

انتظامی اداروں میں قیادت کے چیلنجز: نصوص شرعیہ کی روشنی میں لائحہ عمل
Leadership challenges in administrative institution: An Islami
Perspective for reform and Development

Javeria Rehman

PhD scholar, Department of Islamic Studies, The Government Sadiq College
Women University Bahawalpur

Dr. Yasmin Nazir

Assistant Professor, Department of Islamic Studies, The Government Sadiq
College Women University Bahawalpur

Abstract.

Leadership is a cornerstone of organizational success and social harmony. In administrative institutions effective leadership ensures justice, accountability and ethical Governance. however modern organizations face multiple challenges including corruption, misuse of authority, lack of transparency, weak accountability, the absence of merit base systems. This research examines these leadership challenges in the context of Islamic teaching and proposes a Shariah based framework for reform. The study explores the Islamic concept of leadership as a trust and a moral responsibility rather than a privilege. The Quran and sunnah emphasize justice consultation integrity and competence essential principles for leadership. The profit Mohammed (Peace Be Upon Him) stated, "Each of you is a Shepherd and each of you will be held accountable for his flock" (Sahih Al Bukhari) By analyzing classical and contemporary sources

including Al-Mawardi 's Al-Ahkam-al-Sultaniyyath, Al-Ghazali 's Ihya-ul-ulum-al-din, and works on modern scholars like Yusuf Al Qaradwai. This research develops a model that aligns ethical spirituality with administrative efficiency. The finding suggest that leadership guided by Shariah principals promotes transparency and public trust. The proposed framework recommends merit-based appointments, ethical training, collective decisions making and effective accountability systems. The study concludes that restoring these Islamic leadership values can overcome institutional crisis and build sustainable governance structures.

Key Words :Leadership, Shariah, account ability, justice, administrative institutions, Islamic governance, ethical leadership, transparency, consultation, meritocracy.

تعارف

عصر حاضر میں انتظامی ادارے ریاستی نظم پالیسی سازی اور عوامی خدمات کے بنیادی ستون ہیں مگر انہیں سب سے بڑا چیلنج موثر اور دیانت دار قیادت کی کمی کی صورت میں درپیش ہے جس کے نتیجے میں بد عنوانی غیر شفافیت نااہلی اور فیصلہ سازی کی کمزوری جیسے مسائل جنم لیتے ہیں۔ اس پس منظر میں اسلامی نصوص شریعہ قیادت کے لیے ایک مضبوط اخلاقی و انتظامی فریم ورک مہیا کرتی ہے جن میں قیادت کو امانت عدل شوری اور جواب دہی کے اصولوں کے ساتھ مشروط کیا گیا ہے قرآن مجید میں ارشاد ہے: **إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا** جو اس بات کی واضح دلیل ہے کہ ذمہ داریاں صرف اہل اور قابل لوگوں کے سپرد کی جانی چاہیے جس سے قیادت کی نااہلی کے شدید نتائج کی نشاندہی ہوتی ہے ان اصولوں سے دوری نے موجودہ انتظامی اداروں میں عدم شفافیت قرہ پروری اور کمزور گورننس کو جنم دیا ہے جس کا نتیجہ ادارا جاتی زوال اور عوامی نقصان کی صورت میں سامنے آرہا ہے² اس لیے اس موضوع کی اہمیت دو گنا ہو جاتی ہے کہ اسلامی نصوص کی روشنی میں ایسا قیادتی عمل مرتب کیا جائے جو اداروں کو اخلاق کی مضبوطی شفافیت جواب دہی اور موثر فیصلہ سازی کی طرف لے جائے۔ جدید دور کے انتظامی ادارے پہلے سے کہیں زیادہ پیچیدہ، متنوع اور تیز رفتار تبدیلیوں کا شکار ہیں، جس کے باعث موثر اور دیانت دار قیادت کی ضرورت پہلے سے زیادہ بڑھ گئی ہے۔ بد عنوانی، نااہلی، اقربا پروری، سیاسی دباؤ، فیصلہ سازی کی کمزوری، ادارہ جاتی اعتماد کا زوال اور ٹیکنالوجی کے

بدلتے تقاضے آج کے بڑے چیلنجز بن چکے ہیں۔ ایسے ماحول میں اسلامی نصوص—قرآن و حدیث—ایک واضح اور جامع قیادت کا اصولی فریم ورک فراہم کرتی ہیں۔

• جدید دور میں انتظامی اداروں کی پیچیدگیاں:

جدید دور میں انتظامی ادارے بے شمار پیچیدگیوں کا شکار ہو چکے ہیں، جن میں تیز رفتار تکنیکی تبدیلیاں، گلوبلائزیشن، بڑھتی ہوئی افرادی تنوع، فیصلہ سازی کی شفافیت، کرپشن کے خطرات، اور کارکردگی کے بڑھتے ہوئے تقاضے شامل ہیں۔ ڈیجیٹل گورننس، مصنوعی ذہانت اور خودکار نظاموں نے انتظامی ڈھانچے کو زیادہ حساس، تیز مگر پیچیدہ بنا دیا ہے، جس کے نتیجے میں قیادت کے لیے ذمہ داری، شفافیت اور پیشہ ورانہ مہارت کی ضرورت کئی گنا بڑھ گئی ہے۔

• اسلامی نقطہ نظر سے قیادت کا تصور

اسلامی نقطہ نظر میں قیادت محض اختیار یا طاقت کا مظاہرہ نہیں بلکہ ایک مقدس امانت، اخلاقی ذمہ داری اور خدمت خلق کا نام ہے۔ قرآن مجید میں واضح طور پر فرمایا گیا ہے کہ امانتیں اہل لوگوں کے سپرد کی جائیں اور فیصلے عدل و انصاف کے مطابق کیے جائیں۔ قیادت کے بنیادی اصولوں میں امانت، عدل، شوریٰ، اہلیت اور جواب دہی شامل ہیں، جو اداروں اور معاشروں کی پائیدار ترقی کے لیے لازمی ہیں۔ نبی کریم ﷺ نے قیادت کو ایک بھاری ذمہ داری قرار دیا اور فرمایا: 'کلم راع و کلم مسئول عن رعیتہ'۔

• مسئلے کا تعین:

عصر حاضر کے انتظامی ادارے قیادت کے شدید بحران کا شکار ہیں، جس کی بنیادی وجوہات میں بدعنوانی، نااہلی، اقربا پروری، شوریٰ سے انحراف، عدل کے فقدان اور احتسابی نظام کی کمزوری شامل ہے۔ عالمی رپورٹس واضح کرتی ہیں کہ ترقی پذیر ممالک میں ادارہ جاتی کمزوریوں کی سب سے بڑی وجہ غیر موثر قیادت اور شفافیت کا فقدان ہے۔ مسلم معاشروں میں یہ بحران اس وقت مزید سنگین صورت اختیار کر لیتا ہے جب قیادت کے تقرر، فیصلوں اور نظم و نسق میں شرعی اصولوں—امانت، اہلیت، عدل، شوریٰ—کو نظر انداز کیا جاتا ہے۔

• تحقیق کے بنیادی سوالات

1. جدید دور کے انتظامی اداروں میں قیادت کو درپیش بنیادی چیلنجز کون سے ہیں؟
2. قرآن و سنت کی روشنی میں قیادت کے بنیادی اصول کیا ہیں؟
3. کیا موجودہ ادارہ جاتی قیادت میں شرعی اصولوں کا اطلاق موثر انداز میں ہو رہا ہے؟
4. اداروں میں قیادت کے بحران کے اسباب کون سے داخلی اور خارجی عوامل سے جڑے ہیں؟
5. اسلامی نصوص کس طرح جدید انتظامی چیلنجز کے حل کے لیے ایک قابل عمل اور جامع فریم ورک پیش کرتی ہیں؟

• تحقیق کے مقاصد

1. جدید دور کے انتظامی اداروں میں قیادت کو درپیش اہم چیلنجز کی شناخت اور ان کا تجزیاتی مطالعہ کرنا۔
2. قرآن و سنت میں بیان کردہ قیادت کے بنیادی اصول—امانت، عدل، اہلیت اور شوریٰ—کو علمی طور پر واضح کرنا۔
3. موجودہ ادارہ جاتی نظام میں شرعی اصولوں کے عملی نفاذ کی سطح کا جائزہ لینا۔
4. اداروں میں قیادت کے بحران کے بنیادی اسباب اور مؤثر و غیر مؤثر قیادت کے اثرات کو سامنے لانا۔
5. اسلامی نصوص کی روشنی میں ایک ایسا جامع، قابل عمل اور پائیدار قیادتی فریم ورک تیار کرنا جو جدید تقاضوں کے مطابق ہو۔

• تحقیق کی حدود و قیود:

- اس تحقیق کی چند حدود و قیود ایسی ہیں جو اس کے دائرہ کار کو متعین بھی کرتی ہیں اور بعض پہلوؤں کو محدود بھی۔
1. اولاً، اس مطالعے میں قیادت کے چیلنجز کا تجزیہ بنیادی طور پر جدید انتظامی اداروں تک محدود رکھا گیا ہے۔
 2. دوئمًا، تحقیق میں قرآن و سنت سے ماخوذ اصولوں کو بنیاد بنایا گیا ہے، لہذا دیگر نظریات کا تقابلی جائزہ شامل نہیں کیا گیا۔

• ادبی جائزہ:

انتظامی قیادت اور اس کے چیلنجز پر متعدد مقامی اور بین الاقوامی تحقیقی مطالعے اور نظریات موجود ہیں، جن میں Transactional، Transformational اور Servant Leadership ماڈلز شامل ہیں۔ عالمی تحقیق بتاتی ہے کہ ادارہ جاتی کارکردگی کا دارومدار قائد کی اخلاقی، انتظامی اور تکنیکی صلاحیتوں پر ہوتا ہے۔ مسلم معاشروں میں قیادت پر اسلامی نقطہ نظر میں کئی تحقیقاتی کتب اور مقالات موجود ہیں جو قیادت کو مقدس امانت اور ذمہ داری قرار دیتی ہیں۔

• قیادت کے بنیادی نظریات:

قیادت کے مطالعے میں مختلف نظریات سامنے آئے ہیں جو قیادت کے عمل اور اثرات کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں۔ کلاسیکی نظریات میں Trait Theory شامل ہے، جو قیادت کی خصوصیات، جیسے ذہانت، ایمانداری اور فیصلہ سازی کی صلاحیت کو مؤثر قیادت کی بنیاد سمجھتا ہے۔ Behavioral Theories قائد کے رویوں اور عمل پر زور دیتے ہیں۔ جدید نظریات میں Transformational Leadership ایک قائد کو ایسے فرد کے طور پر دیکھتا ہے جو اپنے پیروکاروں کی سوچ، اخلاق اور کارکردگی میں مثبت تبدیلی لاتا ہے۔

• جدید انتظامی ماڈلز اور قیادت کے عملی اثرات:

جدید انتظامی ماڈلز میں قیادت کے نظریات کو عملی شکل دینے کے لیے متعدد ماڈلز سامنے آئے ہیں جو اداروں کی کارکردگی، ٹیم ورک اور تنظیمی ثقافت پر اثر ڈالتے ہیں۔ Transformational Leadership ماڈل قائد کو ایک ایسا فرد تصور کرتا ہے جو اپنے پیروکاروں کو متحرک اور وژن کی طرف راغب کرتا ہے۔ Transactional Leadership ادارے کے لیے نظم و

ضبط اور کارکردگی کے معیار کو برقرار رکھنے پر زور دیتا ہے۔ Servant Leadership قائد کو خدمت گزار کے طور پر دیکھتا ہے، جو ادارے اور افراد کی بھلائی کو ترجیح دیتا ہے

قیادت کے جدید انتظامی ماڈلز اور ان کی اساس:

جدید انتظامی نظریات نے قیادت کو محض احکامات دینے کا عمل نہیں بلکہ ایک تحریک کی سماجی اور علمی عمل قرار دیا ہے بیسویں صدی کے اواخر میں ٹرانسفارمیشنل لیڈرشپ ماڈل کو سب سے زیادہ موثر قیادتی ماڈل سمجھا جانے لگا جس کے مطابق قائد اپنی بصیرت کردار اور ویژن کے ذریعے پیروکاروں کی سوچ میں مثبت تبدیلی لاتا ہے اور انہیں اعلیٰ نظم تخلیقیت اور مقصدیت کی طرف لے جاتا ہے³ Boss کے مطابق یہ ماڈل چار ستونوں پر کھڑا ہے

1. مثالی اثر Idealized influence

2. تحریک انگیزی Inspirational motivation

3. ذہنی تحریک Intellectual stimulation

4. انفرادی توجہ Individualized consideration⁴

اس کے برعکس ٹرانزیکشن لیڈرشپ کا ماڈل کارکردگی انعام اور سزا پر مبنی ہے اور اسے زیادہ تر پائیدار تبدیلی کے بجائے روزمرہ انتظامی نظم کے لیے موضوع سمجھا جاتا ہے۔⁵ اسی دور میں سرونٹ لیڈرشپ Servant leadership کی نئی جہت سامنے آئی جس میں قائد کو طاقت کے سرچشمے کے بجائے خادم تصور کیا جاتا ہے جو پیروکاروں کی ضروریات اخلاق اور فلاح کو مقدم رکھتا ہے جیسا کہ گرین لیف LeafGreen کے مطابق ایک حقیقی لیڈر وہ ہے جو سب سے پہلے خدمت گزار ہوتا ہے۔⁶ جدید تحقیق کے مطابق وہ تنظیم جن میں ٹرانسفارمیشنل اور سرونٹ لیڈرشپ کا امتزاج پایا جاتا ہے ان کی کارکردگی ملازمین کی وابستگی اور تنظیمی اخلاق دو گنا بہتر پائے گئے ہیں۔ سچویشنل لیڈرشپ ماڈل بھی آج کے دور میں وسیع پیمانے پر استعمال ہو رہا ہے جس کے مطابق کوئی یہ قیادتی طرز ہر جگہ موثر نہیں بلکہ قائد کو حالات ماحول کارکنوں کی صلاحیت اور مسائل کی نوعیت کے مطابق اپنا انداز تبدیل کرنا ہوتا ہے۔⁷ یہ ماڈل اسلامی اصول قیادت سے کافی حد تک ہم آہنگ ہیں کیونکہ اسلام میں بھی قیادت کو خدمت تقویٰ عدل مشاورت اور پیروکاروں کی تربیت کے ساتھ مشروط کیا گیا ہے نبی کریم ﷺ نے فرمایا:

السید خادم قومی یعنی قوم کا سردار اس کا خادم ہے

جو جدید سرونٹ لیڈرشپ کی سائنسی بنیادوں کی بھی توثیق کرتا ہے اس طرح قرآن مجید کا اصول شوری، جو ابد ہی اور امانت داری جدید قیادتی نظریات خصوصاً انتھیکل لیڈرشپ اور پارٹیسیپیٹو لیڈرشپ کی مضبوط بنیاد فراہم کرتے ہیں۔ جدید اور اسلامی قیادتی ماڈلز دونوں اس بات پر متفق ہیں کہ قیادت قوت نافذہ سے زیادہ کردار حکمت اخلاق اور تربیت کا نام ہے۔

قیادت کا اسلامی تصور (قرآن و سنت کی روشنی میں)

اسلام میں قیادت محض اقتدار یا سیاسی قوت کا نام نہیں بلکہ یہ الہی امانت ذمہ داری ادب خدمت خلق پر مبنی جامع فلسفہ ہے قرآن مجید نے قیادت کو ایک مقدس ذمہ داری قرار دیا ہے جو انسان کو آزمائش کے طور پر دی جاتی ہے اسلامی تصور قیادت کا بنیادی مقصد معاشرے میں حق عدل امن خیر اور اجتماعی فلاح کا قیام ہے نہ کہ طاقت اور مفادات کا حصول اسی لیے قرآن کریم حکمرانوں منتظمین سربراہوں اور اجتماعی معاملات کے ذمہ دار افراد کے لیے مخصوص اخلاقی و سماجی اصول وضع کرتا ہے۔ اسلامی نظام قیادت کی بنیاد امانت داری اور عدل پر رکھی گئی ہے قرآن مجید میں ارشاد ہوتا ہے: **وَإِذْ أَخَذْنَا مِنَ النَّاسِ أَنْ يَخْلُقُوا بِالْعَدْلِ** یہ آیت واضح کرتی ہے کہ اسلامی قیادت کی پہلی شرط امانت اور دوسری عدل ہے۔ قیادت کو امانت اس لیے کہا گیا کہ اس میں رایا کے حقوق معاشرے کا نظم و نسق بیت المال کی حفاظت اور نظام عدل کی مضبوطی شامل ہے اسلامی قائد اگر عدل قائم نہ کرے تو قرآن کے مطابق وہ اللہ کے حکم کی خلاف ورزی کرتا ہے۔

اسلام میں قیادت کا ایک نمایاں اصول شوری ہے جو جدید دور کے (کنسلٹیو) Consultative یا پارٹیسپیٹری (participatory) لیڈرشپ سے ہم آہنگ ہیں قرآن مجید میں فرمایا گیا: **وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ** اس میں اسلامی ریاست انتظامی اداروں اور سماجی تنظیموں کے لیے بنیادی رہنمائی فراہم کی گئی ہے کہ فیصلہ سازی امرانہ نہیں بلکہ جماعت اور مشورے کے ذریعے ہو۔ اسلامی قیادت کی روح تقویٰ سچائی دیانت حلم تحمل عفو اور شجاعت پر قائم ہے۔ یہ معیار اسلام میں قیادت کی بنیاد کو نسلی خاندانی معاشی و مسائل یا سیاسی طاقت کے بجائے کردار اور تقویٰ پر قائم کرتا ہے اسی لیے خلفائے راشدین کا ماڈل دنیا میں سب سے کامیاب اخلاقی و عملی قیادت سمجھی جاتی ہے۔ اسلامی قیادت کا اصل مقصد معاشرے میں عدل کو فروغ دینا قائم کرنا ظلم کا خاتمہ کمزوروں کی مدد معاشی اور سماجی بھلائی ہے قرآن کریم میں حکم ہے:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ¹⁰

یہ آیت ثابت کرتی ہے کہ اسلامی قیادت کا بنیادی مقصد قسط و عدل کا نظام قائم کرنا ہے قرآن مجید کا تصور قیادت ایک ہمہ جہت اخلاقی سماجی اور عملی نظام پیش کرتا ہے اسلامی قائد قوت نافذہ ضرور رکھتا ہے لیکن طاقت کے غلط استعمال سے مکمل طور پر روکتا ہے اور وہ اللہ تعالیٰ، معاشرے اور تاریخ کے سامنے جواب دہ ہے اسلامی قیادت کا ماڈل عصر حاضر کے آئیٹھیکل گڈ گورننس پارٹیسپیٹری ڈیسیژن میکنگ لیڈرشپ (Ethical, good governance, Participatory Decision - Making Leadership) جیسے اصولوں سے بھی زیادہ جامع اور انسانی فلاح کا ضامن ہے

احادیث نبویہ کی روشنی میں قیادت کا تصور:

اسلام میں قیادت محض انتظامی اختیار کا نام نہیں بلکہ ایک ایسی امانت ہے جس کی بنیاد جواب دہی عدل تقویٰ خدمت سے خلق اور خیر خواہی پر قائم ہے نبی کریم صلی اللہ علیہ وسلم نے متعدد احادیث میں اس حقیقت کو واضح فرمایا کہ کیادت کا اصل مقصد لوگوں پر حکومت کرنا نہیں بلکہ ان کی رہنمائی اصلاح اور خدمت کرنا ہے آپ ﷺ نے فرمایا: **أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ وَكَلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ**

رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْتُوْلَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْتُوْلٌ عَنْهُ أَلَا فِكْلُكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْتُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ¹¹ تم میں سے ہر شخص ذمہ دار ہے اور ہر ایک سے اس کی ذمہ داری کے بارے میں سوال ہو گا عورت اپنے شوہر کے گھر والوں اور اس کے بچوں کی نگہبان ہے اور اس سے ان کے بارے میں سوال ہو گا اور کسی شخص کا غلام اپنے سردار کے مال کا نگہبان ہے اور اس سے اس کے بارے میں سوال ہو گا۔ آگاہ ہو جاؤ کہ تم میں سے ہر ایک نگہبان ہے اور ہر ایک سے اس کی رعایا کے بارے میں پرسش ہوگی۔ اس حدیث سے اسلامی قیادت کی روح سامنے آتی ہے کہ ہر قائد امام حکمران استاد منتظم والدین اللہ کے سامنے جواب دہ ہے لہذا اس کا ہر فیصلہ عدل و دیانت کے مطابق ہونا چاہیے نبی کریم ﷺ نے قیادت کے لیے اہلیت اور امانت کو بنیادی شرط قرار دیا آپ ﷺ نے فرمایا: فَإِذَا ضَبِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: إِذَا وُصِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ¹² جب معاملات نااہل لوگوں کے سپرد کر دیے جائیں تو قیامت کا انتظار کرو۔ اس ارشاد سے ثابت ہوتا ہے کہ اسلام میں قیادت کا معیار صرف ذاتی خواہش یا سیاسی حیثیت نہیں بلکہ صلاحیت دیانت تجربہ اور اخلاقی استقامت ہے۔ کیونکہ اصل قائد وہ ہوتا ہے جو ذمہ داری کا بوجھ سمجھ کر عہدہ قبول کرے نہ کہ شہرت یا طاقت کے لالچ میں احادیث میں قائد کے لیے عدل و انصاف کو لازمی قرار دیا گیا ہے۔ اس سے معلوم ہوتا ہے کہ قیادت کی بنیاد طاقت نہیں بلکہ انصاف ہے قائد کا ہر فیصلہ غیر جانبدار حق پر مبنی اور عوام کی فلاح کے مطابق ہونا چاہیے نبی ﷺ نے قیادت کو شفقت رحم اور خیر خواہی سے جوڑا۔ مزید برآں احادیث میں مشاورت کو قیادت کی اہم صفت قرار دیا گیا ہے آپ ﷺ ہر چھوٹے بڑے معاملے میں صحابہ کرام سے مشورہ فرماتے۔ اس سے معلوم ہوتا ہے کہ قائد کا ایک طرف فیصلے کرنا اسلامی اصول قیادت کے خلاف ہے بلکہ مشاورت سے فیصلے بہتر منصفانہ اور دائرہ شریعت کے مطابق ہوتے ہیں احادیث میں یہ بھی واضح کیا گیا ہے کہ قائد کے اندر نرمی اور تواضع ہونا ضروری ہے۔

اسی طرح ایک اور موقع پر نبی ﷺ نے راہ کی خواہی کو لازمی قرار دیا۔ لہذا قائد کا کردار رعایا کے لیے انسانی پیدا کرنا اور ان کی مشکلات کو کم کرنا ہے نہ کہ امور کو مشکل بنا دینا ہے مزید قائد کے لیے اللہ تعالیٰ کے رسول حضرت محمد مصطفیٰ صلی اللہ علیہ وسلم نے جواب دہی کا سخت معیار مقرر فرمایا۔ قیادت کے لیے دیانت لازمی شرط ہے مالی اخلاقی یا انتظام بددیانتی قیادت کی اہلیت کو ختم کر دیتی ہے اس کے ساتھ ساتھ قائد کے لیے جواب دہی کا معیار بھی سخت ہو گا یعنی اس کو بطور قائد سخت جواب دہی کا سامنا کرنا پڑے گا۔ اسی طرح حدیث نبوی کی روشنی میں اسلامی قیادت ایک ایسی جامع اخلاقی اور ہمہ جہت ذمہ داری بن کر سامنے آتی ہے جس کے بنیادی ستون امانت، اہلیت، عدل، شوری، خدمت خلق رحم دلی اور تقویٰ ہیں اسلامی قیادت کا اصل مقصد طاقت کا مظاہرہ نہیں بلکہ اصلاح معاشرہ فلاح انسانیت اور اللہ کی رضا حاصل کرنا ہے ان احادیث مبارکہ کی روشنی سے ثابت ہوتا ہے کہ اسلام میں قیادت درج بالا اصولوں کے تحت قائم کی جاتی ہے ان اصولوں کی روشنی میں قیادت اور قائد کے جو خصوصیات سامنے آتی ہیں وہ مندرجہ ذیل ہیں قیادت انسانوں کے پاس اللہ کی ایک امانت ہے جس کا مقصد رعایا کی خیر خواہی ہے قیادت میں تواضع اور عاجزی کا ہونا ضروری ہے اس کے ساتھ ساتھ قیادت کا بنیادی وصف نرمی اور رحم دلی ہے مشاورت قیادت کا بنیادی

اصول ہے اس کے ساتھ ساتھ قیادت کا منصب خواہش نہ ہو بلکہ عوام کی فلاح و بہبود مد نظر رکھی جائے قیادت میں عدل و انصاف کو لازمی اپنانا چاہیے اس کے ساتھ ساتھ نااہل کی عادت کی اللہ اور اس کے رسول نے مذمت فرمائی ہے قائد کے لیے جو اب وہی کا سخت معیار قائم کیا گیا ہے بہترین قائد وہ ہے جو لوگوں کے ساتھ بہترین ہو چنانچہ حدیث نبوی صلی اللہ علیہ وسلم کی روشنی میں اسلامی قیادت ایک اخلاقی روحانی اور سماجی ذمہ داری ہے جو امانت عدل تقویٰ اہلیت اور عوام کی خیر خواہی پر قائم ہوتی ہے

جدید انتظامی اداروں میں قیادت کے مسائل:

جدید انتظامی اداروں میں قیادت کے چیلنجز پہلے کے مقابلے میں کہیں زیادہ پیچیدہ اور کثیر الجہتی بن چکے ہیں کیونکہ آج کا دور انتہائی متحرک تیز رفتار اور ٹیکنالوجی پر مبنی ہے اس زمانے میں ایک قائد کو صرف روایتی انتظامی صلاحیتیں کافی نہیں بلکہ اسے ایسے مسائل سے بھی نمٹنا پڑتا ہے جو روزانہ تبدیل ہوتے حالات، نئی ایجادات اور عالمی سطح پر بدلتی ترجیحات کے باعث جنم لیتے ہیں سب سے اہم چیلنج ڈیجیٹل ٹرانسفارمیشن ہے جدید ٹیکنالوجیز جیسے کہ مصنوعی ذہانت، الومینیشن اور ڈیٹا اینالٹکس کے بڑھتے استعمال نے قائدین سے تقاضا کیا ہے کہ وہ نہ صرف انہیں سمجھیں بلکہ اداروں کو ان کے مطابق ڈھالنے کی صلاحیت بھی رکھیں اس کے ساتھ ساتھ گلوبلائزیشن نے مختلف ثقافتوں زبانوں اور پس منظر سے تعلق رکھنے والے ملازمین کو ایک جگہ یکجا کر دیا ہے جس کے نتیجے میں قائد کو بین الثقافتی مواصلات ٹیم ڈائنامکس اور اختلافات کے حل میں زیادہ مہارت دکھانا پڑتی ہے اس کے ساتھ ساتھ کارکنوں کی نئی نسل کی توقعات بھی بدل چکی ہیں جدید ملازمین صرف اچھی آمدنی نہیں چاہتے بلکہ مثبت ورک انوائرنمنٹ، مقصدیت لچکدار اوقات کار اور ترقی کے واضح مواقع بھی ان کے لیے ضروری ہیں ایسے میں لیڈر کے لیے ٹیم کی حوصلہ افزائی اعتماد سازی اور مسلسل سیکھنے کے مواقع فراہم کرنا ایک بڑا چیلنج بن جاتا ہے اس کے ساتھ ریموٹ اور ہائی برڈورک فریم نے قیادت کے لیے ایک نیا امتحان کھڑا کر دیا ہے دور بیٹھے ٹیم ممبران کی نگرانی، کارکردگی کا جائزہ، موثر رابطہ کاری اور ٹیم کا اعتماد برقرار رکھنا پہلے کے مقابلے میں زیادہ مشکل ہو گیا ہے اس کے علاوہ تناؤ، ذہنی دباؤ اور ملازمین کی فلاح و بہبود پر توجہ دینا بھی جدید قائد کی اہم ذمہ داری ہے جدید دور کی قیادت کا ایک بہت بڑا چیلنج غیر متوقع بحران ہیں جیسے معاشی عدم استحکام، وبائی امراض یا سیاسی تبدیلیاں، ایک کامیاب لیڈر وہی ہے جو بروقت فیصلہ سازی مسئلے کے تجزیے اور موثر عملی منصوبہ بندی کے ذریعے ادارے کو بحران سے نکال سکے مجموعی طور پر آج کے زمانے میں قیادت حکم دینے یا نظم قائم رکھنے کا نام نہیں رہی بلکہ یہ ویژن مواصلات ہمدردی ٹیکنالوجی کی سمجھ اور مستقل ترقی کا مجموعہ ہے وہ قائد کامیاب ہے جو ادارے کو جدید تقاضوں سے ہم آہنگ رکھے اپنی ٹیم کو ساتھ لے کر چلے اور بدلتے حالات میں لچکدار انداز رویہ اور دانشمندی کے ساتھ فیصلے کرے۔¹³

• اخلاقی چیلنجز:

جدید انتظامی اداروں میں قیادت کو بیک وقت انتظامی اور قدرتی value based اور اخلاقی چیلنجز کا سامنا ہے ڈیجیٹل ترقی عالمی مسابقت اور تنظیمی شفافیت کی بڑھتی ہوئی ضرورت نے قائد کے لیے فیصلہ سازی کو زیادہ پیچیدہ بنا دیا ہے قدر پر مبنی قیادت

اس بات کا تقاضا کرتی ہے کہ لیڈر انصاف دیانت شفافیت اور انسانی احترام کو ترجیح دے، مگر عملی دنیا میں سیاسی دباؤ، مالیاتی مفادات اور ادارہ جاتی بے ضابطگیاں، اخلاقی تنازعات کو جنم دیتی ہیں جدید تحقیقی لٹریچر اس بات کی وضاحت کرتا ہے کہ حقیقی قیادت کا امتحان اسی وقت ہوتا ہے جب وہ دباؤ کے ماحول میں اصولوں کو برقرار رکھتے ہوئے ادارے کو درست سمت میں رہنمائی فراہم کرے 1 مزید یہ کہ اخلاقی چیلنجز جیسے معلومات کا غلط استعمال ملازمت کے حقوق کی پامالی یا غیر منصفانہ کارکردگی کا جائزہ نہ صرف ادارے کی ساک کو متاثر کرتا ہے بلکہ قائد کی اخلاقی حیثیت کو بھی خطرے میں ڈال دیتا ہے 2 اس لیے اسے حاضر کے قائد کے لیے ضروری ہے کہ وہ اخلاقی جرات شفافیت جواب دہی اور اقتدار پر مبنی حکمت عملی کو اپنی بنیادی ترجیح بنائے تاکہ پائیدار اور با اعتماد عدالتی ماحول قائم ہو سکے۔¹⁴

• سماجی چیلنجز:

جدید انتظامی اداروں میں قیادت کو کئی گہرے سماجی مسائل کا سامنا ہے جن میں تنظیمی ثقافت کی عدم ہم آہنگی نسل جنس مذہب اور طبقاتی پس منظر کی بنیاد پر پیدا ہونے والی سماجی ناہمواریاں اور ملازمین کے درمیان اعتماد کی کمی شامل ہیں عصر حاضر کے اداروں میں افرادی قوت کی بڑھتی ہوئی تنوع نے لیڈر کو اس بات کا پابند کر دیا ہے کہ وہ ایسے ماحول کی تشکیل کرے جہاں ہر فرد کو مساوی احترام مواقع اور شرکت کا حق ملے تاہم عملی طور پر سماجی تعصبات طاقت کے عدم توازن طبقاتی تفاوت اور گروہی دھڑا بندی جیسے مسائل انتظامی فیصلہ سازی پر اثر انداز ہوتے ہیں جس کے باعث ادارے میں تعلقات کار متاثر ہوتے ہیں۔¹⁵ مزید یہ کہ معاشرتی دباؤ تنظیمی سیاست اور ملازمین کی ذہنی صحت سے متعلق امور جیسے سٹریس بڑھناؤٹ اور عدم اطمینان نے قائد کے لیے سماجی ذمہ داریوں کو مزید پیچیدہ بنا دیا ہے تحقیقات بتاتی ہیں کہ جب قائد شمولیت سماجی انصاف اور بین الافرادى احترام کو اپنی حکمت عملی کا حصہ بناتا ہے تو ادارے میں اعتماد تعمین اور کارکردگی بہتر ہوتی ہے 2 اس لیے جدید قیادت کے لیے ضروری ہے کہ وہ سماجی شمولیت اور انصاف پر مبنی فیصلہ سازی کو اپنے عمل کا مستقل حصہ بنائے۔¹⁶

• ٹیکنیکی چیلنجز:

جدید انتظامی اداروں میں قیادت کو سب سے نمایاں چیلنج تیز رفتار ٹیکنیکی ترقی کا ہے جو نہ صرف تنظیمی ڈھانچوں کو بدل رہی ہے بلکہ فیصلہ سازی ابلاغ اور کارکردگی کے پیمانوں کو بھی نئی سمت دے رہی ہے مصنوعی ذہانت اٹومیشن کلاؤڈ کمپیوٹنگ اور ڈیٹا اینالٹکس کے بڑھتے استعمال نے قائدین کے لیے یہ لازم کر دیا ہے کہ وہ ٹیکنیکی مہارت ڈیجیٹل فلو سنسی اور اختراعی سوچ کے ساتھ اداروں کی رہنمائی کریں تاہم عملی طور پر ٹیکنیکی تبدیلی کا علم ہونا پرانے نظاموں کی مزاحمت سائبر سیورٹی کے خطرات اور ملازمین کی ٹیکنیکی تربیت کی کمی نہیں قیادت کی ذمہ داریوں کو مزید پیچیدہ بنا دیا ہے۔¹⁷ جدید تحقیقی لٹریچر واضح کرتا ہے کہ وہ ادارے کامیاب رہتے ہیں جن کے قائدین نہ صرف ٹیکنالوجی کو اپناتے ہیں بلکہ ڈیجیٹل کلچر کو فروغ دے کر جدید حالات کو انسانی مہارت کے ساتھ ہم آہنگ کرتے ہیں۔ اس لیے عصر حاضر کے لیڈرز کے لیے ٹیکنیکی بصیرت اختراعی قیادت اور مسلسل سیکھنے کی صلاحیت ناگزیر حیثیت اختیار کر چکی ہے۔

نصوص شرعیہ کی روشنی میں قیادت کے اصول:

اسلامی تعلیمات میں قیادت کو ایک عظیم شرعی امانت اخلاقی ذمہ داری اور انسانی اصلاح کا فریضہ قرار دیا گیا ہے نصوص شرعیہ یعنی قرآن مجید سنت نبوی اور اہل بیت نے قیادت کے ایسے نہایت جام اصول فراہم کیے ہیں جو ہر دور کے سیاسی سماجی اور انتظامی نظاموں کے لیے مضبوط بنیاد پیش کرتے ہیں اسلام میں قیادت کی اساس عدل امانت شوری تقوی رحم دلی حکمت اہلیت اور ذمہ داری پر قائم ہے جو نہ صرف فرد کی اخلاق کی تعمیر کرتی ہے بلکہ اجتماعی نظم و نسق کے لیے بھی رہنما خطوط فراہم کرتی ہے قرآن کریم کی روشنی میں قیادت کا بنیادی تصور یہ ہے کہ ہر ذمہ داری ایک امانت ہے جسے درست اہل کے سپرد کیا جانا چاہیے جبکہ نبی کریم صلی اللہ علیہ وسلم نے قیادت کو جو ابد ہی کا منصب قرار دیتے ہوئے ہر ذمہ دار کو اپنی رعیت کے بارے میں اللہ کے سامنے جواب دے بتایا ہے عصر حاضر میں جہاں قیادت کے نظریات مغربی سیاسی فکر اور سماجی نفسیات اور جدید انتظامی علوم کے محور پر گردش کرتے ہیں وہاں اسلامی نصوص ایک ایسا ہاگیر اور دائمی نظریہ پیش کرتی ہے جو انسان کی فطرت معاشرتی ضرورتوں اور اخلاقی اقدار کے ساتھ ہم آہنگ ہیں خصوصاً ج کے دور میں جب قیادت کو انصاف شفافیت خدمت خلق امانت داری اور انسان دوستی جیسے مسائل کا سامنا ہے اسلامی اصول قیادت نہ صرف معنوی رہنمائی فراہم کرتے ہیں بلکہ ایک عملی نمونہ بھی پیش کرتے ہیں کہ کس طرح لیڈر اپنی ذمہ داری اللہ کی نگرانی رعیت کی بھلائی اور اخلاقی وقار کے ساتھ انجام دے سکتا ہے یہی وجہ ہے کہ نصوص شرعیہ پر مبنی قیادت صرف اقتدار یا اختیار کا نام نہیں بلکہ ایک ایسا جامع نظام اخلاق ہے جو قیادت کوئی عبادت اجتماعی ذمہ داری اور اصلاح معاشرہ کا درجہ دیتا ہے اور یہی پہلو سے دیگر نظریات کے مقابلے میں زیادہ پائیدار جامع اور انسان دوست بناتا ہے۔

قرآن کریم اور سنت نبوی میں قیادت کے جامع اصول بیان کیے گئے ہیں وہ ہر دور میں موثر رہنمائی فراہم کرتے ہیں اسلام میں قیادت کا بنیادی معیار تقوی دیانت عدل امانت مشاورت رحم دلی حکمت اور خدمت خلق ہے

1. سب سے پہلا اور بنیادی اصول امانت داری ہے۔ اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُوَدُّواْ الْاَمَانَاتِ اِلٰى اَهْلِهَا¹⁸
2. قیادت کا دوسرا اہم اصول عدل و انصاف ہے۔ عدل قیادت کا مرکز ہے اور کسی بھی معاشرے یا ادارے کی مضبوطی کا سبب بنتا ہے نبی کریم ﷺ نے فرمایا: الْاِمَامُ الْعَادِلُ¹⁹
3. تیسرا اصول مشاورت ہے وَمَشَاوِرْهُمْ فِي الْاَمْرِ²⁰ جو اسلامی طرز قیادت کا بنیادی ستون ہے۔
4. چوتھا اصول رحم دلی اور حکمت ہے۔ قَالَتْ اِحْدَاهُمَا يَا اَبْتِ اسْتَاْجِرْهُ اِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَاْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِينُ²¹
5. پانچواں اصول صلاحیت اور اہلیت ہے جو کہ سب سے زیادہ ضروری اور اہم چیز ہے۔
6. چھٹا اصول تقوی اور اخلاقی طہارت ہے قرآن میں مسلم امت کو یہ ذمہ داری دی گئی ہے کہ وہ انصاف اور بھلائی کے نمائندے ہوں۔ وَكَذٰلِكَ جَعَلْنَاكُمْ اُمَّةً وَسَطًا لِتَكُوْنُوْا شٰهَدًا عَلٰى النَّاسِ²²

لیڈر کا کردار معاشرے کے اخلاقی معیار بلند کرنا ہوتا ہے ان تمام اصولوں کی روشنی میں واضح ہے کہ اسلامی قیادت اخلاق ذمہ داری خدمت گزارانہ طرز فکر اجتماعی بھلائی اور اللہ کے خوف پر مبنی نظام ہے یہ اصول نہ صرف مذہبی رہنماؤں کے لیے بلکہ ہر دور کے سیاسی سماجی اور انتظامی قائدین کے لیے مکمل رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔

اسلامی قیادت کے تاریخی نمونے:

اسلامی تاریخ ایسے درخشاں نمونوں سے بھرپور ہے جنہوں نے قیادت کو محض اقتدار یا غلبہ نہیں سمجھا بلکہ اسے عدل خدمت تقوی علم بصیرت اور اخلاقی ذمہ داری کی بنیاد پر قائم کیا خلافت راشدہ کے دور سے لے کر اسلامی سلطنتوں تک مسلم کی قیادت کا اصل امتیاز یہ رہا کہ اس نے سیاسی حکمت عملی کے ساتھ ساتھ روحانی اور اخلاقی اصولوں کو بھی پیش نظر رکھا خلفائے راشدین کے عہد میں حکمرانی کا تصور عدل فاروقی حلم صدیقی شجاعت علوی اور مشاورت عثمانی جیسے اعلیٰ اوصاف پر مبنی تھا جس نے دنیا کو ایک ایسے نظام سے روشناس کرایا جہاں حکمران عوام کے خادم جو اب دے اور قانون کے تابع تھے اسلامی قیادت کے یہ تاریخی نمونے اس حقیقت کی گواہی دیتے ہیں کہ جب قیادت اللہ کے خوف رسول صلی اللہ علیہ وسلم کی سنت انسانی فلاح اور اجتماعی انصاف پر قائم ہو تو اس کے اثرات نہ صرف معاشرے بلکہ پوری تہذیب کی تشکیل میں نمایاں ہوتے ہیں یہی وجہ ہے کہ اسلامی تاریخ میں قیادت کا تصور صرف حکمرانی نہیں بلکہ اصلاح معاشرہ امانت شفافیت اور انسانیت کی خیر خواہی کا جامع نمونہ رہا ہے جو آج کے دور کے قائدین کے لیے بھی کامل رہنمائی فراہم کرتا ہے۔²³

• ریاست مدینہ

ریاست مدینہ اسلامی قیادت کا وہ مثالی تاریخی نمونہ ہے جس میں عدل مساوات انسانی حقوق مذہبی آزادی سماجی فلاح اور قانون کی برابری پر مبنی ایک ایسا حکومتی ماڈل پیش کیا جو دنیا کی سیاسی تاریخ میں اپنی نوعیت کا منفرد نمونہ ہے نبی کریم صلی اللہ علیہ وسلم نے مدینہ پہنچ کر سب سے پہلے یتیم خانہ کی بنیاد رکھی جو ایک باقاعدہ تحریری دستور تھا جس میں مسلمانوں یہودیوں اور دیگر قبائل کے حقوق ذمہ داریوں اور باہمی تعلقات کو واضح کیا گیا 1 اس دستاویز نے ریاست کے تمام باشندوں کو قانونی مساوات مذہبی آزادی جان و مال کے تحفظ اجتماعی دفاع اور عدالتی انصاف کا حق دیا رسول اللہ صلی اللہ علیہ وسلم کی قیادت میں ریاست مدینہ کا سب سے نمایاں امتیاز یہ تھا کہ حکمران خود کو خادم سمجھتا تھا اور قانون ہر فرد پر برابر نافذ ہوتا تھا جیسا کہ آپ صلی اللہ علیہ وسلم نے فرمایا کہ اگر فاطمہ بنت محمد بھی چوری کرتی تو ان پر بھی وہی حد جاری ہوتی 2 ریاست مدینہ میں معاشی کمزوریوں کو دور کرنے کے لیے مہاجرین و انصار کا مواخات نظام قائم کیا گیا جس نے سماجی انصاف اور معاشی ہمدردی کی اعلیٰ مثال پیش کی 3 اسی طرح بازار مدینہ میں معاشی استحصال ناجائز منافہ خوری اور ذخیرہ اندوزی پر پابندی لگا کر ایک منصفانہ اقتصادی نظام تشکیل دیا گیا 4 یہ تمام اقدامات اس حقیقت کی گواہی دیتے ہیں کہ ریاست مدینہ ناصف ایک سیاسی ریاست تھی بلکہ ایک اخلاقی فلاحی اور اصولی قیادت کا عملی نمونہ تھی جو آج کے جدید ریاستیں نظاموں کے لیے بھی مسلسل رہنمائی فراہم کرتی ہے۔²⁴

• حضرت عمر فاروق رضی اللہ تعالیٰ عنہ کا نظام قیادت:

حضرت عمر فاروق رضی اللہ تعالیٰ عنہ کا نظام قیادت اسلامی تاریخ کا وہ درخشاں باب ہے جس میں عدل شفافیت مشاورت احتساب سماجی انصاف اور عوامی خدمت بنیادی ستونوں کی حیثیت رکھتے تھے ان کے دور خلافت میں پہلی بات ایک منظم ریاست ڈھانچے کی تشکیل ہوئی جس میں عدالتی نظام بیت المال کا نظم محاصل کا حساب پولیس کا محکمہ دیوان کی تنظیم اور گورنرز کی نگرانی جیسے جدید انتظامیہ اصول واضح طور پر نظر آتے ہیں 1 حضرت عمر نے حکمرانوں کے احتساب کے لیے سخت اصول مقرر کیے حتیٰ کہ گورنروں کی تقرری کے بعد ان کے اثنا سے تحریری طور پر درج کروائے جاتے تھے تاکہ کرپشن اور ناجائز دولت کی روک تھام ہو سکے 2 ان کی قیادت کا ممتاز پہلو عوام کے ساتھ مسلسل رابطہ تھار اتوں کو گشت کرنا لوگوں کے مسائل خود سننا اور فوری حلف فراہم کرنا ان کے عدل فاروقی کی عملی شکلیں تھیں 3 انہوں نے رفاہی ریاست کے تصور کو بھی مضبوط کیا جیسے مستحقین کے لیے وظائف یتیموں کی کفالت اور غیر مسلم شہریوں کے مالی حقوق کا تحفظ اور شیر خوار بچوں کے لیے وظائف جنہیں بیت المال سے مدد دی جاتی تھی 4 حضرت عمر رضی اللہ تعالیٰ عنہا کا نظام قیادت نہ صرف اپنے دور کے لیے مثالی ثابت ہوا بلکہ آج کے جدید انتظامی ماڈلز کے لیے بھی گڈ گورنس عملیت پسندی قانون کی بالادستی اور عوامی فلاح کا مکمل نمونہ پیش کرتا ہے۔²⁵

عملی لائحہ عمل:

جدید انتظامی اداروں میں قیادت کو درپیش چیلنجز جیسے تکنیکی تبدیلیاں افرادی قوت کی متنوع مہارتیں اخلاقی انحطاط فیصلہ سازی کی پیچیدگی اور شفافیت کا بڑھتا ہوا مطالبہ ایک ایسے عملی لائحہ عمل کے تقاضا کرتے ہیں جو موثر حکمت عملی مضبوط اخلاقی بنیاد اور جدید انتظامی مہارتوں پر مبنی ہو اس کے لیے سب سے پہلے قائد کو لازم ہے کہ وہ ادارے میں ڈیجیٹل لٹریسی اور ٹیکنیکی اپگریڈیشن کو فروغ دے تاکہ تنظیمی کارکردگی جدید تقاضوں سے ہم آہنگ ہو جائے دوسرا اہم قدم موثر ابلاغ اور ٹیم بلڈنگ ہے قائد کو چاہیے کہ وہ کھلے مکالمہ باہمی اعتماد اور شفاف فیصلوں کے ذریعے ایک ایسا ماحول تشکیل دے جس میں ملازمین اپنی ذمہ داریوں کو اعتماد کے ساتھ ادا کر سکیں تیسرا عملی پہلو اخلاقی قیادت ہے جس کے تحت قائد خود کو رول ماڈل بناتے ہوئے کرپشن اقرار پوری اور طاقت کے ناجائز استعمال کی ہر شکل کا خاتمہ کرے مزید یہ کہ ادارے میں پائیدار ترقی اور بہتر نتائج کے لیے ڈیٹا پر مبنی فیصلہ سازی کارکردگی کا باقاعدہ جائزہ پیشہ ورانہ تربیت اور بحرانوں کے انتظام کے لیے جامع پلاننگ ضروری ہے آخر میں قائد کو چاہیے کہ وہ مستقبل بینی کے ساتھ ادارے کی سمت متعین کرے جدت کو قبول کرے تبدیلی کے لیے لچک اختیار کریں تاکہ ادارہ نہ صرف موجودہ بلکہ آنے والے چیلنجز سے بھی موثر طور پر نمٹ سکے۔

نتائج و سفارشات:

نتائج

1. اس تحقیق سے یہ نتیجہ سامنے آتا ہے کہ جدید انتظامی اداروں میں قیادت جن اخلاقی تکنیکی تنظیمی اور سماجی چیلنجز کا سامنا کرتی ہے ان کا دیرپا اور موثر حل اس قیادت میں پوشیدہ ہے جو نصوص شریعت کے اصولوں عدل امانت شوری ذمہ داری تقویٰ اور خدمت خلق کو اپنا بنیادی معیار بنائے۔

2. قرآن و سنت کی روشنی میں قیادت کا تصور محض اختیار کا استعمال نہیں بلکہ امانت ہے جو قائد سے توقع کرتا ہے کہ وہ ادارے کے ہر فرد کے ساتھ انصاف کرے فیصلوں میں شفافیت برتے اور اپنی ذات کو قانون کا پابند سمجھے۔
3. نتائج سے واضح ہوا کہ جب قیادت شریعت کے ان اصولوں پر مبنی عملی لائحہ عمل اختیار کرتی ہے جیسے موثر مشاورت جو اب دہی کا واضح نظام انصاف و مساوات پر مبنی پالیسی سازی اختیارات کا ذمہ دارانہ استعمال اور اخلاقی تربیت پر مبنی تنظیمی ماحول تو ادارے نہ صرف داخلی چیلنجز پر قابو پاتے ہیں بلکہ پائیدار ترقی بہتر کارکردگی اور اعلیٰ پیشوا رانہ معیار بھی حاصل کرتے ہیں۔
4. مزید برآں قیادت کا یہ اسلامی ماڈل جدید تنظیمی نظریات سے ہم آہنگ ہو کر ایک ایسے جامع نظام کی تشکیل کرتا ہے جو انسانیت عدل اور فلاح عامہ پر مبنی مستحکم انتظامی ڈھانچہ فراہم کر سکتا ہے یوں نصوص شریعت پر مبنی قیادت نہ صرف موجودہ چیلنجز کا حل فراہم کرتی ہے بلکہ مستقبل کے تقاضوں کے لیے بھی اداروں کی رہنمائی کرتی ہے۔

سفارشات

انتظامی اداروں میں قیادت کو درپیش اقداری چیلنجز جیسے دیانت و شفافیت کا بحران ادارہ جاتی ذمہ داریوں کا کمزور احساس نظم و ضبط کی کمی اور ذاتی مفاد کے رجحانات ایک ایسے مضبوط نظام اقدار کی تشکیل کا تقاضا کرتے ہیں جو ادارے کو اخلاقی طور پر مستحکم بنائے اس مقصد کے لیے سب سے پہلی سفارش یہ ہے کہ:

1. قیادت تنظیم میں اخلاقی ضابطہ کار نافذ کرے اور اس پر بلا امتیاز عمل درآمد یقینی بنائے تاکہ اصول پر مبنی فیصلہ سازی کو فروغ ملے۔
2. دوسری اہم سفارش یہ ہے کہ اداروں میں شفاف احتسابی نظام قائم کیا جائے جس کے تحت ہر سطح کے ملازمین بشمول قائدین اپنی کارکردگی اور فیصلوں کے لیے جواب دیں ہوں۔
3. تیسری قیادت تربیتی پروگرام کے ذریعے ملازمین میں دیانت امانت ٹیم ورک اور ادارہ جاتی ذمہ داری جیسے اقدار کو مضبوط کرے۔
4. چوتھا قدم یہ ہے کہ قائد خود رول ماڈل بنے کیونکہ اخلاقی اقدار کی مضبوطی کا آغاز ہمیشہ اوپر سے ہوتا ہے جب قائد اصولی ہو تو ادارہ بھی اصولی بنتا ہے اس کے ساتھ ساتھ موافقاتی شفافیت پالیسی سازی میں شمولیت اور ملازمین کے ساتھ باہمی احترام پر مبنی روابط اقداری چیلنجز کے خاتمے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔
5. اداروں کو چاہیے کہ وہ قدر پر مبنی کلچر تشکیل دیں جو ہر فیصلے اور ہر پالیسی میں دیانت انصاف احترام انسانیت اور اجتماعی فلاح کو بنیادی معیار بنائے تاکہ ادارہ نہ صرف مضبوط اخلاقی بنیادوں پر کھڑا ہو بلکہ اپنی کارکردگی میں بھی نمایاں بہتری لائے۔

مصادر و مراجع:

¹ النساء (۴): ۵۸۔

² Osborne, D.P. (Ed.) The New Public Governance, Routledge (London & New York: 2010) P112-115.

³ Burns, J.M. Leadership, Harper & Row, 1978.

⁴ Bass, B.M. Leadership and Performance Beyond Expectations, Free Press 1985.

⁵ Podsakoff, P.M. & Todor, W. Transitional leadership study, Journal of Management, 1982.

⁶ Green leaf, R.K. Servant Leadership, Paulist Press, 1977.

⁷ Hersey, p. & Blanchard, k .H. Situational Leadership Theory, prentice Hall 1977.

⁸ النساء (۴): ۵۸۔

⁹ الشوری (۴۲): ۳۸۔

¹⁰ الحدید (۵۷): ۲۵۔

¹¹ البخاری، محمد بن اسماعیل، الجامع الصحیح البخاری (بیروت: دار الکتب العلمیہ، ۱۹۹۷) حدیث نمبر: ۱۳۸۷۔

¹² محمد بن اسماعیل بخاری، الجامع الصحیح البخاری، حدیث نمبر: ۵۹۔

¹³ Peter G. North house, Leadership: Theory and practice, 9th edition (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2021), pp. 423-426.

¹⁴ Michael E. Brown and Linda K. Trevino, "Ethical Leadership: A Review and Future Directions", Business Ethics Quarterly 16, no. 2 (2006): 599-602, Cambridge University Press

¹⁵ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, and Niharika Vohra, organisational behaviour, 18th ed. (Harlow: Pearson Education, 2019), pp. 52-56

¹⁶ Joanne B. Ciulla, Ethics: The Heart of Leadership, 3rd ed. (Westport, CT: Prager Publishers, 2014), pp. 89-93

¹⁷ Richard L. Daft, Management, 13th ed. (Boston, MA Cengage Learning, 2016), pp. 274-278

¹⁸ النساء (۴): ۵۸۔

¹⁹ محمد بن اسماعیل بخاری، الجامع الصحیح البخاری، حدیث نمبر: ۶۶۰۔

²⁰ آل عمران (۳): ۱۵۳۔

²¹ القصص (۲۸): ۲۶۔

²² البقرۃ (۲): ۱۴۳۔

²³ ابن ہشام، السیرہ النبویہ (بیروت: دار المعرفۃ، ۲۰۱۸) ۱/۵۰۹۔

²⁴ طبری، ابن جریر، تاریخ الامم والملوک (بیروت: دار الکتب العلمیہ، ۲۰۱۵) ۲/۳۲۸۔

²⁵ ابن جریر طبری تاریخ الامم والملوک، ۳/۲۰۳۔