیاں پکڑنے میں خوشی محسوس کرتا ہے۔
- وہ کسی بھی کلیسیا یا ادارے میں زیادہ دیر نہیں رکا ہوتا۔
- وہ جھوٹ بولتا ہے۔
- وہ جارحانہ اور نقصان پہنچانے والا ہو سکتا ہے۔
- وہ اپنے پیسے کی نمائش کرتا ہے۔
- وہ اپنے مقصد کے لیے غیر مسیحی حرکتیں بھی کر سکتا ہے۔
- وہ اپنے ہی منصوبے پر چلتا ہے اور احتساب کو قبول نہیں کرتا۔
- وہ دوسروں کو غصہ دلانے یا مشتعل کرنے کی کوشش کرتا ہے۔
- وہ اپنے مشکل ماضی کا ذکر کرتا ہے جیسے وہی اُس کی طاقت کا سبب ہو۔
- وہ کسی اختلاف کو برداشت نہیں کرتا۔

ایک سبق کلام مقدس سے

ابی سلوم بادشاہ داؤد کا بیٹا تھا۔ وہ خوبصورت اور قوم میں مقبول تھا۔ جب لوگ مسائل لے کر دارالحکومت آتے، وہ کہتا، "کاش میں ملکہ کا قاضی بنایا گیا ہوتا تو ہر شخص جس کا کوئی مقدمہ یاد عموماً ہوتا میرے پاس آتا اور میں اُس کا انصاف کرتا!" (2 سموئیل 15: 3-4)۔ لوگ محسوس کرنے لگے کہ اگر ابی سلوم بادشاہ بن جائے تو سب کچھ بہتر ہوگا۔

ابی سلوم اپنی صلاحیتوں کو بادشاہ کی مدد کے لیے استعمال کر سکتا تھا تاکہ مسائل حل ہوں، لیکن اس نے بے وفائی کو فروغ دیا۔ چونکہ بادشاہ نے اپنے لوگوں کے مسائل جاننے اور حل کرنے کا کوئی نظام قائم نہیں کیا تھا، اس لیے کوئی شخص بے وفائی پھیلانے کا موقع حاصل کر گیا۔ ہر رہنما کو چاہیے کہ وہ لوگوں کے مسائل اور شکایات کے لیے ایک اچھا رابطہ نظام بنائے۔

ہزاروں آدمی ابی سلوم کے بغاوت میں شامل ہو گئے، حتیٰ کہ داؤد کے قریبی دوست بھی۔ ابشالوم کے لیے اپنی خواہش کے لیے لوگوں کا مرنا کوئی مسئلہ نہیں تھا۔ اس کی ترجیح لوگوں کی بھلائی نہیں بلکہ اپنی عزت و مقام تھا۔

بنچ کا اصول

کھیلوں کی ایک ٹیم میں کھیلنے والوں سے زیادہ کھلاڑی ہوتے ہیں۔ کوچ دورانِ کھیل کھلاڑیوں کو بدلتے ہیں تاکہ مختلف صلاحیتیں ٹیم میں شامل کی جاسکیں اور بہترین کھلاڑیوں کو آرام دیا جاسکے۔ "بنچ" سے مراد وہ کھلاڑی ہیں جو کھیلنے کے لیے دستیاب ہوتے ہیں۔ ان میں کچھ نوجوان کھلاڑی ہوتے ہیں جو ابھی ترقی کے عمل میں ہوتے ہیں۔

ایک تنظیم کو چاہیے کہ وہ مسلسل اپنی ٹیم کو وسعت دے۔ اس میں نوجوان قائدین کی تربیت ہونی چاہیے اور خصوصی صلاحیتوں کے حامل لوگ ٹیم میں شامل ہونے چاہیے۔

ایک تنظیم میں "بنچ" کھیلوں کی ٹیم کے بنچ جیسا ہوتا ہے۔ اکثر بنچ پر موجود افراد کم تجربہ کار اور تربیت کے مرحلے میں ہوتے ہیں۔ تنظیم کا بنچ ایسے افراد پر مشتمل ہوتا ہے جن کے پاس مختلف مہارتیں ہوتی ہیں۔ بنچ ٹیم کا مستقبل دکھاتا ہے۔

ضروری عہدوں کو بھرنے پر اکتفا نہ کریں، بلکہ ٹیم کو مسلسل بڑھاتے رہیں۔ ایسے لوگوں کو تلاش کریں جن میں صلاحیت اور وفاداری کا جذبہ ہو۔ انہیں خدمت کے مواقع دیں۔ اگر وہ اچھا کام کریں تو انہیں ذمہ داریاں سونپیں۔

◀ مقامی کلیسیا کے لیے ٹیم کو بڑھانے کے کچھ طریقے کیا ہو سکتے ہیں؟ کسی کردار اور شخصیت کی وضاحت کریں جسے "بنچ" میں شامل کیا جاسکتا ہے۔

ٹیم کے افراد کیسے بھرتی کریں

ایک اچھی ٹیم اچھے ارکان کو اپنی طرف کھینچتی ہے۔ غور کریں کہ آپ کی ٹیم میں کس قسم کے لوگ شامل ہو رہے ہیں؟ کون آ رہا ہے؟ کون جا رہا ہے؟ ان تبدیلیوں سے معلوم ہوتا ہے کہ آپ کی ٹیم مضبوط ہو رہی ہے یا کمزور۔

ٹیم کے ارکان مختلف وجوہات کی بنا پر خدمت کرتے ہیں — جیسے کہ دوسروں کے ساتھ ذاتی تعلق، نیک نیتی، مقصد سے محبت، یا کچھ اہم کرنے کی خواہش۔

نئے ارکان بھرتی کرتے وقت، جوش و جذبہ تلاش کریں— یہ فرض نہ کریں کہ آپ بعد میں یہ جذبہ پیدا کر سکیں گے۔ ہم نے پہلے "پانچویں درجہ کے قائد" کا مطالعہ کیا ہے۔ یہ وہ شخص ہوتا ہے جو ادارے کی کامیابی کا خواہاں ہوتا ہے اور خود غرض نہیں ہوتا۔ قائد کے اندر یہ جذبہ ہونا چاہیے اور ایسے افراد کو تلاش کرنا چاہیے جن میں یہ خوبی ہو۔

ایسے لوگوں کی رائے لیں جو ٹیم کی مدد کر سکتے ہیں۔ ان کی سنیں، انہیں شمولیت کی دعوت دیں، ذمہ داریاں تفویض کریں، اور پھر ان کے کردار کو وسعت دیں۔ جو کچھ بھی آپ کر رہے ہیں، خود سے پوچھیں، "کون میری مدد کر سکتا ہے؟" ایسے لوگوں پر مشتمل ایک چھوٹا سا گروہ تیار کریں جن کے پاس قابلیت ہو اور جو آپ کے ساتھ خاص تعلق رکھتے ہوں۔

◀ کسی قائد اور مکمل ٹیم رکن کے درمیان گفتگو کیسی ہو سکتی ہے؟ قائد اس کی دلچسپی کیسے حاصل کرے؟

جب کسی عہدے کے لیے کسی کو بھرتی کر رہے ہوں، تو یہ ضرور غور کریں کہ اُس عہدے کو کس قسم کے شخص کی ضرورت ہے۔ میکسویل نے ایسے افراد کی مختلف (متضاد) اقسام کو بیان کیا ہے۔²⁶

ایسا شخص جو اپنے کام کے دوران عوام سے براہ راست رابطہ رکھتا ہے۔	ایسا شخص جو عوام کی نظروں سے اوجھل رہ کر کام کرتا ہے۔
ایسا شخص جو کئی طرح کا کام کر سکتا ہے لیکن ماہر نہیں ہوتا۔	ایسا شخص جو کسی ایک خاص کام میں ماہر اور تربیت یافتہ ہوتا ہے جو دوسرے نہیں کر سکتے۔
ایسا شخص جو نئی چیزیں پیدا کرنے یا تخلیق کرنے میں ماہر ہو۔	ایسا شخص جو بنی ہوئی چیزوں کو برقرار رکھنے میں ماہر ہو۔
ایسا شخص جو لوگوں سے بالمشافہ گفتگو سے لطف اندوز ہوتا ہے۔	ایسا شخص جو لوگوں سے بات کرنے کے بجائے کمپیوٹر یا آلات کے ساتھ کام کرنا پسند کرتا ہے۔
ایک قائد۔	ایک مددگار۔
ایک ماہر۔	ایک تربیت حاصل کرنے والا۔
ایسا شخص جو عملی خیالات سوچتا ہے۔	ایسا شخص جو تصورات اور نظریات میں سوچتا ہے۔
ایسا شخص جسے مسلسل نگرانی کی ضرورت ہوتی ہے۔	ایسا شخص جو بغیر نگرانی کے اچھا کام کرتا ہے۔
ایسا شخص جو ٹیم کے ساتھ مل کر اچھا کام کرتا ہے۔	ایسا شخص جو اکیلے کام کرتے ہوئے زیادہ مؤثر ہوتا ہے۔
ایسا شخص جس کی وابستگی وقتی ہو۔	ایسا شخص جس کی وابستگی طویل مدتی ہو۔

²⁶ Adapted from John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 188

ٹیم ورک کے مراحل

جان میکسویل سکھاتے ہیں کہ قائدین کو اپنی ٹیم میں درج ذیل طریقوں سے سرمایہ کاری کرنی چاہیے²⁷:

1. ٹیم بنانے کا فیصلہ کریں — یہی سرمایہ کاری کی شروعات ہے۔
2. ممکنہ حد تک بہترین ٹیم جمع کریں — یہ صلاحیت کو بلند کرتا ہے۔
3. ٹیم کی ترقی کے لیے قیمت ادا کریں — یہ ترقی کو یقینی بناتا ہے۔
4. ٹیم کے ساتھ مل کر کام کریں — یہ باہمی تعلق کو فروغ دیتا ہے۔
5. اراکین کو ذمے داری اور اختیار دیں — یہ قائدین کو تیار کرتا ہے۔
6. کامیابی کا سہرا ٹیم کو دیں — اس سے حوصلہ افزائی ہوتی ہے۔
7. دیکھتے رہیں کہ سرمایہ کاری کا نتیجہ نکل رہا ہے یا نہیں — یہ احتساب کو جنم دیتا ہے۔
8. نئے مواقع پیدا کریں — اس سے ٹیم کی صلاحیت میں وسعت آتی ہے۔
9. ٹیم کے اراکین کو کامیابی کے لیے ضروری وسائل فراہم کریں — اس سے بہترین نتائج حاصل ہوتے ہیں۔

ٹیم کے اراکین کی قیادت

قائد کو غور کرنا چاہیے کہ ہر ٹیم ممبر کو کس قسم کی قیادت اور نگرانی کی ضرورت ہے۔ جان میکسویل کہتے ہیں:

- جو شیے نو آموز کو رہنمائی کی ضرورت ہوتی ہے۔
- مایوس سکھنے والے کو کوچنگ کی ضرورت ہوتی ہے۔
- احتیاط پسند مکمل کرنے والے کو حوصلہ افزائی اور سپورٹ کی ضرورت ہوتی ہے۔
- خود پر بھروسہ رکھنے والے کامیاب فرد کو ذمے داری سونپنی چاہیے۔²⁸

قائد کو ہمیشہ ٹیم کی کامیابی کا کریڈٹ ٹیم کے ساتھ بانٹنا چاہیے۔ جو لوگ کامیابی میں شریک ہوں گے وہ بہترین کارکردگی دکھانے کی تحریک پائیں گے۔ جب قائد ٹیم کی نمائندگی دوسروں کے سامنے کرے تو ٹیم کی ناکامی پر اراکین کو مورد الزام نہ ٹھہرائے۔ قائد کو خود پر ذمہ داری لینا چاہیے اور یہ تسلیم کرنا چاہیے کہ وہ شاید زیادہ مؤثر قیادت کر سکتا تھا۔ اگر وہ ٹیم کو تحفظ دے گا، تو ٹیم اس سے وفادار رہے گی۔

²⁷ This list is adapted from John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001).

²⁸ John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 50

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. کبھی کوئی اہم کام ایسا نہیں ہوا جو کسی ایک شخص نے اکیلے کیا ہو۔
2. ایک ٹیم وہ گروہ ہے جو ایک بڑے مقصد، مشترکہ اقدار، باہمی تعاون، اور تسلیم شدہ قیادت سے متحد ہو۔
3. آپ کو کوئی بڑا خواب دیکھنے سے پہلے ایک مؤثر ٹیم تیار کرنے پر کام کرنا چاہیے۔
4. ایک ٹیم ممبر کا رویہ اُس کی صلاحیتوں سے زیادہ اہم ہوتا ہے۔
5. ایک تنظیم کو چاہیے کہ وہ مسلسل اپنی ٹیم کو وسعت دے۔

سبق 10 اسائنمنٹس

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 10 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔

سبق 11

مقصد کے ساتھ خدمت

تنظیمی شناخت اور مقصد

بہت سی تنظیمیں، بشمول کلیسیائیں، کبھی بھی اپنے مقصد کے بارے میں سنجیدگی سے سوچنے کے عمل سے نہیں گزرتیں، کیونکہ ان کے نزدیک ان کا مقصد بالکل واضح ہوتا ہے۔ اپنے فرض کیے گئے مقصد کی بنیاد پر، انہیں یہ بھی واضح لگتا ہے کہ انہیں کون سی سرگرمیاں انجام دینی چاہئیں۔ ان کا ہدف صرف ان سرگرمیوں میں کامیابی حاصل کرنا ہوتا ہے۔

مبصرز اس بات کی کوشش کرتے ہیں کہ کام اچھے طریقے سے مکمل ہو، لیکن قائدین کو یہ سوچنا چاہیے کہ کون سا کام کرنا ضروری ہے۔ درست طریقے سے کام کرنا اہم ہے، لیکن اس سے پہلے یہ جاننا ضروری ہے کہ کون سا کام درست ہے۔ ایک پاسان کو صرف منتظم نہیں بلکہ رہنما ہونا چاہیے۔

ترقی کا ایک ایسا عمل ہے جو ہر تنظیم—چاہے وہ خدمت ہو، کاروبار ہو یا کوئی اور ادارہ—کے لیے ضروری ہے۔

ایک کلیسیا یہ فرض کر سکتی ہے کہ وہ اچھے عبادتی اجتماعات منعقد کرنے، اپنے ارکان کا خیال رکھنے اور مقامی لوگوں تک خوشخبری پہنچانے کے لیے وجود رکھتی ہے۔ لیکن لیکن بہت سی کلیسیائیں اس بات کی منصوبہ بندی دانستہ طور پر نہیں کرتیں کہ یہ کام کیسے انجام دیے جائیں گے۔

ایک تنظیم کو چاہیے کہ وہ ترقی کے عمل سے گزرے، جس میں گہرا خود احتساب بھی شامل ہو۔ ان سوالات کے جوابات دینا ضروری ہے:

- ہمارے لیے سب سے اہم کیا ہے؟
- یہ تنظیم کیوں وجود رکھتی ہے؟
- ہمارے لیے کامیابی کا مطلب کیا ہوگا؟
- ہم کون سے مخصوص اہداف طے کر سکتے ہیں؟
- ہم ابھی کیا کر سکتے ہیں تاکہ ان اہداف تک پہنچ سکیں؟

یہ سوالات تنظیمی ترقی کے ابتدائی پانچ مراحل سے تعلق رکھتے ہیں۔ تنظیمی ترقی کا عمل ان مراحل پر مشتمل ہوتا ہے:

1. اقدار کو دریافت کرنا
2. مقصد کی پہچان
3. رویا کو بانٹنا
4. اہداف کا تعین

5. حکمتِ عملی بنانا

6. عملی اقدامات

7. کامیابی کا تجربہ کرنا

یہ مراحل مکمل طور پر الگ نہیں ہوتے۔ مثال کے طور پر، ایک تنظیم ممکن ہے کہ اپنی اقدار دریافت کرنے کے دوران ہی منصوبہ بندی اور عملی اقدام کا آغاز کر دے۔ ایک ہی تنظیم کے مختلف شعبے ان مراحل میں مختلف سطح پر کام کر رہے ہوتے ہیں۔

تاہم ترتیب اہم ہے، کیونکہ ہر مرحلہ اگلے پر اثر انداز ہوتا ہے۔ اگر کسی بھی مرحلے میں تبدیلی ہو، تو اس کے بعد والے مراحل بھی متاثر ہوں گے۔ مثلاً، اگر کوئی تنظیم اپنے مقصد کی سمجھ کو تبدیل کرے، تو وہ اپنے اہداف اور کامیابی کی تعریف کو بھی بدل دے گی۔

یہ عمل ایک بار مکمل نہیں ہوتا۔ اقدار اور مقصد، جب صحیح طور پر سمجھے جائیں تو نہیں بدلتے، لیکن باقی سب کچھ بدل سکتا ہے۔ چاہے اہداف حاصل ہوں یا نہ ہوں، نئے اہداف طے کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ کامیابی یا ناکامی دونوں صورتوں میں تنظیم کو اپنی اقدار اور مقصد پر دوبارہ غور کرنا چاہیے، رویا کو واضح کرنا چاہیے، نئے اہداف طے کرنے چاہئیں، اور نئی حکمتِ عملی بنانی چاہیے۔

◀ بہت سی تنظیمیں اپنا مقصد واضح کیوں نہیں کرتیں؟

مرحلہ 1: اقدار کو دریافت کرنا

"وسائل کے استعمال سے ہمارا خدا پر ایمان کمزور نہیں ہونا چاہیے، اور خدا پر ایمان ہمیں اُن تمام وسائل کے استعمال سے نہیں روکنا چاہیے جو اُس نے ہمیں اپنی مرضی کی تکمیل کے لیے دیے ہیں۔"

J. Hudson Taylor

"اقدار" سے مراد وہ چیزیں ہیں جو ہمارے لیے سب سے زیادہ اہم ہوتی ہیں۔ افراد کی اپنی اقدار ہوتی ہیں؛ اور گروہ ایسے لوگوں پر مشتمل ہوتے ہیں جو مشترکہ اقدار رکھتے ہوں۔ ایک تنظیم بھی اقدار پر مبنی ہوتی ہے۔ وہ ان اقدار کی خدمت کے لیے وجود میں آتی ہے۔

ایک مسیحی شخص کے لیے — چاہے وہ کاروبار میں ہو یا خدمت میں — خدا کو خوش کرنا سب سے اعلیٰ قدر ہے۔ وہ تنظیم جو خدا کو خوش کرنے کے لیے قائم کی گئی ہو، اُس کی اقدار بائبل، سچائی، کلیسیا اور خوشخبری کی بنیاد پر ہوں گی۔

اگرچہ کچھ تنظیمیں مسیحی نہیں ہوتیں، تب بھی ان کی بنیاد اکثر اچھی اقدار پر ہوتی ہے، کیونکہ وہ انسانی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے قائم کی جاتی ہیں۔ ایک کاروباری تنظیم نے اپنی اقدار یوں بیان کیں:

ہر کام میں دیانتداری، معیاری نگہداشت، تعلقات، اور سیکھنے کا عمل۔

کسی بھی کاروبار کے لیے نفع کمانا ایک اہم قدر ہے، کیونکہ وہ بغیر نفع کے اپنی خدمت کو جاری نہیں رکھ سکتا۔ تاہم، نفع کمانا سب سے بڑی قدر نہیں ہوتا۔

ایک اور بڑی کمپنی نے اپنی اقدار یوں بیان کیں: تحفظ، خدمت، خوشی، اور کامیابی۔ کامیابی کا مطلب ان کے لیے نفع ہے، لیکن وہ یہ دوسرے اقدار کے بغیر حاصل نہیں کرنا چاہتے۔ دوسری قدریں منافع حاصل ہونے کے امکانات کو بڑھاتی ہیں، کیونکہ لوگ اُس کاروبار کے صارف نہیں بننا چاہتے جو اُن کی ضرورت کو پورا نہ کرے۔

یہ بھی ممکن ہے کہ کوئی تنظیم غلط اقدار پر قائم ہو، مثلاً کسی شخص کا لامحدود اختیار، یا کسی گروہ سے نفرت۔ ایسی تنظیم زیادہ دیر قائم نہیں رہتی، اور ہمیشہ تباہ کن ثابت ہوتی ہے۔

اقدار یہ وضاحت کرتی ہیں کہ تنظیم کے افراد کو اہداف کے حصول کے دوران کیسا رویہ اختیار کرنا چاہیے۔ صرف اہداف حاصل کرنا کافی نہیں ہوتا؛ بلکہ اہداف مناسب طریقے سے حاصل ہونے چاہئیں۔ مثلاً، کسی شخص کو کھیل جیتنے پر خوشی نہیں ہونی چاہیے اگر اس نے دھوکہ دے کر جیتا ہو۔ وہ شخص جو حقیقی کامیابی کی خوشی چاہتا ہے، وہ دھوکہ نہیں دیتا، کیونکہ اصل فتح حاصل کی جاتی ہے، چرائی نہیں جاتی۔

◀ ایک مقصد کے بارے میں سوچیں جو آپ کے پاس ہے۔ یہ کیوں ضروری ہے کہ آپ اپنے مقصد تک پہنچنے کے طریقے سے مطمئن ہوں؟

اقدار ترجیح کی ترتیب میں درج کی گئی ہیں۔ مثال کے طور پر، ایک کاروبار نے ایمانداری کو سب سے پہلے رکھا کیونکہ ایمانداری کو کسی اور قدر کے لیے قربان نہیں کیا جا سکتا۔ ایک اور کاروبار نے حفاظت کو خدمت سے پہلے رکھا، کیونکہ لوگوں کی حفاظت ان کی سہولت سے زیادہ اہم ہے۔

اقدار کی ترتیب بہت معنی خیز ہے۔ مثال کے طور پر، اگر ایک کاروبار منافع کو اہم سمجھتا ہے اور ایمانداری کو بھی، تو ایک ملازم کیا کرے گا جب اسے ایمانداری کے خلاف جا کر منافع کمانے کا موقع ملے؟ اگر ایمانداری منافع سے پہلے درج ہو تو اسے واضح ہو گا کہ کیا کرنا ہے۔ ہر تنظیم کی شناخت اس بات سے ہوتی ہے کہ وہ اقدار کے درمیان تنازعات کو کیسے سنبھالتی ہے۔ ایک کلیسا کی اعلیٰ ترین قدر خدا کی تعظیم کرنا ہے، اور کوئی بھی مقصد ایسا طریقہ اختیار کر کے حاصل نہیں کیا جانا چاہیے جو خدا کی تعظیم نہ کرے۔

ہر تنظیم کو اپنی اقدار خود جانچ کر دریافت کرنی چاہئیں، کیونکہ وہ پہلے ہی کچھ اقدار کی پیروی کر رہی ہوتی ہے۔

تنظیم محض اقدار کا دعویٰ نہیں کر سکتی؛ کچھ تنظیمیں وہ اقدار بیان کرتی ہیں جن پر وہ واقعی عمل نہیں کرتیں، اور ان کے ملازمین اور صارفین جانتے ہیں کہ ان اقدار کے بیانات کا کوئی مطلب نہیں۔

بنیادی اقدار کی فہرست مختصر، واضح، سب کے لیے معروف، اور ہر موقع پر نافذ ہونی چاہیے۔ یہ فہرست مختصر ہونی چاہیے (تقریباً 4-5 اقدار)، کیونکہ لوگ بہت ساری اقدار پر یکساں توجہ نہیں دے سکتے۔

لوگ خاص اقدار کو صرف اس لیے درج نہیں کریں کہ وہ سمجھتے ہیں کہ وہ اچھی نتائج دیتی ہیں۔ اگر لوگ اس وجہ سے اقدار اپناتے ہیں، تو وہ بالآخر مختلف اقدار کو اپنانے لگیں گے اگر انہیں لگے کہ بہتر نتائج حاصل ہو سکتے ہیں۔ اقدار اس لیے نہیں اپنائی جاتیں کہ وہ اچھے نتائج دیتی ہیں، بلکہ اس لیے کہ وہ حقیقت میں سب سے زیادہ اہم ہیں۔

کبھی کبھی کوئی تنظیم کسی مخصوص مصنوعات یا خیال کے ساتھ کامیابی حاصل کرتی ہے۔ تنظیم کے افراد سمجھ سکتے ہیں کہ ان کا وجود اسی مصنوعات یا خیال کو فراہم کرنے کے لیے ہے۔ تاہم، وہ مصنوع یا خیال ہمیشہ تنظیم کی اقدار کو پورا نہیں کرتا۔ بہتر ہے کہ تنظیم اپنی اقدار کو متعین کرے اور پھر ان اقدار کو پورا کرنے کے لیے جو بھی کرنا پڑے، اس کے لیے تیار ہے۔

"کامیابی ان لوگوں سے نہیں آتی جو جمود کا شکار رہتے ہیں۔ طریقے بدلتے ہیں،

اور انسانوں کو بھی ان کے ساتھ بدلنا چاہیے

- James Cash Penney"

ایک مشنری تنظیم کئی کلیساؤں کو ماہانہ مالی امداد فراہم کر رہی تھی۔ اس کا زیادہ تر بجٹ معمولی امداد پر خرچ ہو رہا تھا۔ لیکن رہنماؤں نے محسوس کیا کہ ان کی سب سے اہم قدر مقامی قیادت اور مقامی

حمایت یافتہ کلیساؤں کی ترقی ہے۔ معمولی مالی امداد ان کے مقصد کے حصول میں رکاوٹ بن رہی تھی۔ انہوں نے اپنی حکمت عملی اور اقدامات میں تبدیلی کی تاکہ وہ اپنی اقدار سے ہم آہنگ ہو سکیں۔ انہیں احساس ہوا کہ ان کا مقصد کلیساؤں کی مدد کرنا تھا تاکہ وہ مضبوط ہوں، نہ کہ ان کو انحصار میں رکھنا۔

"مستقل استحکام کا واحد قابل اعتماد ذریعہ ایک مضبوط اندرونی اساس [اقدار] ہے، اور اس کے علاوہ ہر چیز میں تبدیلی اور موافقت کی آمادگی ہے۔" ²⁹ تنظیم کو اپنی اقدار کو مستقل طور پر اور حقیقت پسندانہ طریقے سے ظاہر کرنا چاہیے۔ جب مقاصد یا اقدامات اقدار سے مطابقت نہیں رکھتے، تو انہیں تبدیل کیا جانا چاہیے۔

ہر فرد — صرف رہنمائی نہیں — تنظیم کی اقدار پر یقین کرے اور ان پر عمل کرے۔ اگر بااثر افراد ان اقدار پر یقین نہیں رکھتے، تو تنظیم مضبوط نہیں رہ سکتی۔ تنظیم کو انہی افراد کو ترقی دینی چاہیے جو اس کی اقدار سے وابستہ ہوں، جبکہ جو ان اقدار کی پیروی نہیں کرتے، انہیں قیادت میں نہیں رہنا چاہیے۔ تنظیم کا ماحول اس قدر اقدار کی حمایت پیدا کرے کہ کچھ لوگ اسے چھوڑنے کا انتخاب کریں اور دوسروں کو اس کی طرف متوجہ کرے۔

کسی تنظیم میں استقامت کا مطلب یہ نہیں کہ وہاں کوئی لچک یا تنوع نہ ہو۔ اگر لوگ عزم رکھتے ہیں، تو وہ اقدار کے علاوہ تقریباً ہر چیز میں تنوع اپنا سکتے ہیں۔ استقامت کا مطلب یہ ہے کہ تنظیم کے تمام افراد ہر کام میں اپنی اقدار کی حمایت کریں۔

اقدار اس وقت حقیقی ہوتی ہیں جب آپ انہیں اپنے عمل میں اور دوسروں سے توقعات میں ظاہر کریں۔ اگر آپ اپنے بیان کردہ اقدار کے خلاف کام کرنے کو تیار ہیں تاکہ کوئی کام مکمل ہو، تو وہ آپ کی حقیقی اقدار نہیں ہیں۔ آپ کے لیے کچھ اور زیادہ اہم ہے۔

Collins اور Porras نے ان کمپنیوں کا مطالعہ کیا جو طویل عرصے تک مستحکم رہیں جبکہ اسی طرح کی دیگر کمپنیاں زوال پذیر ہو گئیں۔ انہوں نے کامیاب کمپنیوں کو "نظریاتی کمپنیاں" کہا۔ ³⁰ نظریاتی کمپنیاں زوال پذیر کمپنیوں سے درج ذیل طریقوں سے مختلف ہوتی ہیں:

1. نظریاتی کمپنی اپنے ملازمین کو اپنی بنیادی اقدار اتنی مؤثر طریقے سے سکھاتی ہے کہ وہ اقدار کمپنی میں ایک مضبوط ثقافت پیدا کر دیں۔
2. نظریاتی کمپنی انتظامی عہدوں کے لیے انہی افراد کا انتخاب کرتی ہے جو اس کی بنیادی اقدار کے ساتھ وابستگی رکھتے ہوں۔
3. نظریاتی کمپنی اپنی ٹیم کے ہر فرد سے توقع کرتی ہے کہ وہ مستقل طور پر ان اقدار پر عمل کرے۔

تنظیم کی تمام پالیسیوں اور اقدامات کو اس کی اقدار کو ظاہر کرنا چاہیے۔ اس مقصد کے لیے، تنظیم کو درج ذیل اقدامات کرنے چاہئیں:

- بنیادی اقدار کی وضاحت کرے۔
- اقدار کے اطلاق کی تعلیم دے۔
- ٹیم کے طرز عمل کا مشاہدہ کرے اور اس پر فیڈبیک اور اصلاح فراہم کرے۔

مرحلہ 2: مقصد کی پہچان

کسی تنظیم کا مقصد اس کی بنیادی اقدار پر مبنی ہوتا ہے۔ یہ ضروری نہیں کہ اس کا مقصد دیگر تنظیموں سے منفرد ہو۔

²⁹ Jim Collins and Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 2004), XX

³⁰ Ibid, 71

مقصد رہنمائی فراہم کرتا ہے اور اعلیٰ معیار کی ترغیب دیتا ہے۔ تنظیم کی کارکردگی کو اس بات پر جانچنا چاہیے کہ وہ اپنے مقصد کو کتنی مؤثر طریقے سے پورا کر رہی ہے۔ مقاصد، جو حاصل کیے جا کر بدل جاتے ہیں، کے برعکس مقصد ہمیشہ برقرار رہتا ہے۔ تنظیم کبھی کبھار اپنے مقصد کو پورا کرنے کے طریقے تبدیل کرے گی۔ اسے بدلتی ہوئی ضروریات کے مطابق خود کو ڈھالنا چاہیے تاکہ وہ اپنے اصل مقصد کو برقرار رکھ سکے۔

ماضی میں موسیقی ایسے آلات کے لیے ریکارڈ کی جاتی تھی جو اب استعمال نہیں ہوتے۔ نئی ٹیکنالوجی نے موسیقی سننے کے نئے طریقے متعارف کرائے۔ اگر کوئی کاروبار وہی پرانے آلات فروخت کرتا رہے، تو بہت کم لوگ انہیں خریدیں گے۔ لیکن اگر کسی کاروبار کا مقصد موسیقی فراہم کرنا ہے، تو وہ جدید ٹیکنالوجی کے ذریعے موسیقی فراہم کرے گا۔ اسی طرح، ہر کاروبار اور ہر خدمت کو اپنے مقصد کو پورا کرنے کے لیے اپنی حکمت عملی کو جدید تقاضوں کے مطابق تبدیل کرنا چاہیے۔

کبھی کبھار کوئی تنظیم اس تبدیلی کے لیے تیار نہیں ہوتی جو نئے طریقے سے خدمت فراہم کرنے کے لیے ضروری ہوتی ہے۔ ایک کلیسا کی عمارت ایک ایسے علاقے میں واقع تھی جو تبدیلی کے مراحل سے گزر رہا تھا۔ مختلف قومیتوں سے تعلق رکھنے والے غریب لوگ اس علاقے میں منتقل ہو رہے تھے۔ کلیسا کے لوگ نئی آبادی کو تبلیغ کرنے کے طریقے نہیں جانتے تھے۔ چونکہ کلیسا کا کوئی ایسا مقصد نہیں تھا جو انہیں نئے علاقے کے لیے ایک وژن دے سکتا، اس لیے انہوں نے عمارت بیچ دی اور کلیسا کو کسی اور جگہ منتقل کر دیا۔

مرحلہ 3: رویا کو بانٹنا

رویاس بات کا بیان ہے کہ چیزیں کیسی ہونی چاہئیں۔ رویا اس سوال کا جواب ہے "اگر ہم مکمل طور پر کامیاب ہو جائیں، تو حالات کیسے ہوں گے؟" رویا وہ حقیقت ہے جو تنظیم کی مکمل کامیابی کی صورت میں ہوگی۔ رہنما کو یہ تصور اپنے ذہن میں رکھنا چاہیے اور تنظیم بھر میں اسے مختلف طریقوں سے واضح کرنا چاہیے۔ رہنما کو ایسے انداز میں بات چیت اور طرز عمل اپنانا چاہیے کہ تنظیم کے افراد کو رہنما کی رویا کے لیے جذبے اور عزم میں کوئی شک نہ ہو۔ لوگ ایک بنیادی حقیقت کی سمجھ کے مطابق کام کرتے ہیں، جو ان کے انفرادی معاملات کے دیکھنے کے طریقے کو کنٹرول کرتی ہے۔ وہ جانتے ہیں کہ چیزیں کیسی ہیں اور انہیں کیسا ہونا چاہیے۔ یہ فہم ان کے فیصلوں اور خیالات کو تشکیل دیتا ہے۔

"رہنما کو اس طریقے کو تشکیل دینا چاہیے جس میں بیروکار یہ سمجھیں کہ حقیقت کیا ہے، سچ کیا ہے، صحیح کیا ہے، اور اہم کیا ہے... رہنما پائیدار تبدیلی اور ان سوالات پر مشترکہ ہم آہنگی حاصل کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔" رہنما کو مستقل طور پر وضاحت کرنی چاہیے کہ چیزیں کیسی ہیں اور انہیں کیسا ہونا چاہیے۔³¹

ایک گروہ نے ایک بڑے شہر کے پسماندہ علاقے میں ایک کلیسا قائم کیا۔ ان کی اقدار انجیل، مقامی کلیسا، اور خاندان تھیں۔ ان کا مقصد اس علاقے میں کلیسا میں مل کر زندگی کا عملی مظاہرہ کرنا تھا۔ ان کا رویہ یہ تھا کہ جغرافیائی علاقہ اس وقت تبدیل ہو جائے جب لوگ کلیسا میں زندگی گزارنا شروع کریں، جیسا کہ خدا نے ارادہ کیا ہے۔ ان کے اہداف یہ تھے کہ وہ کمیونٹی کو کلیسا کی زندگی کو مخصوص طریقوں سے پہنچائیں۔

³¹ Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 47

مرحلہ 4: اہداف کا تعین

اہداف رویا کے حصول کے لیے مخصوص اقدامات ہوتے ہیں۔ انہیں واضح، قابل پیمائش، اور آسانی سے سمجھنے والا ہونا چاہیے۔ اہداف کسی تنظیم کی اقدار پر مبنی ہوتے ہیں کیونکہ وہ ظاہر کرتے ہیں کہ اقدار کس طرح ٹیم، کمیونٹی، اور دنیا کو متاثر کرنی چاہئیں۔ ہر ہدف کو اس اثر کو ظاہر کرنا چاہیے جو اقدار کو مرتب کرنا چاہیے۔

Blanchard نے اقدار اور اہداف کے تعلق کو اس طرح بیان کیا:

"اہداف مستقبل کے لیے ہوتے ہیں۔ اقدار حال میں۔ اہداف مقرر کیے جاتے ہیں۔ اقدار کو جیا جاتا ہے۔ اہداف بدلتے ہیں۔ اقدار وہ مضبوط بنیاد ہیں جن پر آپ اعتماد کر سکتے ہیں۔ اہداف لوگوں کو متحرک کرتے ہیں۔ اقدار کوشش کو برقرار رکھتی ہیں۔"³²

اہداف مستقل نہیں ہونے چاہئیں۔ جب حالات بدلتے ہیں تو اہداف بھی بدلنے چاہئیں۔ اقدار نہیں بدلتیں، لیکن اہداف کو ضرور بدلا جانا چاہیے تاکہ وہ بدلتے ہوئے حالات میں اقدار کی خدمت کر سکیں۔

امریکہ میں ایک کمپنی گھوڑے چلانے کے آلات بناتی تھی۔ جب گاڑیاں عام ہو گئیں، تو گھوڑے چلانے کے آلات خریدنے والے کم ہو گئے۔ چونکہ کمپنی کے پاس ایسا کوئی مقصد نہیں تھا جو نئے مصنوعات کے لیے اہداف میں بیان کیا جاسکتا، تو وہ ختم ہو گئی۔

اہداف کی کامیابی کو جشن منانا اور یادگار بنانا چاہیے تاکہ اہداف کو وژن کی طرف سفر کے سنگ میل کے طور پر دیکھا جاسکے۔

◀ اگر کوئی گروہ سخت محنت کرے لیکن اس کے پاس مخصوص اہداف نہ ہوں، تو کیا ہوتا ہے؟

بڑا ہدف مقرر کرنا

تنظیم کے پاس چھوٹے، قلیل مدتی اہداف ہوں گے؛ لیکن جب اقدار، مقصد، اور وژن واضح ہو جائے، تو رہنما کو ایک بڑا ہدف مقرر کرنا چاہیے جو تنظیم کو تحریک دے اور حوصلہ افزائی کرے۔

بڑا ہدف ایسا ہو سکتا ہے جسے حاصل کرنے میں کئی سال لگیں۔ اسے اتنا بڑا اور چیلنجنگ ہونا چاہیے کہ اس کے لیے انتہائی سطح کی ٹیم ورک، توانائی، اور حکمت عملی درکار ہو۔ یہ اتنا ناممکن نہیں ہونا چاہیے کہ ٹیم کو لگے کہ یہ ممکن ہی نہیں، کیونکہ تب یہ حقیقت میں ہدف نہیں ہوگا۔ البتہ، اسے اتنا بلند ہونا چاہیے کہ یہ عظیم کامیابی سمجھی جائے اور بہت زیادہ محنت درکار ہو۔ جو لوگ تنظیم میں نہیں ہیں، وہ شاید سوچیں کہ یہ ناممکن ہے، لیکن یہ ایک ایسا ہدف ہونا چاہیے جسے پر عزم ٹیم ممکن سمجھتی ہو۔

بڑے ہدف کو ہر شخص کے لیے آسانی سے سمجھنے والا ہونا چاہیے۔ اسے تحریری شکل میں ہونا چاہیے اور اسے نمایاں کیا جانا چاہیے۔ یہ محض خواب نہیں بلکہ حقیقی توقع ہونا چاہیے۔

³² Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.

بڑا ہدف تنظیم کو متحد کرنا چاہیے۔ اسے اچانک رہنماؤں کی طرف سے لاگو نہیں کیا جانا چاہیے، بلکہ کافی تبادلہ خیال کے بعد اسے متعارف کرایا جانا چاہیے تاکہ پر عزم افراد واقعی یقین کریں کہ یہ درست ہدف ہے۔

جب ہدف حاصل ہو جائے، تو وہ مزید ترغیب اور رہنمائی فراہم کرنے کے قابل نہیں رہتا۔ نیا ہدف مقرر کرنا ضروری ہوتا ہے۔ رہنماؤں کو نئے ہدف کے تعین کے عمل میں قیادت کے لیے تیار ہونا چاہیے۔

مرحلہ 5: حکمت عملی بنانا

حکمت عملی ایک عملی منصوبہ ہے جو کسی مخصوص ہدف کو حاصل کرنے میں مدد دے گا۔ حکمت عملی کو درج ذیل بنیادوں پر تیار کیا جانا چاہیے:

- حالات کی حقیقت پسندانہ سمجھ
- دستیاب وسائل اور صلاحیتیں
- معقول، لیکن چیلنجنگ، اہداف

حکمت عملی کی منصوبہ بندی میں پالیسیوں کا تعین بھی شامل ہوتا ہے۔ تنظیم کے افراد کو ایسے اصولوں کی ضرورت ہوتی ہے جو تنظیم کی اقدار کو ظاہر کریں اور اس کے مقصد کو حاصل کریں۔ بصورت دیگر، معیار میں مستقل مزاجی نہیں رہتی۔

ایک کلیسیا کو لوگوں کو یہ تربیت دینی چاہیے کہ وہ مہمانوں کا کیسے استقبال کریں، خدا کو ڈھونڈنے والوں کے ساتھ کس طرح دعا کریں، نئے ایمان لانے والوں کی شاگردیت کیسے کریں، کلیسیا کے کسی رکن کی مالی ضرورت کا جواب کیسے دیں، اور اس جیسے کئی دوسرے عملی طریقے کیسے اپنائیں۔ اگر کلیسیا ان ذمہ داریوں پر گفتگو نہ کرے اور ان کے لیے ایک اچھا منصوبہ نہ بنائے، تو یہ کام اچھی طرح انجام نہیں پائیں گے۔

اہداف پہلے متعین کیے جاتے ہیں، لیکن حکمت عملی کی منصوبہ بندی کے دوران انہیں ایڈجسٹ کیا جاتا ہے۔ حکمت عملی عمل کے دوران بھی بدلی جاتی ہے، جب اقدامات کے اثرات دیکھے جاتے ہیں۔ ایسا کم ہی ہوتا ہے کہ کوئی حکمت عملی مکمل طور پر درست ہو اور اسے کسی بہتری کی ضرورت نہ ہو۔ غلط سمت میں مسلسل چلتے رہنا غلط سمت میں شروع کرنے سے زیادہ نقصان دہ ہوتا ہے۔

بڑی حکمت عملی تبدیلیاں وقت، محنت، اور وسائل میں مہنگی ثابت ہو سکتی ہیں۔ اسی لیے ابتدا میں ہی بہترین حکمت عملی تیار کرنا ضروری ہے۔ ایک حکمت عملی کو پہلے چھوٹے پیمانے پر آزمانا دانشمندی ہے۔ تاکہ آپ کو معلوم ہو کہ یہ کام کرے گی یا نہیں۔ پھر مزید سرمایہ کاری کی جائے۔ انہی حکمت عملیوں میں سرمایہ کاری بہتر ہے جو پہلے سے کامیاب ثابت ہو چکی ہیں۔

کسی قوم کی فوج جنگ کے وقت قوم کا دفاع کرنے کے لیے تیار کی جاتی ہے۔ لیکن زیادہ تر وقت تو میں جنگ میں نہیں ہوتیں۔ اس لیے ہزاروں افراد ایک مقصد کے لیے تربیت حاصل کرتے ہیں، لیکن پھر زیادہ وقت دیگر سرگرمیوں میں گزار دیتے ہیں۔ ایسے میں فوج کے لیے مقصد تلاش کرنا مشکل ہو جاتا ہے۔ کئی بار فوج صرف قواعد و ضوابط بڑھاتی رہتی ہے تاکہ لوگ مصروف رہیں، لیکن کوئی واضح مقصد نہ ہو۔

کلیسا کو واضح مقصد رکھنا چاہیے۔ اگر کلیسا اپنے مقصد کی وضاحت نہ کرے، تو وہ محض قواعد، پالیسیوں، اور طریقہ کار کے بنانے میں مصروف ہو سکتا ہے، بجائے اس کے کہ خدا کی بادشاہت کے فروغ پر توجہ دے۔

مرحلہ 6: عملی اقدامات

عمل کو منصوبہ بند حکمت عملی کے مطابق ہونا چاہیے۔ اس میں شامل ہیں، مدد کے لیے بھرتی، کام کو انجام دینا، سرگرمیوں کا انتظام کرنا، مسلسل طریقوں کو ایڈجسٹ کرنا، لوگوں کو متحرک رکھنا، مؤثر ہونے کا مشاہدہ کرنا۔

ایک مشنری تنظیم کئی ممالک میں سینکڑوں کلیساؤں کی مدد کر رہی تھی۔ تنظیم کے رہنماؤں نے تنظیم کی اقدار پر غور کرنا شروع کیا۔ انہوں نے محسوس کیا کہ تنظیم ان لوگوں نے بنائی تھی جو انجیل کو ان لوگوں تک لے جا رہے تھے جو ابھی تک نہیں پہنچے تھے۔ رہنماؤں کو احساس ہوا کہ انجیل کا پھیلاؤ ان کی بنیادی قدر ہے، اور نئے مقامات تک انجیل پہنچانا ان کا مقصد۔ انہوں نے نئے اہداف مقرر کیے اور نئی حکمت عملی تیار کرنے کا فیصلہ کیا۔ اب وہ قائم شدہ کلیساؤں کی مدد کے بجائے، نئے علاقوں میں مشنریوں کی بھرتی اور بھیجنے پر توجہ مرکوز کریں گے۔

مرحلہ 7: کامیابی کا تجربہ کرنا

کامیابی محض بڑے ہدف تک پہنچنے کا نام نہیں، بلکہ راستے میں مکمل ہونے والے چھوٹے اہداف بھی کامیابی ہیں۔ کوئی بھی واضح پیش رفت جو وزن کی طرف لے جائے، ایک کامیابی سمجھی جاتی ہے۔

ایک مسیحی ٹیم نے مٹی یا شراب کے عادی افراد تک انجیل پہنچائی۔ کئی افراد نے مسیح کو قبول کیا۔ انہوں نے مختلف کلیساؤں میں شرکت کی، لیکن انہیں ایسا کلیسا نہیں مل رہا تھا جو انہیں سمجھ سکے اور قبول کرے۔ انہوں نے ایک نیا کلیسا قائم کیا، جس کی قیادت وہی ٹیم کر رہی تھی جنہوں نے انہیں تبلیغ دی۔ اس کلیسا کی اقدار انجیل اور عادی افراد کی بحالی ہیں۔ ان کا مقصد عادی افراد کی انجیل کی روشنی میں شاگردی اور بحالی کو آسان بنانا ہے۔ ان کی حکمت عملی وہ سرگرمیاں اور پروگرام تیار کرنا ہے جو عادی اور سابقہ عادی افراد کی روحانی ضروریات کو پورا کریں۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. تنظیمی ترقی کا عمل ان مراحل پر مشتمل ہوتا ہے: اقدار کو دریافت کرنا، مقصد کی پہچان، رویا کو بانٹنا، اہداف کا تعین، حکمت عملی بنانا، عملی اقدامات اور کامیابی کا تجربہ کرنا۔
2. اقدار یہ وضاحت کرتی ہیں کہ تنظیم کے افراد کو اہداف کے حصول کے دوران کیسا رویہ اختیار کرنا چاہیے۔
3. رویا وہ حقیقت ہے جو تنظیم کی مکمل کامیابی کی صورت میں ہوگی۔
4. اہداف رویا کے حصول کے لیے مخصوص اقدامات ہوتے ہیں۔
5. حکمت عملی وہ عملی منصوبہ ہے جس کے ذریعے ہدف حاصل کیا جائے گا۔

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 11 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔
4. ہم نے پہلے نجمیہ کی مثال پر غور کیا تھا۔ اگلی کلاس سے پہلے نجمیہ 1، 2، 4، اور 6 پڑھیں۔ نجمیہ کے قیادت کے انداز پر لکھیں۔

سبق 12

تبدیلی کی قیادت

تعارف

ہیکل کی تعمیر شروع ہو چکی تھی! اگرچہ صرف بنیاد رکھی گئی تھی، لیکن یہ ایک اہم کامیابی تھی۔ ایک ہجوم خوشی منانے کے لیے جمع ہوا۔ بہت سے لوگ خوشی سے نعرے لگا رہے تھے اور خدا کی تعریف کر رہے تھے۔ لیکن جب بزرگوں نے بنیاد دیکھی، تو انہیں احساس ہوا کہ نئی ہیکل سابقہ ہیکل کی شان و شوکت سے کم تر ہوگی۔ وہ اس پر غمزدہ ہو گئے کہ وہ عظیم ہیکل جو وہ یاد کرتے تھے، اب ہمیشہ کے لیے ختم ہو چکی ہے۔ خوشی اور غم دونوں ایک ساتھ اس مجمع کی آواز میں شامل ہو گئے۔ یہ تبدیلی کا وقت تھا، اور لوگوں کے جذبات اس تبدیلی کے مختلف پہلوؤں کے بارے میں مختلف تھے (عزرا 3:10-13)۔

تبدیلی کی حقیقت

دنیا تیزی سے بدل رہی ہے۔ ٹیکنالوجی برق رفتاری سے ترقی کر رہی ہے۔ نئی مصنوعات آرہی ہیں۔ بہت سے لوگ زندگی، دنیا اور مذہب کے بارے میں اپنے نظریات بدل رہے ہیں۔

تبدیلیاں تنظیموں پر اثر انداز ہوتی ہیں۔ تنظیموں کو بدلتے ہوئے ماحول کی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے تبدیلی اختیار کرنا ضروری ہے۔ انہیں اپنی اقدار یا مقصد نہیں بدلنے چاہئیں؛ لیکن انہیں اپنے اہداف، حکمت عملی، اور عملی اقدامات ضرور بدلنے چاہئیں۔

ایک رہنما کو اپنی تنظیم میں تبدیلی کی قیادت کرنی چاہیے۔ اگر وہ خود تبدیلی کے لیے تیار نہ ہو، تو وہ ہمیشہ بیرونی تبدیلیوں کا صرف جواب دیتا رہے گا۔ ایک رہنما کو یہ امید نہیں رکھنی چاہیے کہ دنیا ایسی بدلے کہ اس کی تنظیم کو فائدہ ہو۔ نہ ہی اسے ایسی دنیا میں تنظیم کے زوال کو قبول کرنا چاہیے جو اس کے قابو سے باہر ہو۔ شکایت کرنے کی بجائے، رہنما کو چاہیے کہ وہ دنیا کی بدلتی ضروریات کے مطابق اپنی تنظیم کو تبدیل کرے۔

"یہ کہا گیا ہے کہ مستقبل کو دیکھنا رہنما کی ایسی ذمہ داری ہے جو کسی اور کو سونپی نہیں جاسکتی۔ اسے بانٹا جاسکتا ہے، لیکن رہنما کا فرض ہے کہ وہ آج وقت نکالے تاکہ کل کا بندوبست ہو سکے۔"³³ رہنما کو چاہیے کہ وہ تنظیم کے مستقبل کو یقینی بنائے، اور اسے مستقبل کے لیے تیار کرے۔ اگر وہ یہ نہیں کرے گا، تو کوئی اور نہیں کرے گا۔ اگر رہنما صرف موجودہ حالات کا منتظم بن جائے، تو رہنمائی کا اصل کام کبھی انجام نہیں پائے گا۔

◀ ایک رہنما کے لیے مستقبل کے بارے میں فکر مند ہونا کیوں ضروری ہے؟

³³ Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

تبدیلی صرف بیرونی حالات کی وجہ سے ضروری نہیں، بلکہ تنظیم کے اندر ترقی کی وجہ سے بھی ضروری ہے۔ یہ بات ظاہر ہے کہ ایک ناکام تنظیم کو تبدیل ہونا چاہیے، لیکن ایک کامیاب تنظیم کو بھی اس لیے تبدیل ہونا چاہیے تاکہ وہ اگلے درجے کی کامیابی حاصل کر سکے۔ یاد رکھیں: ہر تبدیلی بہتری نہیں ہوتی، لیکن بغیر تبدیلی کے کوئی بہتری ممکن نہیں ہوتی۔

"جدت وہ فرق ہے جو ایک رہنما اور ایک پیروکار کے درمیان ہوتا ہے۔"

اسٹیو جابز

بعض لوگ مسائل سے بچنے کے لیے تبدیلی سے بچنے کی کوشش کرتے ہیں۔ ان کے لیے ہر نیا خیال ایک مسئلہ ہوتا ہے، کیونکہ وہ تبدیلی کی تجویز دیتا ہے۔ لیکن ایک اچھا رہنما جانتا ہے کہ بہتری کی راہ میں مسائل آنا لازمی ہیں۔

◀ کسی مسئلے کو موقع کے طور پر دیکھنا کیسے ممکن ہے؟

نبی نے بادشاہ حزقیہ کو بتایا کہ عدالت ضرور آئے گی، لیکن اس کی زندگی میں نہیں۔ جب حزقیہ نے سنا کہ یہ انجام آئندہ نسل پر آئے گا، تو وہ زیادہ فکر مند نہ ہوا (2 سلاطین 20:16-19)۔ یہ حزقیہ کی قیادت میں ایک بڑی ناکامی تھی — کہ اُس نے اپنی قوم کو مستقبل کے لیے تیار نہ کیا۔ ایک وفادار رہنما ہمیشہ یہ سوچتا ہے کہ کیسے میرے آج کے فیصلے کل کے لوگوں کو کس طرح متاثر کریں گے؟۔ بہت سے فیصلوں کا اثر فوراً نظر نہیں آتا، لیکن ایک باشعور رہنما جانتا ہے کہ وہ اپنے فیصلوں سے مستقبل کی تشکیل کر رہا ہے۔

اچھی تبدیلی

کیا تبدیلی اچھی ہوتی ہے؟ ہمیشہ نہیں۔ بگاڑ، تباہی، اور گلے سڑنے کا عمل بھی تبدیلی ہے، لیکن یہ اچھی تبدیلی نہیں کہلاتی۔ صرف تبدیلی کے لیے تبدیلی مت کریں۔ اس کے بجائے وہ تبدیلیاں کریں جو تنظیم کو کسی ہدف کے حصول میں مدد دیں۔ کسی بھی تنظیم میں زیادہ تر لوگ ایک نئے راہنما سے بہتری کی توقع رکھتے ہیں۔ جب نیا راہنما ضروری تبدیلیاں کرتا ہے تو لوگوں کو اُس کی قیادت پر اعتماد ہونے لگتا ہے۔ جب وہ آہستہ آہستہ مزید مشکل تبدیلیاں کرتا ہے اور اُن کے اچھے نتائج نکلتے ہیں، تو یہ اعتماد مزید بڑھتا ہے۔

سب سے اہم تبدیلیاں اُس وقت واقع ہوتی ہیں جب ایک تنظیم اپنی اقدار اور مقصد کو واضح کرتی ہے، اور پھر اپنے اہداف اور حکمت عملی کو نیا بناتی ہے۔ یہ ایک عمل ہے۔ اگر یہ عمل بہت جلدی کیا جائے تو زیادہ لوگ تعاون نہیں کریں گے۔ یہ صرف راہنما اکیلا نہیں کر سکتا، کیونکہ اقدار اور مقصد کو تنظیم کے زیادہ تر لوگوں کے ساتھ مشترک ہونا چاہیے۔

زیادہ تر تنظیموں کو اپنے بجٹ میں تبدیلی کرنے کی ضرورت ہوتی ہے تاکہ وہ پیسہ زیادہ اہم اخراجات پر صرف کریں اور زیادہ مؤثر بن سکیں۔ اکثر اوقات، کسی تنظیم کے موجودہ اخراجات اُس کی اُن ترجیحات سے مطابقت نہیں رکھتے جن کا وہ دعویٰ کرتی ہے۔ بجٹ تنظیم کی اصل ترجیحات کو ظاہر کرتا ہے۔ اگر کوئی تنظیم تبدیلی سے گزرے، تو اُس کے بجٹ میں بھی بڑی تبدیلیاں کی جائیں گی۔

◀ اخراجات کس طرح ایک تنظیم کی اصل ترجیحات کو ظاہر کرتے ہیں؟

"حوصلہ وہ خوبی ہے جو کسی کو کھڑا ہو کر بولنے کے قابل بناتی ہے؛
حوصلہ ہی وہ خوبی ہے جو کسی کو خاموش ہو کر سننے کے قابل بھی
بناتی ہے۔"
ونسٹن چرچل

یہ راہنمائی ذمہ داری ہے کہ وہ خود اور اپنی ٹیم کے لیے حقیقت کو درست طور پر بیان کرے۔ جب کوئی مسئلہ حل کرنا ہو، تو اکثر صورتِ حال ہماری توقع سے زیادہ خراب ہوتی ہے، درستگی کا عمل ہماری منصوبہ بندی سے زیادہ وقت لیتا ہے، اور قیمت ہماری سوچ سے زیادہ ہوتی ہے۔ راہنما کو یہ وسوسہ ہوتا ہے کہ وہ مسئلے کو معمولی دکھائے تاکہ اُس کے پیروکار پُر اعتماد محسوس کریں، لیکن آخر کار یہ اُس کی ساکھ کو نقصان پہنچاتا ہے۔

راہنما اُن لوگوں سے ناپسندیدگی محسوس کر سکتا ہے جو اُس کے خیالات پر منفی ردِ عمل دیتے ہیں، لیکن اُسے اُن کے شکوک اور تنبیہوں کو غور سے سنا چاہیے۔ اُسے حقائق کو سنجیدگی سے لینا ہوگا۔ اگر وہ یہ سمجھتا ہے کہ اُس کا خیال اتنا اچھا ہے کہ وہ ہر حال میں کامیاب ہو جائے گا، چاہے اُس نے تمام حالات پر غور نہ بھی کیا ہو، تو وہ خود کو اور اُن لوگوں کو جو اُس پر ایمان رکھتے ہیں، مایوس کرے گا۔ "آپ ہر گز اچھے فیصلوں کی ایک سیریز نہیں کر سکتے جب تک کہ آپ کڑوے حقائق کا سامنا نہ کریں۔"³⁴

جب حکمتِ عملی تیار کر رہے ہوں، تو یہ سوچیں: "ہمارا سوچنے کا انداز، طریقہ کار، تربیت، اور مہارتیں کن حالات کی وجہ سے یا اُن میں تبدیلی کی بنیاد پر کس طرح بد لنی چاہئیں؟"

جب رویا تیار کر رہے ہوں، تو یہ سوال کریں: "اگر آپ کے پاس تمام مدد اور پیسہ ہو جو آپ کو درکار ہے، تو آپ کیا حاصل کرنا چاہیں گے؟" اگر آپ کے پاس اس سوال کا جواب نہیں ہے، تو آپ کے پاس کوئی رویا نہیں ہے۔

◀ پچھلے پیرا گراف پر گفتگو کریں۔ یہ سوال کسی تنظیم کے وژن ہونے یا نہ ہونے کو کس طرح ظاہر کرتا ہے؟ اس سوال کا جواب ہونا کیوں ضروری ہے؟

تبدیلی کی مزاحمت

◀ لوگ تبدیلی کی مزاحمت کرتے ہوئے کس قسم کی باتیں کرتے ہیں؟

خدمت میں تبدیلی کی مزاحمت کرنے والے لوگ کچھ اس طرح کی باتیں کہہ سکتے ہیں:

- "یہ وہ طریقہ ہے جسے خدا نے ماضی میں برکت دی؛ ہمیں کچھ اور نہیں کرنا چاہیے۔"
 - "ماضی کے روحانی راہنماؤں نے ہمیں یہ طریقہ سکھایا ہے؛ آپ یہ نہیں کہہ سکتے کہ وہ غلط تھے۔"
 - "ہمیں بہتر طریقوں کی ضرورت نہیں؛ ہمیں زیادہ دعا کرنے کی ضرورت ہے۔"
 - "خدا ہم سے کامیابی کا تقاضا نہیں کرتا؛ وہ ہم سے وفاداری مانگتا ہے، اس لیے ہمیں وہی جاری رکھنا چاہیے جو ہم کر رہے ہیں۔"
- وہ لوگ جو بہتری کے لیے مکمل طور پر پر عزم نہیں ہوتے، کچھ اس طرح کی باتیں کرتے ہیں:
- "جس طرح ہم یہ کام کر رہے ہیں وہ ٹھیک چل رہا ہے؛ پھر کیوں بدلیں؟"

³⁴ Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001), 70

• "میرے پاس اضافی کام کرنے کے لیے وقت نہیں ہے۔"

تبدیلی کی مزاحمت کے مختلف اسباب ہوتے ہیں، اور ہمیں یہ فرض نہیں کرنا چاہیے کہ سب کی وجہ ایک ہی ہے۔

لوگ تبدیلی کی مزاحمت کرتے ہیں جب وہ:

- مقصد کو نہیں سمجھتے
 - طریقے سے اختلاف رکھتے ہیں
 - کسی ایسی چیز کو اہمیت دیتے ہیں جو اب ترک کی جا رہی ہے
 - اُن نئے مسائل سے ڈرتے ہیں جو ابھر سکتے ہیں
 - اپنی موجودہ حالت میں آرام دہ ہوتے ہیں
 - اُن سے ایسا کام کرنے کو کہا جاتا ہے جو اُن کی مہارت کے دائرے سے باہر ہوتا ہے
 - اضافی عزم یا قربانی کی مزاحمت کرتے ہیں
 - پرانی روایات سے جذباتی یا مذہبی وابستگی رکھتے ہیں
- ◀ ان مزاحمتی وجوہات میں سے آپ نے کون سی دوسروں میں دیکھی ہیں یا خود محسوس کی ہیں؟

تبدیلی کے لیے لوگوں کو تیار کرنا

ایک اچھا رہنما لوگوں کو اس طرح تبدیلی کے عمل سے گزارتا ہے کہ بہترین نتائج حاصل ہوں اور کم سے کم نقصان ہو۔ جیسے آپ کسی گروہ کو کسی سفر پر لے جا رہے ہوں، ویسے ہی پہلے تحقیق کریں تاکہ آپ انہیں بتا سکیں کہ آگے کیا متوقع ہے۔ خود بھی تیار ہوں۔

سمجھنا کہ تبدیلی لوگوں کو کس طرح متاثر کرتی ہے³⁵

تبدیلی لوگوں کو کیسے متاثر کرتی ہے	ان کی مدد کیسے کریں
لوگ تبدیلی کا سامنا کرتے وقت خود اعتمادی سے محروم ہو جاتے ہیں۔	انہیں تیار محسوس کرانے میں مدد دیں۔
لوگ خود کو تنہا محسوس کرتے ہیں، چاہے باقی سب بھی اسی تبدیلی سے گزر رہے ہوں۔ وہ اپنے مفادات کی حفاظت کرنے لگتے ہیں اور خفیہ منصوبے بنانے لگتے ہیں۔	انہیں مل کر کام کرنے اور خیالات بانٹنے کی ترغیب دیں تاکہ وہ تنہا محسوس نہ کریں۔
لوگ سب سے پہلے یہ سوچتے ہیں کہ وہ کیا کھودیں گے۔	انہیں اپنی ممکنہ محرومیوں کے بارے میں بات کرنے دیں۔ یہ دکھادانہ کریں کہ ان کا نقصان معمولی یا غیر حقیقی ہے۔
لوگ فکر کرتے ہیں کہ تبدیلیاں ان کی برداشت سے زیادہ تیزی سے ہو رہی ہیں۔	انہیں تربیت اور مدد کے ذریعے تیار کریں۔ تبدیلیوں کو اس طرح ترتیب دیں کہ وہ اچانک نہ ہوں۔
مختلف لوگ تبدیلی کے لیے مختلف سطح پر تیار ہوتے ہیں۔	ان لوگوں پر فوراً فیصلہ نہ سنائیں جنہیں زیادہ یقین دہانی کی ضرورت ہے۔
اگر تبدیلیاں مستقل طور پر نافذ اور برقرار نہ رکھی جائیں، تو لوگ پرانی عادتوں کی طرف لوٹنے لگتے ہیں۔	انہیں صحیح سمت میں مسلسل چلتے رہنے میں مدد دیں۔

³⁵ This table of information is revised from Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67.

تبدیلی کے لیے بنیادی ٹیم کو تیار کرنا

کسی بڑی تبدیلی پر غور کرنے سے پہلے، تنظیم کی ابتدائی (کور) ٹیم کو اُن مراحل سے گزارنا ضروری ہے جن میں تنظیم کی اقدار اور مقصد کو دریافت کیا جاتا ہے۔ جو نتائج حاصل ہوں، انہیں تحریری شکل دی جائے۔ تنظیم کی تمام تبدیلیوں کی رہنمائی اُس کی اقدار اور مقصد کے مطابق ہونی چاہیے۔

بنیادی ٹیم کو تنظیم کی اقدار، مقصد، اور اہداف کی سمجھ بوجھ اور اُن سے وابستگی میں متحد ہونا چاہیے۔ یہ صرف کسی فرد واحد راہنما کے خیالات یا خواہشات نہیں ہونے چاہئیں۔

ماضی سے نئی سمت کی طرف بڑھنا

جب آپ تنظیم کو مستقبل کی طرف لے جا رہے ہوں، تو یہ ضروری ہے کہ تنظیم کی تاریخ کا احترام کریں۔ ایسا ہر گز نہ کریں کہ جیسے ماضی میں کیا گیا ہر کام بے فائدہ تھا۔ اس کے برعکس، ماضی کی کامیابیوں کے لیے شکر گزاری اور قدردانی کا اظہار کریں۔ یہ دکھائیں کہ مستقبل کی ترقی انہی کامیابیوں کی بنیاد پر تعمیر ہو رہی ہے۔ آپ ترقی اور مؤثریت کی قدر کرتے ہیں، اسی لیے آپ تبدیلیاں لا رہے ہیں۔ لیکن آپ کو اُس رفاقت کی بھی قدر کرنی چاہیے جو تنظیم میں مشترکہ رہی ہے۔ ان تعلقات کو تسلیم کریں جو ماضی کی سرگرمیوں اور پچھلے راہنماؤں کی کوششوں کے نتیجے میں قائم ہوئے ہیں۔

◀ تنظیم کی تاریخ سے جڑے رہنا کیوں ضروری ہے؟

اپنے لوگوں کے اعتماد اور بھروسے کو برقرار رکھنا

"اگر کسی کپتان کا سب سے بڑا مقصد صرف اپنے جہاز کو محفوظ رکھنا ہوتا، تو وہ اُسے ہمیشہ بندرگاہ میں کھڑا رکھتا۔"
توماس ایڈیسن

یاد رکھیں کہ راہنما کی ذاتی ساکھ ہی وہ بنیادی عنصر ہے جس کی بنیاد پر لوگ کسی وژن کو قبول کرتے ہیں۔ لوگ کسی منصوبے پر اُس وقت تک قائل نہیں ہوتے جب تک کہ انہیں راہنما پر بھروسہ نہ ہو۔ اُن کا اعتماد برقرار رکھنے کے لیے ہمیشہ دیانت داری سے عمل کریں۔ کبھی انہیں دھوکہ نہ دیں، اور کبھی وہ معلومات نہ چھپائیں جو اُن کے فیصلے کو متاثر کر سکتی ہوں۔

راہنما کو اپنے لوگوں سے دو طرح کا اعتماد درکار ہوتا ہے، انہیں اُس کے کردار پر بھروسہ ہو۔ انہیں اُس کی

صلاحیت پر بھروسہ ہو۔ لوگ یہ یقین رکھیں نہ صرف کہ راہنما کا کردار نیک ہے، بلکہ یہ بھی کہ وہ قیادت کرنے کے قابل ہے۔ ایسے لوگ بھی ہوتے ہیں جو اچھے کردار کے مالک ہوتے ہیں لیکن قیادت نہیں کر سکتے، اور ایسے بھی ہوتے ہیں جو بہت قابل ہوتے ہیں لیکن اُن کے کردار پر بھروسہ نہیں کیا جاسکتا۔

لوگوں کو یہ جاننے کی ضرورت ہے کہ راہنما اُن باتوں کی پروا کرتا ہے جن کی وہ خود پروا کرتے ہیں۔ اگر انہیں لگے کہ راہنما کو اُن کی پروا نہیں، تو وہ اپنے آپ کو بچانے کے لیے تبدیلی کی مزاحمت کریں گے اور اپنی رائے اور عمل کو چھپائیں گے۔

ہنگامی حالات سے متعلق خاص ہدایت

زیادہ تر مستقل تبدیلیاں ہنگامی صورت حال کے رد عمل میں نہیں کی جانی چاہئیں۔ کسی ہنگامی حالت میں، وقت نکال کر صورت حال کا درست اندازہ لگائیں:

• اصل خطرہ کیا ہے؟

- کیا چیز خطرے میں ہے؟
- کیا چیز خطرے میں نہیں ہے؟
- کون سی مدد دستیاب ہے؟

ایسا فوری اقدام تلاش کریں جو خطرے کو نقصان پہنچانے سے روک سکے۔ ہنگامی حالت میں بڑی، فوری اور مستقل تبدیلیاں کرنے سے گریز کریں۔ ہنگامی صورت حال اور اُس کے ردِ عمل کے دوران تنظیم کو پُر سکون رکھیں۔

تبدیلی کا نفاذ

راہنما کا کام یہ ہے کہ وہ کچھ بنیادی اقدار کی وضاحت کرے، اُنہیں بیان کرے، اور پھر اس بات کو یقینی بنائے کہ وہ اقدار پوری تنظیم میں نافذ کی جائیں۔ یہ اُس وقت تک ممکن نہیں جب تک راہنما خود تنظیم کے اندرونی نظام میں شامل نہ ہو۔³⁶

راہنما کا کام یہ نہیں کہ وہ تنظیم کی ہر تفصیل کو خود چلائے۔ اگر وہ ایسا کرے تو: (1) وہ اُن راہنماؤں کی ترقی کو روکے گا جو اُس کی مدد کر سکتے ہیں، (2) اور تنظیم کا کام صرف اُسی حد تک محدود ہو جائے گا جس قدر وہ خود نگرانی کر سکے۔

لیکن وہ تنظیم میں تبدیلی اُس وقت تک نہیں لاسکتا جب تک: (1) اُسے یہ علم نہ ہو کہ ہر کام کس طرح ہو رہا ہے، (2) اور وہ یہ وضاحت نہ کرے کہ تنظیمی اقدار کو ہر کام میں کس طرح لاگو کیا جائے۔

اس کا مطلب ہے کہ اُسے ہر شعبے کے کام سے واقف ہونا ہوگا، مخصوص تبدیلیوں کے نفاذ میں مدد کرنی ہوگی، اور اُن راہنماؤں کی تربیت و ترقی کرنی ہوگی جو اپنی اپنی جگہ پر ان اقدار کو عملی طور پر نافذ کریں۔

... راہنما نظم و نسق اس لیے کرتا ہے تاکہ تنظیم کے اصول و ضوابط کو عزت دی جائے، برقرار رکھے جائیں، دوسروں تک پہنچائے جائیں، اور مشترکہ عمل میں لائے جائیں۔³⁷

صرف یہ کافی نہیں کہ اعلیٰ راہنما اقدار کو سکھاتا ہے۔ یہ بھی کافی نہیں کہ وہ خود اپنی زندگی میں اُن اقدار کو ظاہر کرے۔ اُسے اس بات کو یقینی بنانا ہوگا کہ پوری تنظیم میں یہ اقدار عملی طور پر اپنائی جائیں۔ اُسے تنظیم میں اُن لوگوں کو تلاش کرنا ہوگا جو واقعی ان اقدار پر ایمان رکھتے ہوں اور اُنہیں نافذ کرنے کی صلاحیت رکھتے ہوں۔

کسی تنظیم کا مالی خرچ اُس کی اصل ترجیحات کو ظاہر کرتا ہے۔ جو مقصد زبانی بیان کیا جاتا ہے، وہ اُس وقت تک اصل مقصد نہیں ہوتا جب تک بجٹ اُس کے مطابق نہ ہو۔ جب کسی تنظیم میں نمایاں تبدیلیاں کی جاتی ہیں، تو بجٹ میں بھی لازماً تبدیلی آتی ہے۔ “مؤثر راہنما بجٹ کو انتہائی ذاتی توجہ دیتے ہیں کیونکہ وہیں تنظیم کے اصل یقین ظاہر ہوتے ہیں۔”³⁸

◀ آپ کے خیال میں یہ حصّہ راہنما کے کردار کے بارے میں کیا سکھاتا ہے؟

³⁶ Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118

³⁷ Ibid, 121

³⁸ Ibid, 120

تحریک کا استعمال

تحریک سے مراد کسی پچھلی تحریک سے پیدا ہونے والی مسلسل پیش رفت ہے۔ جب ہم کسی تنظیم میں تحریک کی بات کرتے ہیں، تو اس کا مطلب ہے کہ لوگ حالیہ کامیابی کی وجہ سے تبدیلی اور ترقی کے لیے تیار ہیں۔

ایک راہنما کے طور پر، غور کریں کہ آپ سے پہلے حاصل کی گئی کامیابی سے تنظیم میں کتنی تحریک موجود ہے۔ آپ اُسے کس طرح استعمال کر سکتے ہیں اور بڑھا سکتے ہیں؟

یہ بھی سوچیں کہ موجودہ کامیابیوں کو تحریک میں کیسے بدلا جاسکتا ہے۔ آپ کس طرح حالیہ کامیابی کو لوگوں کو ایک اور کوشش کے لیے ابھارنے میں استعمال کر سکتے ہیں؟

کبھی یہ فرض نہ کریں کہ تحریک خود بخود قائم رہے گی: اُسے رہنمائی دیں اور نئی کامیابیوں سے قوت فراہم کریں۔ جان بوجھ کر ایسے اوقات کی منصوبہ بندی کریں اور انہیں شیڈول میں لائیں جن میں آپ تحریک کی رہنمائی، حوصلہ افزائی اور اُس کا فائدہ اٹھا سکیں۔ تنظیم کی کامیابیوں کا جشن منائیں، اور یقینی بنائیں کہ تنظیم کے تمام افراد ان سے آگاہ ہوں۔ اُن تمام افراد کو فراخ دلی سے سراہیں جنہوں نے کسی بھی طور پر کامیابی میں حصہ لیا۔

◀ آپ کے لوگوں کی تحریک کے اسباب کیا ہیں؟ کون سی چیزیں انہیں مسلسل آگے بڑھتے رہنے کا احساس دلاتی ہیں؟

◀ کون سی چیزیں لوگوں کی توقعات کو محدود کرتی ہیں اور اُن کے جوش کو دباتی ہیں؟ کون سی باتیں انہیں ناکامی کا احساس دلاتی ہیں؟

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. تنظیموں کو ایک بدلتی ہوئی دنیا کی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے اپنے مقاصد، حکمتِ عملی، اور عملی اقدامات میں تبدیلی لانی چاہیے۔۔
2. راہنما کا فرض ہے کہ وہ تنظیم کو مستقبل کے لیے تیار کرے تاکہ تنظیم کا مستقبل یقینی بنایا جاسکے۔
3. تنظیم کی تمام تبدیلیوں کی رہنمائی اُس کی اقدار اور مقصد کے مطابق ہونی چاہیے۔
4. لوگ کسی منصوبے پر اُس وقت تک قائل نہیں ہوتے جب تک کہ انہیں راہنما پر بھروسہ نہ ہو۔
5. ایک اچھا راہنما لوگوں کو اس طرح تبدیلی کے عمل سے گزارتا ہے کہ بہترین نتائج حاصل ہوں اور کم سے کم نقصان ہو۔

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 12 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔

سبق 13

راہنما بنانا

ایسے راہنما جو دوسروں کو تربیت دینے سے انکار کرتے ہیں

بہت سے راہنماؤں کا اثر اُن کی ذاتی کشش پر مبنی ہوتا ہے۔ اُن کا اثر اُن کی موجودگی سے آگے نہیں بڑھتا۔ وہ تنظیم میں ہونے والی ہر چیز کو خود ہی کنٹرول کرتے ہیں۔ وہ قیادت کا کوئی ڈھانچہ تیار نہیں کرتے، اور وہ دوسرے ایسے راہنما بھی تیار نہیں کرتے جو ایک مشترکہ مقصد کے لیے کام کریں۔ بعض اوقات وہ مضبوط راہنما معلوم ہوتے ہیں کیونکہ اُن کے پاس تنظیم پر مکمل کنٹرول ہوتا ہے، لیکن اُن کی تنظیم ایک خاص حد سے زیادہ ترقی نہیں کر سکتی۔

ایک نوجوان راہنما کو ایک قوم پر اقتدار ملا۔ وہ مکمل اختیار رکھنا چاہتا تھا اور یہ یقینی بنانا چاہتا تھا کہ کوئی اور اُس کے ساتھ مقابلہ نہ کرے۔ اس مقصد کے لیے وہ ایک بوڑھے راہنما کے پاس گیا جو ایک طویل عرصے تک ایک قوم پر آمرانہ حکومت کر چکا تھا۔ اس نے پوچھا، ”آپ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ کوئی اور آپ سے اقتدار نہ چھین لے؟“ وہ دونوں ایک کھیت میں سے گزر رہے تھے جہاں کچھ جنگلی گھاس اُگی ہوئی تھی۔ بوڑھے آمر کے ہاتھ میں ایک چھڑی تھی، اور جب وہ کھیت سے گزر رہے تھے تو وہ چھڑی سے سب سے لمبی گھاس کو مارتا جا رہا تھا۔ کچھ لمبے یہ منظر دیکھنے کے بعد نوجوان راہنما بولا، ”میں سمجھ گیا ہوں۔“

◀ بوڑھے راہنما نے نوجوان راہنما کو کیا سبق دیا؟

کچھ راہنما ایسے مددگار نہیں چاہتے جن کے پاس خود سوچنے کی صلاحیت اور قیادت کی قابلیت ہو۔ وہ صرف ایسے لوگ چاہتے ہیں جو بس اُن کی ہدایات پر عمل کریں۔ ایسے خود غرض راہنما جو طاقت اور شہرت کے عادی ہوتے ہیں اور اپنی پوزیشن کھونے سے ڈرتے ہیں، وہ شاید کبھی بھی اپنے جانشینوں کو تربیت دینے میں وقت یا توانائی نہ صرف کریں۔³⁹

ایسے راہنما ایسا ماحول بنا دیتے ہیں جہاں نئے راہنما ابھر ہی نہیں سکتے۔ وہ واحد راہنما بنے رہتے ہیں اور باقی سب اُن کے مددگار ہوتے ہیں۔ تنظیم میں ایسے شعبے اور پروگرام نہیں بنائے جاتے جن کے لیے اضافی راہنماؤں کی ضرورت ہو۔ ایسے نوجوان جن میں قیادت کی مضبوط صلاحیتیں ہوتی ہیں، اکثر ایسی تنظیم چھوڑ دیتے ہیں تاکہ وہ کسی ایسی جگہ جاسکیں جہاں اُنہیں ترقی کے مواقع ملیں۔ راہنماؤں کی تربیت کی ضرورت نئے راہنما و مقاصد کے لیے درکار ہوتے ہیں: (1) مستقبل کے قائدانہ عہدوں کے لیے تیاری کے لیے، اور (2) تنظیم کو وسعت دینے کے لیے۔

ہیرودیس اعظم یہودیہ پر حکمران تھا، جسے رومیوں نے مقرر کیا تھا۔ وہ یہودی نہیں تھا، اور ملک کے زیادہ تر لوگ نہیں چاہتے تھے کہ وہ حکمران ہو۔ وہ ہمیشہ شک میں رہتا تھا کہ لوگ اُسے بادشاہت سے ہٹانے کی کوشش کر رہے ہیں۔ اُس نے کچھ بیویوں اور بیٹوں کو اس شک میں مار ڈالا۔ اُس نے کبھی کسی کو اپنی جگہ لینے کے لیے تیار

³⁹ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18

نہیں کیا۔ جب وہ مر گیا تو اُس کا بیٹا بادشاہ بنا، لیکن وہ یہ ذمہ داری اچھی طرح سے نہ نبھاسکا، اس لیے رومیوں نے اُسے ہٹا دیا۔ پھر رومیوں نے یہودیہ پر ایک گورنر مقرر کیا، اور یہودیہ کے پاس پھر کبھی کوئی بادشاہ نہ ہوا۔

قلیل مدتی کامیابی اگر جانشین کے بغیر ہو تو وہ طویل مدتی ناکامی بن جاتی ہے۔ اگر کوئی تنظیم کسی رہنما کے جانے کے بعد اچھی طرح چلتی نہیں رہتی، تو اُس رہنما نے اپنی ذمہ داری پوری طرح ادا نہیں کی۔

کسی شخص کو اعلیٰ قیادت کے منصب کے لیے صرف اعلیٰ رہنما کی مدد کرنے سے ہی نہیں بلکہ خود قیادت کر کے بھی تیار کیا جاتا ہے۔ اعلیٰ رہنما کو چاہیے کہ وہ تنظیم میں ترقی پذیر رہنماؤں کو برداشت کرے: ایسے رہنما جو سوچ رکھتے ہوں، عمل کرتے ہوں، اور فیصلے لیتے ہوں۔

تنظیم کی ترقی کے لیے بھی نئے رہنماؤں کی تیاری ضروری ہے۔ کوئی تنظیم نئے پروگرام شروع نہیں کر سکتی یا وسعت حاصل نہیں کر سکتی جب تک کہ اُس کے پاس مزید رہنما نہ ہوں۔

مکنہ رہنماؤں کے لیے مواقع فراہم کرنا ضروری ہے۔ اگر کسی تنظیم میں صرف مخصوص قیادت کے عہدے ہوں اور نئے شامل نہ کیے جاسکیں، تو وہ نہ وسعت پاسکتی ہے اور نہ مکنہ رہنماؤں کو برقرار رکھ سکتی ہے۔ مثلاً، ایک صحت مند کلیسیا میں لوگ بڑھ چڑھ کر شامل ہوتے ہیں اور نئی خدمات کا آغاز کرنا چاہتے ہیں۔ اگر انہیں قیادت کا موقع نہ دیا جائے، تو کلیسیا اُس طرح ترقی نہیں کرے گی جیسے اُسے کرنی چاہیے۔

"جو کوئی بھی ذمہ دار ہو، اُسے یہ سادہ سا سوال اپنے ذہن میں رکھنا چاہیے—
کہ یہ: میں خود یہ درست کام ہمیشہ کیسے کر سکتا/سکتی ہوں؟ بلکہ یہ: میں یہ
کیسے یقینی بنا سکتا/سکتی ہوں کہ یہ درست کام ہمیشہ ہوتا رہے؟"
فلورنس نائنگیل

نئے رہنماؤں کی تربیت میں ناکامی کا نتیجہ یہ نکلتا ہے کہ سارے فیصلے صرف اعلیٰ رہنما تک محدود ہو جاتے ہیں۔ چونکہ ہر رہنما کی کچھ حدیں ہوتی ہیں، اس لیے لوگوں کو اکثر اسی کا انتظار کرنا پڑتا ہے۔

جب موسیٰ بنی اسرائیل کو مصر سے نکال کر لایا، تو وہ ایک نئی ذمہ داری میں تھا۔ لوگ ہر جھگڑے کے حل کے لیے اُس کے پاس آتے تھے۔ چونکہ وہ ایک نئی جگہ پر تھے جہاں نہ کوئی قائم شدہ قوانین تھے نہ مثالیں، اس لیے جھگڑے بہت زیادہ ہوتے تھے۔ یترونہ موسیٰ سے ملاقات کی اور دیکھا کہ وہ روزانہ لوگوں کے مسائل سلجھانے میں لگا رہتا ہے (خروج 18 باب)۔ یترونہ اُسے مشورہ دیا کہ وہ مختلف سطحوں پر قاضی مقرر کرے تاکہ وہ زیادہ تر مقدمات کا فیصلہ کریں۔ اس عمل سے اختیار رکھنے والے رہنما قائم ہوئے۔

وہ رہنما جو صرف پیروکاروں کو اپنی طرف متوجہ کرنے پر زور دیتا ہے، اُس کے پاس عموماً قیادت میں مدد دینے والے افراد نہیں ہوتے۔ ایک تنظیم پیروکاروں کو شامل کر سکتی ہے، یا رہنماؤں کو اپنی طرف متوجہ کر کے اور انہیں تربیت دے کر پیروکاروں کی تعداد کو کئی گنا بڑھا سکتی ہے۔

رہنماؤں کی تربیت صرف اعلیٰ رہنما کی ذمہ داری نہیں ہے۔ ہر سطح پر تنظیم کے ہر رہنما کو چاہیے کہ وہ اپنے ارد گرد کے لوگوں کو تربیت دے، رہنمائی کرے، اور ذمہ داریاں بانٹے۔

◀ ایک مضبوط اور ترقی کرتی ہوئی تنظیم کو بہت سے رہنماؤں کی ضرورت کیوں ہوتی ہے؟

مکمل رہنماؤں کا انتخاب وہ سب سے اہم فیصلہ ہے جو ایک رہنما کرتا ہے۔ اس انتخاب کے عمل میں احتیاط اور تفصیل ہونی چاہیے۔ مکمل رہنماؤں میں جن خصوصیات کو تلاش کرنا چاہیے، اُن میں شامل ہیں: دانائی، مثبت سوچ، ذمہ داری لینے کی آمادگی، جُرأت، تخلیقی صلاحیت، چلک، اور بے غرضی۔

جان میکسویل کے مطابق، مکمل رہنما وہ لوگ ہوتے ہیں جو پہل کرتے ہیں، دوسروں پر اثر ڈالتے ہیں، تعلقات قائم کرتے ہیں، لوگوں کو اکٹھا کرتے ہیں، دوسروں کی قدر بڑھاتے ہیں، مواقع سے فائدہ اٹھاتے ہیں، اور مقاصد حاصل کرتے ہیں۔⁴⁰ جب آپ کسی مکمل رہنما کو تلاش کر رہے ہوں، تو صرف یہ نہ دیکھیں کہ اُس میں کوئی سنگین کمزوریاں نہیں ہیں؛ بلکہ یہ دیکھیں کہ اُس میں کون سی خاص مضبوطیاں ہیں۔

ایسے لوگوں کو بھرتی کریں جو پہلے سے ہی پُر عزم اور متحرک ہوں۔ یہ مفروضہ نہ بنائیں کہ آپ کسی غیر متحرک شخص کو تبدیل کرنے کا طریقہ ڈھونڈ لیں گے۔

کردار کو مہارت پر ترجیح دیں۔ مہارت کو سیکھا جاسکتا ہے۔ لیکن یہ معلوم نہیں ہوتا کہ کسی شخص کا کردار بدلا جاسکتا ہے یا نہیں۔ کردار سازی خدمت کا ایک اہم پہلو ہے، لیکن کسی شخص کو اُس وقت تک کسی عہدے پر نہ رکھیں جب تک اُس میں درست کردار موجود نہ ہو۔

"میرا بہترین دوست وہ ہے جو مجھ میں بہترین خوبیوں کو اجاگر کرتا ہے۔"

ہنری فورڈ

رہنما کو چاہیے کہ وہ تنظیم کی اقدار کی عملی مثال بنے اور ایسے مکمل رہنماؤں کو تلاش کرے جو انہی اقدار کو اپناتے ہوں۔

◀ آپ مکمل رہنما کو کس طرح پہچانیں گے، بیان کریں۔

مکمل رہنماؤں کو اپنی طرف متوجہ کرنا

رہنما عموماً اپنے جیسے رہنماؤں کو اپنی طرف متوجہ کرتے ہیں، لیکن ایک پُر اعتماد رہنما ایسے رہنماؤں کو بھی اپنی طرف لاسکتا ہے جن کی صلاحیتیں ٹیم کی مجموعی استعداد کو بڑھادیں۔ بہت سے رہنما شکایت کرتے ہیں کہ اُنہیں مدد کی ضرورت ہے، لیکن اُن کے پاس نہ کوئی متاثر کن طریقہ کار اور نہ ہی کوئی موثر ویٹا یا اثر ہوتا ہے؛ اور نہ ہی اُن کے پاس مدد کو استعمال کرنے کا کوئی منصوبہ ہوتا ہے۔

رہنما اور اُس کے کام کی نوعیت اُس کے گرد جمع ہونے والے لوگوں کے معیار کا تعین کرتی ہے۔ ایک قابل اور کامیاب رہنما ایسے دیگر رہنماؤں کو متوجہ کرتا ہے جن میں مزید کچھ شامل کرنے کی صلاحیت ہوتی ہے۔

رہنما اُس رہنما کے پیچھے چلتے ہیں جس کے بارے میں اُنہیں یقین ہوتا ہے کہ وہ اُنہیں وہاں لے جائے گا جہاں وہ پہنچنا چاہتے ہیں۔ مکمل رہنما وسیع وزن اور بڑے مقاصد سے متوجہ ہوتے ہیں۔ مکمل رہنما تربیت حاصل کرنے کے مواقع سے بھی متوجہ ہوتے ہیں۔

⁴⁰ Adapted from John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 262-266

رہنماؤں کی ترقی کے لیے ہدایات

(1) اپنی تنظیم کی ہدایت پر غور کریں۔

آپ کی تنظیم کی اہم ضروریات کیا ہیں؟ ایسے رہنما تیار کرنا شروع کریں جو ان ضروریات کو پورا کر سکیں۔ آپ کی تنظیم میں ترقی کے ممکنہ شعبے کون سے ہیں؟ ان کی قیادت کے لیے رہنماؤں کی تربیت شروع کریں۔

(2) رہنماؤں کی ترقی کو اعلیٰ ترجیح بنائیں۔

افراد کسی بھی تنظیم کا سب سے قیمتی سرمایہ ہوتے ہیں۔ ایک تنظیم کے پاس عمارتیں اور دوسرے وسائل ہو سکتے ہیں، لیکن اگر اس کے پاس قائدانہ صلاحیت رکھنے والے پُر عزم افراد نہ ہوں، تو وہ کمزور ہوگی۔

(3) رہنماؤں کی ترقی کے لیے ایک سازگار ماحول تیار کریں۔

لوگوں کو پہل کرنے اور فیصلے کرنے کی آزادی دیں۔ آزادی کے ساتھ لوگ تخلیقی بن جاتے ہیں۔ جنہیں بالاختیار نہ بنایا جائے، وہ یا تو اپنے مقاصد ترک کر دیتے ہیں یا کسی اور جگہ چلے جاتے ہیں۔ لوگوں کو بالاختیار بنانے کے لیے ان کے کردار واضح کریں، کامیابی کی تعریف بیان کریں، اور انہیں ان کے کام کے لیے کافی وسائل فراہم کریں۔

نئے پروگرام، منصوبے، شعبے، اور تنظیمیں وہ ماحول ہیں جہاں نئے رہنما تیار ہو سکتے ہیں۔ بعض اوقات تنظیم کو کسی نئے منصوبے کا آغاز صرف اس لیے کرنا چاہیے کہ ممکنہ رہنما کو موقع دیا جاسکے۔

(4) جن لوگوں کی آپ قیادت کرتے ہیں، ان کی حوصلہ افزائی کریں کہ وہ اپنی حیثیت سے آگے بڑھ کر قیادت کریں۔

ایک عہدے پر موجود شخص یہ فرض کر سکتا ہے کہ اُسے صرف مقررہ ذمے داریاں نبھانی ہیں اور اُس کا اثر محدود ہے۔ لیکن ایک شخص درج ذیل طریقوں سے اپنی حیثیت سے آگے بڑھ کر قیادت کر سکتا ہے:

- دی گئی ذمے داریوں میں توقعات سے بڑھ کر کام کرنا
- اپنی ذمہ داری سے بڑھ کر ضروریات کو پہچاننا اور پورا کرنا
- دوسروں کی حوصلہ افزائی اور مدد کے ذریعے تعلقات قائم کرنا
- اپنے سے اعلیٰ اختیار رکھنے والوں کی فکروں کو سمجھنا اور ان میں مدد دینا

صرف اعلیٰ رہنما ہی تربیت نہیں دیتے، بلکہ تنظیم کے ہر سطح کے رہنما کو نئے رہنما تیار کرنے کی ذمے داری اٹھانی چاہیے۔

(5) ممکنہ رہنماؤں کے لیے ترقی کے مواقع فراہم کریں۔

تربیتی سیشن، کامیاب رہنماؤں کا مشاہدہ کرنے کے مواقع، اور رہنماؤں سے گفتگو بھی ترقی کے مواقع ہوتے ہیں۔

یہ نہ سمجھیں کہ آپ خود ہی ساری تربیت دے سکتے ہیں۔ ایسے ماہرین کو شامل کریں جن کی مہارت آپ کے پاس نہیں۔

ایک بُری مثال...

دیوتریفیس مقامی کلیسیا کا رہنما تھا۔ وہ چاہتا تھا کہ وہی اپنی قوم کا واحد رہنما ہو۔ وہ نہیں چاہتا تھا کہ رسولوں کو اُس سے زیادہ عزت دی جائے (3-یوحنا 1:9)۔ اُس نے اپنی جماعت سے کہا کہ وہ رسولوں کے بھیجے ہوئے لوگوں کو قبول نہ کریں اور بعض کو کلیسیا سے نکال بھی دیا (3-یوحنا 1:10)۔ ایک مغرور، غیر محفوظ رہنما دوسروں کے اثر و رسوخ سے ڈرتا ہے۔ وہ اپنے لوگوں کو اُن تعلیمات اور اثرات سے محروم کر دیتا ہے جو اُنہیں فائدہ پہنچا سکتے ہیں۔ آخر کار وہ خُدا کی طرف سے مقرر کردہ اختیار کو رد کر کے خُدا کے خلاف بھی بغاوت کر سکتا ہے۔

ترقیاتی مواقع کے فائدے

ایک نئے پُر جوش رہنما کے لیے ترقیاتی مواقع ایک انعام اور اعزاز ہوتا ہے۔ بعض ممکنہ رہنماؤں کو اعلیٰ معیار کی تربیت کی پیشکش سے بھرتی کیا جاسکتا ہے۔ اگر اُن کا رہنما تربیت میں اُن کے ساتھ شریک ہو اور سیکھے گئے علم کو عملی طور پر اپنانے میں رہنمائی کرے، تو یہ تجربات سب سے زیادہ مؤثر ہوتے ہیں۔ جب آپ کسی ممکنہ رہنما کو نئی ذمہ داری کے لیے دعوت دیتے ہیں، تو سب سے عام اعتراض ہوتا ہے: "مجھے یہ کرنا نہیں آتا،" یا "مجھے نہیں معلوم کہ میں یہ کرسکوں گا یا نہیں۔"

ایک ممکنہ رہنما تربیت کی پیشکش سے متحرک ہوتا ہے۔

جان میکسویل نے نئے رہنما کو آغاز دینے کے لیے یہ مراحل بیان کیے:

1. دیکھیں کہ کیا وہ واقعی ترقی کرنا چاہتے ہیں۔

2. اُن کی طاقتوں کی شناخت کریں۔

3. اُن کے اعتماد میں اضافہ کریں۔

4. اُنہیں مشق کرنے کی جگہ دیں۔

5. اُنہیں بہتری کی راہ پر کوچ کریں۔

6. اُن کی ذمہ داریوں میں مسلسل اضافہ کریں۔⁴¹

(6) اُن افراد پر توجہ دیں جن میں سب سے زیادہ صلاحیت ہے۔

یسوع نے اپنے تمام شاگردوں کو یکساں وقت نہیں دیا۔ اس کی وجہ یہ نہیں تھی کہ کچھ شاگرد دوسروں سے زیادہ قیمتی تھے۔ ہر انسان خُدا کی صورت پر بنایا گیا ہے اور لامحدود قیمت رکھتا ہے۔ تاہم، قیادت کی تربیت کے لحاظ سے، ہر شخص یکساں استعداد نہیں رکھتا۔ اگر ہم اُن لوگوں کو تربیت دیں جن میں سب سے زیادہ صلاحیت

⁴¹ John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 269-273

ہے، تو ہم زیادہ لوگوں کو برکت دے سکیں گے، بنسبت اس کے کہ ہم اپنا وقت سب میں برابر تقسیم کریں اور انہیں نظر انداز کریں جنہیں مؤثر طور پر تربیت دی جا سکتی ہے جب تک ہم چُٹے ہوئے افراد پر توجہ مرکوز نہیں کریں گے، ہم کسی کو مؤثر طور پر تربیت نہیں دے سکیں گے۔

سبق 7 میں بیان کردہ Pareto اصول کو یاد رکھیں: آپ کے 20% لوگ 80% نتائج پیدا کریں گے۔ اپنی تربیت کا مرکز اسی 20% پر رکھیں۔

کچھ رہنما اپنے گرد محتاج پیروکار جمع کر کے خود کو مطمئن محسوس کرتے ہیں۔ لیکن نئے رہنماؤں کی کامیاب تربیت میں خوشی اور مقصد حاصل کرنا کہیں بہتر ہے۔

ایسے رہنما جو پیروکار جمع کرتے ہیں، لوگوں کی کمزوریوں پر توجہ دیتے ہیں نہ کہ ان کی طاقتوں پر۔ وہ لوگوں سے بہت کم وابستگی کی توقع رکھتے ہیں۔ وہ اپنا وقت سب سے نچلے 20% کے ساتھ گزارتے ہیں، نہ کہ سب سے اعلیٰ 20% کے ساتھ۔

جان میکسویل کا مشورہ: "اپنے بطوں کو عقابوں کے اسکول نہ بھیجیں۔"

◀ اس موضوع کے تناظر میں، آپ کے خیال میں اُس کا کیا مطلب تھا؟

(7) لوگوں کو مکمل کرنے والا بننے میں مدد دیں۔

آپ لوگوں کو منصوبے مکمل کرنا سکھا سکتے ہیں اگر آپ انہیں مکمل منظر دکھائیں، جو اب ہی دیں، وقت کا نظم سکھائیں، کام کے لیے ساتھی دیں، اور صرف مکمل شدہ کام پر انعام دیں۔⁴²

(8) لوگوں کو کامیابی کے بہترین مواقع دیں، لیکن ان کی جگہ کام خود نہ کریں۔

ان لوگوں کے ساتھ جن سے نتائج نہیں آرہے، کچھ عام غلطیوں سے بچیں:

- انہیں ایسا ماحول نہ دینا جہاں وہ کامیاب ہو سکیں
- ان کے لیے وہ کام کرنا جو وہ خود کر سکتے ہیں
- انہیں بار بار مواقع دینا جب کہ آپ جان چکے ہیں کہ وہ اپنی ذمے داریاں پوری نہیں کریں گے

(9) لوگوں کو مخصوص اہداف طے کرنے میں مدد دیں۔

جب لوگوں کے پاس کسی عمومی شعبے کی ذمے داری ہو، لیکن واضح اہداف نہ ہوں، تو وہ عموماً نتیجہ خیز نہیں ہوتے۔ بغیر کسی مخصوص ہدف کے شخص صرف حالات سنبھالتا ہے اور مسائل سے بچنے کی کوشش کرتا ہے۔ ایک کام کی تفصیل میں 4 سے 6 واضح ذمے داریاں ہونی چاہئیں۔

(10) لوگوں کی مدد کریں کہ وہ بڑے مقصد کے لیے پُر عزم ہوں۔

بڑے اہداف بڑے عزم اور محنت کو اپنی طرف کھینچتے ہیں۔ ایک بڑا مقصد، جو کسی قابل رہنما کی قیادت میں ہو، دوسرے رہنماؤں کو بھی متوجہ کرتا ہے۔

⁴² John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 185

◀ ان ترقیاتی طریقوں میں سے کون سا طریقہ کسی رہنما نے آپ کی ترقی میں استعمال کیا؟ کون سے طریقے آپ چاہتے تھے کہ آپ کے لیے بھی استعمال کیے جاتے؟ اور کیوں؟

غیر متوقع صلاحیت

کبھی کبھار ایک ممکنہ رہنما کو اپنی صلاحیت کا علم نہیں ہوتا۔ جدعون ایسے وقت میں زندہ تھا جب اسرائیل دشمنوں کے ہاتھوں بار بار لٹا جا رہا تھا (قضاة 6-7)۔ مدیانی ہر سال فصل کے موسم میں آکر ساری پیداوار چھین لیتے تھے۔

جدعون اُس وقت گندم چھانٹ رہا تھا اور اُسے چھپانے کی تیاری کر رہا تھا تاکہ مدیانی اُسے نہ لے جائیں۔ اُس کے پاس اس مسئلے کا کوئی حل نہیں تھا، اور اُسے یہ توقع بھی نہیں تھی کہ وہ کبھی رہنما بنے گا۔ وہ تو صرف زندہ رہنے کی کوشش کر رہا تھا۔

ایسے میں خُدا کے فرشتے نے آکر اُسے کہا: "اے زبردست سُورما! خُداوند تیرے ساتھ ہے۔" (قضاة 6:12)۔ یہ کلمات سن کر جدعون یقیناً حیران ہوا ہوگا۔ جب اُسے بتایا گیا کہ وہ قوم کو دشمنوں پر فتح دلانے کے لیے چُنا گیا ہے، تو اُسے لگا کہ وہ اس کے لائق نہیں۔ اُس کا خاندان قبیلے میں غیر اہم تھا، اور وہ اپنے گھرانے میں بھی کوئی رہنما نہ تھا۔

خُدا کی بلا ہٹ اکثر اُن لوگوں کے پاس آتی ہے جو اُس کی توقع نہیں کرتے۔ کبھی کبھی قیادت کی صلاحیت اُس وقت ظاہر ہوتی ہے جب ہم خُدا کی بلا ہٹ کو قبول کرتے ہیں۔ خُدا ہمیں وہ قابلیت عطا کرتا ہے جو اُس کی بلا ہٹ کو پورا کرنے کے لیے ضروری ہوتی ہے۔

رہنمائی کے تعلقات

رہنمائی تربیت کی ایک صورت ہے۔

رہنمائی میں ایک تجربہ کار اور با علم شخص دوسرے شخص کو تربیت دیتا ہے۔ عام طور پر رہنما عمر میں شاگرد سے بڑا ہوتا ہے، لیکن یہ ضروری نہیں۔ رہنما صرف کسی گروہ کو ہدایت دینے کے بجائے شاگرد کو ذاتی وقت اور توجہ دیتا ہے۔

رہنما اور شاگرد کے درمیان محض پیشہ ورانہ ذمے داری سے بڑھ کر تعلق ہوتا ہے۔ شاگرد اپنے رہنما کی عزت کرتا ہے اور اُس کی مثال کی پیروی کرنا چاہتا ہے، اور رہنما ذاتی طور پر چاہتا ہے کہ اُس کا شاگرد کامیاب ہو۔ یہ تعلق ایک گہری دوستی میں بدل سکتا ہے جو زندگی بھر قائم رہتی ہے۔ شاگرد ہمیشہ محسوس کر سکتا ہے کہ اُس کی کامیابی کا بڑا حصہ اُس کے رہنما کے ساتھ رشتے کی بدولت ہے۔

شاگرد صرف کوئی مہارت نہیں سیکھتا بلکہ رہنما کے رویے اور ترجیحات کو بھی سیکھتا ہے۔ وہ معیار کی اہمیت کو سمجھتا ہے۔ وہ یہ بھی سیکھتا ہے کہ یہ خدمت اُس کی زندگی کے دوسرے پہلوؤں سے کس طرح تعلق رکھتی ہے۔

تربیت کے دوران، رہنما اور شاگرد صرف سیکھنے کا عمل ہی نہیں کرتے بلکہ وہ حقیقت میں خدمت کو ایک ساتھ انجام دیتے ہیں۔ شروع میں، شاگرد صرف اپنے رہنما کا مشاہدہ کرتا ہے۔ رفتہ رفتہ، شاگرد مزید ذمے داریاں لینا شروع کرتا ہے۔ وقت آتا ہے جب شاگرد خود خدمت انجام دیتا ہے اور رہنما صرف نگران ہوتا ہے۔

رہنما صرف پہلے سے تیار کردہ نصاب کی پیروی نہیں کرتا بلکہ وہ اپنی تعلیمات کو شاگرد کی ضروریات کے مطابق ڈھالتا ہے۔

جب شاگرد سیکھنے لگتا ہے اور زیادہ ذمے داریاں لیتا ہے تو رہنما اُس کی رہنمائی اور اصلاح کے لیے جائزہ دیتا ہے۔ یہ ضروری ہے کہ رہنما تنقید کو مددگار انداز میں کرے، ہمیشہ یہ ظاہر کرتے ہوئے کہ اُسے شاگرد کی صلاحیتوں پر اعتماد ہے کہ وہ سیکھ سکتا ہے اور بہتر کارکردگی دکھا سکتا ہے۔ یہ بھی ضروری ہے کہ شاگرد میں عاجزی ہوتا کہ وہ سنے اور یہ نہ سمجھے کہ اُسے سب کچھ آتا ہے اور اُسے مزید سیکھنے کی ضرورت نہیں۔

رہنمائی کے لیے وقت درکار ہوتا ہے۔ وقت کی مقدار کئی باتوں پر منحصر ہوتی ہے: جتنا علم شاگرد کو حاصل اور عملی طور پر اپنانا ہے، جن مختلف حالات کے لیے اُسے تیار ہونا ہے، اور جتنا کردار اُسے اختیار کرنا ہے۔ ایک سادہ خدمت کے لیے رہنمائی چند دنوں میں ہو سکتی ہے۔ ایک اہم ذمے داری کے لیے، رہنمائی میں برسوں لگ سکتے ہیں۔

یہ ممکن ہے کہ ایک شخص کو کئی رہنماؤں سے رہنمائی ملے، اور ہر ایک سے مختلف مہارتیں سیکھے۔ اس صورت میں، شاگرد ایک شخص کے بجائے کئی افراد کے رویوں اور طرز زندگی سے متاثر ہوگا۔ شاگرد کو اپنی زندگی اور خدمت کے پہلوؤں میں توازن خود تلاش کرنا ہوگا۔

رہنمائی اُس شاگردی جیسی ہے جو یسوع المسیح اور دوسرے یہودی ربیوں نے کی۔ کسی ربی کا شاگرد بننے کا مطلب صرف علم حاصل کرنا نہیں تھا بلکہ اپنے اُستاد کے کردار اور طرز زندگی کو بھی سیکھنا تھا۔

پولوس رسول نے بھی رہنمائی کی ایک صورت کو استعمال کیا جب اُس نے نوجوان مردوں کو اپنی خدمت میں سفر کے لیے بلایا اور پھر بعد میں انہیں ذمے داری سونپی۔ اس رہنمائی کے تعلق کی وجہ سے پولوس نے تیمتھیس کو اپنا فرزند کہا (1- تیمتھیس 2:18)۔

کسی نہ کسی صورت میں، ایک اُبھرتے ہوئے رہنما کے لیے رہنمائی ضروری ہے۔ وہ ذاتی مطالعے، دوسروں کے مشاہدے اور اُستادوں سے بہت کچھ سیکھ سکتا ہے، لیکن ذاتی رہنمائی منفرد طور پر اُسے کامیابی کے لیے تیار کرتی ہے۔

رہنماؤں کی مسلسل ترقی کے لیے سوالات

ایسا رہنما جو دوسرے رہنماؤں کو مسلسل ترقی دینا چاہتا ہے، اُسے وقتاً فوقتاً ان سے درج ذیل سوالات پوچھتے رہنا چاہیے۔ یہ تمام سوالات ایک ہی ملاقات میں زیر بحث لائے جاسکتے ہیں، یا وقتاً فوقتاً مختلف گفتگوؤں میں ان میں سے کچھ چُنے جاسکتے ہیں۔

- ہماری تنظیم کی اقدار کیا ہیں؟
- آپ اپنی قوم/لوگوں کی کس طرح خدمت کر رہے ہیں؟ اُن کی ضروریات کیا ہیں؟ آپ اُن کی مدد کے لیے کیا منصوبہ رکھتے ہیں؟
- آپ کی قیادت میں کون لوگ شامل ہیں؟ کیا اُن کے دل اور ذہن اس خدمت میں لگے ہوئے ہیں؟
- آپ کا پانچ سالہ منصوبہ کیا ہے؟ کیا آپ کی ٹیم اس منصوبے سے واقف ہے؟
- جب آپ کسی شخص کو ترقی دینے کے لیے منتخب کرتے ہیں (یا ٹیم میں شامل کرتے ہیں) تو آپ کن خوبیوں کو دیکھتے ہیں؟
- آپ کے اہداف کیا ہیں _____ کے لیے؟ (کسی شخص یا پروگرام کا نام)

- آپ کس چیز کو ناپ رہے ہیں (measure) کر رہے ہیں؟ (کیا وہ سب سے اہم چیز ہے؟ آپ سب سے اہم چیزوں کو کس طرح ماپ سکتے ہیں؟ آپ جس چیز کو ماپ رہے ہیں اُس میں بہتری کے لیے آپ کیا کر سکتے ہیں؟
- آپ اپنی ذاتی ترقی کے لیے کیا کر رہے ہیں؟ _____ کی ترقی کے لیے کیا کر رہے ہیں؟ (کسی شخص یا پروگرام کا نام)
- آپ چاہتے ہیں کہ مستقبل آج سے کیسے مختلف ہو؟ کیا آپ کے لوگ بھی یہی چاہتے ہیں؟ کیا آپ نے انہیں سمجھایا ہے کہ انہیں ایسا کیوں چاہنا چاہیے؟ کیا وہ جانتے ہیں کہ وہ ایسا کیسے کر سکتے ہیں، کس طرح شمولیت اختیار کر سکتے ہیں؟
- کیا آپ ضرورت سے زیادہ مصروف ہیں؟ کون آپ کی مدد کر سکتا ہے؟ آپ کیا کام دوسروں کو سونپ سکتے ہیں؟
- مجھے بتائیں کہ _____ (شخص کا نام) _____ (تنظیم یا پروگرام) کے لیے کیا کرتا/کرتی ہے۔ (رہنما کو ترغیب دیں کہ وہ اپنے ساتھیوں کی موجودگی میں اُن کی تعریف کرے۔)

نتیجہ

ایک تماشائی کھیلوں کے مقابلے میں گیا اور کھلاڑیوں کی تصویر لے کر گھر آیا۔ اُس کے پاس ایک یادگار تھی۔ ایک کھلاڑی کھیلوں کے مقابلے میں گیا اور جیتا۔ وہ ایک ٹرائی لے کر گھر آیا۔ ایک بوڑھا آدمی کھیلوں کے مقابلے میں گیا اور اُن کھلاڑیوں کو دیکھتا رہا جنہیں اُس نے تربیت دی تھی تاکہ وہ جیت سکیں۔ اُس کے پاس ایک ورثہ تھا۔

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

سبق 13 اسائنمنٹس

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق میں دی گئی "رہنماؤں کی ترقی کے لیے 10 ہدایات" کا مطالعہ کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز میں یادداشت سے ان میں سے سات ہدایات لکھنے اور وضاحت کرنے کے لیے تیار رہیں۔

سبق 14

ثقافتوں کو عبور کرنا

تعارف

خدمت میں قیادت اکثر بین الثقافتی ہوتی ہے۔ مختلف ثقافتوں کے لوگ ایک ساتھ آتے ہیں کیونکہ کلیسیا کا کام ہے کہ تمام دنیا کو خوشخبری سنائے، اور کیونکہ روحانی اتحاد کلیسیا کو جوڑتا ہے۔

ایک شخص جو کسی دوسری ثقافت میں خدمت کرتا ہے، اُسے اکثر اُس تنظیم کی طرف سے لیڈر سمجھا جاتا ہے جس نے اُسے بھیجا ہو، اُس کی تربیت اور مقام کی وجہ سے۔ لہذا، جو شخص بین الثقافتی خدمت کر رہا ہو، اُسے قیادت کا مطالعہ ضرور کرنا چاہیے۔

◀ اگر آپ کسی مقامی کلیسیا کو جانتے ہیں جو ایک سے زیادہ ثقافتوں پر مشتمل ہے یا جو مختلف ثقافتوں میں خدمت کر رہی ہے، تو اُس کے بارے میں بتائیں۔

بین الثقافتی قیادت کی تعریف

بین الثقافتی قیادت کا مطلب ہے ایسے لوگوں کو ترغیب دینا جو دو یا زیادہ ثقافتی روایات سے تعلق رکھتے ہوں، تاکہ وہ آپ کے ساتھ مل کر اعتماد پر مبنی ایک برادری قائم کریں، اور پھر آپ کی پیروی کریں اور آپ سے قوت پائیں تاکہ ایمان کے ایک مؤثر اور روحانی تصور کو حاصل کر سکیں۔⁴³

اعتماد پر مبنی برادری قائم کرنا

سب سے پہلے، ایک ایسی برادری قائم کریں جو زندگی کو ایک ساتھ بانٹے، اور پھر اُس تصور کو دریافت کریں جو وہ برادری حاصل کر سکتی ہے۔ کلیسیا لگانے کی خدمت میں، یہ برادری ابتدا میں ایک چھوٹی سی ٹیم ہو سکتی ہے، اُس وقت جب ابھی کوئی باقاعدہ جماعت قائم نہیں ہوئی۔ جیسے جیسے جماعت ترقی کرتی ہے، اُس میں کلیسیا کی زندگی کے تمام پہلو ہونے چاہئیں۔⁴⁴ ایسا ہونے کے لیے ٹیم کو شعوری طور پر کام کرنا ہوگا، خاص طور پر اگر ٹیم زیادہ تر غیر ملکیوں پر مشتمل ہو۔ ٹیم کو، ہم بمقابلہ وہ ”جیسا نظریہ نہیں اپنانا چاہیے۔“

اعتماد کیسے قائم ہوتا ہے؟ آپ کو اعتماد قائم کرنے کے لیے شعوری کوشش کرنی ہوگی۔ اعتماد کی تعمیر کا عمل خطرات، ناگزیر غلطیوں، اور اتنی محبت و دیانتداری پر مشتمل ہوتا ہے جو تعلقات میں اصلاح اور پرورش پیدا کرے۔ اگر کسی تعلق میں محبت اور دیانتداری کی مقدار کم ہو، تو وہ تعلق سطحی ہوگا، اور اُس میں اعتماد بہت کم پیدا ہوگا۔

◀ ایسے لوگوں پر اعتماد کرنے کا کیا مطلب ہو سکتا ہے؟

⁴³ Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

⁴⁴ کلیسیا کی زندگی کو بہتر طور پر سمجھنے کے لیے، ہم تجویز کرتے ہیں کہ آپ Shepherds Global Classroom کے کورس

Doctrine and Practice of the Church کا مطالعہ کریں۔

لوگوں کو ترغیب دینا کیا مطلب رکھتا ہے؟ دوسروں کو ترغیب دینا صرف مثبت جذبات پیدا کرنے سے زیادہ ہے۔ یہ رویوں کو تشکیل دینے اور عمل کے لیے متحرک کرنے کو شامل کرتا ہے۔ ترغیب لوگوں کے ایمان کو متاثر کرتی ہے۔ یہ گروہ کے افراد کے درمیان جذباتی تعلق بھی پیدا کرتی ہے۔

ایمان کا مؤثر تصور

خدمت کی قیادت میں، مؤثر تصور میں خوشخبری، پاکیزہ زندگی، کلیسیا، اور بشارت شامل ہوں گے۔ یاد رکھیں کہ نئی ثقافت میں یہ چیزیں اُن اشکال میں ظاہر ہوں گی جو آپ کے لیے جانی پہچانی نہیں ہوں گی۔

یہ تصور مؤثر اس لیے ہے کیونکہ یہ بائبل حکم سے وابستہ ہے جو عہد کا تقاضا کرتا ہے۔ یہ تصور گروہ کے افراد کو گہری وابستگی کی ترغیب دیتا ہے۔

رہنمائی کرنا

رہنما کو سب سے پہلے خدمت کی زندگی کا نمونہ بننا ہوگا، پہلے چند پر عزم لوگوں کے ساتھ مل کر، اور پھر دوسروں کے ساتھ۔ اُسے ایسے گروہ کی تشکیل میں مدد دینی ہوگی جو حقیقت میں اُس تصور کو عملی طور پر ظاہر کرے۔

دوسروں کو پیروی کے لیے بلانا

وہ دوسروں کو اس تصور کی پیروی کی دعوت دیتا ہے۔ وہ یہ کام ذاتی تعلقات کے ذریعے کرتا ہے، افراد کی رہنمائی کے ذریعے، تعلیم دینے کے ذریعے، اور لوگوں کو ذمہ داری سونپنے کے ذریعے۔

پیروی کرنے والوں کو بااختیار بنانا

ایک سچا رہنما دوسروں کو ذمہ داریاں سونپتا ہے۔ وہ خطرات کو قبول کرتا ہے، تخلیقی صلاحیتوں کی اجازت دیتا ہے، اور گروہ میں دوسروں کے لیے مواقع پیدا کرتا ہے۔

◀ آپ اس قیادت کے طریقہ کار کے بارے میں کیا سمجھتے ہیں؟ اس کے کیا فوائد ہیں؟ کیا مشکلات ہو سکتی ہیں؟

ترقی کے بارے میں ثقافتی نظریات

کچھ ثقافتوں میں کسی شخص کو قیادت کے عہدے پر ترقی صرف کئی سالوں کی وفادار شراکت کے بعد دی جاتی ہے۔ ایک ثقافت کے رہنماؤں نے کہا کہ اُنہیں ممکنہ رہنماؤں کو 10 سال تک پرکھنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ ایسی ثقافتوں میں کسی نئے شخص کے لیے اعلیٰ عہدے پر پہنچنا مشکل ہوتا ہے۔ کبھی کبھار مشنری اس وقت مایوس ہو جاتے ہیں جب وہ کسی ایسے عہدے کو پُر کرنے کی کوشش کرتے ہیں جس کے لیے خاص مہارت درکار ہو، مگر مقامی رہنما کسی ایسے شخص کو منتخب کرنا چاہتے ہیں جو لمبے عرصے تک وفادار رہا ہو، چاہے اس میں وہ خاص مہارت نہ ہو۔

ہارون نے کئی سال ایک ایسی ثقافت میں مشنری کے طور پر خدمت کی جہاں مترجم صرف ایک کام کرنے والا شخص سمجھا جاتا تھا۔ اِرون ہمیشہ اُسے چھٹتا تھا جو بہترین ترجمہ کر سکتا ہو، چاہے وہ شخص اُس کے لیے نیا ہی کیوں نہ ہو۔

اب ہارون ایک ایسی ثقافت میں خدمت کر رہا تھا جہاں مترجم کا عہدہ ایک تنظیم میں بلند مرتبہ سمجھا جاتا تھا۔ وہاں کے راہنما صرف اُسے مترجم رکھنے کی اجازت دیتے جو اُن کے نزدیک وفادار کلیسیا کے رکن ہوں۔ بعض اوقات ہارون کو ایسے مترجم کے ساتھ منادی کرنی پڑتی جو اپنا کام اچھے سے نہیں کر سکتا تھا، جب کہ ایک بہتر مترجم جماعت میں بیٹھا ہوتا تھا۔

کچھ ثقافتیں تعلیم اور قابلیت کی نسبت عمر اور تجربے کا زیادہ احترام کرتی ہیں۔ مشنری اکثر نوجوانوں کو تربیت دیتے ہیں کیونکہ وہ پُر جوش، تبدیلی کے لیے تیار اور عمر رسیدہ افراد کی نسبت سیکھنے میں تیز ہوتے ہیں۔ تاہم، زیادہ تر ثقافتوں میں کلیسیا چاہتی ہے کہ نوجوان راہنما بزرگ راہنماؤں کا ادب کریں۔ نوجوان راہنماؤں کو صبر، مددگار رویہ اور بزرگوں کے خدشات کے لیے حساس ہونا چاہیے۔ بزرگ راہنماؤں کو کوشش کرنی چاہیے کہ وہ ذمے داریاں نوجوانوں کے سپرد کریں اور قیادت کی ٹیم کو بڑھنے دیں۔

◀ تربیت کس طرح دی جاسکتی ہے تاکہ عمر اور تجربے کا احترام برقرار رہے؟

اختیار کے عہدوں کے بارے میں ثقافتی نظریات

کسی راہنما کا انتخاب کیسے ہوتا ہے؟ ایک راہنما اپنا عہدہ کس طرح برقرار رکھتا ہے؟ راہنما کے مرتبے کے بارے میں دو بالکل مختلف ثقافتی نظریات پائے جاتے ہیں۔ ایک نظریہ یہ ہے کہ راہنما کو اُس کی قابلیت اور کردار کی بنیاد پر عہدہ دیا جاتا ہے۔ اُسے وہ لوگ منتخب کرتے ہیں جن کی وہ راہنمائی کرتا ہے۔ وہ اس لیے راہنما ہوتا ہے کیونکہ وہ اچھی راہنمائی کرتا ہے۔ اُسے مکمل اختیار حاصل نہیں ہوتا بلکہ وہ کسی جماعت یا نگران کے سامنے جوابدہ ہوتا ہے۔ اگر وہ خراب صحت یا کسی اور وجہ سے خدمت کرنے کے قابل نہ رہے تو اُس سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ استعفیٰ دے دے۔ اگر وہ راہنمائی اچھے سے نہ کرے تو اُسے انتخابات کے ذریعے ہٹا دیا جاتا ہے۔ اگر وہ کسی غیر اخلاقی یا بے ایمانی کے عمل کا مرتکب ہو تو خاص طور پر کسی مسیحی تنظیم میں اُسے راہنمائی جاری رکھنے کے قابل نہیں سمجھا جاتا۔

دوسری قسم کی ثقافت میں، راہنما کو اُس کی لمبی وابستگی اور وفاداری کی بنیاد پر عہدہ دیا جاتا ہے۔ اُسے چند بااختیار افراد مقرر کرتے ہیں۔ وقت کے ساتھ اُسے تقریباً مکمل اختیار حاصل ہو جاتا ہے۔ وہ مشورہ سن سکتا ہے مگر اُس کے فیصلوں کو کوئی رد نہیں کرتا۔ جب وہ کئی سال راہنما کے طور پر خدمت کر لیتا ہے تو اُس کا عہدہ برقرار رہنے کا انحصار اس بات پر نہیں ہوتا کہ وہ راہنمائی کتنی اچھی کر رہا ہے۔ وہ عام طور پر کسی کے سامنے جوابدہ نہیں ہوتا اور اپنے اعمال پر سوالات کا جواب دینے کی توقع نہیں رکھتا۔ حتیٰ کہ اگر وہ غیر اخلاقی یا بے ایمانی کے کام کرے تو بھی اُسے ہٹایا نہیں جاتا۔ اگر وہ بوڑھا یا بیمار ہو جائے اور خدمت کے قابل نہ رہے، تب بھی وہ اُس عہدے پر قائم رہتا ہے، چاہے وہ ذمہ داریاں پوری نہ کر رہا ہو۔ اُس کے پیروکار اُسے صرف انتہائی صورت میں ہٹاتے ہیں، جب وہ مکمل طور پر بدنام ہو چکا ہو۔

ایسی ثقافت میں اختیار کی منتقلی اس وقت تک پُر امن طریقے سے نہیں ہوتی جب تک راہنما خود اپنی مرضی سے کسی جانشین کو عہدہ نہ دے دے۔ اگر جماعت راہنما کو اُس کی مرضی کے خلاف ہٹانے کی کوشش کرے تو اُن کو تراسی، تعاون سے انکار، قانونی چارہ جوئی، عوامی جھگڑے، اور تنظیم کی تقسیم جیسے مسائل جنم لیتے ہیں۔ ان فوس کی بات ہے کہ اکثر خدمتی تنظیمیں بھی اپنی ثقافت کے اس نمونے پر عمل کرتی ہیں اور یوں مسیحی گواہی کو نقصان پہنچاتی ہیں۔

آصف نے کئی سال ایک کلیسیا میں پاسبان کے طور پر خدمت کی۔ بڑھاپے میں اُس کی صحت خراب ہو گئی اور وہ دوسرے شہر منتقل ہو گیا۔ کلیسیا کی خدمت تین معاون پاسبانوں کے ذریعے ہوتی رہی، مگر آصف اب بھی پاسبان کے عہدے پر فائز رہا، حالانکہ وہ کلیسیا شاذ و نادر ہی جاتا تھا۔

حتیٰ و شلیم میں سردار کاہن تھا۔ اُس کے مستعفی ہونے کے بعد، اُس کا داماد کانٹا نیا سردار کاہن بن گیا۔ پھر بھی، حنا سب سے بڑی اختیار والی ہستی رہا، چاہے اُس کے پاس کوئی سرکاری عہدہ نہ تھا۔ جب یسوع کو گرفتار کیا گیا تو سپاہی اُسے پہلے حنا کے پاس لے گئے، کانٹا کے پاس نہیں (یوحنا 18:12-13، 24)۔

جب کسی اور ثقافت سے تعلق رکھنے والے مشنری ایسی تنظیموں میں خدمت کرتے ہیں تو وہ اختیار کے نظریے کو سمجھنے میں مشکل محسوس کرتے ہیں۔ اُنہیں سمجھ نہیں آتی کہ کوئی شخص اُس وقت بھی اختیار میں کیوں رہتا ہے جب وہ کام کرنے کے قابل نہیں۔ اُنہیں یہ بھی سمجھ نہیں آتا کہ بورڈز اور کمیٹیاں صرف اعلیٰ راہنما کے احکامات پر ہی کیوں عمل کرتی ہیں۔

جو راہنما کسی دوسری ثقافت میں خدمت کرتا ہے اُسے چاہیے کہ وہ وقت نکال کر یہ سیکھے کہ اُس ثقافت میں فیصلے کیسے کیے جاتے ہیں۔ صرف اکثریت کو کسی بات کے حق میں ووٹ دینے پر قائل کر لینا کافی نہیں ہوتا۔ ووٹنگ کا مطلب ہوتا ہے کہ ہر شخص کی رائے برابر اہمیت رکھتی ہے، جو کہ حقیقت میں کوئی نہیں مانتا۔ کچھ افراد پورے نظام پر زبردست اثر رکھتے ہیں، اور جب تک اُن کے خدشات کو دور نہ کیا جائے، تنظیم کوئی فیصلہ نہیں کر سکتی۔

طاقت کا فاصلہ

کچھ ثقافتوں میں راہنما اپنی تنظیم کے تمام درجوں کے افراد کے ساتھ تعلقات قائم کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔ مثلاً ایک فیکٹری کا مالک کارکنوں سے بات کرتا ہوا فیکٹری میں گھومتا ہے اور اُنہیں اُن کے نام سے پکارتا ہے۔ ایک راہنما ٹرک سے سامان اتارنے یا عمارت کی صفائی میں بھی ہاتھ بٹا سکتا ہے۔

دوسری ثقافتوں میں راہنما کو تنظیم کے عام لوگوں سے دور سمجھا جاتا ہے۔ لوگ اس سے براہِ راست بات کرنے کی توقع نہیں رکھتے۔ وہ یہ مناسب نہیں سمجھتے کہ راہنما کوئی معمولی کام کرے۔ اگر راہنما اُن سے بات کرے تو وہ یا تو خوش ہوں گے یا پھر بے چینی محسوس کریں گے۔

Duane Elmer کسی غیر ملکی ملک میں ایک بائبل سکول کا صدر تھا۔ ایک ہفتے کی دوپہر کو اُس نے دیکھا کہ گھاس نہیں کاٹی گئی، تو اُس نے خود یہ کام کر دیا۔ وہ سمجھتا تھا کہ اُس کا یہ عمل خاکساری کی مثال بنے گا اور لوگ اُس کے خادم ہونے سے متاثر ہوں گے۔ مگر جب طلباء اور عملے نے یہ دیکھا تو وہ ناراض ہو گئے۔ اُن کا کہنا تھا کہ اس سے یہ تاثر گیا کہ سکول میں اختیار کا نظام اتنا کمزور ہے کہ صدر کو خود گھاس کاٹنی پڑی۔ اس سے یہ بھی ظاہر ہوا کہ ادارہ اتنا چھوٹا اور غیر اہم ہے کہ صدر کو خود چھوٹے موٹے کام کرنے پڑ رہے ہیں۔ جب Elmer نے ثقافتی توقعات کو سمجھا تو اُس نے اپنا رویہ بدل دیا۔ اگلے چند مہینوں میں لوگوں نے اُسے ایک باوقار انداز میں کھڑے ہو کر دوسروں کو کام کرتے ہوئے دیکھتے ہوئے پایا۔⁴⁵

ایک موقع پر کچھ امریکی مشنری ایک ایسے گھر میں کھانا کھا رہے تھے جہاں دو خواتین کو کھانا پکانے کے لیے رکھا گیا تھا۔ مشنریوں نے اصرار کیا کہ یہ خواتین اُن کے ساتھ میز پر بیٹھ کر کھانا کھائیں۔ بہت بحث کے بعد وہ بیٹھ گئیں، مگر وہ بہت بے چین تھیں۔ اُنہوں نے زیادہ کھانا نہ کھایا اور جلدی میز سے اٹھ گئیں۔ مشنری ان خواتین کی قدر ظاہر کرنا چاہتے تھے، لیکن اُنہیں عزت دینے کا جو طریقہ اپنایا گیا، وہ خواتین کے لیے قابل قبول نہیں تھا۔

⁴⁵ Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

بائبل اصولوں پر غور

وہ مسیحی راہنما جو کسی اور ثقافت میں خدمت کرتے ہیں، انہیں بڑی احتیاط سے بائبل اصولوں کو اُس ثقافت میں لاگو کرنا چاہیے۔ ہم جانتے ہیں کہ کلیسیا میں دنیوی حیثیت کے نظام کی پیروی نہیں ہونی چاہیے (گلتیوں 3:28)۔ ہم کسی کے مال یا مرتبے کی بنیاد پر اُسے ترجیح نہیں دے سکتے (یعقوب 2:1-4)۔

یسوع نے سکھایا کہ راہنما کو خادم بن کر، حتیٰ کہ سب سے معمولی کام کر کے، خدمت کے لیے تیار رہنا چاہیے (یوحنا 13:14-17)۔ یسوع نے اکثر لوگوں کو حیران کر دیا جب اُس نے سماجی مرتبے کے رواجوں کی خلاف ورزی کی (یوحنا 4:9؛ لوقا 15:18-16)۔

مشرکیوں کو چاہیے کہ وہ محبت، عزت اور خدمت کا نمونہ قائم کریں۔ تاہم، انہیں اُس ثقافت کے جائز خدشات کا بھی لحاظ رکھنا چاہیے۔ انہیں یہ ظاہر کرنا چاہیے کہ وہ وہاں کے قائم شدہ رواجوں کا احترام کرتے ہیں اور بے ترتیبی پیدا نہیں کرنا چاہتے۔

موسیٰ کے پاس اس وقت کی دنیا کی سب سے بڑی سلطنت (مصر) کا راہنما بننے کا موقع تھا، لیکن اُس نے غلام قوم کے ساتھ پہچان اختیار کی (عبرانیوں 11:25)۔ اُس وقت اُسے معلوم نہیں تھا کہ خُدا اُسے تاریخ کے عظیم ترین راہنماؤں میں سے ایک بنائے گا۔ موسیٰ اُن غلاموں کو آزادی کی طرف لے کر گیا، انہیں 40 سال تک دشوار گزار زمین میں راہنمائی دی، ایسے قوانین دیے جو بعد میں تمام مہذب اقوام پر اثر انداز ہوئے، اور ایسی عبادت کا نظام قائم کیا جو کئی صدیوں تک رہا اور مسیح کی طرف اشارہ کرتا تھا۔

موسیٰ کا پہلا بڑا فیصلہ تھا: خُدا کے لوگوں کے ساتھ پہچان قائم کرنا، اور مصر کے جھوٹے مذاہب اور گناہ آلود لذتوں کو رد کرنا۔ اگر اُس نے غلط فیصلہ کیا ہوتا تو وہ خُدا کے منصوبے میں کبھی اہم مقام حاصل نہ کر پاتا۔

موسیٰ نے کئی سبق سیکھے۔ اُس نے سیکھا کہ جب تک وہ خُدا کی نہیں سنے گا، لوگ بھی اُس کی نہیں سنیں گے۔ اگرچہ وہ عظیم تھا، مگر خُدا پر انحصار کی وجہ سے وہ خاکسار تھا۔ خُدا کو جاننے کی اُس کی خواہش (خروج 33:18) اُسے خُدا کی طرف سے بولنے کے قابل بناتی تھی۔ وہ اصرار کرتا تھا کہ اگر خُدا کی حضوری اُن کے ساتھ نہ ہو تو بنی اسرائیل کچھ نہیں کر سکتے (خروج 33:15)۔ اُسے علم تھا کہ اُس کی راہنمائی کا مقصد اپنی ذات کی تعجید نہیں ہے۔

موسیٰ اُن لوگوں سے محبت کرتا تھا جن کی وہ راہنمائی کرتا تھا۔ ایک موقع پر خُدا نے اُن کے گناہ کی وجہ سے اُنہیں ہلاک کرنے کی دھمکی دی، اور موسیٰ کو پیشکش کی کہ وہ اُسے ایک عظیم قوم کا راہنما بنا دے گا۔ موسیٰ نے کہا کہ وہ چاہے خود سزا پائے، مگر وہ اُن کے بغیر راہنما نہیں بننا چاہتا (خروج 32:32)۔ اگر کوئی راہنما آسانی سے اپنی قوم کو چھوڑ کر کسی اور مقام پر اختیار سنبھال لیتا ہے، تو اُس میں موسیٰ کی عیسا دل نہیں۔

انفرادی مقاصد اور انعامات

امریکی اکثر یہ فرض کر لیتے ہیں کہ انفرادی انعامات اور اعزازات بہترین محرک ہوتے ہیں کیونکہ کوئی شخص اپنی محنت سے اُنہیں حاصل کرتا ہے۔ تاہم، بہت سی ثقافتوں میں لوگ یہ سمجھتے ہیں کہ کسی کامیابی کا انعام پوری جماعت کا حق ہوتا ہے۔ اگر کوئی شخص اکیلے کامیاب ہونے کی کوشش کرے تو اُسے رکاؤٹوں اور تنقید کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے۔ ایسی ثقافتوں میں لوگ انفرادی کامیابی کو سراہنا نہیں چاہتے۔ اس لیے بہتر ہوتا ہے کہ انعامات اُن گروہوں کو دیے جائیں جو اجتماعی طور پر کوئی مقصد حاصل کرتے ہیں۔

جاپانیوں کی ایک کہات ہے: "جو کیل باہر نکلی ہو، اُسے ٹھوک دیا جاتا ہے۔" اس تناظر میں، اس کا مطلب ہے کہ کسی شخص کو اپنی ذات کے لیے نمایاں ہونے کی کوشش نہیں کرنی چاہیے، بلکہ اُسے گروہ کے ساتھ تعاون کرنا چاہیے۔

ایک راہنما جو کسی اور ثقافت میں خدمت کر رہا ہو، اُسے اُس ثقافت کے مقاصد اور انعامات سے متعلق نظریات کو سمجھنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

ثقافتی تسلط

ثقافتی تسلط اُس وقت واقع ہوتا ہے جب ایک قوم اپنی اقدار، زبان، طریقوں، اور روایات کو کسی دوسری قوم پر نافذ کر دیتی ہے، یہاں تک کہ اُس قوم کی انفرادیت مٹنے لگتی ہے۔ یہ تسلط جنگ، ظلم، یا کسی مذہب کے پھیلاؤ کے ذریعے ہو سکتا ہے۔ ایسی صورتوں میں جب غیر ملکیوں کو مقامی لوگوں پر اختیار یا اثر و رسوخ حاصل ہو جاتا ہے۔ تاہم بعض اوقات یہ عمل بزنس کے ذریعے بھی ہو جاتا ہے، جب غیر ملکی دولت مند نظر آتے ہیں، مقامی معیشت میں سرمایہ کاری کرتے ہیں، اور اچھی تنخواہیں دینے کو تیار ہوتے ہیں۔ ایسی صورت میں مقامی لوگ غیر ملکیوں کی خوشنودی حاصل کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔

جب ایک ثقافت دوسری پر غالب آتی ہے، تو پرانے اثر و رسوخ والے مقام کمزور پڑ جاتے ہیں۔ ایسے وقتوں میں نوجوانوں کو فائدہ ہوتا ہے کیونکہ وہ نئی مہارتیں سیکھ لیتے ہیں۔ وہ اُن مواقع کی تلاش میں ہوتے ہیں جو پہلے دستیاب نہیں تھے، جیسے کہ ترقی کا کام، تاکہ وہ غیر ملکی راہنماؤں کے ساتھ کام کر سکیں۔ چونکہ نوجوانوں کو مقام اور روابط حاصل ہوتے ہیں، اس لیے بزرگوں کا احترام گھٹنے لگتا ہے۔

کئی لوگ غیر ملکی ثقافت کو اپنی ثقافت سے بہتر سمجھنے لگتے ہیں اور اُسے اپنانے کی کوشش کرتے ہیں۔ نئی نسل پرانی روایات کو رد کر دیتی ہے۔ کیونکہ اُنہوں نے اپنی ثقافت کا احترام کھودیا ہوتا ہے، اس لیے وہ اپنی تاریخ اور ثقافتی علامتوں میں دلچسپی نہیں لیتے۔ وہ غیر ملکی ثقافت کی نقل کرتے ہیں۔ لباس، گفتگو، اور اقدار میں۔ بد قسمتی سے، بہت سے مشنری بھی اس عمل میں شریک رہے ہیں۔ جب اُنہوں نے کسی قوم کو انجیل کا پیغام سنایا، تو اکثر اپنی ثقافت کو برتر دکھایا۔ وہ خدا کے کلام کے ساتھ ساتھ اپنی ثقافتی توقعات بھی لے کر آئے۔ چنانچہ بہت سے نومیٹھ لوگوں کے لیے انجیل پر ایمان لانے کا مطلب یہ بھی ہوتا تھا کہ اُنہیں اپنی ثقافت ترک کر کے ایک غیر ملکی ثقافت کو اپنانا پڑتا۔

ثقافتی تسلط سے بچاؤ

مشنری اس تسلط کو اُس وقت تک روک نہیں سکتے جب تک وہ پہلی بار کسی قوم پر اثر انداز ہونے والے غیر ملکی نہ ہوں۔ زیادہ تر جگہوں پر تجارتی اغراض سے آنے والے لوگ پہلے ہی ثقافتی تسلط شروع کر چکے ہوتے ہیں۔ تاہم، مشنریوں کو خود اس تسلط میں شریک نہیں ہونا چاہیے۔

وہ جو کسی اور ثقافت میں خدمت کرتے ہیں، اُنہیں یاد رکھنا چاہیے کہ مشن کا مقصد "مقامی کلیسیاؤں کی بائبل بنیاد پر تشکیل" ہے۔ ایک مقامی کلیسیا وہ ہوتی ہے جو خود کفیل ہو، خود اپنے فیصلے کرنے والی ہو اور خود پھیلنے والی ہو۔

مقامی کلیسیا کی تشکیل میں رکاوٹ بننے والی چیزیں:

- دور بیٹھے راہنماؤں کی طرف سے بنائی گئی پالیسیاں
- غیر ملکی روایات پر زور

- غیر ملکی قیادت
- غیر ملکی فیصلہ سازی
- پیسے کا غیر فطری یا کنٹرول کرنے والا استعمال⁴⁶

غیر ملکی مشتری اکثر ایسے وسائل اور آلات کے ساتھ آتے ہیں جو مقامی رہنماؤں کے پاس موجود نہیں ہوتے۔ یہ ایک رکاوٹ بن جاتی ہے کیونکہ اس سے توقعات پیدا ہوتی ہیں کہ کام کس طرح کیا جائے گا اور اس کی مالی معاونت کیسے ہوگی۔

ایک مشتری جو کلیسیا قائم کرنے کے عمل میں شامل ہے، اُسے کسی نئی کلیسیا کا پاسبان (پادری) نہیں بننا چاہیے۔ اگر وہ پہلا پادری بنے، تو اُس کے اخراجات اور عطیات ایسی مثال قائم کرتے ہیں جسے کوئی مقامی پادری پورا نہیں کر سکتا۔

مشتری کو ہمیشہ ایک غیر ملکی کے طور پر دیکھا جانا چاہیے جو ایک منفرد اور عارضی خدمت سرانجام دے رہا ہے۔ اُسے مقامی اُن لوگوں کو جو روحانی ترقی اور وابستگی ظاہر کریں، خاص تربیت دینی چاہیے، تاکہ اُن میں سے کوئی نئی کلیسیا کی قیادت کرے۔

ایک مقامی پادری کی مالی معاونت مقامی لوگوں کے ذریعے ہونی چاہیے، اور اگر ضرورت ہو تو اپنی ذاتی محنت سے بھی۔ اگر اُسے غیر ملکیوں کی طرف سے مالی مدد دی جائے تو مقامی جماعت کبھی اپنی مالی ذمے داری یا جوابدہی کو محسوس نہیں کرے گی۔ وہ سمجھے گی کہ کلیسیا کسی غیر ملکی تنظیم کی ملکیت ہے، نہ کہ اُن کی اپنی۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

⁴⁶ Adapted from the Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture “Lausanne Occasional Paper 2” (1978). Retrieved from <https://lausanne.org/occasional-paper/lop-2> on October 25, 2024.

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق کے آغاز میں دی گئی بین الثقافتی قیادت کی تعریف کو زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز میں اُسے یاد سے لکھنے اور وضاحت کرنے کے لیے تیار رہیں۔

سبق 15

کارکردگی پر رد عمل

اسکور بورڈ

کسی بھی پیشہ ورانہ کھیل کے مقابلے کے دوران، ایک بڑا اسکور بورڈ نمایاں طور پر آویزاں ہوتا ہے تاکہ ہر کوئی اسے دیکھ سکے۔ ناظرین یہ جاننا پسند کرتے ہیں کہ ٹیم کی کارکردگی کیسی ہے، لیکن اسکور بورڈ کوچ اور کھلاڑیوں کے لیے اس سے کہیں زیادہ اہم ہوتا ہے۔

◀ کھیل کے دوران کوچ اور کھلاڑیوں کے لیے اسکور جاننا کیوں ضروری ہوتا ہے؟

اسکور بورڈ یہ جاننے کے لیے ضروری ہوتا ہے کہ کھیل کس طرف جا رہا ہے، حکمت عملی کتنی مؤثر ہے، فیصلے کیسے کرنے ہیں، کہاں رد و بدل کرنا ہے، اور جیتنے کے لیے کیا اقدامات ضروری ہیں۔⁴⁷

ایک رہنما کے لیے ضروری ہے کہ وہ اپنی تنظیم کی "کارکردگی کا اسکور" ان لوگوں کو واضح طور پر بتا سکے جن کی وہ قیادت کرتا ہے اور ان کو بھی جو اس پر اختیار رکھتے ہیں۔

بہت سی تنظیموں میں رہنما کی کارکردگی جانچنے کے لیے کوئی منظم نظام موجود نہیں ہوتا۔ ہر شخص اپنے تصور کے مطابق رائے رکھتا ہے کہ رہنما کو کیا کرنا چاہیے۔ اس لیے رہنما کو اپنی کارکردگی خود جانچنے کے قابل ہونا چاہیے اور خاص طور پر ان لوگوں کو جو اب وہ ہونا چاہیے جنہوں نے اس کے لیے معیار مقرر کیے ہیں۔

رہنما کو ان لوگوں کی کارکردگی بھی جانچنے اور درست کرنے کے قابل ہونا چاہیے جن کی وہ قیادت کرتا ہے۔ لیکن اُسے یہ عمل اس انداز سے کرنا چاہیے کہ اُن کی حوصلہ شکنی نہ ہو اور نہ ہی اس کا اثر اس کی ساکھ پر پڑے۔

◀ اگر ایک رہنما اپنی ٹیم کو اُن کے جذبات کی پروا کیے بغیر تنقید کرے، تو کیا ہوتا ہے؟

بورڈ کے ساتھ کام کرنا

کسی تنظیم میں عام طور پر ایک بورڈ آف ڈائریکٹرز ہوتا ہے جو تنظیم کا اعلیٰ ترین اختیار رکھتا ہے۔ بعض اوقات اسے بورڈ آف سٹیٹس بھی کہا جاتا ہے۔ تنظیم کا ایگزیکٹو (انتظامی سربراہ) بورڈ کا چیئر مین ہو بھی سکتا ہے اور نہیں بھی۔ تنظیم کا سب سے بڑا رہنما بورڈ کے سامنے جواب دہ ہوتا ہے۔

⁴⁷ John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155

اگر ادارے میں کوئی مسئلہ پیدا ہو اور انتظامیہ اسے حل نہ کر سکے تو بورڈ آف ٹرسٹیز اس پر حتمی اختیار رکھتا ہے۔ یہ بہت ضروری ہے کہ بورڈ، ایگزیکٹو اور اس کی ٹیم تنظیم کے مجموعی وژن اور کامیابی کی تعریف کے بارے میں ایک مشترکہ فہم رکھتے ہوں۔ کچھ تنظیموں میں اس لیے مسائل پیدا ہوئے کہ رہنما اور اس کی ٹیم نے وہ وژن اختیار کیا جو بورڈ کے وژن سے مختلف تھا۔

ایگزیکٹو تنظیم کے دیگر عملے کی نگرانی کرتا ہے، اور عملے کو عام طور پر براہ راست بورڈ سے ہدایات نہیں لینا چاہئیں۔ ایگزیکٹو کی یہ ذمہ داری ہے کہ وہ عملے کی کامیابی کے لیے مدد فراہم کرے۔ اُسے یہ سمجھنا چاہیے کہ اگر وہ بورڈ کو یہ اطلاع دیتا ہے کہ عملے نے غلطیاں کی ہیں یا ناکام رہے ہیں، تو دراصل وہ یہ اعتراف کر رہا ہوتا ہے کہ اُس کی قیادت ناکام ہوئی ہے۔

بورڈ تنظیم کے لیے عمومی پالیسیاں اور اہداف طے کرتا ہے۔ ایگزیکٹو تنظیم کے عملی امور چلاتا ہے اور بورڈ کے عمومی اہداف کو پورا کرنے کے لیے فیصلے کرتا ہے۔

کون سے فیصلے ایگزیکٹو بورڈ سے مشورہ کیے بغیر کر سکتا ہے؟ یہ اس بات پر منحصر ہے کہ ایگزیکٹو اور بورڈ کے درمیان تعلق کیسا ہے۔ اگر کوئی رہنما طویل عرصے سے اچھی کارکردگی دکھا رہا ہو تو بورڈ اس پر اعتماد کرتا ہے کہ وہ بہت سے فیصلے خود کرے۔ لیکن اگر وہ ایسے فیصلے کرے جن کے نتائج خراب ہوں تو بورڈ فکر مند ہو جاتا ہے اور زیادہ فیصلوں میں شامل ہونا چاہتا ہے۔

اگر ایگزیکٹو اچھے فیصلے کرے جن کے اچھے نتائج ہوں تو بورڈ کا اعتماد اُس پر مزید بڑھتا ہے۔ وہ ان کا اعتماد اس طرح بھی بڑھا سکتا ہے کہ ہر صورت میں مکمل ایمانداری سے حالات سے آگاہ کرے، مسائل سے پہلے انہیں خبردار رکھے، اور ان کی بات سننے اور سمجھنے کے لیے وقت نکالے۔

◀ تنظیم کے سب سے بڑے رہنما کے لیے یہ کیوں ضروری ہے کہ وہ بورڈ کے سامنے جواب دہ ہو؟

ایک بُری مثال

عزیاہ ایک طاقتور بادشاہ تھا جس نے قوم کو خوشحال بنایا، اُس کی حدود میں وسعت دی، فوج کو ترقی دی، اور زراعت میں نئے طریقے اپنائے۔ اُس نے 52 سال حکومت کی۔

جب وہ 40 سال تک حکمرانی کر چکا تھا، تو اُس کا اثر و رسوخ بے حد بڑھ چکا تھا۔ جن لوگوں پر وہ حکومت کرتا تھا، اُن میں سے اکثر نے کبھی کوئی اور بادشاہ نہیں دیکھا تھا۔ اُس کے فیصلوں کے اچھے نتائج نکلے تھے۔ چنانچہ وہ سمجھنے لگا کہ اُسے کسی کی بات سننے کی ضرورت نہیں۔

عزیاہ نے خود کو حتمی اختیار سمجھنا شروع کر دیا۔ چونکہ بادشاہ یہوداہ کے قبیلے سے تھا اور کاہن لاوی کے قبیلے سے، اس لیے ایک ہی شخص بادشاہ اور کاہن نہیں ہو سکتا تھا۔ لیکن عزیاہ نے فیصلہ کیا کہ وہ ہیکل کی عبادت پر اختیار حاصل کرے گا اور خود عبادت کی قیادت کرے گا (2 تواریخ 26:16-21)۔ خدا نے یہ اصول دیا تھا کہ بادشاہ کاہن نہ ہو، کیونکہ کئی قوموں میں بادشاہ کو خدا مانا جاتا تھا۔

عزیاہ کو کوڑھ کا مرض لاحق ہوا اور اُس نے اپنی زندگی کے آخری 11 سال ایک علیحدہ مکان میں گزارے، اور صرف نمائندوں کے ذریعے حکومت کی۔ کئی عظیم اور طویل المدت رہنما اپنی زندگی کے آخری حصے میں غرور کے باعث افسوسناک انجام کو پہنچے۔

کارکردگی پر رد عمل کی ضرورت

ایک شخص یہ کیسے جان سکتا ہے کہ اُس کا کام اُن لوگوں کی توقعات پر پورا اُترتا ہے جن کو وہ جواب دہ ہے؟ اُسے اُن کی طرف سے اپنے کام کی جانچ کی ضرورت ہوتی ہے۔

یہ جانچ رسمی اور تفصیلی بھی ہو سکتی ہے، اور غیر رسمی اور سادہ بھی۔ سب سے مؤثر اور مفید جانچ وہ ہوتی ہے جب کوئی رہنما مختصر طور پر کسی کو بتاتا ہے کہ وہ کیا کام اچھے طریقے سے کر رہا ہے اور اُسے کس چیز کو بہتر بنانے کی ضرورت ہے۔ یہ جانچ ہر پہلو کا احاطہ نہیں کرتی، بلکہ صرف مخصوص خوبیوں کی تعریف کرتی ہے اور خامیوں کی نشاندہی کرتی ہے۔

زیادہ تر لوگ روزانہ آئینہ دیکھتے ہیں تاکہ وہ اپنی ظاہری شکل و صورت کو بہتر بنا سکیں۔ اگر آئینہ نہ ہو تو کیا آپ جان سکتے ہیں کہ آپ کیسے دکھائی دیتے ہیں؟ ایسی صورت میں آپ یہ طے کریں گے کہ آپ پرکشش ہیں یا نہیں، دوسروں کے رد عمل سے۔ کارکردگی کا جواب ہمارے کام کے لیے آئینے کی طرح ہے۔

"کچھ موزوں، بروقت اور خلوص سے بھرپور تعریف کے الفاظ کا کوئی نعم البدل نہیں ہو سکتا۔ یہ بالکل مفت ہوتے ہیں، لیکن ان کی قدر دولت کے برابر ہوتی ہے۔"

Sam Walton

میں پختہ یقین رکھتا ہوں کہ فیڈبیک دینا کارکردگی بہتر بنانے اور اطمینان پیدا کرنے کا سب

سے کم خرچ اور مؤثر طریقہ ہے۔ یہ فوراً کیا جاسکتا ہے، اس پر کوئی خرچ نہیں آتا، اور یہ لوگوں کو بہت جلد بہتر بنا سکتا ہے۔⁴⁸

لوگ تحسین کے خواہاں ہوتے ہیں۔ یہ انسان کی ایک بنیادی ضرورت ہے۔ لوگ اس امید سے متحرک ہوتے ہیں کہ دوسرے اُن کی تعریف کریں گے۔ اگر کسی شخص کو اپنے کام پر کوئی رد عمل نہ ملے تو اُس کی حوصلہ افزائی کم ہونے لگتی ہے۔

◀ اگر کسی کارکن کو کبھی بھی اُس کے کام پر کوئی رد عمل نہ ملے تو کیا ہوتا ہے؟

رہنما کی تیاری

دوسروں کو اُن کی کارکردگی کے بارے میں رائے دینے کے لیے، ایک رہنما کو سب سے پہلے خود کو عاجزی سے دیکھنا چاہیے۔ اگر وہ یہ سمجھتا ہے کہ اُس میں کوئی خامی نہیں، تو وہ دوسروں کی خامیوں کو برداشت نہیں کرے گا۔

رہنما کو چاہیے کہ وہ خود اپنی کارکردگی کا جائزہ لیتا رہے، عاجزی کے ساتھ سیکھتا اور ترقی کرتا رہے۔ اُسے اپنی غلطیوں کا شعور ہونا چاہیے، ورنہ وہ دوسروں کی اصلاح مؤثر طریقے سے نہیں کر سکے گا۔

رہنما چاہتا ہے کہ لوگ اُس کے سامنے اپنی کارکردگی کی جواب دہی کریں، لیکن اُسے یہ بھی سوچنا چاہیے کہ وہ خود کس کو جواب دہ ہے۔ اگر وہ ادارے کا سب سے بڑا رہنما بھی ہو، تب بھی وہ کسی نہ کسی کے سامنے جواب دہ ہوتا ہے: شاید بورڈ آف ڈائریکٹرز کے سامنے، تنظیم کے حمایتیوں کے سامنے، یا اُن لوگوں کے سامنے جن کی وہ خدمت کر رہا ہے۔ رہنما کو اپنی جواب دہی کا ادراک ہونا چاہیے تاکہ وہ دوسروں سے بھی مناسب جواب دہی طلب کر سکے۔

⁴⁸ Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11

رہنماؤں لوگوں کے سامنے بھی جواب دہ ہوتا ہے جو اُس کے ماتحت کام کرتے ہیں، کیونکہ وہ اس بات کا ذمہ دار ہے کہ انہیں کامیاب ہونے کے لیے ضروری حالات مہیا کرے۔ بعض رہنما اس دو طرفہ جواب دہی کو نظر انداز کر دیتے ہیں۔ ایک رہنما کو چاہیے کہ وہ اپنی غلطیوں کو تسلیم کرے اور یہ سمجھے کہ وہ کب اپنے لوگوں کو اُن کی ضرورت کی چیزیں مہیا کرنے میں ناکام رہا۔

بادشاہ نبوکدنصر ایک عظیم حکمران تھا جو اپنے کارناموں پر غرور کرنے لگا اور خدا کی پرستش کے بجائے خود کو بلند کرنے لگا۔ خدا نے اُسے سات سال کے لیے جانور کی مانند بنا دیا تاکہ وہ یہ سمجھے کہ وہ خدا کی قدرت کے تابع ہے (دانی ایل 4: 28-37)۔

ان سات برسوں کے دوران نبوکدنصر میدان میں ریگنٹا رہا اور گھاس کھاتا رہا۔ وہ بادشاہ کی حیثیت سے کام نہیں کر سکتا تھا، لیکن اُسے اُس کے منصب سے ہٹایا نہیں گیا۔ وہ ایک مشرقی ثقافت میں بادشاہ تھا جہاں منصب کا تعلق قابلیت سے نہیں ہوتا۔

صدیوں بعد، ایک اور بادشاہ، ہیرودیس اگرپا، ایسے علاقے میں گیا جو مالی طور پر اُس پر انحصار کرتا تھا۔ چونکہ لوگ اُس کی خوشنودی چاہتے تھے، انہوں نے اُس کی تعریف میں کہا: "یہ تو خدا کی آواز ہے نہ انسان کی۔" جب ہیرودیس نے یہ تعریف سنی تو اُس نے اُسے قبول کر لیا اور یہ نہ سوچا کہ وہ ایک انسان ہے اور یہ تعریف مخلصانہ نہیں۔ وہ یہ محسوس کرنا چاہتا تھا کہ وہ واقعی خدا ہے۔ خدا نے اُسے فوراً ایک بیماری میں مبتلا کر دیا، اور وہ اندرونی کیڑے پڑنے کے باعث مر گیا (اعمال 12: 20-23)۔ اس واقعے کی ستم ظریفی سب پر ظاہر تھی — جسے خدا کہا جا رہا تھا، وہ جلد ہی ایک تکلیف دہ اور نفرت انگیز طریقے سے مر گیا۔

حوصلہ افزائی اور مبارک باد

کسی شخص کے کام کو سراہنے کے کئی طریقے ہیں۔ اُس کو اُس کا کام آزادی سے کرنے دینا بغیر مداخلت کیے، یہ ظاہر کرتا ہے کہ آپ کو اُس پر اعتماد ہے۔ اگر آپ مسلسل اُسے یہ بتاتے رہیں کہ کیا کرنا ہے اور کیسے کرنا ہے، تو یہ دراصل عدم اعتماد کی علامت ہے۔

مثبت حوصلہ افزائی تنقید سے کہیں زیادہ مؤثر ہوتی ہے۔ زیادہ تر لوگ تنقید سے دل برداشتہ ہو جاتے ہیں اور مدافعتانہ رویہ اختیار کرتے ہیں۔ وہ اپنا رویہ بدلنے کے بجائے، خود کو درست ثابت کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔

بعض قیادت کے ماہرین کا ماننا ہے کہ اگر کوئی شخص زیادہ تر کام غلط کر رہا ہو اور کچھ کام درست، تو اُسے بہتر بنانے کا بہترین طریقہ یہ ہے کہ جو کام وہ درست کر رہا ہے اُسے کو سراہا جائے اور جو کام وہ غلط کر رہا ہے اُس پر بہت کم توجہ دی جائے۔ کارکردگی کو سراہنے کے لیے اُس کا کامل ہونا ضروری نہیں۔ کوئی بھی ایسا عمل جو اچھی کوشش یا درست سمت میں حرکت کو ظاہر کرے، تعریف کے قابل ہے۔ اس کے نتیجے میں وہ شخص درست کام زیادہ اور غلط کام کم کرے گا۔

بہت سے رہنما یہ بڑی غلطی کرتے ہیں کہ وہ صرف لوگوں کی غلطیاں نوٹ کرتے ہیں۔ وہ اچھے کام اس لیے نہیں دیکھتے کیونکہ وہ صرف مسائل پر نگاہ رکھے ہوتے ہیں۔ اس وجہ سے پیروکار یہ محسوس کرتے ہیں کہ اُن کی کامیابیاں نظر انداز ہو رہی ہیں کیونکہ اُن کا ذکر ہی نہیں ہوتا۔

رسول پولس نے کرنتھس کے ایمانداروں کو بہت سی غلطیوں پر تنبیہ کی، خاص طور پر روحانی نعمتوں کے استعمال میں۔ لیکن اُس نے اپنا خط کیسے شروع کیا (1 کرنتھیوں 1: 4-7)؟ اُس نے اُن کی روحانی نعمتوں کی بھرپوری پر اُن کی تعریف کی۔ اب ذرا تصور کریں، اگر وہ خط کی ابتدا ہی میں اُن کو سرزنش کرتا، تو وہ شاید یہ کہتے، "کیا اُسے نظر نہیں آتا کہ ہمارے پاس کتنی روحانی نعمتیں ہیں؟ کیا وہ ہماری روحانی طاقت کی قدر نہیں کرتا؟" پولس نے اُن کی خوبیوں کا اعتراف کیا، پھر اُن کی خامیوں کی طرف آیا۔

◀ مکاشفہ 2-3 میں ایٹھیاکی سات کلیسیاؤں کو لکھے گئے خطوط میں دیکھیں کہ ہر خط کی ابتدا کیسے ہوتی ہے؟

Blanchard اور Bowles کے مطابق مبارک باد کی مختلف اقسام کو درج ذیل جوڑوں میں تقسیم کیا جاسکتا ہے۔⁴⁹ تمام اقسام اچھی ہیں، لیکن ہر جوڑے کی دوسری قسم زیادہ مؤثر ہوتی ہے:

1. طے شدہ یا خود بخود: طے شدہ مبارک باد ایک سند کی صورت میں ہو سکتی ہے۔ خود بخود مبارک باد ایک غیر متوقع انعام یا تعریفی جملہ ہو سکتا ہے۔
2. اجتماعی یا انفرادی: ایک ٹیم اپنی کامیابی پر انعام حاصل کرتی ہے۔ کسی شخص کو اُس کی مخصوص کاوش پر انفرادی طور پر سراہا جاسکتا ہے۔
3. عمومی یا مخصوص: عمومی مبارک باد جیسے کسی شخص کو لمبے عرصے کی ملازمت پر سراہا جانا۔ مخصوص مبارک باد جیسے کسی نے کسی صارف کے ساتھ خاص خدمت کی ہو۔

4. روایتی یا انوکھی: تنخواہ میں اضافہ، سند یا تعریفی تختی روایتی طریقے ہیں۔ ذاتی ضرورت یا دلچسپی پر مبنی تحفہ انوکھا ہوگا۔

اگر کوئی شخص اچھی کارکردگی نہیں دکھاسکا، لیکن بہتر کرنے کا جذبہ رکھتا ہے، تو شاید آپ اُسے دل سے مبارک باد نہ دے سکیں، لیکن آپ اُسے حوصلہ دے سکتے ہیں۔ اُس کی لگن اور آئندہ کامیابی کے لیے اُمید کا اظہار کریں۔

◀ آپ کو کارکردگی کے جواب کی کون سی اقسام پسند ہیں؟ آپ نے دوسروں کے لیے کون سی اقسام استعمال کی ہیں؟

یوسف پر غور کریں

یوسف کو اُس کے بھائیوں نے غلام بنا کر بیچ دیا۔ وہ جھوٹے الزام میں کئی سال قید میں رہا۔

یوسف نے تلخی کو خود پر غالب نہیں آنے دیا، بلکہ مدد کرنے کو چننا۔ اُس نے خدمت کے ذریعے قیادت کی۔ اُس نے اپنے آقا کی جائیداد سنبھالی (پیدائش 4:39)۔ بعد میں وہ قید خانے کا منتظم بھی بن گیا۔

خدا نے یوسف کی حالت کو بدلا اور اُسے مصر میں بلند مرتبہ دیا۔ جب اُس کے بھائی آئے تو اُس نے اُنہیں معاف کر دیا اور سمجھا کہ اُس کی زندگی پر خدا کا اختیار ہے (پیدائش 20:50)۔ خدا نے یوسف کو مصر، دیگر قوموں، اور اپنے خاندان کو قحط سے بچانے کے لیے استعمال کیا۔

بہت سے ممکنہ رہنما نا انصافی کی وجہ سے دل شکستہ اور تلخ ہو جاتے ہیں۔ وہ محسوس کرتے ہیں کہ ترقی ممکن نہیں کیونکہ لوگ اُنہیں موقع نہیں دیتے۔ یوسف جانتا تھا کہ اُس کی زندگی خدا کے اختیار میں ہے۔

⁴⁹ Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

ہمیشہ یاد رکھیں کہ زیادہ تر لوگ تنقید پر مدافعانہ رد عمل دیتے ہیں۔ انہیں لگتا ہے کہ تنقید ان کی ذاتی قدر کو کم کر رہی ہے۔ وہ فوراً اپنے آپ کو صحیح ثابت کرنا چاہتے ہیں۔

ایک پرانی کہاوت ہے: ”اگر آپ کے پاس صرف ایک ہتھوڑا ہو، تو آپ ہر مسئلے کو کیل سمجھنے لگتے ہیں۔“ کچھ رہنما تنقید کو ہتھوڑے کی طرح استعمال کرتے ہیں اور ہر مسئلے کو کسی پروار کر کے ٹھیک کرنا چاہتے ہیں۔

ایک رہنما کو چاہیے کہ وہ اپنے لوگوں سے اعتماد کا رشتہ قائم کرے تاکہ وہ جانیں کہ وہ ان کی مدد چاہتا ہے۔ کسی بھی تنقید سے پہلے اور دوران میں، رہنما کو چاہیے کہ اُس شخص کی خوبیوں کا اعتراف کرے، اُس کے اچھے کاموں کو تسلیم کرے، اور ظاہر کرے کہ وہ اُسے کامیاب دیکھنا چاہتا ہے۔ اس شخص کے ساتھ اپنے تعلق کی اہمیت کو تسلیم کریں۔

"اعتماد کرو، مگر تصدیق بھی کرو۔"
رونا لڈر گین

وہ شخص یہ جاننا چاہتا ہے کہ آپ اُس کے بارے میں حقیقتاً کیا محسوس کرتے ہیں۔ جب آپ اُسے اصلاح کے لیے کچھ کہتے ہیں، تو وہ آپ کے انداز اور لہجے سے مطلب اخذ کرتا ہے۔ وہ یہ جو سمجھتا ہے کہ آپ اُس کے بارے میں کیا محسوس کرتے ہیں، وہ اصلاح کے نتائج پر اُس معلومات سے زیادہ اثر انداز ہوتا ہے جو آپ اُس سے بیان کرتے ہیں۔

جتنا ممکن ہو، غلطی کے اثرات بیان کریں بغیر الزام لگائے۔ بطور رہنما، خود جتنا ممکن ہو اتنا الزام اپنے سر لیں۔ اور اُس شخص پر اپنے بھروسے اور مثبت توقعات کا اظہار کریں۔

◀ اوپر دی گئی ہدایات کے مطابق کسی کی اصلاح کی ایک مثال دیں۔

کسی شخص کی اصلاح کرتے وقت کوشش کریں کہ صرف ایک مسئلے پر بات کریں، نہ کہ اُس کی ساری غلطیوں کی فہرست پیش کر دیں۔ اگر آپ بہت سی غلطیوں پر بات کریں گے، تو وہ سمجھے گا کہ اُس کی کوئی قدر نہیں۔

طنز سے پرہیز کریں۔ جب آپ اُس کی غلطیوں کو بیان کریں، تو "ہمیشہ" یا "کبھی نہیں" جیسے الفاظ استعمال نہ کریں۔ ضرورت سے زیادہ بار اُس کے غلط رویے کو نہ دہرائیں۔

جب کسی مشکل شخص (خواہ وہ آپ سے اوپر ہو) سے معاملہ ہو تو، درج ذیل سوالات پر غور کریں:

- اُس کی زندگی کا پس منظر کیا ہے؟
- وہ اپنی حالت کے بارے میں کیا محسوس کرتا ہے؟
- وہ اصل میں کیا چاہتا ہے؟

ایک ٹیم کو چاہیے کہ وہ دانستہ طور پر اپنی غلطیوں اور ناکامیوں سے سیکھے۔ غلطی کا تجزیہ الزام دینے کے لیے نہیں بلکہ سیکھنے کے لیے کریں۔ بعد میں اُس غلطی کو بار بار کسی کے خلاف استعمال نہ کریں۔

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. رہنما کو اپنے ماتحت افراد کی کارکردگی کا جائزہ لینے اور اُسے درست کرنے کے قابل ہونا چاہیے۔
2. اگر ایگزیکٹو اچھے فیصلے کرے جن کے اچھے نتائج ہوں تو بورڈ کا اعتماد اُس پر مزید بڑھتا ہے۔
3. لوگ اس اُمید سے متحرک ہوتے ہیں کہ دوسرے اُن کی تعریف کریں گے۔
4. مثبت حوصلہ افزائی تنقید سے کہیں زیادہ مؤثر ہوتی ہے۔
5. ایک ٹیم کو چاہیے کہ وہ دانستہ طور پر اپنی غلطیوں اور ناکامیوں سے سیکھے۔

سبق 15 اسائنمنٹس

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 15 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔

سبق 16

عوامی تقریر

ابلاغ کی طاقت

"باموقع باتیں رُو پہلی ٹوکریوں میں سونے کے سبب ہیں۔" (امثال 11:25)۔ درست بات اگر درست وقت پر اور خوبصورتی سے کہی جائے تو وہ ایک فن پارے کی مانند ہوتی ہے۔ اچھی بات چیت کرنا ایک مہارت ہے جو سیکھ کر بہتر کی جاسکتی ہے۔

لوگ آپ کی ذہانت، اعتماد، اور قابلیت کا اندازہ آپ کی ابلاغ کی صلاحیت سے لگاتے ہیں۔ اگر ان پر اچھا تاثر پڑے تو آپ کو ان پر اثر انداز ہونے کا موقع ملتا ہے۔ خدمت میں کامیابی کا دار و مدار اس بات پر ہے کہ آپ دوسروں کو کتنا متاثر کر سکتے ہیں، لہذا ایک مؤثر مقرر (اسپیکر) بننا ضروری ہے۔

مزید برآں، زیادہ تر خدمت ابلاغ ہی پر مشتمل ہوتی ہے۔ منادی، تعلیم، مشاورت، اور حوصلہ افزائی — یہ سب بات چیت کے ذریعے ہی کیے جاتے ہیں۔ زیادہ تر خادین عمدہ مقرر ہوتے ہیں۔ یہ بہت کم ہوتا ہے کہ کوئی کمزور مقرر ایک مؤثر رہنمائی ثابت ہو۔

◀ ایک پرانی کہاوٹ ہے، "قلم تلوار سے زیادہ طاقتور ہے۔" آپ کے خیال میں اس کا کیا مطلب ہے؟

جسمانی طاقت ایک مؤثر طریقے سے پہنچائے گئے خیال کی طاقت کا مقابلہ نہیں کر سکتی۔ ہتھیار انسانوں کو مجبور کرتے ہیں، مگر ایک خیال ان کے دل و دماغ کو جیت لیتا ہے۔ یہی وجہ ہے کہ بعض حکومتمیں اظہارِ رائے کی آزادی پر پابندیاں لگاتی ہیں۔

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے یعقوب 3:1-8 پڑھے۔ اس حوالے میں ابلاغ کی طاقت کے بارے میں کیا کہا گیا ہے؟

یہ حوالہ زیادہ تر زبان (بولی) کے نقصان دہ اثرات پر زور دیتا ہے۔ ابلاغ کی طاقت بھلائی یا برائی دونوں کے لیے استعمال ہو سکتی ہے۔ خدا نے انسانی ابلاغ کو، پاک روح کی قوت سے، نجات کے اپنے منصوبے کی منادی کے لیے پُناہ (1 کرنتھیوں 1:21)۔

ابلاغ کی اس طاقت کی وجہ سے ایک ایماندار کو چاہیے کہ وہ ہمیشہ اسے احتیاط سے استعمال کرے۔ ایک مقرر کو چاہیے کہ وہ مسیحی اخلاقیات کے مطابق بات کرے ہمیشہ سچائی کے ساتھ کھڑا ہو، کبھی ایسے منصوبے یا کام کے حق میں بات نہ کرے جس پر خود یقین نہ ہو، کبھی لوگوں پر قابو پانے کے لیے غلط بات نہ کہے اور کبھی اُن معلومات کو نہ چھپائے جو دوسروں کے لیے اہم ہو سکتی ہیں۔

دوستانہ رویہ

جس انداز میں آپ دوسروں سے بات چیت کرتے ہیں، وہ آپ کے لوگوں سے تعلقات کو متاثر کرتا ہے۔ ایک راہنما کا ذاتی طور پر لوگوں کے ساتھ میل جول رکھنا بہت اہم ہوتا ہے۔ لوگ یہ جاننا چاہتے ہیں کہ راہنما اُن کا احترام کرتا ہے اور اُن کی قدر کرتا ہے۔ اُسے اپنے طور طریقوں سے یہ ظاہر کرنا چاہیے کہ وہ لوگوں کو اہمیت دیتا ہے۔

آپ کو اس طرح سے دوسروں کے ساتھ میل جول رکھنے کی مشق کرنی چاہیے جسے لوگ سراہیں۔ بعض لوگ سمجھتے ہیں کہ انہیں کبھی بھی کسی غیر فطری انداز میں برتاؤ نہیں کرنا چاہیے۔ تاہم، آپ کو خود کو دوستانہ رویے کے لیے تربیت دینی چاہیے، چاہے وہ آپ کو فطری محسوس نہ ہو۔

آپ کا برتاؤ اس دوستی اور احترام کو ظاہر کرے جو آپ لوگوں کے لیے رکھتے ہیں، اس انداز میں کہ وہ اُسے پہچان سکیں۔ اگر ایسا نہ ہو تو آپ کا برتاؤ آپ کے دل کے جذبات کے مطابق نہیں ہے۔

اگر آپ کسی سے ملتے وقت بے دلی کا مظاہرہ کریں یا مصافحہ کے دوران دوسری طرف دیکھیں، تو وہ جان جاتا ہے کہ آپ اُس کی قدر نہیں کرتے۔ اگر آپ راہنما ہیں، تو دوسرے لوگ آپ سے گفتگو کو اپنے لیے باعث عزت سمجھتے ہیں۔ انہیں اہمیت کا احساس دلائیں، اُن پر توجہ دے کر اور دلچسپی ظاہر کر کے۔ آپ کو لگ سکتا ہے کہ آپ کے پاس سب کے لیے وقت نہیں، لیکن کسی شخص پر چند سیکنڈ کی توجہ بھی بہت قیمتی ہو سکتی ہے۔

جب تک آپ کی ثقافت کسی اور طریقے کی ہدایت نہ دے، مصافحہ مضبوطی سے کریں، سامنے دیکھیں، آواز میں خوش مزاجی پیدا کریں، اور مسکرائیں۔ اگر دوسرا شخص بیٹھا ہو تو اسے چاہیے کہ اگر کوئی ملنے آئے تو وہ کھڑا ہو جائے۔

◀ ان رویوں کی مشق کریں۔

عوامی طور پر بولنے کے خوف پر قابو پانا

لوگوں کے بڑے خوفوں میں سے ایک عوامی طور پر بولنے کا خوف ہے۔

◀ بہت سے لوگ عوامی طور پر بولنے سے کیوں ڈرتے ہیں؟

بہت سے لوگ عوامی طور پر بولنے سے اس لیے ڈرتے ہیں کیونکہ:

1. انہیں معلوم نہیں ہوتا کہ کیا کہنا ہے۔
2. ان کے خیالات منظم نہیں ہوتے۔
3. انہیں یقین نہیں ہوتا کہ لوگ ان کی کارکردگی کو پسند کریں گے۔

پہلے خوف کا علاج جوش و جذبے سے ہوتا ہے۔ مقرر کے پاس ایک پیغام ہونا چاہیے جسے وہ دوسروں تک پہنچانا چاہتا ہو۔ اگر آپ سے تبلیغ یا تعلیم کے لیے کہا جائے تو آپ کو دعا کرنی چاہیے اور خدا سے الہام مانگنا چاہیے جب تک آپ کے پاس کوئی اہم پیغام نہ آجائے۔

دوسرے خوف کا علاج تیاری سے ہوتا ہے۔ وقت نکالیں کہ آپ کیسے اپنے خیالات کو بیان کریں گے۔ اپنے نکات کی فہرست بنائیں اور ترتیب طے کریں جس میں انہیں پیش کرنا ہے۔ منصوبہ بنائیں کہ آپ کیسے اپنی بات ختم کریں گے۔ آپ کے آخری جملے سب سے اہم خیال کو نمایاں کریں اور سننے والوں سے وہ رد عمل مانگیں جو آپ چاہتے ہیں۔

تیسرے خوف کا علاج کامیابی سے ہوتا ہے۔ جب آپ بولتے ہیں اور مثبت رد عمل حاصل کرتے ہیں تو آپ کو مستقبل کے لیے اعتماد حاصل ہوتا ہے۔

کچھ مشنری خاندان ایک بڑے اجتماع میں شریک تھے۔ ڈائریکٹر نے دو والدوں سے کہا کہ وہ ہر ایک اپنے ایک بچے کو کچھ منٹ مشنری زندگی کے بارے میں بولنے کے لیے تیار کریں۔ ایک والد نے اپنے 10 سالہ بیٹے کو تیار کیا، اُس کی مدد کی کہ وہ اپنی مشنری زندگی کے بارے میں دلچسپ باتیں سوچے۔ انہوں نے مل کر مشق کی اور کچھ اہم نکات ایک کارڈ پر لکھے تاکہ اُسے یاد رکھنے میں آسانی ہو۔ جب وہ لڑکا مجمع کے سامنے کھڑا ہوا تو اُس نے اعتماد سے بات کی، اور سامعین نے اُس کی تقریر کو سراہا۔

دوسرے والد نے اپنے بیٹے کے ساتھ کوئی تیاری نہیں کی۔ جب اُس لڑکے کو بولنے کے لیے بلا یا گیا، تو وہ خوف کے مارے نڈھال ہو گیا، بمشکل کچھ کہہ سکا، اور اپنی ناقص کارکردگی پر شرمندہ ہوا۔

تقریر کے موضوع کا انتخاب

موضوع اجلاس کے موقع کے مطابق ہونا چاہیے۔ اپنے آپ سے پوچھیں: "میری تقریر سے میرے سامعین کیا توقع رکھتے ہیں؟"

تقریر کا موضوع فائدہ مند ہونا چاہیے۔ اپنے آپ سے پوچھیں: "انہیں یہ سننے کی ضرورت کیوں ہے؟ یہ بات ان کی کس طرح مدد کرے گی؟"

آپ کو موضوع پر اعتماد ہونا چاہیے۔ اپنے آپ سے پوچھیں: "وہ لوگ مجھے یہ بات کہتے ہوئے کیوں سنیں؟" اگر آپ کو ایسے موضوع پر بات کرنی ہو جس کے بارے میں آپ کو زیادہ علم نہ ہو، تو آپ کو تحقیق کرنی ہوگی۔ تحقیق کا ایک تیز طریقہ یہ ہے کہ کسی معزز اور تجربہ کار شخص سے بات کریں جو اس موضوع پر علم رکھتا ہو۔

موضوع سامعین کی دلچسپیوں اور تجربات سے جڑا ہونا چاہیے۔ اپنے آپ سے پوچھیں: "انہیں اس کی پروا کیوں ہونی چاہیے؟ میں انہیں کس طرح سمجھا سکتا ہوں؟"

تقریر کو دلچسپ بنانا

اختلافی موضوعات سامعین کی توجہ حاصل کرتے ہیں، لیکن بعض لوگوں کو آپ سے متنفر بھی کر سکتے ہیں۔ جب کسی معاملے پر ایمان یا ضمیر کی بنیاد پر بات کرنا ضروری ہو، تب ہی اختلافی مسائل کو چھیڑیں۔ صرف توجہ حاصل کرنے کے لیے ان پر بات نہ کریں۔

اختلافی مواد جو آپ کے لیے نیا ہو، اسے پیش کرنے میں احتیاط کریں۔ وقت نئے خیالات کو متوازن بنانے میں مدد کرتا ہے۔

اپنے ذاتی تجربات اور اُن سے حاصل ہونے والے اسباق کے بارے میں کہانیاں دلچسپ ہوتی ہیں، لیکن اپنے بارے میں اتنا زیادہ نہ بولیں کہ پوری تقریر آپ ہی کے گرد گھومتی نظر آئے۔

اکثر ایسا ہوتا ہے کہ تقریری موقع اچانک آجاتا ہے اور مقرر کو مکمل تیاری کا وقت نہیں ملتا۔ تب مقرر کو اپنے تجربے اور علم سے کام لینا پڑتا ہے۔ مقرر کو مسلسل مطالعہ کرتے رہنا چاہیے تاکہ اس کے پاس مواد کا ذخیرہ ہو جس سے وہ تقریریں تیار کر سکے۔

توجہ قائم رکھنا

ایک مقرر کو تقریر کے دوران بار بار سامعین کی توجہ دوبارہ حاصل کرنی پڑتی ہے۔ یہ فرض نہ کریں کہ لوگ پوری توجہ سے سن رہے ہیں۔

ایسے کئی اشارے ہوتے ہیں جو ظاہر کرتے ہیں کہ سامعین توجہ سے سن رہے ہیں: وہ مقرر کی طرف دیکھ رہے ہوتے ہیں، اُن کے چہروں پر غور و فکر کے آثار ہوتے ہیں، وہ سر ہلاتے یا آواز سے جواب دیتے ہیں، تھوڑا آگے جھک کر بیٹھتے ہیں، ارد گرد کی باتوں کو نظر انداز کرتے ہیں، اور مقرر کی مزاح یا جذباتی باتوں پر رد عمل دیتے ہیں۔ جب آپ یہ نشانیاں دیکھیں تو جان لیں کہ وہ سن رہے ہیں۔

اپنی تقریر کے دوران مختلف طریقے استعمال کریں جیسا کہ حالیہ اعداد و شمار، مزاح، سوانحی یا تاریخی مثال، دلچسپ اقتباس، بلاغتی سوال، زندگی کا کوئی مسئلہ، فرضی صورت حال، کسی جملے یا نعرے کو ڈرامائی انداز میں دہرانا، حالیہ واقعہ یا ملکی حالات اور ذاتی تجربہ وغیرہ تاکہ توجہ بحال رکھی جاسکے۔

◀ ایک طالب علم کو اپنی حالیہ تقریر یا واعظ کو بیان کرنا چاہیے۔ اسے وہ طریقے بتانے چاہئیں جو اس نے توجہ حاصل کرنے کے لیے استعمال کیے۔ گروپ کو چاہیے کہ وہ گفتگو کرے کہ کون سے دیگر طریقے اس تقریر میں استعمال کیے جاسکتے تھے۔ اگر وقت ہو تو کئی تقاریر یا واعظوں کا جائزہ لیا جاسکتا ہے تاکہ طالب علموں کو سکھایا جاسکے کہ ان طریقوں کا استعمال کیسے کیا جاتا ہے۔

کسی اہم نکتہ کو بیان کرنے سے پہلے یہ یقینی بنائیں کہ سامعین توجہ دے رہے ہیں۔ ان کی توجہ حاصل کرنے کے لیے کچھ کریں۔

کسی وقتی خلل کے دوران کوئی نکتہ بیان نہ کریں۔ اگر کوئی چیز چند لمحوں کے لیے ماحول کو متاثر کرے تو اُس وقت ایسی بات کریں جو آپ پہلے کہہ چکے ہیں۔ پھر رکاوٹ ختم ہونے کے بعد سامعین کی توجہ دوبارہ حاصل کریں۔

جب کامران واعظ دے رہا تھا، ایک چھوٹا بچہ چرچ کے سامنے سے گزرتا ہوا اپنی ماں کو آوازیں دے رہا تھا۔ چرچ میں موجود زیادہ تر لوگ بچے کو دیکھنے لگے۔ کامران نے وہ باتیں دہرائیں جو وہ پہلے کہہ چکا تھا، یہاں تک کہ بچے کو اٹھایا گیا۔ پھر اُس نے چند لمحوں کے لیے اپنی آواز بلند کی تاکہ مجمع کی توجہ دوبارہ حاصل کی جاسکے۔

تقریر کا اختتام

1. اپنی تقریر کے آخری جملے ان ہی الفاظ کے ساتھ تیار کریں جو آپ کہنا چاہتے ہیں۔
2. وہ بات مختصر اور یادگار انداز میں دہرائیں جسے آپ چاہتے ہیں کہ سامعین سب سے زیادہ یاد رکھیں۔
3. اختتام مختصر اور جامع ہونا چاہیے۔
4. اپنی تقریر کی ممکنہ خامیوں پر معذرت نہ کریں۔
5. ایسا چیلنج یا پیل کریں جو سامعین کے جذبات کو جگائے۔

نظر سے رابطہ

مقرر کو چاہیے کہ سامعین کے تمام حصوں کی طرف دیکھے اور جتنا ممکن ہو، براہ راست آنکھوں میں آنکھیں ڈال کر بات کرے۔ تقریری نوٹس اس طرح ترتیب دیں کہ صرف ایک نظر ڈال کر بات جاری رکھی جاسکے تاکہ آپ کو زیادہ پڑھنے کی ضرورت نہ ہو۔ اپنے نوٹس سے اچھی طرح واقف ہوں تاکہ صرف مختصر نظر ڈالنا کافی ہو۔

آواز کے معیار میں یہ عام خرابیاں پائی جاتی ہیں:

- بہت تیز بولنا
- بہت آہستہ بولنا
- بہت اونچی آواز میں بولنا
- بہت دھیمی آواز میں بولنا
- بڑبڑانا (الفاظ واضح طور پر ادا نہ کرنا)
- ایک ہی انداز اور بغیر جذبات کے بولنا
- غیر قدرتی یاد کھاوے کی آواز میں بولنا
- مسلسل زور سے بولتے رہنا

آپ کی آواز کا معیار آپ کے پیغام کے اثر کو متاثر کرتا ہے۔ اپنی آواز کے معیار کو بہتر بنانے کے لیے:

- صاف اور واضح انداز میں بولیں۔
- جہاں مناسب ہو، بات چیت کے انداز میں بولیں۔
- رفتار، زور، لہجے اور آواز کی بلندی میں تبدیلی لائیں۔

◀ زیر بحث جملے میں بیان کردہ چار عناصر (رفتار، زور، لہجہ، آواز کی بلندی) کو کس طرح مختلف مواقع پر مختلف انداز میں بدلا جاسکتا ہے، اس کی مثالیں دیں اور بات چیت کریں۔

سامعین سے تعلق

ایک تقریر دراصل سامعین کے ساتھ ایک رابطہ ہوتا ہے، چاہے وہ زبانی جواب نہ بھی دیں۔ وہ آپ کی باتوں پر اپنے جذبات اور رائے رکھتے ہیں، اور یہ رائے تقریر کے دوران بدل بھی سکتی ہے۔

بلند اسٹیج اور بڑا لکڑی کا اسٹینڈ (پوڈیم) مقرر کو وقار دیتے ہیں، لیکن وہ سامعین سے فاصلہ پیدا کر دیتے ہیں اور باہمی تعلق کو مشکل بنا دیتے ہیں۔ اگر مجمع زیادہ بڑا نہ ہو، تو بہتر ہے کہ مقرر سامعین کی سطح پر کھڑا ہو اور چھوٹے پوڈیم کا استعمال کرے۔

عزت دار توجہ حاصل کرنے کے لیے، آپ کی تقریر کا انداز قابل قبول ہونا چاہیے۔ مثلاً اگر آپ میز پر چڑھ کر تقریر کریں تو سب سنیں گے، لیکن چونکہ یہ انداز غیر معمولی ہے، اس لیے لوگ آپ کی بات کو سنجیدگی سے نہیں لیں گے۔ ہر موقع کے لیے ایک متوقع رویہ اور لباس ہوتا ہے۔ اگر آپ اس سے بہت ہٹ جائیں تو سامعین آپ کو ایک معتبر مقرر نہیں سمجھیں گے۔

اپنے سامعین کی تعصبات کو سمجھنے کی کوشش کریں اور بغیر کسی خاص مقصد کے انہیں ناراض نہ کریں۔ اگر آپ کسی بات پر انہیں غصہ دلادیں لیکن ان کا ذہن نہ بدل سکیں تو کچھ حاصل نہیں ہوگا۔ ایک ہی تقریر میں ان کی تمام غلط فہمیوں یا مسائل کو ٹھیک کرنے کی کوشش نہ کریں۔

ایک مثال: اگر آپ ایک چوڑے منہ والے بالٹی سے دودھ کو ایک تنگ منہ والی بوتل میں ڈال رہے ہوں تو آپ کو آہستہ اور احتیاط سے ڈالنا ہوگا، ورنہ زیادہ تر دودھ زمین پر گر جائے گا۔ اسی طرح، اگر آپ اپنی تقریر میں سامعین کو ایک ہی وقت میں بہت زیادہ بدلنے کی کوشش کریں گے تو وہ کچھ بھی قبول نہیں کریں گے۔ درج ذیل باتوں سے پرہیز کریں تاکہ آپ کا سامعین سے تعلق مضبوط ہو:

- سامعین پر طنز نہ کریں۔
- ان سے ہمدردی حاصل کرنے کی کوشش نہ کریں، کیونکہ ممکن ہے وہ آپ کا احترام کم کر دیں۔
- اپنی صفائی دینے سے پرہیز کریں، جب تک کہ تقریر کا مقصد یہی نہ ہو۔ اپنی ذات کے بجائے اصولوں کو نمایاں کریں۔
- اپنی کامیابیوں پر فخر نہ کریں۔ ذاتی کہانیاں سناتے وقت احتیاط کریں کہ وہ شیخی نہ لگیں۔

قائل کرنا

- قائل کرنے یا جذباتی اپیل کے لیے، سامعین کی موجودہ معلومات اور سوچ کو مد نظر رکھتے ہوئے تقریر تیار کریں تاکہ ان پر اثر ہو۔
- اس بات کا اندازہ لگائیں کہ سامعین کو کن باتوں پر اعتراض یا سوال ہو سکتے ہیں اور ان کے جوابات پہلے سے تیار کریں۔
- دلیل کی بنیاد پر بات شروع کریں، پھر جذبات کو شامل کریں۔
- سامعین کو فیصلے تک پہنچانے کے لیے انہیں مرحلہ وار سوچنے میں مدد دیں۔ رائے بدلنے کے لیے ضروری ہے کہ آپ ان کی سوچ کو نئے انداز میں لے کر آئیں۔ فیصلے تک پہنچنے کے درج ذیل مراحل ہیں:

1. کسی مشکل کا شعور پیدا کرنا
2. اس مسئلے کی وضاحت کرنا
3. ممکنہ حل اور ان پر ممکنہ اعتراضات پر غور کرنا
4. بہترین حل کو بیان کرنا
5. اس حل کو عملی جامہ پہنانے کے لیے منصوبہ بندی کرنا

واضح اور مربوط انداز

تقریر کرنے کا مقصد یہ ہوتا ہے کہ سامعین بات کو سمجھ سکیں۔ ایسے الفاظ یا اصطلاحات استعمال نہ کریں جو صرف مخصوص افراد کو متاثر کریں مگر باقیوں کے لیے غیر واضح ہوں۔ درج ذیل نکات کہانی نما و اعظا پر لاگو نہیں ہوتے۔

- ہر جملہ ایسا ہونا چاہیے کہ فوراً سمجھ میں آجائے۔ سننے والا نہ تو تقریر کو دہرا سکتا ہے، نہ ہی رفتار کو کنٹرول کر سکتا ہے۔

- ایک جملے میں موضوع کا خلاصہ واضح اور یادگار انداز میں بیان کریں۔
- وہ تمام مواد نکال دیں جو مقصد میں مدد نہیں دیتا۔
- ہر نکتہ پچھلے نکتے یا اصل موضوع سے جوڑیں۔
- تقریر کے دوران بار بار مرکزی موضوع کا ذکر کرتے رہیں۔
- نکات کو بہترین ترتیب میں رکھیں۔
- ہر نکتے کو اچھی طرح واضح کرنے کے بعد اگلے نکتے کی طرف جائیں۔

تحریری مشق

مقرر کو چاہیے کہ تقریریں اور مضامین لکھنے کی مشق کرے۔ اس مشق سے اس کی بات کو واضح انداز میں بیان کرنے کی صلاحیت بڑھے گی۔ تحریر کے دوران موزوں الفاظ کا انتخاب کرنا سیکھنے سے بولنے وقت بھی صحیح الفاظ کے استعمال میں آسانی ہوگی۔

تحریر سے مقرر کو خیالات کو وضاحت سے بیان کرنے کی مشق ہوتی ہے۔ اگر آپ کسی بات کو لکھتے ہوئے سوچ میں پڑ جائیں کہ اسے کیسے بیان کریں، تو اس کا مطلب ہے کہ آپ اس بات کو بول کر بھی واضح نہیں کر سکتے۔ اس لیے ضروری ہے کہ آپ اس بات کو پہلے تحریری طور پر سوچ کر واضح کریں۔

"اگر آپ کسی بات کو آسانی سے سمجھا نہیں سکتے، تو اس کا مطلب ہے کہ آپ خود بھی اسے پوری طرح نہیں سمجھتے۔"

البرٹ آئنسٹائن

تحریر سے انسان کو یہ بھی اندازہ ہوتا ہے کہ اُسے مزید معلومات کی ضرورت ہے۔ اگر کوئی بات پوری طرح درست محسوس نہ ہو تو تحقیق کریں۔ ہمیشہ یاد رکھیں کہ آپ کے الفاظ، چاہے بولے گئے ہوں یا لکھے گئے، حوالہ بن سکتے ہیں۔ اگر آپ غیر درست بات کریں گے تو لوگ آپ پر اعتبار کرنا چھوڑ دیں گے۔

نتیجہ

◀ آپ اس سبق کے نتیجے میں اپنے مقاصد یا اعمال میں کس طرح تبدیلی کی توقع رکھتے ہیں؟

پانچ خلاصہ بیانات

1. لوگ آپ کی ذہانت، اعتماد، اور قابلیت کا اندازہ آپ کی ابلاغ کی صلاحیت سے لگاتے ہیں۔
2. ایسا رویہ اختیار کریں جو لوگوں کے لیے پہچاننے کے قابل ہو کہ آپ دوستانہ ہیں اور عزت کرتے ہیں۔
3. ایک مقرر کو اپنی تقریر کے دوران بار بار سامعین کی توجہ حاصل کرنی چاہیے۔
4. قائل کرنے کے لیے، اپنے سامعین کو فیصلہ کرنے کے مراحل سے گزرائیں۔
5. تحریر سے مقرر کو خیالات کو وضاحت سے بیان کرنے کی مشق ہوتی ہے۔

1. اس سبق سے کوئی ایک زندگی بدل دینے والا نکتہ چنیں اور ایک پیرا گراف میں اُس کا خلاصہ لکھیں۔ وضاحت کریں کہ یہ کیوں اہم ہے۔ اس سے کیا بھلائی حاصل ہو سکتی ہے؟ اور اگر اسے نہ جانا جائے تو کیا نقصان ہو سکتا ہے؟
2. اس سبق میں دیے گئے اصولوں کو آپ اپنی ذاتی زندگی میں کس طرح لاگو کریں گے؟ یہ سبق آپ کے اہداف کو کس طرح بدلتا ہے؟ آپ اپنے طرز عمل میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟
3. سبق نمبر 16 کے پانچ خلاصہ بیانات زبانی یاد کریں۔ اگلی کلاس کے آغاز پر انہیں زبانی یا تحریری طور پر پیش کرنے کے لیے تیار رہیں۔

سبق 17

ذاتی معاملات: پیسہ، وقت اور لباس

مالی معاملات کی نگرانی

احتساب کا اصول

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے متی 25:14-30 پڑھے۔ یہ حوالہ پیسے کے انتظام کے بارے میں کیا سکھاتا ہے؟

پیسہ خدمتِ خداوند کے لیے ایک اہم وسیلہ ہے۔ رہنماؤں کو چاہیے کہ وہ پیسے کا ایسا انتظام کریں جس سے بہترین نتائج نکلیں، کیونکہ ہم ان وسائل کے لیے خدا کے حضور جوابدہ ہوں گے جو اس نے ہمیں سونپے ہیں۔

نیک سامری کی کہانی یاد رکھیں (لوقا 10:30-35)؟ اس کہانی کا مقصد یہ واضح کرنا تھا کہ اُن لوگوں سے محبت کرنا کیا معنی رکھتا ہے جن سے ہمارا سامنا ہوتا ہے۔ تاہم، ہم کچھ مخصوص تفصیلات پر غور کرتے ہوئے ایک اور نکتہ بھی اخذ کر سکتے ہیں، حالانکہ یہ نکتہ مصنف کا اصل مقصد نہیں تھا۔

سامری کے پاس گدھا تھا، اور وہ زخمی کی دیکھ بھال کے لیے رقم ادا کر سکتا تھا۔ اگر اس نے پہلے ہی اپنے وسائل ضائع کر دیے ہوتے، تو وہ اُس وقت مدد نہ کر پاتا۔ کئی لوگ دوسروں کے دکھ پر افسوس تو کرتے ہیں، لیکن اپنی زندگی میں وسائل کا انتظام ایسے نہیں کرتے کہ وہ عملی مدد دے سکیں۔ ہمیں ایسی زندگی گزارنی چاہیے جو ہمیں دوسروں کی خدمت کے لیے تیار رکھے۔

پیسہ ایسی چیزوں پر خرچ کیا جا سکتا ہے جو استعمال ہو کر ختم ہو جاتی ہیں، یا پھر ایسی چیزوں پر خرچ کیا جا سکتا ہے جن کی قدر اس دنیا اور ابدیت دونوں میں باقی رہتی ہے۔ ہمیں اپنی ضروریات پر تو خرچ کرنا ہے، لیکن جہاں ممکن ہو وہاں ہمیشہ مستقبل اور ابدی قدر والی چیزوں میں سرمایہ کاری کرنی چاہیے۔

بہت سے لوگ کبھی سرمایہ کاری نہیں کرتے کیونکہ وہ سمجھتے ہیں کہ ان کے پاس کافی رقم نہیں ہے۔ لیکن اگر کوئی شخص تھوڑی تھوڑی رقم باقاعدگی سے بچا کر سرمایہ کاری کرے، تو آخر کار بڑے نتائج حاصل ہو سکتے ہیں۔ ایک کسان، چاہے جتنا بھی غریب ہو، یہ جانتا ہے کہ اُسے اگلی فصل بونے کے لیے کچھ بچا کر رکھنا ہوگا۔ ہمیں بھی چاہیے کہ اپنے وسائل کو بچانے اور سرمایہ کاری کے طریقے تلاش کریں۔

◀ چھوٹی مقدار میں بچت یا سرمایہ کاری کے کچھ طریقے کیا ہو سکتے ہیں؟

ایمان کا اصول

پولس رسول نے فلپے کی کلیسیا کو ایک عظیم وعدہ دیا۔ فلپے کے ایمانداروں نے پولس کی خدمت میں قربانی دی، اور اس نے انہیں وعدہ دیا کہ خدا اُن کی تمام ضروریات پوری کرے گا (فلپیوں 4:19)۔

یسوع نے اپنے شاگردوں سے فرمایا کہ وہ فکر مند زندگی نہ گزاریں بلکہ خُدا پر بھروسہ کریں کہ وہ اُن کی ضروریات کو پورا کرے گا (متی 6: 25-34)۔ خُدا کی بادشاہی اُن کی ترجیح ہونی چاہیے، یہاں تک کہ اُن کی بنیادی ضروریات سے بھی پہلے۔

ایمان کا مطلب یہ نہیں کہ ہم اپنی اور اپنے زیرِ کفالت لوگوں کی ضروریات پوری کرنے کی ذمّے داری نہ لیں۔ ہمیں محنت کرنی چاہیے تاکہ ہم ضروریات کو پورا کر سکیں (افسیوں 4: 28)، اور اگر کوئی اپنے خاندان کا خیال نہیں رکھتا تو وہ ایمان دار کہلانے کے لائق نہیں (1 تیمتھیس 5: 8)۔

کسی شخص کو کبھی بھی فارغ بیٹھ کر یہ انتظار نہیں کرنا چاہیے کہ خُدا اُس کے لیے مہیا کرے۔ خُدا نے یہ اصول رکھا ہے کہ ہم محنت کے ذریعے اور کچھ قیمتی پیدا کر کے فائدہ حاصل کریں۔

ایمان کا مطلب یہ ہے کہ ہم یہ تسلیم کریں کہ ہم خُدا کی برکت کے بغیر زندہ نہیں رہ سکتے۔ کام کرنے کی طاقت اور موقع ہمیں خُدا دیتا ہے، اور وہ ہمیں اُن چیزوں سے بھی نوازتا ہے جو ہماری محنت سے نہیں ملتیں۔ چونکہ ہم خُدا پر انحصار کرتے ہیں، اِس لیے ہمیں یسوع کی تعلیم کے مطابق دُعا کرنی چاہیے: "ہماری روز کی روٹی آج ہمیں دے۔" (متی 6: 11)۔

ہمیں دوسروں کے لیے فراخ دل ہونا چاہیے، کیونکہ:

- ہم جانتے ہیں کہ خُدا ہماری ضروریات پوری کرتا ہے۔
- ہماری ہماری تمام چیزیں صرف ہماری محنت سے حاصل نہیں ہوتیں۔
- ہم خُدا کی برکتوں کے لائق نہیں ہیں۔
- ہم خُدا کی محبت کا اظہار دینے سے کرتے ہیں۔

ہمیں خود غرض شخص کی مانند نہیں ہونا چاہیے جو یہ جانتے ہوئے کہ دوسروں کو کافی نہیں ملے گا، خود بہت زیادہ کھانا لے لیتا ہے۔ خُدا کے پاس کثرت سے ہے، اور ہمیں لالچی یا چالاک بننے کی ضرورت نہیں، جیسے کہ وہ ہمیں دوبارہ کبھی کچھ نہیں دے گا۔

ایک کلیسیائی راہنما نہ صرف اپنے ذاتی پیسوں کا انتظام کرتا ہے بلکہ خدمت کے وسائل کا بھی۔ خُدا اُس خدمت کے لیے مہیا کرتا ہے جو اُس کی مرضی کے مطابق ہو۔ تاہم، اُس کی مرضی ہمیشہ ہماری نظر میں واضح یا ظاہر نہیں ہوتی۔ بعض اوقات لوگ کسی ادارے کو قائم رکھنے پر زور دیتے ہیں اور خُدا سے واضح رہنمائی مانگنے کو نظر انداز کر دیتے ہیں۔ کبھی کبھی لوگ کوئی نیک کام کرنے کی کوشش تو کرتے ہیں، لیکن وہ اُسے اُس طریقے سے نہیں کرتے جو خُدا چاہتا ہے۔ ہمیں ہمیشہ مکمل فہم یا امتیاز حاصل نہیں ہوتا، لیکن اگر خدمت کے لیے مالی وسائل کی کمی ہو، تو یہ ہمارے لیے ایک موقع ہونا چاہیے کہ ہم خُدا کی مرضی کو بہتر طور پر سمجھنے کی کوشش کریں۔

دیانت داری کا اصول

ایمان کا اصول دیانت داری کے اصول کی طرف لے جاتا ہے۔ ہمیں کبھی کوئی ایسا کام نہیں کرنا چاہیے جو خُدا کو ناپسند ہو، کیونکہ ہم اُس کا ادب کرتے ہیں اور اُس کی برکت چاہتے ہیں۔

اگر آپ واقعی خُدا پر بھروسہ رکھتے ہیں، تو آپ کسی بھی بددیانتی کے ذریعے فائدہ حاصل کرنے کا موقع رد کر دیں گے۔ جب کوئی موقع آئے، تو خود سے یہ سوال کریں:

"کیا خدا مجھے اس طریقے سے دے گا؟" اگر فائدہ حاصل کرنے کا طریقہ بددیانتی پر مبنی ہے، تو یہ واضح ہے کہ یہ خدا کی راہ نہیں۔ جو شخص ناجائز طریقے سے منافع حاصل کرتا ہے، وہ دراصل خدا پر اپنے ضروریات کے لیے بھروسہ نہیں کر رہا ہوتا۔

ایک خدمت گزار عام طور پر ایسے وسائل کا نگہبان ہوتا ہے جو اُس کے ذاتی نہیں ہوتے۔ اس لیے بہت ضروری ہے کہ وہ اپنی ذاتی آمدنی اور خدمت کے پیسوں میں واضح فرق رکھے۔ بعض ثقافتوں میں یہ بات آسانی سے سمجھ میں نہیں آتی، لیکن خواہ وہ خدمت ہو، حکومت ہو یا کاروبار—کسی کو بھی اختیار کی جگہ پر اسی وقت بٹھایا جاتا ہے جب لوگ اُس پر یہ اعتماد رکھتے ہوں کہ وہ اس فرق کو سمجھتا ہے اور برقرار رکھے گا۔ اگر کوئی شخص ادارے کے پیسوں کو اپنا ذاتی سرمایہ سمجھ کر استعمال کرتا ہے، تو وہ دیانت داری کی خلاف ورزی کر رہا ہے (1 کرنتھیوں 4:2)۔

خدمت کے رہنما کو چاہیے کہ وہ مالی شفافیت اور احتساب کے لیے واضح پالیسیاں مرتب کرے۔ اُسے پیسے کو جمع کرنے اور خرچ کرنے کے کام میں اکیلا شامل نہیں ہونا چاہیے۔ اس میں کئی افراد شامل ہوں جو ریکارڈ محفوظ رکھیں اور اخراجات کی نگرانی کریں، تاکہ سب کچھ ایمانداری اور بھروسے کے ساتھ انجام دیا جاسکے۔

خدمت کے لیے مدد کا اصول

خدا نے یہ منصوبہ بنایا ہے کہ خدمت کی مالی مدد کی جائے۔ تاہم، اکثر اوقات ایک خادم ایسے حالات میں ہوتا ہے جہاں اُس کی خدمت کو مکمل طور پر مالی سہارا نہیں ملتا۔ ایک مسیحی رہنما کے لیے، پیسہ کبھی بھی قیادت کی ذمہ داری قبول کرنے یا اپنی بہترین محنت کرنے کی وجہ نہیں بننا چاہیے۔ خدمت کے محرکات یہ ہونے چاہئیں خدا کی فرمانبرداری کا تقاضا، خدا کو خوش کرنے کی خواہش، اور ان لوگوں سے محبت جن کی خدمت کی جارہی ہے (1 پطرس 5:2، 1 کرنتھیوں 9:16، یوحنا 21:15-17)۔

جب یسوع نے اپنے شاگردوں کو خدمت کے لیے بھیجا تو فرمایا "تم نے مفت پایا مفت دینا۔" (متی 10:8)۔ خدمت کو قیمت لگا کر انجام دینا غلط ہے۔ بائبل میں ایک شخص کو سخت ملامت کی گئی جس نے روحانی قدرت خریدنے کی کوشش کی تاکہ اُس سے فائدہ کما سکے (اعمال 8:18-23)۔

"خدا کا کام اگر خدا کے طریقے سے کیا جائے، تو کبھی اس کی فراہمی کی کمی نہیں ہوگی۔"

J. Hudson Taylor

خدمت عام کاموں کی طرح پیسہ پیدا نہیں کرتی، کیونکہ یہ کوئی ایسا مال یا خدمت مہیا نہیں کرتی جسے بیچا جاسکے۔ خدمت کی مالی مدد صرف ان لوگوں کے ذریعے آتی ہے جو دوسرے پیشوں سے وابستہ ہیں اور یہ فیصلہ کرتے ہیں کہ یہ خدمت مدد کے قابل ہے۔

ایک خادم لوگوں کو خدمت کی قدر اور اپنی لگن بتا کر انہیں تعاون دینے کی ترغیب دے سکتا ہے۔ اکثر وہ اس وقت تک انتظار نہیں کر سکتا جب تک اسے مکمل مالی مدد نہ ملے، بلکہ خدمت کا آغاز پہلے کرنا پڑتا ہے۔ اپنی خدمت کی رپورٹیں باقاعدہ، حقیقت پسندانہ اور مکمل طور پر سچائی پر مبنی ہونی چاہئیں۔

لوگ عموماً اُس لیے مددگار بنتے ہیں کیونکہ وہ خدمت کی اہمیت کو سمجھتے ہیں—سنہ کہ اس لیے کہ خادم کو ذاتی مدد کی ضرورت ہے۔ رہنما کو اپنی ضروریات کے ذکر سے مالی تعاون حاصل کرنے کی کوشش نہیں کرنی چاہیے، بلکہ خدمت کے نتائج پیش کر کے اور اپنی خدمت کی بصیرت بیان کر کے سپورٹ حاصل کرنی چاہیے۔ یہ بھی ضروری ہے کہ خادم ان لوگوں کے ساتھ مضبوط تعلقات قائم کرے جن کی وہ خدمت کرتا ہے، تاکہ وہ اُس کی لگن کو دیکھ کر اُس کی قدر کریں۔

کچھ لوگ رہنما کی ذاتی مدد کرنا چاہتے ہیں، بجائے اس کے کہ تنظیم کو دیں۔ ایسے میں خادم کو خبردار رہنا چاہیے کہ وہ اپنی ذاتی حمایت نہ بنائے، بلکہ تنظیم کی تعمیر کرے۔ کیونکہ اُس کی اصل ذمہ داری تنظیم کی تعمیر ہے۔

رہنما کو قرض سے پرہیز کرنا چاہیے۔ قرض لینا مطلب ہے کہ آپ مستقبل کا پیسہ آج خرچ کر رہے ہیں۔ قرض انسان کی آئندہ فیصلے کرنے کی آزادی کو چھین لیتا ہے، کیونکہ وہ مستقبل کے فیصلے پہلے ہی کر چکا ہوتا ہے۔ قرض کا مطلب ہے کہ آپ مستقبل کی ضروریات کو جانے بغیر اُن کے وسائل آج خرچ کر رہے ہیں۔

رہنما کو ذاتی قرض سے بچنا چاہیے، کیونکہ یہ اُس کی خدمت کی آزادی کو محدود کر دے گا۔ اسی طرح، اُسے تنظیم کو قرض کی طرف نہیں لے جانا چاہیے۔ صرف وہی پیسہ استعمال کریں جو خدا نے مہیا کیا ہو۔ یہ نہ سوچیں کہ "قرض لے لیں، خدا بعد میں ادا کرنے کا طریقہ دے دے گا۔" اگر خدا کسی مخصوص ضرورت کے لیے مہیا کرنا چاہے، تو وہ قرض سے پہلے ایسا کر سکتا ہے۔ قرض لینا ایک ایسا ذریعہ ختم کر دیتا ہے جس سے ہم خدا کی مرضی کو پہچان سکتے ہیں۔ کیونکہ یہ انتظار ختم کر دیتا ہے کہ خدا کیا اور کب فراہم کرے گا۔

غور و فکر

◀ آپ ان مالی اصولوں کی بنیاد پر اپنے اہداف یا اعمال میں کیا تبدیلی لانے کی توقع رکھتے ہیں؟

وقت کی منصوبہ بندی

وقت کی بائبل اہمیت

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے زبور 90:9-12 پڑھے۔ اس عبارت سے زندگی کے کون سے اصول ظاہر ہوتے ہیں؟

بائبل ہمیں سکھاتی ہے کہ وقت قیمتی ہے کیونکہ زندگی وقت میں ناپی جاتی ہے۔ اس عبارت میں کہا گیا ہے کہ ہمیں اپنے دنوں کی قدر کرنی چاہیے کیونکہ زندگی بہت تیزی سے گزر جاتی ہے۔ وقت اس لیے قیمتی ہے کیونکہ زندگی قیمتی ہے۔

بائبل وقت کو ایک محدود وسیلہ کے طور پر بیان کرتی ہے۔ یسوع نے فرمایا کہ وہ وقت ضائع کیے بغیر کام کرتا ہے کیونکہ کام کرنے کا وقت محدود ہے (یوحنا 4:9)۔ یسوع نے خدمت کو فصل کی کٹائی سے تشبیہ دی (متی 9:37-38)۔ فصل کی کٹائی ہمیشہ جلدی میں کی جاتی ہے کیونکہ اگر تاخیر ہو جائے تو فصل ضائع ہو سکتی ہے۔ مزدوروں کی کمی سے بحران پیدا ہو جاتا ہے کیونکہ وقت کم ہوتا ہے۔ یسوع نے یہ نکتہ اجاگر کیا کہ خدمت ایک فوری ضرورت ہے، اور یہ اس لیے بھی فوری ہے کیونکہ مزدور کم ہیں۔

ایک کسان گھرانے کو اپنے بیٹے پر شرمندگی ہوتی ہے اگر وہ کٹائی کے موسم میں وقت ضائع کرے (امثال 10:5)۔ اس سے بھی بڑھ کر، ایک ایماندار کو وقت ضائع کرنے پر شرمندہ ہونا چاہیے کیونکہ چرچ کے مشن کو مکمل کرنے کے لیے وقت کم ہے۔

بائبل ہمیں سکھاتی ہے کہ ہمیں اپنے وقت کا بہترین استعمال کرنا چاہیے (افسیوں 5:16؛ کلمیوں 4:5)۔ زیادہ تر مواقع وقت کے ساتھ محدود ہوتے ہیں۔ سست انسان محنت نہ کرنے کی وجہ سے موقع گنوا دیتا ہے۔

◀ ایک طالب علم گروپ کے لیے امثال 6:6-11 پڑھے۔ یہ عبارت وقت اور مواقع کے بارے میں کیا سکھاتی ہے؟

پولوس رسول نے سکھایا کہ خدمت کو مالی مدد ملنی چاہیے (1 کرنتھیوں 9:4-14؛ 1 تیمتھیس 5:17-18)، لیکن وہ اکثر خود کام کر کے اپنی ضروریات پوری کرتا تھا تاکہ وہ بغیر کچھ لیے خوشخبری سنا سکے (1 کرنتھیوں 9:18)۔ ایک مقام پر اُس نے دن رات کام کیا (1 تھسلونیکوں 2:9)۔ کبھی کبھار اُس نے اپنے ساتھ خدمت کرنے والوں کی ضروریات بھی خود پوری کیں (اعمال 20:33-34)۔

اگرچہ اُس کی خدمت مدد کے لائق تھی، اُس نے خدمت شروع کرنے سے پہلے مدد کا انتظار نہیں کیا۔ اُس نے اپنے وقت کو اس طرح ترتیب دیا کہ وہ تمام ضروری کام کر سکے۔

وقت کا مقصدی استعمال

کچھ لوگ طویل المدتی اہداف نہیں رکھتے۔ وہ روزمرہ کے کام کرتے ہیں مگر مستقبل کے بارے میں نہیں سوچتے۔ جب وہ دن کے ضروری کام مکمل کر لیتے ہیں، تو باقی وقت کو ضائع کر دیتے ہیں۔

ایک ہدف رکھنے والا شخص وقت ضائع نہیں کرتا کیونکہ وہ مستقبل کی طرف دیکھ رہا ہوتا ہے۔ وہ جانتا ہے کہ اسے آئندہ برسوں میں کیا حاصل کرنا ہے۔ وہ صرف آج کا ضروری کام نہیں کرتا بلکہ وہ کام بھی کرتا ہے جو اُسے اپنے ہدف کے قریب لے جائیں۔ اُس کے پاس کرنے کو ہمیشہ زیادہ کام ہوتا ہے جتنا وقت ہوتا ہے۔ جب اُسے فارغ وقت ملتا ہے تو وہ اُسے کسی فائدہ مند کام میں استعمال کرتا ہے۔

ایک ایسا شخص جو اعلیٰ معیار کی پیشہ ورانہ کارکردگی کا خواہاں ہو، وقت ضائع نہیں کرتا کیونکہ وہ مسلسل خود کو بہتر بناتا ہے۔ وہ اپنے کام کو بہتر بنانے کے طریقے تلاش کرتا ہے، وہ دوسروں سے سیکھنے کے لیے وقت نکالتا ہے۔ وہ مطالعہ کرتا ہے اور سیکھتا ہے۔ اس کے پاس ہمیشہ کچھ نہ کچھ کرنے کو ہوتا ہے، کیونکہ وہ جانتا ہے کہ ترقی کے لیے سیکھنا اور بہتر ہونا ضروری ہے۔

ایک ترقی پذیر راہنما خالی بیٹھ کر کسی ہدایت کا انتظار نہیں کرتا۔ وہ یہ فرض نہیں کرتا کہ کچھ نہیں کرنا اگر اُسے کچھ بتایا نہیں گیا۔ وہ جانتا ہے کہ خدمت کو آگے بڑھانے کے لیے اُس کے پاس کچھ نہ کچھ کام ہمیشہ ہوتا ہے۔ اُس کے پاس بات کرنے کو کوئی شخص، ترتیب دینے کو کوئی معاملہ، مشاہدہ یا جائزہ لینے کو کچھ نہ کچھ ہوتا ہے۔ وہ وقت ضائع نہیں کرتا اگرچہ وہ اپنی ذمہ داری پوری کر چکا ہو۔

بہت سے لوگ اس لیے وقت ضائع کرتے ہیں کیونکہ وہ سمجھتے ہیں کہ اُن کے پاس کرنے کو کچھ نہیں۔ ایک شخص جو فارغ بیٹھا رہتا ہے وہ نہ تو اہداف رکھنے والا ہے، نہ ہی پیشہ ورانہ معیار کا خواہاں، اور نہ ہی ایک با مقصد ترقی کرنے والا راہنما۔

تصور کریں کہ کوئی آپ کو ایک خاص پیشکش دے: اگلے 30 دنوں تک، روزانہ آپ کو 1,000 ڈالر ملیں گے۔ آپ انہیں جس طرح چاہیں خرچ کر سکتے ہیں۔ دن کے اختتام پر آپ جو کچھ خرید چکے ہوں وہ رکھ سکتے ہیں، مگر جو رقم بچ جائے وہ واپس دینی ہوگی۔

◀ آپ اُس رقم کو کیسے خرچ کریں گے؟

اگر آپ دانشمند ہوں، تو آپ ایسی چیزیں خریدیں گے جو 30 دن کے بعد بھی آپ کے لیے قیمتی ہوں گی۔ آپ زیادہ تر رقم تفریح یا منگے کھانوں پر خرچ نہیں کریں گے۔ اور آپ یہ بھی یقینی بنائیں گے کہ دن کے اختتام پر بہت زیادہ رقم بچی نہ ہو۔

وقت بھی ایسے ہی ہے۔ آپ اُسے ایسی چیزوں میں لگا سکتے ہیں جو بعد میں کچھ کام نہ آئیں، یا آپ اُسے ایسی چیزوں میں لگا سکتے ہیں جو آپ کے لیے قیمتی ہوں۔ دن کے اختتام پر جو وقت استعمال نہ ہو وہ ضائع ہو جاتا ہے، اُسے آپ بعد میں استعمال نہیں کر سکتے۔

یہ مثال زندگی اور ابدیت پر بھی لاگو ہوتی ہے۔ زندگی کے دوران آپ ابدیت میں سرمایہ کاری کر سکتے ہیں۔ زندگی کے اختتام پر جو کچھ ابدیت کے لیے استعمال نہ ہوا، وہ ضائع ہو جائے گا۔

وقت کی سرمایہ کاری

" کام کرو، جب تک رات نہیں آتی،
غروبِ آفتاب کے نیچے،
جب شام کے رنگ چمک رہے ہوں،
کام کرو، کیونکہ دن کی روشنی ڈھل رہی ہے۔
کام کرو جیسے آخری کرن مدھم ہو رہی ہو،
مدھم ہو کر پھر کبھی نہ چمکنے کے لیے۔
کام کرو جیسے رات چھار ہی ہو،
جب انسان کا کام ختم ہو چکا ہو۔"

Annie Coghill

سبق 7 میں ترجیحات میں ایک خاکہ ہمیں یہ دکھاتا ہے کہ سرگرمیاں اہم سے غیر اہم تک اور فوری سے غیر فوری تک کس طرح مختلف ہو سکتی ہیں۔ کچھ سرگرمیاں فوری نہیں ہوتیں، لیکن مستقبل کے لیے بے حد اہم ہوتی ہیں۔ مثال کے طور پر: ذاتی مطالعہ اور دوسروں کی تربیت—یہ سرگرمیاں عام طور پر فوری نہیں ہوتیں، لیکن بہت اہم ہوتی ہیں۔

ہمیں صرف اُن کاموں میں وقت نہیں گزارنا چاہیے جو ابھی ضروری ہیں، بلکہ ہمیں اپنے وقت کو مستقبل کے لیے سرمایہ کاری کے طور پر استعمال کرنا چاہیے۔ روزانہ تھوڑا وقت اُن چیزوں میں لگائیں جو آنے والے برسوں میں بھی قدر رکھتی ہوں۔

ایسا شخص بنیں جو درخت لگاتا ہے۔ وہ جانتا ہے کہ درخت اُس وقت تک کسی کام کے نہیں جب تک وہ کئی سال بڑھ نہ جائیں۔ وہ درخت اپنی موجودہ ضرورت کے لیے نہیں لگاتا، بلکہ مستقبل کے لیے لگاتا ہے۔

وقت میں رکاوٹیں اور تاخیر

ہمیں یاد رکھنا چاہیے کہ خدا ہمارے منصوبوں پر حاکم ہے (یعقوب 4: 13-16)۔ کبھی حالات بدلتے ہیں اور منصوبہ مؤخر ہو جاتا ہے۔

کبھی خدا ہمارے منصوبے میں مداخلت کرتا ہے تاکہ کوئی اور مقصد پورا ہو۔ ہمیں اپنے منصوبے کو چھوڑنے اور دوسروں کی ضروریات پر توجہ دینے کے لیے تیار رہنا چاہیے۔ ہمیں یہ محسوس نہیں کرنا چاہیے کہ ہم وقت ضائع کر رہے ہیں، کیونکہ خدا بہتر جانتا ہے اور وہ قابو میں ہے۔

کبھی ہمارا کام اس لیے مؤخر ہوتا ہے کیونکہ ہمیں کسی اور کے مکمل کرنے کا انتظار کرنا ہوتا ہے۔ گھنٹوں یا دنوں کا انتظار کرتے وقت اُسے ضائع نہ کریں؛ ایسے وقت میں کوئی اور قیمتی کام کریں۔

زیادہ تر ملکوں میں لوگ سفر یا قطاروں میں انتظار کرتے وقت کافی وقت ضائع کرتے ہیں۔ اس وقت کو استعمال کرنے کا منصوبہ بنائیں۔ آپ کے پاس مطالعہ اور تحریر کا مواد ہمیشہ ہونا چاہیے تاکہ وقت ضائع نہ ہو۔ اکثر لوگ کہتے ہیں کہ اُن کے پاس پڑھنے کا وقت نہیں، مگر وہ گھنٹوں بسوں میں یا انتظار گاہوں میں بیٹھ کر کچھ نہیں کرتے۔

ایک لڑکا جس کا نام ابراہیم تھا، اپنی فیملی کی مدد کے لیے بہت محنت کرتا تھا۔ وہ درخت کاٹ کر باڑیں بناتا تھا اور دن بھر کھیت جوتا تھا۔ کبھی وہ ہل کے دستوں پر کتاب رکھ کر پڑھتا تھا۔ کبھی وہ رات کو آگ کی روشنی میں پڑھتا تھا۔ جب وہ بڑا ہوا، تو اس نے تعلیم حاصل کی اور وکیل بن گیا۔ بعد میں وہ حکومت کے عہدوں پر منتخب ہوا، اور آخر کار امریکہ کا صدر بن گیا۔ (یہ ابراہیم لیکن تھا۔)

تعلقات

تعلقات وقت مانگتے ہیں، اور مسیحی کے لیے تعلقات اہم ہوتے ہیں۔ خدا سے تعلق کے لیے وقت درکار ہے۔ نہ صرف خدمت میں مصروف ہونے کا وقت، بلکہ تنہائی میں دعا کرنے کا وقت بھی۔ ہر ایک کے تعلقات خاندان اور دوستوں سے ہوتے ہیں، اور صرف ذمہ داری پوری کرنے کے لیے ہی نہیں بلکہ دوسروں کی قدر ظاہر کرنے کے لیے بھی وقت دینا چاہیے۔

ہمیں صرف ایسے کاموں میں وقت نہیں لگانا جو قابل بیہائش نتائج دیں، بلکہ تعلقات میں بھی سرمایہ کاری کرنی چاہیے۔ ہمیں دوسروں سے مدد اور وسائل ملتے ہیں، لیکن تعلقات اس لیے قیمتی نہیں کہ وہ فائدہ دیتے ہیں، بلکہ اس لیے کہ لوگ خود قیمتی ہیں۔

◀ دوستوں سے بات چیت میں گزارے گئے گھنٹوں کے بارے میں آپ کیسے فیصلہ کریں گے کہ وہ وقت ضائع ہوا یا اچھے طور پر استعمال ہوا؟

بات چیت کئی لحاظ سے قیمتی ہو سکتی ہے: یہ رائے اور اقدار کو تشکیل دے سکتی ہے؛ یہ معلومات دے سکتی ہے؛ محبت کا اظہار کر سکتی ہے؛ حوصلہ افزائی یا تسلی دے سکتی ہے؛ یاد دہانی طور پر تعمیر کر سکتی ہے۔ لیکن بہت سے لوگ گھنٹوں ایسے گزار دیتے ہیں جن کا کوئی مقصد نہیں ہوتا۔

غور و فکر

◀ وقت کے بارے میں بائبل اصولوں کو جان کر آپ اپنے اہداف یا اعمال میں کیا تبدیلی لانے کا ارادہ رکھتے ہیں؟

لباس

لباس انسانی زندگی کا ایک اہم پہلو ہے۔ اگر کسی شخص کے پاس بنیادی ضروریات سے زیادہ اختیارات ہوں تو وہ لازمی طور پر اپنے لباس کے بارے میں کچھ فیصلے کرتا ہے۔

لباس کسی بھی شخص کی پہلی پہچان ہے۔ اس لیے لباس یہ ظاہر کرتا ہے کہ ایک شخص اپنے بارے میں کیا سوچتا ہے اور دوسرے اسے کیسے دیکھیں، یہ وہ کیسا تاثر دینا چاہتا ہے۔ لباس کا انسان کے کردار سے تعلق ہے۔ یہ شخصیت کی ایک شعوری پیشکش ہے۔

بائبل اصول

بائبل مقدس ایک مسیحی کے لباس کے بارے میں کئی اصول بیان کرتی ہے۔

1 تیمتھیس 2:5 ہمیں سکھاتا ہے کہ رہنماؤں کو مخالف جنس سے مکمل پاکیزگی سے پیش آنا چاہیے۔ پاکیزہ رویے کا ایک حصہ یہ بھی ہے کہ ہمارا لباس ایسا نہ ہو جو کسی میں غلط جسمانی خواہشات پیدا کرے۔

1 پطرس 5:5 ہمیں بتاتا ہے کہ ہمیں فروتنی کا لباس پہننا چاہیے۔ اگرچہ یہ آیت جسمانی لباس کی بات نہیں کر رہی، لیکن اس سے یہ بھی ظاہر ہوتا ہے کہ ہمارا لباس فروتنی کے خلاف نہ ہو۔

بعض لوگ ایسے کپڑے یا زیورات پہنتے ہیں جن سے وہ دوسروں سے برتر نظر آئیں۔ گھڑیاں، زیورات یا مختلف اقسام کے لباس جیسی چیزیں اس طرح سے تیار کی جاسکتی ہیں کہ وہ واضح طور پر مہنگی نظر آئیں۔ بعض لوگ دوسروں کو یہ دکھانا چاہتے ہیں کہ وہ کامیابی کی ایک بلند سطح پر پہنچ چکے ہیں۔ وہ خود کو دوسروں سے بہتر ظاہر کرنا چاہتے ہیں۔ یہ خدمت گزار کے رویے کے خلاف ہے۔ برتری کی خواہش دنیاوی سوچ ہے جسے ایک مسیحی کو ترک کرنا چاہیے۔

ایک رہنما یا پاسبان دوسروں سے بہتر لباس پہن سکتا ہے، لیکن یہ برتری دکھانے کے لیے نہیں بلکہ ان لوگوں کی عزت کے لیے ہوتا ہے جن کی وہ خدمت کر رہا ہے۔ وہ اچھا لباس اس لیے پہن رہا ہے تاکہ ظاہر کر سکے کہ وہ خدمت بھی اچھے طریقے سے کرنا چاہتا ہے۔ جیسے کسی مہنگے ہوٹل میں ویٹر خود گاہکوں سے بہتر لباس میں ہوتے ہیں اس لیے نہیں کہ وہ برتر ہیں، بلکہ گاہکوں کی عزت کے لیے۔ اگر کوئی شخص کسی ایسے موقع پر اچھا لباس پہننے سے انکار کرتا ہے جہاں اسے مناسب لباس پہننا چاہیے، تو یہ اس کے رویے میں دوسرے لوگوں کے لیے بے ادبی کو ظاہر کرتا ہے۔

اگر کوئی شخص شادی میں گندے کام کے کپڑوں میں آئے تو لوگ کیا سوچیں گے؟ اسی طرح اگر کوئی رہنما کسی اہم موقع پر بغیر تیاری اور بے ترتیبی سے آئے، تو یہ دوسرے لوگوں کی بے ادبی شمار ہوگی۔

◀ آپ کس طرح ان چیزوں میں فرق کریں گے جو دوسروں پر برتری جتانے کے لیے پہنی جاتی ہیں، اور ان میں جو خدمت کے جذبے کو ظاہر کرتی ہیں؟ کچھ چیزیں نیت پر منحصر ہوتی ہیں—کون سی؟

رومیوں 10:12 ہمیں سکھاتا ہے کہ ہم دوسروں کو عزت دیں نہ کہ خود کو ان سے برتر سمجھیں۔ اگرچہ یہ آیت لباس کے بارے میں براہ راست نہیں کہتی، مگر اس اصول کا اطلاق لباس پر بھی ہوتا ہے۔

ایک مسیحی کا لباس اس کے خدا پرست کردار کی عکاسی ہونی چاہیے۔ اگرچہ باطنی حالت ظاہری حالت سے زیادہ اہم ہے، مگر ظاہری شکل بھی اندرونی کردار کو ظاہر کرتی ہے۔

معاشرتی اور عملی اصول

ایک رہنما کو صاف ستھرا اور منظم نظر آنا چاہیے۔ اس کا لباس ایسا نہ ہو جو اس کے دوستوں یا پیروکاروں کے لیے باعث شرمندگی ہو۔

◀ صاف ستھرا لباس اور ذاتی صفائی کے کیا پہلو ہو سکتے ہیں؟

ایک رہنما کو ہر کام کی مناسبت سے لباس پہننا چاہیے۔ جیسے اگر وہ کسی تعمیراتی کام میں مدد کر رہا ہو تو چرچ کے لباس کی ضرورت نہیں۔

پیشہ ورانہ اصول

بعض پیشوں کا مخصوص لباس ہوتا ہے۔ کچھ کارکن، جیسے کہ فوجی اور پولیس والے، وردی پہنتے ہیں۔ جب کوئی پولیس والا وردی میں ہوتا ہے تو اسے دوسروں کا تعاون بہت جلد مل جاتا ہے کیونکہ لوگ فوراً پہچان لیتے ہیں کہ وہ پولیس والا ہے۔ اگر وہ وردی میں نہ ہو، تو اس کا کام زیادہ مشکل ہو جائے گا کیونکہ اُسے ہر بار اپنا اختیار ثابت کرنا پڑے گا، تب جا کر وہ اپنا کام کر سکے گا۔

ڈاکٹر ہسپتال میں خاص لباس پہنتا ہے تاکہ پہچانا جاسکے۔

فرض کریں آپ ہسپتال گئے، ایک کمرے میں انتظار کر رہے ہیں، ایک آدمی آتا ہے جس کی قمیض پر میوزک بینڈ کی تصویر بنی ہے، چٹلون میلی اور پھٹی ہوئی ہے، بال اچھے ہوئے اور گردن پر ٹیٹو۔ آپ کیا سوچیں گے؟ پھر وہ کہتا ہے: "میں آپ کا ڈاکٹر ہوں!"

◀ اس کہانی میں مریض کیوں شک کرے گا کہ یہ شخص ڈاکٹر ہے؟

لوگوں کے ذہن میں پیشہ ور افراد کا ایک معیار ہوتا ہے۔ اگر لباس اس معیار سے ہٹ کر ہو، تو اعتماد حاصل کرنا مشکل ہو جاتا ہے۔ یہ اصول کئی ذمہ داریوں پر لاگو ہوتا ہے، جن میں پاسبان اور اُستاد بھی شامل ہیں۔ اگر کوئی پاسبان یا تاجر کسی مجمع سے خطاب کرتا ہے تو اُسے چاہیے کہ جہاں تک ممکن ہو، اُس گروہ کے دیگر بااثر افراد کی طرح مناسب لباس زیب تن کرے۔ اگر وہ لا پرواہی سے لباس پہنے، تو ایسا تاثر ملتا ہے کہ یہ ملاقات اُس کے لیے اہم نہیں ہے اور اُس نے اس کے لیے تیاری نہیں کی۔

لباس ظاہر کرتا ہے کہ آپ جس کام میں ہیں، اس کو آپ کتنی سنجیدگی سے لیتے ہیں۔ اگر آپ قیادت کے لیے ویسے کپڑے پہنیں جیسے گھر میں آرام یا کھیل کود کے لیے پہنے جاتے ہیں، تو لوگ سمجھیں گے کہ آپ قیادت کو غیر سنجیدہ سمجھتے ہیں۔

قیادت اثر و رسوخ ہے۔ اگر کوئی شخص آپ کی ظاہری حالت دیکھ کر آپ کی صلاحیت پر شک کرے، تو آپ کا اثر و رسوخ کم ہو جاتا ہے۔ یہ ایک نہایت سادہ اصول ہے: انسان کو ویسا دکھائی دینا چاہیے جیسا وہ حقیقت میں ہے۔ آپ روزانہ کئی لوگوں سے پہلی بار ملتے ہیں، اور ان میں سے بہت سے لوگ فوراً یہ فیصلہ کرتے ہیں کہ وہ آپ سے متاثر ہونا چاہتے ہیں یا نہیں۔ چونکہ آپ کا لباس وہ پہلی چیز ہے جو وہ دیکھتے ہیں، اس لیے آپ کو ایسا لباس نہیں پہننا چاہیے جو آپ کے اثر و رسوخ کو کم کرے۔

غور و فکر

◀ آپ لباس سے متعلق بائبل اصولوں کی روشنی میں اپنے مقاصد یا رویوں میں کیا تبدیلی لانا چاہیں گے؟

نتیجہ

اس کورس میں آپ نے سیکھا:

- قیادت کے مؤثر اصول
- بائبل اہلیتیں جو ایک رہنما میں ہونی چاہئیں
- اہداف طے کرنے اور عملی منصوبہ بنانے کا طریقہ

- اُن لوگوں کے سامنے جواب دہ ہونا جن کی آپ قیادت کرتے ہیں
- اپنی ٹیم کو شامل کرنے کا طریقہ
- دوسرے رہنماؤں کو تیار کرنے کا طریقہ
- یہ کہ ایک رہنما خدمت کرتا ہے — دوسروں کی بھلائی کے لیے رہنمائی کر کے
- یہ کہ ایک رہنما کا کردار کیوں انتہائی اہم ہے

آپ محسوس کر سکتے ہیں کہ آپ نے قیادت کے بارے میں سب کچھ سیکھ لیا ہے، لیکن حقیقت میں یہ تو محض ایک شروعات ہے۔ آپ نے سب سے اہم اصول سیکھے ہیں، لیکن اب ان اصولوں کو عملی زندگی میں نافذ کرنے کا طریقہ سیکھنا باقی ہے۔ آپ کو اپنی زندگی بھر سیکھتے رہنے کا عزم کرنا چاہیے — ایک بدلتی ہوئی دنیا میں سیکھنا، بڑھنا اور خود کو ڈھالنا۔

آپ کی سب سے بڑی ضرورت: کردار کی تبدیلی ہے۔ ہم میں سے کوئی بھی قدرتی طور پر رہنما کا دل لے کر پیدا نہیں ہوتا۔ ہماری فطرت خود غرض ہوتی ہے۔ ہم میں سے ہر ایک اپنی خودی کا انکار کرنے، اپنی صلیب اٹھانے اور یسوع کے پیچھے ہو لینے کے لیے بلا یا گیا ہے۔ (متی 16:24)۔ اس کا مطلب ہے کہ ہمیں خود کو مکمل طور پر مسیح کے سپرد کر دینا چاہیے۔ جب ہم ایسا کرتے ہیں، تو خدا ہمارا کردار بدلتا ہے اور ہمیں وہ بناتا ہے جو ہمیں ہونا چاہیے۔ اپنی زندگی کا مکمل سپردگی کا فیصلہ کریں، اور خدا آپ کی قیادت کو دوسروں کے لیے باعثِ برکت بنا دے گا۔

روحیت سازی: خدمت کی ترقی کی منصوبہ بندی

ٹوٹھی کیپ

تعارف

کلیسیا کی ترقی اور توسیع، یسوع مسیح کے جلال کے لیے، خدا کی بادشاہی میں ایک معمول کی بات ہونی چاہیے۔ کلیسیا کی ترقی خدا کی مرضی ہے، سوائے اُن غیر معمولی اوقات کے جب آزمائش یا تادیب کا وقت ہو۔

اسرائیل اور کلیسیا کی تاریخ اس حقیقت کی طرف اشارہ کرتی ہے۔ بادشاہی کی تمثیلیں بھی یہی ظاہر کرتی ہیں (متی 13:31-33)۔ یسوع کے وعدے ہمیں اس کی ترغیب دیتے ہیں:

"آے چھوٹے گلے نہ ڈر کیونکہ تمہارے باپ کو پسند آیا کہ تمہیں بادشاہی دے" (لوقا 12:32)؛

"میں تم سے سچ کہتا ہوں کہ جو مجھ پر ایمان رکھتا ہے یہ کام جو میں کرتا ہوں وہ بھی کرے گا بلکہ ان سے بھی بڑے کام کرے گا کیونکہ میں باپ کے پاس جاتا ہوں۔ اور جو کچھ تم میرے نام سے چاہو گے میں وہی کروں گا تاکہ باپ بیٹے میں جلال پائے۔" (یوحنا 14:12-13)؛

"اور وہ اُن سے کہنے لگا کہ فصل تو بہت ہے لیکن مزدور تھوڑے ہیں اس لئے فصل کے مالک کی منت کرو کہ اپنی فصل کاٹنے کے لئے مزدور بھیجے۔" (لوقا 2:10)۔

کلیسیا کی توسیع کے لیے دعانہ کرنا فرمائی ہے۔ مزید یہ کہ جب ہم مانگتے ہی نہیں تو ہمیں اتنا ہی ملتا ہے جتنا ہم نے مانگا۔ یعنی کچھ بھی نہیں! یسوع نے جس مشترکہ اختیار کی تعلیم دی ہے (خصوصاً عظیم مشن کے حکم میں)، وہ بھی ظاہر کرتا ہے کہ خدا کلیسیا کی ترقی چاہتا ہے (متی 28:18-20)۔

روح القدس کا آنا کلیسیا کی ترقی کی ضمانت ہے (اعمال 1:8)۔

نئے عہد نامہ کی کلیسیا کی قوت اور ترقی یہ ظاہر کرتی ہے کہ کلیسیا کو کس طرح بڑھنا چاہیے۔

تو پھر ہماری خدمت کا انداز کیا ہونا چاہیے، جب ہم خدا کی قدرت پر انحصار کرتے ہیں اور کلیسیا کی ترقی اور توسیع کی توقع رکھتے ہیں؟ ہمیں کیا کرنا چاہیے؟

کلیسیا کی ترقی اور توسیع عموماً ترتیب وار عمل کے ذریعے ہوتی ہے، نہ کہ کسی ڈرامائی یا معجزانہ تجربے کے ذریعے۔ جب روح القدس کی خاص تحریک سے احیاء آتا ہے، اگر کوئی نظام نہ بنایا جائے تو اُس کے طویل المدتی اثرات محدود ہی رہتے ہیں۔

جس ترتیب سے یسوع نے اپنی خدمت انجام دی، یروشلیم اور انطاکیہ کی کلیسیاؤں کا نظم و ضبط، اور پولوس کی منظم مشنری خدمت یہ سب اس حقیقت کو ظاہر کرتے ہیں کہ دیرپا ترقی کے لیے نظم و ترتیب ضروری ہے۔

اسی طرح نحمیاہ نے جس ترتیب سے یروشلیم کی ٹوٹی ہوئی دیواروں کی تعمیر نو کی، وہ کامیابی کے لیے لازمی تھی۔

ذیل میں "رفیت سازی" (یعنی کسی نئے منصوبے کی تشکیل اور تکمیل) کے وہ ترقی پسند مراحل بیان کیے گئے ہیں جو خداوند نے مجھے میری خدمتی تجربات میں اور نحمیاہ جیسے اشخاص کے مطالعے کے ذریعے سکھائے۔

پہلا مرحلہ — پہچانا

مجھے راہنما پہلے اچھے سامعین ہوتے ہیں۔ جب تک آپ میں سیکھنے اور جاننے کی خواہش نہ ہو، آپ خداوند کے لیے کوئی کامیاب خدمت انجام نہیں دے سکتے۔

... "سنائی جو میرے بھائیوں میں سے ایک ہے اور چند آدمی یہود آہ سے آئے اور میں نے اُن سے اُن یہودیوں کے بارے میں جو بچ لکھے تھے اور اسیروں میں سے باقی رہے تھے اور یروشلیم کے بارے میں پوچھا۔ انہوں نے مجھ سے کہا کہ وہ باقی لوگ جو اسیری سے چھوٹ کر اُس صوبہ میں رہتے ہیں نہایت مُصیبت اور ذلت میں پڑے ہیں اور یروشلیم کی فِصیل ٹوٹی ہوئی اور اُس کے پھانک آگ سے جلے ہوئے ہیں۔" (نحمیاہ 1:2-3)

نحمیاہ نے سنا — دُعا کے ساتھ، کھلے ذہن اور نرم دل کے ساتھ۔ سُنیں کہ خدا آپ سے دوسروں کے الفاظ، مسائل، اعتراضات اور ضروریات کے ذریعے کیا کہہ رہا ہے۔ نحمیاہ نے دل سے سنا!

نحمیاہ نے مسئلہ کے بارے میں جتنا ممکن ہو سکا سیکھا۔ سوال کریں۔ دلچسپی لیں۔ حقائق اکٹھے کریں۔ اکثر ہم بغیر حقائق جانے فیصلے کر لیتے ہیں۔ پادریوں اور مشنریوں نے بھی بارہا یہ غلطی کی ہے۔ بہت دفعہ ہم نے اپنی پسندیدہ خدمت کو دوسروں پر تھوپنے کی کوشش کی ہے؛ ہم نے اُنہیں وہ دیا ہے جو ہم سمجھتے ہیں کہ اُنہیں چاہیے۔ نحمیاہ محبت سے متاثر ہوا۔ کوئی بھی خدمت جو محبت پر مبنی نہ ہو، دیرپا نہیں ہو سکتی۔

دوسرا مرحلہ — دُعا کرنا

خداوند کی مرضی کو جاننے کے لیے دُعا نہایت اہم ہے۔

"جب میں نے یہ باتیں سُنیں تو بیٹھ کر رونے لگا اور کئی دنوں تک ماتم کرتا رہا اور روزہ رکھا اور آسمان کے خدا کے حضور دُعا کی۔" (نحمیاہ 1:4)۔⁵⁰

نحمیاہ کی طرح، خدا کے کلام کے مطابق دُعا کریں؛ خدا کے وعدوں کے مطابق دُعا کریں۔

نحمیاہ کی طرح، عاجزی سے دُعا کریں۔ نحمیاہ نے اپنے گناہ اور قوم کے گناہ کا اقرار کیا۔

نحمیاہ کی طرح، رویا اور منصوبہ بندی کے لیے دُعا کریں۔ بادشاہ کے سوال سے پہلے ہی نحمیاہ اپنے دل میں منصوبہ بنا رہا تھا۔

"کیونکہ خدا آبتری کا نہیں بلکہ اَمَن کا بانی ہے۔" (1 کرنتھیوں 14:33)۔

⁵⁰ اُس کی دُعا نحمیاہ 1:5-11 میں بیان کی گئی ہے۔

"اور اُن دنوں میں ایسا ہوا کہ وہ (یسوع) پہاڑ پر دُعا کرنے کو نکلا اور خُدا سے دُعا کرنے میں ساری رات گزاری۔ جب دن ہوا تو اُس نے اپنے شاگردوں کو پاس بلا کر اُن میں سے بارہ چُن لئے اور اُن کو رسول کا لقب دیا۔" (لوقا 6:12-13)

عملی حکمت تلاش کریں—یعنی وہ فہم اور طریقے جو خدمت کو مکمل کرنے میں مدد دیں۔

"اگر تم میں سے کسی میں حکمت کی کمی ہو تو خُدا سے مانگے جو بغیر ملامت کئے سب کو فیاضی کے ساتھ دیتا ہے۔ اُس کو دی جائے گی۔" (یعقوب 1:5)

تمیز طلب کریں۔

"اے عزیزو! ہر ایک رُوح کا یقین نہ کرو بلکہ رُوحوں کو آزماؤ کہ وہ خُدا کی طرف سے ہیں یا نہیں..." (1 یوحنا 4:1)

یکجہتی کی تلاش کریں۔

"پھر میں تم سے کہتا ہوں کہ اگر تم میں سے دو شخص زمین پر کسی بات کے لئے جے وہ چاہتے ہوں اتفاق کریں تو وہ میرے باپ کی طرف سے جو آسمان پر ہے اُن کے لئے ہو جائے گی۔" (متی 18:19)

"جب وہ خُداوند کی عبادت کر رہے اور روزے رکھ رہے تھے تو رُوح القدس نے کہا میرے لئے برنباس اور ساؤل کو اُس کام کے واسطے مخصوص کر دو جس کے واسطے میں نے اُن کو بلا یا ہے۔" (اعمال 13:2)

نحمیاہ کی طرح، اُمید اور بھروسے کے ساتھ دُعا کریں۔

"مگر ایمان سے مانگے اور کچھ شک نہ کرے کیونکہ شک کرنے والا سمندر کی لہر کی مانند ہوتا ہے جو ہوا سے بہتی اور اُچھلتی ہے۔ ایسا آدمی یہ نہ سمجھے کہ مجھے خُداوند سے کچھ ملے گا۔" (یعقوب 1:6-7)

نحمیاہ کی طرح، جوش و خلوص سے دُعا کریں۔

"تب اُنہوں نے روزہ رکھ کر اور دُعا کر کے اور اُن پر ہاتھ رکھ کر اُنہیں رخصت کیا۔ [خدمت کے لیے]" (اعمال 13:3)

دُعا کے اوقات بعض اوقات طویل ہوتے ہیں۔ اگر دُعا کے دوران کسی مخصوص خدمت یا منصوبے کا بوجھ مسلسل دل پر رہے، تو اسی سمت میں آگے بڑھتے رہیں۔ لیکن یاد رکھیں کہ خُدا کی مرضی جتنی اہم ہے، اتنا ہی اُس کا وقت بھی اہم ہے۔

تیسرا مرحلہ—منصوبہ بندی

معجزے کا انتظار کرنے سے انکار کریں!

"پھر میں رات ہی کونالے کی طرف سے فصیل کو دیکھ کر لوٹا..." (نحمیاہ 2:15)

ولیم کیری نے کہا تھا: "خُدا کے لیے بڑے کام کرنے کی کوشش کرو؛ خُدا سے بڑے کاموں کی توقع رکھو۔" جب آپ کو یقین ہو جائے کہ کسی مخصوص خدمت یا منصوبے کے بارے میں خُدا کی مرضی کیا ہے، تو منصوبہ بندی شروع کریں۔ لیکن یاد رکھیں کہ منصوبہ بندی کے مرحلے میں بھی دُعا جاری رکھنی ہے۔

موثر منصوبہ بندی کے اقدامات:

1. آپ کو ممکنہ مواقع اور چیلنجز کا پتہ لگانے کے لیے تحقیقی دورہ کرنے کی ضرورت پڑ سکتی ہے۔
2. عملی سوالات پوچھیں: کیا؟ کب؟ کہاں؟ کون؟ کیوں؟ کیسے؟ کسی بات کو فرض نہ کریں۔ تفصیل سے جائزہ لیں۔ "جو کام کرو جی سے کرو۔ یہ جان کر کہ خداوند کے لئے کرتے ہو نہ کہ آدمیوں کے لئے۔" (کلمیوں 3:23) مثلاً:

- کس قسم کی تیاری کی ضرورت ہے؟
- کون ذمہ داری لے گا؟
- یہ کام کہاں انجام دیا جائے گا؟
- اس پر کتنے اخراجات آئیں گے؟ اور یہ طویل عرصے تک کیسے چلایا جائے گا؟
- اخراجات، خدمت، اور کام کے لیے کون ذمہ دار ہوگا؟
- یہ کب شروع کیا جائے گا؟
- ہم اور کسے شامل کر سکتے ہیں؟

3. اس منصوبے کو مکمل کرنے کے لیے ایک واضح مرحلہ وار طریقہ کار تیار کریں۔ جتنا ممکن ہو تفصیل سے منصوبہ بنائیں۔

نحمیاہ نے صرف دُعا اور روزہ رکھنے سے کامیابی حاصل نہیں کی، بلکہ اس لیے بھی کامیاب ہوا کہ اُس نے بہت بڑے منصوبے کو چھوٹے، قابل عمل حصوں میں تقسیم کر دیا۔

4. کام تقسیم کریں۔ ذمہ داریاں مقرر کریں۔ ہر فرد کی ذمہ داری واضح کریں۔

5. مخصوص اوقات، جگہوں، اور کاموں کے ساتھ واضح اہداف کا تعین۔

کلام مقدس میں منصوبہ بندی کی اہمیت کے کئی مثالیں موجود ہیں:

- نوح: کشتی کی تعمیر
- موسیٰ: خاص طور پر جب اُس نے خیمہ اجتماع کی تعمیر کی نگرانی کی
- یثوع: جنگی منصوبہ ساز
- داؤد: خاص طور پر جب اُس نے ہیکل کی تعمیر کی تیاری کی
- نحمیاہ: جب اُس نے یروشلیم کی ٹوٹی دیواریں دوبارہ تعمیر کرنے کے لیے لوگوں کو منظم کیا

یہ نہ سوچیں کہ اگر کوئی خدمت خدا کی طرف سے ہے تو اُسے منصوبہ بندی کی ضرورت نہیں۔ جتنا اہم مشن ہو، اتنی ہی زیادہ منصوبہ بندی اور تیاری کی ضرورت ہوتی ہے!

جب آپ کا منصوبہ مکمل ہو جائے، تو اس پر عمل کریں!

"تب الیاسب سردار کا بن اپنے بھائیوں یعنی کاہنوں کے ساتھ اٹھا اور انہوں نے بھیڑ پھاٹک کو بنایا..." (نحمیاہ 3:1)

جب آپ نے پوری احتیاط سے منصوبہ بنا لیا ہو، تو پھر اس پر عمل کریں! بلا ضرورت تاخیر نہ کریں۔ تاخیر خدا کے لوگوں کو مایوس کر سکتی ہے، اور آپ کے جوش و جذبے کو کمزور کر سکتی ہے۔ خدا کا فضل، قدرت، اور بندوبست اس وقت آئے گا جب ہم اس کی مرضی کے مطابق عمل کریں گے۔ یہ یاد رکھیں: خدمت 10% الہام اور 90% پسینہ ہے۔

نحمیاہ کی طرح فیصلہ کن انداز میں عمل کریں۔ کسی قائد کی ہچکچاہٹ یا غیر یقینی رویہ خدا کے لوگوں کو الجھا سکتا ہے اور ان کی توجہ ہٹا سکتا ہے۔

نحمیاہ کی طرح بچھتی کے ساتھ عمل کریں۔ لوگوں نے مختلف ذمہ داریوں پر ایک دل ہو کر کام کیا۔

نحمیاہ کی طرح قربانی کے جذبے سے عمل کریں۔ نحمیاہ نے اپنے لیے کوئی خاص رعایت نہیں لی بلکہ معماروں کے ساتھ خود بھی قربانیاں دیں۔ سچی رویا اس شخص سے قیمت مانگتی ہے جسے وہ دی گئی ہو۔ جب آپ اپنی زندگی، تحائف، وقت اور وسائل خدا کے کام کے لیے مہیا کریں گے، تو خدا آپ کو حمایت دے گا۔

نحمیاہ کی طرح ایمان سے عمل کریں۔ پہلے قدم اٹھائیں، چاہے آپ کو یہ نہ معلوم ہو کہ اگلے مرحلے کے لیے خدا کیسے مہیا کرے گا۔

پانچواں مرحلہ۔ ثابت قدمی

خدا کی بادشاہی میں کوئی بھی عظیم کام صبر، استقامت، اور ثابت قدمی کے بغیر ممکن نہیں۔

"سو میں نے ان کے پاس قاصدوں سے کہلا بھیجا کہ میں بڑے کام میں لگا ہوں اور آ نہیں سکتا۔" (نحمیاہ 6:3)

نحمیاہ ہمیں صبر کی بہترین مثال دیتا ہے۔ یہ چند اصول یاد رکھیں:

نحمیاہ کی طرح مخالفت کی توقع رکھیں۔ ثابت قدمی سے کھڑے رہیں!

نحمیاہ کی طرح نئی معلومات، چیلنجز اور خطرات کے مطابق جانچ پڑتال کریں اور حکمت عملی میں تبدیلی لائیں۔

نحمیاہ کی طرح معماروں کی حوصلہ افزائی کریں۔ موثر قائدین جانتے ہیں کہ امید اور یقین سے ابھرتی ہوئی حوصلہ افزائی میں کتنی طاقت ہے۔

نحمیاہ کی طرح آخر تک برداشت کریں، اور کبھی ہار نہ مانیں۔ منظم اور مسلسل کام ضروری ہوتا ہے۔ اکثر یہ برسوں کی وفادار ثابت قدمی مانگتا ہے۔

چلنے میں کوئی جوش نظر نہیں آتا، مگر یہی ہمارے مضبوط اور پائیدار کردار کا اصل امتحان ہے۔ "وہ چلیں گے اور ماندہ نہ ہوں گے۔" (یسعیاہ 40:31)

یہ طاقت کی سب سے اونچی بیانیہ ہے۔ جب ہم جسمانی یا جذباتی طور پر کمزور ہوں، تو ہم ہمیشہ زندگی میں سنسنی یا جذباتی جوش کے طلبگار ہو جاتے

ہیں۔ جسمانی زندگی میں، یہ روح القدس کے کام کی نقل کرنے کی کوشش میں بدل جاتا ہے۔ جذباتی زندگی میں، یہ جنون اور اخلاقی تباہی کا باعث بنتا ہے۔ روحانی زندگی میں، اگر ہم ضد کریں کہ ہمیشہ "وہ عقابوں کی مانند بال و پر سے اڑیں گے" (یسعیاہ 40:31) تو یہ ہماری روحانیت کو نقصان پہنچائے گا۔⁵¹ ولیم کیری نے کہا: "میں کسی بھی مخصوص مقصد میں ثابت قدمی کر سکتا ہوں۔ میری ہر کامیابی کارا زہی ہے۔" اُس نے ایسے عظیم اہداف حاصل کیے جو کئی سالوں کی محنت سے مکمل ہوئے۔

نتیجہ

نھیما وہ شخص نہ تھا جس سے لوگ قیادت کی توقع رکھتے تھے۔ لیکن ناممکن حالات کے باوجود، مشاہدہ، دعا، منصوبہ بندی، عمل، اور ثابت قدمی کے ذریعے، اُس نے صرف 52 دنوں میں یروشلیم کی دیواریں مکمل کر دیں! یہی اُس کی وراثت بن گئی۔ آپ کس قسم کی وراثت چھوڑیں گے؟

⁵¹ Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (July 20 entry). Accessed from <https://utmost.org/classic/dependent-on-gods-presence-classic/> on October 25, 2024.

تجویز کردہ وسائل

کتابیں:

- Blanchard, Ken and Phil Hodges. *The Servant Leader*. Nashville: Thomas Nelson, 2003.
- Blanchard, Ken and Mark Miller. *The Secret: What Great Leaders Know and Do*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014.
- Collins, Jim and Morten Hansen. *Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck—Why Some Thrive Despite Them All*. New York: HarperBusiness, 2011.
- Collins, Jim and Jerry Porras. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperBusiness, 2004.
- Maxwell, John. *Developing the Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson, 2005.
- Maxwell, John. *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team*. New York: HarperCollins Leadership, 2001.
- Mohler, Albert. *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters*. Bloomington: Bethany House Publishers, 2012.
- Smith, Mark and Larry Lindsay. *Leading Change in Your World*. Marion: Triangle Publishing, 2008.

جم کولنز۔ گڈ ٹوگریٹ: عام سے خاص بننے کا سفر۔ اردو

مصنف: سٹیفن ایم۔ آر۔ کووی (Stephen M. R. Covey) زندگی بدلنے والی سات عادات، محقق: سفیر قیصر ملک، نظر ثانی: قاسم علی شاہ۔ مشاق
بک کارنر، لاہور۔

مصنف: سٹیفن ایم۔ آر۔ کووی (Stephen M. R. Covey) دی سپیڈ آف ٹرسٹ، اردو ترجمہ: اعتماد کی قوت، مترجم: حافظ مظفر محسن، پبلشر:
(سیونٹھ سکاٹی پبلیکیشنز حسب ایڈیشن)

جان سی میکسویل۔ قیادت کے 21 لاجواب قوانین، ترجمہ: عظیم احمد فارمیٹ: ہارڈ کور پبلشر / عام اشاعت

آن لائن وسائل

Ken Blanchard.com اور HowWeLead.org ایسی ویب سائٹس ہیں جن پر Ken Blanchard کے وسائل دستیاب ہیں۔

Ken Blanchard پر YouTube.com اور جان میکسویل کی ویڈیوز دستیاب ہیں۔

JohnMaxwell.com پر آپ ویڈیو وسائل تلاش کر سکتے ہیں، جن میں ایک روزانہ مفت ویڈیو بھی شامل ہے

اسائنمنٹس کاریکارڈ

طالب علم کا نام: _____

ہر اسائنمنٹ مکمل ہونے پر ابتدائی دستخط کریں۔ شیپرڈز گلوبل کلاس روم (Shepherds Global Classroom) سے سرٹیفکیٹ حاصل کرنے کے لیے تمام اسائنمنٹس کا کامیابی سے مکمل ہونا ضروری ہے۔

اسائنمنٹ 4	اسائنمنٹ 3	اسائنمنٹ 2	اسائنمنٹ 1	سبق
				1
				2
				3
				4
				5
				6
				7
				8
				9
				10
				11
				12
				13
				14
				15
				16

Shepherds Global Classroom سے تکمیل کے سرٹیفکیٹ کے لیے درخواست ہماری ویب سائٹ www.shepherdsglobal.org پر مکمل کی جاسکتی ہے۔ سرٹیفکیٹس کو SGC کے صدر کی جانب سے انسٹرکٹرز اور فیسلیٹیٹرز کو ڈیجیٹل طور پر بھیجا جائے گا، جو اپنے طلبہ کی جانب سے درخواست مکمل کریں گے۔

مسیح پر مرکوز تربیت پر جگہ



SHEPHERDSGLOBAL.ORG