ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

سیرتِ نبوی ﷺ کے اصولِ قیادت کی روشنی میں موجودہ ادارہ جاتی قیادت کے چیلنجز کا حل: ایک تجزیاتی مطالعہ

Solving the challenges of current institutional leadership in the light of the leadership principles of the Prophet Muhammad's biography: An analytical study

Muhammad Usman Ghani
Mphil Scholar, Department of Islamic studies, Superior university Lahore
mphilusman874@gmail.com
Dr Hafiz M Mudassar Shafique *(Corresponding Author)*
Assistant professor, Chaudhry Abdul Khaliq Center for Contemporary Islamic Sciences, (CAKCCIS) Superior university, Lahore
mudassar.shafique@superior.edu.pk
mudassaraarbi@gmail.com

Abstract
Leadership plays a fundamental role in the success stability and development of any organization, however, in the present era, institutional leadership faces a number of complex challenges, including lack of leadership insight, weakness in decision-making, lack of mutual trust, communication problems, conflict of interest, avoidance of accountability, employee discouragement and distance from ethical values. In such situations, the biography of the Prophet (peace be upon him) provides a comprehensive, balanced and practical model for leadership, in which ethics, justice, consultation, trust, honesty, responsibility, tolerance, insight, transparency, human respect and service to humanity have a fundamental position. In the present paper, an analytical study of the basic principles of leadership contained in the biography of the Prophet (peace be upon him) will be conducted to assess to what extent these principles can provide effective guidance in solving the problems of current institutional leadership. In particular, the Prophet's consultative leadership style, decision-making style, fair distribution of responsibilities, recognition of individual capabilities, wise management of differences of opinion, crisis management strategies, and building human relationships will be discussed in a contemporary institutional context. The research will identify the salient features of prophetic leadership in the light of authentic events and primary sources from the Prophet's biography and compare them with the management and leadership issues facing current institutions. This study will attempt to clarify that the prophetic principles of leadership are not just historical events or religious teachings, but are also workable management and ethical guidelines for contemporary institutions. In light of the research findings, a leadership concept will be presented that promotes trust, character, human dignity, collective responsibility, and sustainable development along with institutional performance. Thus, the Prophet's biography provides a comprehensive leadership model for addressing the challenges of current institutional leadership and promoting effective, ethical, and human-centered leadership.
Key words: *leadership, institution, Prophet Muhammad's biography, principles, challenges.*

علم قیادت (Leadership Studies) عصر حاضر میں ایک ایسا موضوع بن چکا ہے جس پر مغربی، مشرقی، اور بین المذاہب تمام اہل علم اپنی فکر مرکوز کیے ہوئے ہیں۔ ادارہ جاتی نظم و نسق ہو، سیاسی قیادت ہو، تعلیمی اداروں کی سربراہی ہو، یا کاروباری تنظیموں کی رہنمائی، ہر شعبے میں قیادت کے اصول و ضوابط پر سینکڑوں نظریات پیش کیے جا چکے ہیں۔ تاہم اس تمام تر علمی سرمایہ کے باوجود اکیسویں صدی کے ادارے ایک شدید اخلاقی، روحانی اور انسانی بحران کا شکار ہیں۔ ادارہ جاتی بد عنوانی، ملازمین کی عدم اطمینان، فیصلہ سازی میں پختگی کا فقدان، اور قیادت کی سطح پر کردار کی کمزوری وہ مسائل ہیں جنہوں نے روایتی قیادتی ماڈلز کی افادیت پر سوالات اٹھا دیے ہیں۔ اسی بحران نے دانشوروں

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

کو اس بات پر مجبور کیا ہے کہ وہ روایتی مغربی قیادتی نظریات سے باہر نکل کر اقدار پر مبنی، اخلاق پر مرکوز، اور انسانی مرکزیت رکھنے والے قیادتی ماڈلز کی تلاش کریں۔ پیٹر ڈرکر (Peter Drucker)، سٹیفن کووی (Stephen Covey)، اور رابرٹ گرین لیف (Robert Greenleaf) جیسے ماہرین نے بھی اپنی تحریروں میں اس بات کو تسلیم کیا ہے کہ تکنیکی صلاحیت اور انتظامی مہارت محض ضروری شرائط ہیں، کافی شرائط نہیں۔ ایک حقیقی اور پائیدار قیادت کے لیے کردار، اخلاق، اور روحانی بصیرت ناگزیر ہیں[1]۔ یہی وہ مقام ہے جہاں سیرتِ نبویہ ﷺ ایک منفرد اور ہمہ جہت قیادتی ماڈل پیش کرتی ہے۔ آنحضرت ﷺ کی قیادت محض ایک مذہبی پیشوائی نہیں تھی بلکہ آپ نے ایک ہمہ جہت قائد کے طور پر دینی، سیاسی، عسکری، اقتصادی، اخلاقی، تعلیمی، اور سفارتی، تمام شعبوں میں ایسا کردار ادا فرمایا جس کی نظیر تاریخِ انسانی پیش نہیں کر سکتی۔ مشہور برطانوی مؤرخ مائیکل ہارٹ نے اپنی کتاب "The 100" میں آپ ﷺ کو دنیا کی سب سے بااثر شخصیت قرار دیتے ہوئے لکھا کہ آپ ﷺ نے ایک ساتھ مذہبی اور دنیوی دونوں سطحوں پر بے مثال کامیابی حاصل کی۔[2] قرآنِ مجید نے آپ ﷺ کی شخصیت کو مومنوں کے لیے اسوۂ حسنہ قرار دیا:

﴿لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾۔[3]

"بے شک تمہارے لیے رسول اللہ ﷺ کی ذات میں بہترین نمونہ ہے، اس شخص کے لیے جو اللہ اور یومِ آخرت کی امید رکھتا ہو اور اللہ کا کثرت سے ذکر کرتا ہو"۔

اس آیتِ کریمہ میں لفظ "اسوۂ حسنہ" بنیادی اہمیت کا حامل ہے۔ علامہ ابن کثیر نے اس آیت کی تفسیر میں لکھا ہے کہ یہ آیت اس بات پر دلالت کرتی ہے کہ آپ ﷺ کا اقوال، افعال، اور احوال میں اتباع کیا جائے، اور یہ اتباع زندگی کے ہر شعبے میں مطلوب ہے۔[4] یہی وجہ ہے کہ قائدینِ ادارہ کے لیے سیرت ایک عملی نمونہ ہے، نہ کہ محض روحانی الہام کا ذریعہ۔

اس آرٹیکل میں سیرتِ نبویہ ﷺ سے ان قیادتی اصولوں کا تجزیہ پیش کیا گیا ہے جو ادارہ جاتی سربراہان کے لیے ایک ایسا فریم ورک تشکیل دیتے ہیں جو نہ صرف کارکردگی کو بہتر بناتا ہے بلکہ اخلاقی، روحانی، اور انسانی اقدار کا بھی محافظ ہوتا ہے۔ یہ تجزیہ تین سطحوں پر کیا جائے گا:

اوّل، نبوی سیرت سے اصول کا استخراج (Extraction)؛ دوم، جدید قیادتی نظریات سے اس کا تقابلی مطالعہ (Comparative Analysis)؛ سوم، عصرِ حاضر کے اداراتی سیاق میں اس کا اطلاق (Application)۔

سیرتِ نبویہ ﷺ کا قیادتی ماڈل: نظری بنیاد

قیادت کا اسلامی تصور

اسلامی فکر میں قیادت کے لیے کئی اصطلاحات استعمال ہوتی ہیں جو اس کے مختلف ابعاد کو واضح کرتی ہیں۔ "خلیفہ"، "امام"، "امیر"، "والی"، "راعی"، "قائد"، یہ تمام الفاظ قرآن و سنت میں استعمال ہوئے ہیں اور ہر ایک کا اپنا مفہوم اور تقاضا ہے۔ ان میں سب سے بنیادی اور وسیع المعنی اصطلاح "خلافت" ہے۔ اللہ تعالیٰ نے انسان کو اپنا خلیفہ بنا کر زمین پر بھیجا:

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً﴾۔[5]

"اور (یاد کرو) جب تیرے رب نے فرشتوں سے فرمایا کہ میں زمین میں ایک خلیفہ بنانے والا ہوں"۔

---

[1] Stephen R. Covey, The 7 Habits of Highly Effective People [New York: Free Press, 2004], 18–22

[2] Michael H. Hart, The 100: A Ranking of the Most Influential Persons in History [New York: Citadel Press, 1992], 3–10

[3] (القرآن المجید، الأحزاب 33:21)۔

[4] (اِسماعیل بن عمر بن کثیر، تفسیر القرآن العظیم، تحقیق: سامی بن محمد سلامۃ [الریاض: دار طیبۃ، 1999]، 6:391)۔

[5] (القرآن المجید، البقرہ 2:30)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

علامہ قرطبی نے اس آیت کی تفسیر میں خلافت کے مفہوم پر تفصیلی بحث کی ہے اور لکھا ہے کہ خلافت کا اصل مفہوم نیابت اور امانت ہے۔ خلیفہ وہ ہے جو کسی بڑے کی نیابت میں اس کے احکام اور مقاصد کی تنفیذ کرے، اپنی منشاء کے مطابق نہیں بلکہ مالکِ اصل کی منشاء کے مطابق۔[6] یہ تصور قیادت کے لیے ایک انقلابی تبدیلی پیدا کرتا ہے۔ قائد اپنی منصب کا مالک نہیں بلکہ امانت دار ہے۔ وہ اپنی مرضی نہیں چلاتا بلکہ اللہ تعالیٰ کے مقرر کردہ اصولوں اور ادارے کے مفاد کے تابع کام کرتا ہے۔ اس تصور کا اظہار حدیثِ نبوی ﷺ میں اس طرح ہوا:

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ أَنَّهُ قَالَ: "كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ[7]"...

ترجمہ: "حضرت عبداللہ بن عمر رضی اللہ عنہما سے روایت ہے کہ نبی کریم ﷺ نے ارشاد فرمایا: تم میں سے ہر شخص نگران ہے، اور تم میں سے ہر شخص اپنی رعایا کے بارے میں جواب دہ ہے۔ حاکم نگران ہے اور اپنی رعایا کے بارے میں جواب دہ ہے، اور آدمی اپنے گھر کے افراد پر نگران ہے اور وہ ان کے بارے میں جواب دہ ہے..."

اس حدیث میں دو الفاظ بنیادی اہمیت کے حامل ہیں: "راعٍ" اور "مسؤول"۔ "راعٍ" کا مفہوم چرواہا ہے، یعنی وہ شخص جو دوسروں کی نگہبانی، حفاظت، رہنمائی، اور خدمت کرتا ہے۔ "مسؤول" کا معنی جواب دہ ہے، یعنی وہ شخص جسے اپنی ذمہ داریوں کا حساب دینا ہو گا۔ ان دو الفاظ سے اسلامی قیادت کا بنیادی فریم ورک واضح ہو جاتا ہے: قیادت خدمت ہے، اقتدار نہیں؛ ذمہ داری ہے، حق نہیں؛ اور احتساب کے دائرے میں ہے، خود مختاری میں نہیں۔[8]

نبوی قیادت کے ممیزات

سیرتِ نبویہ ﷺ کا قیادتی ماڈل کئی منفرد خصوصیات رکھتا ہے جو اسے دیگر قیادتی ماڈلز سے ممتاز کرتے ہیں۔ ان میں سے چند نمایاں خصوصیات درج ذیل ہیں:

اوّل: ہمہ جہتی — نبی کریم ﷺ کی قیادت زندگی کے کسی ایک شعبے تک محدود نہیں تھی۔ آپ ﷺ بیک وقت روحانی پیشوا، سیاسی حاکم، عسکری کمانڈر، عدالتی منصف، تعلیمی مربی، خاندانی سربراہ، اور سفارتی نمائندہ تھے۔ علامہ شبلی نعمانی نے سیرۃ النبی میں اس ہمہ جہتی کا تجزیہ کرتے ہوئے لکھا ہے کہ یہ ایک ایسی خصوصیت ہے جو کسی دوسرے قائد میں ایک ساتھ پائی نہیں جاتی۔[9]

دوم: روحانی بنیاد — آپ ﷺ کی قیادت محض دنیوی مفادات یا وقتی ضروریات پر مبنی نہیں تھی، بلکہ اس کی بنیاد اللہ تعالیٰ سے تعلق، آخرت کی جواب دہی، اور وحی الٰہی پر تھی۔ یہ روحانی بنیاد قائد کو اس بات پر مجبور کرتی ہے کہ وہ ہر فیصلہ ضمیر اور خوفِ خدا کی روشنی میں کرے، نہ کہ ذاتی فائدے یا سیاسی مصلحت کے تحت۔[10]

سوم: اخلاقی برتری — آپ ﷺ کی قیادت کا سب سے نمایاں پہلو اخلاقی برتری تھی۔ نبوت سے پہلے بھی آپ "صادق" اور "امین" کے القاب سے مشہور تھے۔ مکی دور میں آپ کے بدترین دشمن بھی آپ کی صداقت اور امانت داری پر اعتراض نہ کر سکے۔ یہ اخلاقی برتری ایک قائد کے لیے سب سے بڑا اثاثہ ہے کیونکہ یہی وہ بنیاد ہے جس پر اعتماد اور پیروکاری کی عمارت کھڑی ہوتی ہے۔[11]

چہارم: انسانی مرکزیت — آپ ﷺ کی قیادت کا مرکزی نقطہ انسان تھا۔ قانون، نظام، اور پالیسیاں سب انسانی فلاح کے لیے بنائی جاتی تھیں، نہ کہ انسان کو ان کا غلام بنایا جاتا تھا۔ آپ نے ہمیشہ اپنے ساتھیوں کی ذاتی، خاندانی، اور سماجی ضروریات کا خیال رکھا۔[12]

---

[6] (محمد بن أحمد القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش [القاهرة: دار الكتب المصرية، 1964]، 1:263-264)۔

[7] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الأحكام، باب قول الله تعالى: ﴿وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ﴾، رقم الحديث 7138 [بيروت: دار طوق النجاة، 1422ھ]، 9:62)۔

[8] (يوسف القرضاوي، السياسة الشرعية في ضوء نصوص الشريعة ومقاصدها [بيروت: مؤسسة الرسالة، 2000]، 80-85)۔

[9] (شبلی نعمانی، سیرۃ النبی، جلد اوّل [اعظم گڑھ: دار المصنفین، 1918]، 23-29)۔

[10] (محمد حمید اللہ، عہدِ نبوی میں نظامِ حکمرانی [اسلام آباد: ادارہ تحقیقاتِ اسلامی، 1989]، 45-50)۔

[11] (محمد بن جرير الطبري، تاريخ الرسل والملوك [بيروت: دار التراث، 1387ھ]، 2:301-305)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

پنجم: عملی نمونہ — آپ ﷺ نے کبھی کوئی حکم ایسا نہیں دیا جس پر آپ خود عمل پیرا نہ ہوں۔ "كَانَ خُلُقُهُ الْقُرْآنَ"[13] (آپ کا اخلاق قرآن تھا)۔ یہ عملی نمونہ ہی وہ چیز ہے جو الفاظ کی تاثیر کو حقیقت میں بدلتی ہے۔

ششم: عدل و توازن — نبی کریم ﷺ کی قیادت میں افراط و تفریط دونوں سے گریز ملتا ہے۔ آپ نہ مطلق سختی کے قائل تھے اور نہ بے جا نرمی کے۔ ہر معاملے میں توازن، اعتدال، اور حکمت کا مظاہرہ کیا۔[14]

نظری فریم ورک کا خاکہ

ان ممیزات کی بنیاد پر سیرتِ نبویہ ﷺ سے درج ذیل بنیادی قیادتی اصول مستنبط ہوتے ہیں جو ہمارے تجزیے کا فریم ورک بنیں گے: عدل و انصاف، شوریٰ و مشاورت، صبر و حلم، رحمت و ہمدردی، امانت و احتساب، بصیرت و حکمتِ عملی، اور خدمتِ خلق۔ یہ سات اصول کسی الگ الگ ٹکڑوں میں نہیں ہیں بلکہ ایک دوسرے سے جڑے ہوئے ہیں اور ایک مربوط نظام تشکیل دیتے ہیں۔ آنے والی فصلوں میں ہم ان میں سے ہر اصول کا تفصیلی تجزیہ کریں گے، اس کی نبوی بنیاد دیکھیں گے، جدید قیادتی نظریات سے اس کا تقابل کریں گے، اور آج کے اداراتی سیاق میں اس کے اطلاق کی صورتیں تلاش کریں گے۔

اصولِ عدل و انصاف

قرآنی بنیاد

عدل اسلامی قیادت کا بنیادی ترین اصول ہے۔ قرآنِ مجید نے عدل کو نہ صرف ایک حکم بلکہ ایک کائناتی اصول کے طور پر پیش کیا ہے۔ ارشادِ باری تعالیٰ ہے:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾۔[15]

"بے شک اللہ عدل، احسان اور قرابت داروں کو دینے کا حکم دیتا ہے، اور بے حیائی، برے کاموں اور سرکشی سے منع کرتا ہے، وہ تمہیں نصیحت کرتا ہے تاکہ تم نصیحت قبول کرو"۔

اس آیتِ کریمہ کی اہمیت کا اندازہ اس بات سے ہوتا ہے کہ سیدنا عثمان بن مظعون رضی اللہ عنہ نے اسے سن کر فرمایا تھا کہ "اب میرے دل میں ایمان جم گیا ہے۔" خلیفہ راشد سیدنا عمر بن عبدالعزیز رحمہ اللہ کے دور میں جمعہ کے خطبے کے اختتام پر یہی آیت پڑھی جانے لگی، جو آج تک خطبۂ جمعہ کا حصہ ہے۔[16] عدل کو قرآن نے قائدین کی بنیادی ذمہ داری کے طور پر بیان کیا ہے:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾۔

"بے شک اللہ تمہیں حکم دیتا ہے کہ امانتیں ان کے اہل کو لوٹا دو، اور جب لوگوں کے درمیان فیصلہ کرو تو عدل سے فیصلہ کرو، بے شک اللہ تمہیں بہترین نصیحت فرماتا ہے، یقیناً اللہ سننے والا، دیکھنے والا ہے"۔[17]

علامہ ابن کثیر نے اس آیت کی تفسیر میں لکھا ہے کہ یہ آیت تمام حکام، قاضیوں، اور قائدین کے لیے بنیادی ضابطۂ اخلاق پیش کرتی ہے: امانت داری اور عدل۔[18] اس آیت میں دو امور کو ساتھ ساتھ بیان کیا گیا ہے: امانت کی ادائیگی اور عدل، کیونکہ یہ دونوں ایک سکے کے دو رخ ہیں۔

---

[12] (إسماعيل بن عمر بن كثير، البداية والنهاية [بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1988]، 4:172-180)۔

[13] (مسلم بن الحجاج النيشابوري، صحيح مسلم، كتاب صلاة المسافرين، باب جامع صلاة الليل، رقم الحديث 746 [بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1374ھ-]، 1:512)

[14] (وحید الدین خان، پیغمبرِ انقلاب [نئی دہلی: گڈ ورڈ بکس، 2002]، 89-95)۔

[15] (القرآن المجید، النحل 16:90)۔

[16] (محمد بن جرير الطبري، جامع البيان في تأويل القرآن، تحقيق: أحمد محمد شاكر [بيروت: مؤسسة الرسالة، 2000]، 17:281-285)۔

[17] (القرآن المجید، النساء 4:58)۔

[18] (إسماعيل بن عمر بن كثير، تفسير القرآن العظيم، 2:339-340)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

ایک اور مقام پر اللہ تعالیٰ نے ذاتی تعصبات سے بالاتر ہو کر عدل کا حکم دیا:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا﴾۔[19]

"اے ایمان والو! انصاف پر قائم رہنے والے، اللہ کے لیے گواہی دینے والے بنو، چاہے یہ گواہی تمہاری اپنی ذات یا تمہارے والدین یا قریبی رشتے داروں کے خلاف ہی کیوں نہ ہو۔ اگر کوئی شخص امیر ہو یا غریب، اللہ ان دونوں کا تم سے زیادہ خیر خواہ ہے، تو خواہشات کی پیروی نہ کرو کہ عدل نہ کر سکو"۔

اس آیت کا اعجاز یہ ہے کہ اس نے عدل کو ذاتی، خاندانی، اور طبقاتی تعصبات سے بالکل آزاد کر دیا۔ سیّد قطب نے اس آیت کی تفسیر میں لکھا ہے کہ یہ آیت اسلامی عدالت کا منشور ہے۔ یہاں نہ نسل دیکھی جاتی ہے، نہ خاندان، نہ مال، نہ منصب۔ صرف حق دیکھا جاتا ہے۔[20]

4.3.2 سیرت میں عدل کے مظاہر

نبی کریم ﷺ نے قرآنی حکمِ عدل کو اپنی زندگی میں عملی طور پر نافذ کر کے دکھایا۔ سیرت کے کئی واقعات ہیں جو آپ کے عدل کی شہادت دیتے ہیں۔ ان میں سے سب سے مشہور واقعہ مخزومیہ خاتون کا ہے جو چوری میں پکڑی گئیں اور قریش نے سفارش کی کوشش کی:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَنَّ قُرَيْشًا أَهَمَّهُمْ شَأْنُ الْمَرْأَةِ الْمَخْزُومِيَّةِ الَّتِي سَرَقَتْ، فَقَالُوا: مَنْ يُكَلِّمُ فِيهَا رَسُولَ اللَّهِ ﷺ؟ فَقَالُوا: وَمَنْ يَجْتَرِئُ عَلَيْهِ إِلَّا أُسَامَةُ بْنُ زَيْدٍ حِبُّ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ، فَكَلَّمَهُ أُسَامَةُ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: "أَتَشْفَعُ فِي حَدٍّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ؟" ثُمَّ قَامَ فَاخْتَطَبَ، ثُمَّ قَالَ: "إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ، أَنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الشَّرِيفُ تَرَكُوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَايْمُ اللَّهِ، لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا"۔[21]

ترجمہ: "حضرت عائشہ رضی اللہ عنہا سے روایت ہے کہ قریش کو ایک مخزومی عورت کا معاملہ پریشان کرنے لگا جس نے چوری کی تھی۔ انہوں نے کہا: کون رسول اللہ ﷺ سے اس بارے میں بات کرے گا؟ کہا: کون اس کی جرأت رکھتا ہے سوائے اسامہ بن زید کے، جو رسول اللہ ﷺ کے پیارے ہیں۔ تو اسامہ نے بات کی، اس پر رسول اللہ ﷺ نے فرمایا: کیا تم اللہ کی حدود میں سفارش کرتے ہو؟ پھر آپ کھڑے ہوئے اور خطبہ دیا، پھر فرمایا: تم سے پہلے لوگوں کو اسی نے ہلاک کر دیا کہ ان میں جب کوئی معزز شخص چوری کرتا تو اسے چھوڑ دیتے، اور جب کوئی کمزور چوری کرتا تو اس پر حد لگاتے۔ خدا کی قسم! اگر فاطمہ بنتِ محمد بھی چوری کرتیں تو میں ان کا ہاتھ بھی کاٹ دیتا"۔

اس واقعے کا تجزیہ کئی پہلوؤں سے قائدین کے لیے روشن مثال پیش کرتا ہے۔ پہلا یہ کہ آپ ﷺ نے سفارش کے دباؤ کو قبول نہیں کیا۔ دوسرا یہ کہ آپ نے واضح کیا کہ عدل میں طبقاتی تفریق سابق امتوں کی ہلاکت کا سبب بنی۔ تیسرا یہ کہ آپ نے اپنی محبوب بیٹی کا نام لے کر دکھایا کہ عدل میں ذاتی رشتے کوئی استثنا نہیں ہیں۔ ڈاکٹر یوسف القرضاوی نے اس واقعے کا تجزیہ کرتے ہوئے لکھا ہے کہ یہ ایک ایسا انقلابی موقف ہے جس نے قبائلی، طبقاتی، اور خاندانی پسند کا خاتمہ کر کے عدل کا ایک نیا معیار قائم کر دیا۔[22] ایک اور مثال غزوۂ بدر کے بعد کی ہے جب آپ ﷺ نے قیدیوں کے ساتھ سلوک میں عدل کا مظاہرہ فرمایا۔ آپ نے قیدیوں کو ایسے گھرانوں میں تقسیم فرمایا جو ان کے ساتھ اچھا برتاؤ کریں اور خود مسلمانوں کو ان کے ساتھ نرمی کی تاکید فرمائی۔ سیدنا ابو عزیز بن عمیر رضی اللہ عنہ بیان کرتے ہیں کہ "میں جس انصاری گھر میں قید تھا، وہ مجھے روٹی کھلاتے تھے اور خود کھجور پر گزارہ کرتے تھے، کیونکہ نبی کریم ﷺ نے ان کو ہمارے ساتھ اچھا سلوک کرنے کی تاکید فرمائی تھی"۔[23] تیسرا اہم واقعہ فتح مکہ کا ہے جب آپ ﷺ کے

---

[19] (القرآن المجید، النساء 4:135)۔

[20] (سید قطب، فی ظلال القرآن [القاهرة: دار الشروق، 2003]، 2:786-789)۔

[21] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الحدود، باب كراهية الشفاعة في الحد إذا رفع إلى السلطان، رقم الحديث 6788، 8:160)۔

[22] (یوسف القرضاوی، السیاسة الشرعیة، 145-148)۔

[23] (عبد الملک بن هشام، السيرة النبوية، تحقيق: مصطفى السقا [بيروت: دار المعرفة، 1990]، 2:288)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

دیرینہ دشمن آپ کے ہاتھ میں تھے، اور آپ بدلہ لینے کی پوری طاقت رکھتے تھے۔ لیکن آپ نے فرمایا: "لَا تَثْرِيبَ عَلَيْكُمُ الْيَوْمَ، اذْهَبُوا فَأَنْتُمُ الطُّلَقَاءُ" (آج تم پر کوئی ملامت نہیں، جاؤ تم سب آزاد ہو۔[24] یہ عدل کی وہ بلند ترین صورت ہے جہاں قائد ذاتی انتقام کو نہ صرف ترک کرتا ہے بلکہ ظالموں پر بھی رحم کرتا ہے۔

4.3.3 عدل اور جدید قیادتی نظریات

جدید قیادتی نظریات میں عدل کو "Organizational Justice" کے عنوان سے زیر بحث لایا جاتا ہے۔ ماہرین نفسیاتِ تنظیمی نے اسے تین اقسام میں تقسیم کیا ہے: تقسیمی عدل (Distributive Justice)، یعنی وسائل اور انعامات کی منصفانہ تقسیم؛ طریقاتی عدل (Procedural Justice)، یعنی فیصلہ سازی کے عمل میں شفافیت اور غیر جانبداری؛ اور تعاملی عدل (Interactional Justice)، یعنی ملازمین کے ساتھ احترام اور وقار کے ساتھ پیش آنا۔[25] دلچسپ بات یہ ہے کہ سیرتِ نبویہ ﷺ میں ہمیں ان تینوں اقسام کا کامل نمونہ ملتا ہے۔ تقسیمی عدل کی مثال غنائم کی تقسیم میں ملتی ہے۔ آپ ﷺ نے ہر شخص کا حق متعین کر کے اسے دیا اور کبھی اپنے قبیلے یا قرابت داروں کو ترجیح نہیں دی۔ غزوۂ حنین کے بعد جب کچھ نوجوان انصار نے یہ شکوہ کیا کہ آپ نے زیادہ مالِ غنیمت قریش کو دیا، تو آپ نے انہیں جمع کیا، اور خطبہ دیا اور فرمایا: "أَلَا تَرْضَوْنَ أَنْ يَذْهَبَ النَّاسُ بِالشَّاةِ وَالْبَعِيرِ، وَتَذْهَبُونَ بِرَسُولِ اللَّهِ ﷺ إِلَى رِحَالِكُمْ؟" (کیا تم اس بات پر راضی نہیں ہو کہ لوگ بکریاں اور اونٹ لے جائیں اور تم اپنے گھروں کو رسول اللہ ﷺ کو لے جاؤ؟) یہ سن کر انصار رو پڑے اور کہا کہ ہم رسول اللہ ﷺ پر راضی ہیں۔[26] یہاں آپ ﷺ نے نہ صرف وسائل کی تقسیم میں عدل کیا بلکہ یہ بھی واضح کیا کہ مادی تقسیم کے ساتھ ساتھ روحانی اور جذباتی قدر بھی مدنظر ہونی چاہیے۔ یہ جدید "Total Rewards" نظریے سے ہم آہنگ ہے جو کہتا ہے کہ ملازمین کو صرف تنخواہ نہیں بلکہ پہچان، احترام، اور ترقی کے مواقع کا بھی احساس ہونا چاہیے۔[27]

طریقاتی عدل کی مثال آپ ﷺ کی عدالتی روش میں ملتی ہے۔ آپ نے ہمیشہ دونوں فریقوں کو سنا، فیصلہ شواہد پر کیا، اور کبھی پہلے سے کوئی فیصلہ نہیں کیا۔ سیدنا علی رضی اللہ عنہ کی روایت ہے کہ آپ ﷺ نے انہیں یمن کا قاضی بنا کر بھیجتے وقت فرمایا: "إِذَا جَلَسَ بَيْنَ يَدَيْكَ الْخَصْمَانِ فَلَا تَقْضِيَنَّ حَتَّى تَسْمَعَ مِنَ الْآخَرِ كَمَا سَمِعْتَ مِنَ الْأَوَّلِ"[28] (جب تمہارے سامنے دو فریق بیٹھیں تو کوئی فیصلہ نہ کرنا یہاں تک کہ دوسرے کی بھی سن لو جیسے پہلے کی سنی)۔

تعاملی عدل کا اعلیٰ نمونہ آپ ﷺ کا اپنے ساتھیوں سے سلوک ہے۔ آپ نے کبھی کسی کو حقیر نہیں سمجھا، چاہے وہ غلام ہو، غریب ہو، یا اعرابی۔ سیدنا انس رضی اللہ عنہ بیان کرتے ہیں: "خَدَمْتُ النَّبِيَّ ﷺ عَشْرَ سِنِينَ، فَمَا قَالَ لِي: أُفٍّ، وَلَا لِمَ صَنَعْتَ؟ وَلَا أَلَّا صَنَعْتَ؟"[29] (میں نے دس سال نبی کریم ﷺ کی خدمت کی، آپ نے مجھ سے کبھی "اف" تک نہیں کہا، نہ یہ کہا کہ تم نے یہ کیوں کیا، اور نہ یہ کہ تم نے یہ کیوں نہیں کیا)۔

---

[24] (محمد بن جریر الطبري، تاریخ الرسل والملوک، 3:60-61)۔

[25] (Jason A. Colquitt et al., "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research," Journal of Applied Psychology 86, no. 3 [2001]: 425-445)۔

[26] (محمد بن إسماعیل البخاري، صحیح البخاري، کتاب المغازي، باب غزوۃ الطائف، رقم الحدیث 4334، 5:158)۔

[27] (Edward E. Lawler III, Rewarding Excellence: Pay Strategies for the New Economy [San Francisco: Jossey-Bass, 2000], 67-72)۔

[28] (محمد بن عیسی الترمذي، سنن الترمذي، أبواب الأحکام، باب ماجاء في القاضي لایقضي بین الخصمین حتی یسمع کلامهما، رقم الحدیث 1331، تحقیق: بشار عواد معروف [بیروت: دار الغرب الإسلامي، 1998]، 3:18)۔

[29] (محمد بن إسماعیل البخاري، صحیح البخاري، کتاب الأدب، باب حسن الخلق والسخاء، رقم الحدیث 6038، 8:14)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

معاصر اداروں میں عدل کا اطلاق

سیرت سے مستنبط اصولِ عدل آج کے اداروں میں کئی صورتوں میں اطلاق پذیر ہو سکتا ہے۔ پہلی شکل تنخواہوں اور مراعات کی منصفانہ تقسیم ہے۔ آج اکثر اداروں میں اعلیٰ انتظامیہ اور عام ملازمین کی تنخواہوں میں ہزاروں گنا فرق ہوتا ہے، جو سراسر ظلم ہے۔ اقوامِ متحدہ کی ایک رپورٹ کے مطابق امریکہ میں اعلیٰ انتظامیہ اور عام ملازم کی تنخواہ کا تناسب 1965 میں 20:1 تھا، جو 2020 تک 351:1 ہو گیا۔[30] یہ صورتِ حال نبوی ماڈل کے بالکل برعکس ہے، جہاں آپ ﷺ نے بیت المال سے اپنے لیے کم سے کم رقم مقرر فرمائی اور عام مسلمانوں سے ممتاز معیارِ زندگی نہیں رکھا۔ دوسری شکل تقرریوں اور ترقیوں میں میرٹ کی پاسداری ہے۔ آج اداروں میں سفارش، رشوت، اور ذاتی تعلقات کی بنیاد پر تقرریاں ہوتی ہیں جس سے قابل لوگ پیچھے رہ جاتے ہیں اور ادارے کا معیار گرتا ہے۔ نبی کریم ﷺ نے ہمیشہ صلاحیت کی بنیاد پر تقرریاں کیں۔ سیدنا اسامہ بن زید رضی اللہ عنہ کو ان کی نوجوانی کے باوجود ایک بڑے لشکر کا کمانڈر مقرر فرمایا، حالاں کہ لشکر میں سیدنا ابو بکر اور سیدنا عمر جیسے جلیل القدر صحابہ موجود تھے۔ یہ صلاحیت پر مبنی تقرری کا واضح ثبوت ہے۔[31] تیسری شکل احتسابی نظام کی موجودگی ہے۔ نبوی نظام میں ہر ایک، چاہے کوئی بھی ہو، احتساب کے دائرے میں تھا۔ یہاں تک کہ خود رسول اللہ ﷺ نے فرمایا: "إِنَّكُمْ سَتَلْقَوْنَ بَعْدِي أَثَرَةً، فَاصْبِرُوا حَتَّى تَلْقَوْنِي عَلَى الْحَوْضِ"۔[32] (میرے بعد تم لوگ ترجیحات کا سامنا کرو گے، صبر کرنا یہاں تک کہ تم مجھ سے حوض پر ملو)۔ یہاں آپ نے واضح کیا کہ بعد کے ادوار میں ناانصافی ہو گی، اور صبر کے ساتھ اپنے حق کا مطالبہ کرنا چاہیے، نہ کہ خاموشی اختیار کر لینی چاہیے۔ چوتھی شکل شکایات کے ازالے کا نظام ہے۔ ہر ادارے میں ایسا نظام ہونا چاہیے جس میں ملازمین اپنی شکایات بلا خوف و خطر پیش کر سکیں اور ان پر فوری اور منصفانہ کارروائی ہو۔ نبی کریم ﷺ نے ہر شخص کو اپنی بات کہنے کا موقع دیا، چاہے وہ کتنا ہی معمولی شخص کیوں نہ ہو۔ ایک اعرابی نے آپ سے پوچھا: "متی الساعۃ؟" آپ نے جواب دیا اور پھر اپنے کام میں مصروف ہو گئے[33]۔ اس واقعے سے یہ سبق ملتا ہے کہ ایک قائد کبھی اتنا مصروف نہیں ہونا چاہیے کہ وہ اپنے ماتحتوں کی بات نہ سن سکے۔

اصولِ شوریٰ و مشاورت

شوریٰ کا قرآنی مفہوم اور اساس

اگر قیادت کے کسی ایک اصول کو سیرتِ نبویہ ﷺ کا وہ پہلو کہا جائے جو جدید انتظامی علوم میں سب سے زیادہ گونج رکھتا ہے، تو وہ شوریٰ ہے۔ شوریٰ کا لغوی مفہوم ہے "رائے اخذ کرنا"، "مشورہ لینا"، اور "اجتماعی حکمت سے فائدہ اٹھانا"۔ قرآنِ مجید نے اس اصول کو اتنی اہمیت دی کہ ایک پورے سورہ کا نام ہی "الشوریٰ" رکھ دیا۔ ارشادِ باری تعالیٰ ہے:
﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾[34]

"پس اللہ کی رحمت کے سبب تم ان پر نرم رہے، اور اگر تم سخت مزاج اور سنگ دل ہوتے تو یہ لوگ تمہارے پاس سے منتشر ہو جاتے۔ پس ان سے درگزر کرو، ان کے لیے مغفرت مانگو، اور کاموں میں ان سے مشورہ کرو، پھر جب تم کوئی ارادہ کر لو تو اللہ پر توکل کرو، بے شک اللہ توکل کرنے والوں سے محبت کرتا ہے"۔

اس آیت میں ایک انتہائی اہم حقیقت بیان ہوئی ہے۔ اللہ تعالیٰ نبی کریم ﷺ کو جو کہ اللہ کے نبی تھے اور جنہیں وحی کے ذریعے رہنمائی ملتی تھی، انہیں بھی مشاورت کا حکم دیا۔ اس سے معلوم ہوتا ہے کہ شوریٰ کی افادیت محض ایک انتظامی آلے کے طور پر نہیں بلکہ ایک اخلاقی، سیاسی، اور نفسیاتی ضرورت کے طور پر ہے۔ علامہ فخر الدین رازی اس

---

[30] (Lawrence Mishel and Jori Kandra, CEO Pay Has Skyrocketed 1,322% Since 1978 [Washington, D.C.: Economic Policy Institute, 2021], 5-7)۔

[31] (محمد بن سعد، الطبقات الکبریٰ، تحقیق: محمد عبد القادر عطا [بیروت: دار الکتب العلمیۃ، 1990]، 2:189-191)۔

[32] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب مناقب الأنصار، باب قول النبي ﷺ للأنصار: اصبروا حتى تلقوني على الحوض، رقم الحديث 3792، 5:39)

[33] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب العلم، باب من سئل علماً وهو مشتغل في حديثه فأتم الحديث ثم أجاب السائل، رقم الحديث 59، 1:21)۔

[34] (القرآن المجید، آل عمران 3:159)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

آیت کی تفسیر میں لکھتے ہیں کہ: "آپ ﷺ کو مشاورت کا حکم دیا گیا تاکہ یہ سنت قیامت تک آپ کی امت کے لیے نمونہ بنے، کیونکہ اگر معاملاتِ دنیا میں سب سے برتر شخصیت کو بھی مشاورت کا پابند کیا گیا تو باقیوں پر یہ حکم اَولیٰ ہے"[35]. دوسری اہم آیت جو شوریٰ کو مومنوں کی ایک بنیادی صفت قرار دیتی ہے:

﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ﴾۔[36]

"اور وہ لوگ جنہوں نے اپنے رب کی بات مانی، نماز قائم کی، اور ان کے معاملات باہمی مشاورت سے طے پاتے ہیں، اور جو ہم نے انہیں دیا ہے اس میں سے خرچ کرتے ہیں"

اس آیت میں "وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ" کے الفاظ شوریٰ کی ایک خاص انفرادیت واضح کرتے ہیں: یہ "ان کے درمیان" ہے، نہ کہ اوپر سے تھوپی گئی۔ یعنی شوریٰ ایک اجتماعی عمل ہے جس میں سب شریک ہوتے ہیں، ایک شخص نے مشورہ لینے کا ڈراما نہیں کرنا بلکہ حقیقی شراکت قائم کرنی ہے۔ امام شافعی رحمہ اللہ نے لکھا ہے کہ: "جو شخص اپنے قریبی افراد سے بھی مشاورت نہیں کرتا وہ غیر مناسب امر کا مرتکب ہوتا ہے"۔[37]

سیرت میں مشاورت کے نمایاں واقعات

سیرتِ نبویہ ﷺ مشاورت کے نمونوں سے بھری پڑی ہے۔ ان میں سے چند اہم ترین واقعات کا تجزیہ ضروری ہے کیونکہ یہ واقعات قیادت کے مختلف سیاق میں مشاورت کی عملی تصویر پیش کرتے ہیں۔

غزوۂ بدر میں پڑاؤ کا مقام: غزوۂ بدر میں جب مسلمان ایک جگہ پڑاؤ ڈالنے لگے تو سیدنا حباب بن منذر رضی اللہ عنہ نے اٹھ کر پوچھا: یارسول اللہ! کیا آپ نے یہ مقام وحی سے منتخب کیا ہے یا یہ آپ کی اپنی رائے ہے؟ آپ ﷺ نے فرمایا: یہ میری اپنی رائے ہے۔ تو انہوں نے کہا: یہ مقام مناسب نہیں، ہمیں دشمن کے پانی کے قریب ترین کنویں کے پاس پڑاؤ ڈالنا چاہیے تاکہ دشمن کا پانی کٹ جائے اور ہمیں پانی ملتا رہے۔ آپ ﷺ نے نہ صرف یہ مشورہ قبول کیا بلکہ لشکر کو فوری طور پر منتقل کیا۔[38] اس واقعے کا تجزیہ کئی پہلوؤں سے اہمیت رکھتا ہے۔ پہلا یہ کہ ایک عام ساتھی نے قائد کی رائے کو چیلنج کیا اور قائد نے اسے قبول کیا۔ دوسرا یہ کہ اس ماحول میں اختلاف رائے پیش کرنے پر نہ کوئی سزا ملی، نہ کوئی برائی نہیں کی گئی۔ تیسرا یہ کہ قائد نے اپنی سابقہ رائے سے رجوع کیا، جو قیادتی اعتماد (Leadership Confidence) اور تکبر کے فقدان کی نشانی ہے۔ اکثر قائدین اپنی غلطی ماننے سے اس لیے ڈرتے ہیں کہ ان کا اقتدار کمزور ہو جائے گا، لیکن اس واقعے میں الٹا ہوا۔ آپ ﷺ کی اعتذار پذیری نے ان کی عظمت کو اور بڑھایا۔[39]

غزوۂ اُحد میں شہر سے باہر لڑنے کا فیصلہ: غزوۂ احد سے پہلے آپ ﷺ نے مشورہ طلب کیا۔ آپ ﷺ کی اپنی رائے یہ تھی کہ مدینہ کے اندر ہی دفاع کیا جائے، لیکن نوجوان صحابہ کی اکثریت نے میدان میں لڑنے کا مشورہ دیا۔ آپ ﷺ نے اکثریت کی رائے سے اتفاق کیا اور شہر سے باہر نکل کر جنگ لڑی۔ نتیجتاً مسلمانوں کو بھاری نقصان اٹھانا پڑا۔ لیکن اس کے باوجود آپ ﷺ نے ملامت نہیں کی اور نہ یہ کہا کہ "میں نے کہا تھا"۔ بلکہ آپ نے پورا واقعہ تدبیر و توکل کے حوالے سے بیان کیا۔[40] یہ واقعہ ایک نہایت گہرا سبق دیتا ہے: مشاورت کا مطلب یہ نہیں کہ سب کے مشورے ہمیشہ درست ہوں، لیکن مشاورت کا عمل اس لیے ضروری ہے کیونکہ اس سے اجتماعی سوچ فروغ پاتی ہے، ملکیت کا احساس (Ownership) پیدا ہوتا ہے، اور نتائج چاہے جو بھی ہوں، ٹیم متحد رہتی ہے۔ مائیکل روبرٹسن نے اپنی تحقیق میں ثابت کیا ہے کہ جب ملازمین فیصلہ سازی میں شریک ہوتے ہیں تو ناکام ہونے کی صورت میں بھی ان کی لگن برقرار رہتی ہے، بلکہ بڑھ جاتی ہے۔[41]

---

[35] (فخر الدین محمد بن عمر الرازي، مفاتيح الغيب [بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1420ھ-]، 9:67-69)۔

[36] (القرآن المجید، الشوریٰ 42:38)۔

[37] (محمد بن إدريس الشافعي، الرسالة، تحقيق: أحمد محمد شاكر [القاهرة: مكتبة الحلبي، 1940]، 474)۔

[38] (عبد الملک بن هشام، السيرة النبوية، 2:263-265)۔

[39] (Holger Daun and Reza Arjmand, Handbook of Islamic Education [Berlin: Springer, 2018], 287-290)۔

[40] (محمد بن جرير الطبري، تاريخ الرسل والملوک، 2:498-502)۔

[41] (Michael Robertson, "Participative Management: Literature Review," International Journal of Management Reviews 7, no. 4 [2005]: 295-313)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

غزوۂ خندق اور سیدنا سلمان فارسی کا مشورہ : غزوۂ احزاب میں جب مشرکین اور یہود کا متحدہ لشکر مدینہ پر حملہ آور ہوا، تو آپ ﷺ نے صحابہ سے مشاورت طلب کی۔ سیدنا سلمان فارسی رضی اللہ عنہ نے خندق کھودنے کا مشورہ دیا جو عرب کے لیے ایک بالکل نئی حربی حکمتِ عملی تھی۔ آپ ﷺ نے فوری طور پر یہ مشورہ قبول فرمایا اور خندق کھودنے کا آغاز کیا۔ اس میں خود آپ ﷺ نے بھی بذاتِ خود مٹی کھودنے میں حصہ لیا۔[42]

اس واقعے سے یہ سبق ملتا ہے کہ ایک عظیم قائد اپنی ٹیم کے کسی بھی فرد سے سیکھنے کو تیار ہوتا ہے، چاہے وہ ملازم نو آموز ہو، کسی اور ثقافت سے ہو، یا نچلی سطح کا ہو۔ جدید قیادتی ادب میں اسے "360 Degree Learning" کہا جاتا ہے، یعنی قائد ہر سمت سے سیکھتا ہے۔[43]

صلح حدیبیہ : صلح حدیبیہ شاید مشاورت اور قیادتی بصیرت کی سب سے پیچیدہ مثال ہے۔ جب آپ ﷺ نے وہ شرائط قبول کیں جو بظاہر مسلمانوں کے حق میں یک طرفہ اور ذلت آمیز معلوم ہوتی تھیں، تو کئی صحابہ بے چین ہو گئے۔ سیدنا عمر رضی اللہ عنہ نے یہاں تک کہا: "وَاللَّهِ مَا شَكَكْتُ مُنْذُ أَسْلَمْتُ إِلَّا يَوْمَئِذٍ"[44] (اللہ کی قسم! میں نے جب سے اسلام قبول کیا ہے کبھی شک نہیں کیا سوائے اس دن کے)۔ لیکن نبی کریم ﷺ کا وژن درست نکلا اور یہ معاہدہ "فتحِ مبین" قرار پایا۔ یہ واقعہ یہ ثابت کرتا ہے کہ مشاورت کا مطلب اکثریت کی رائے کا بلا سوچے سمجھے اتباع کرنا نہیں۔ قائد کی ذمہ داری ہے کہ وہ مشورے سنے، ان کا تجزیہ کرے، اور پھر اپنی بصیرت اور تجربے کی روشنی میں بہترین فیصلہ کرے۔ "فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ" (پھر جب فیصلہ کر لو تو اللہ پر توکل کرو)— آیتِ کریمہ کا یہ حصہ یاد دلاتا ہے کہ مشاورت کے بعد فیصلہ قائد کا کام ہے، اور پھر اس پر ثابت قدمی سے عمل کرنا ہے۔[45]

شوریٰ اور جدید قیادتی نظریات کا تقابل

جدید قیادتی ادب میں "Participative Leadership" اور "Collaborative Decision-Making" کے نظریات پر وسیع تحقیق ہوئی ہے۔ وروم اور یٹون (Vroom and Yetton) کا ماڈل، لیکرٹ کی "System 4 Management"، اور برنارڈ باس (Bernard Bass) کی "Transformational Leadership" سبھی اس بات پر متفق ہیں کہ لوگوں کو فیصلہ سازی میں شامل کرنے سے ادارے کی کارکردگی بہتر ہوتی ہے، اعتماد بڑھتا ہے، اور ملازمین میں تعلق (Engagement) زیادہ ہوتا ہے۔[46] تاہم سیرتِ نبویہ ﷺ[47] کا ماڈل جدید ماڈلز سے ایک بنیادی پہلو میں مختلف ہے: جدید ماڈل شوریٰ کو ایک "حکمتِ عملی" کے طور پر پیش کرتے ہیں، یعنی اس لیے مشاورت کرو کہ نتائج بہتر ہوں۔ لیکن اسلامی ماڈل میں شوریٰ ایک اخلاقی فریضہ ہے، ایک دینی ذمہ داری ہے۔ یہ فرق انتہائی اہم ہے کیونکہ اگر مشاورت صرف حکمتِ عملی ہے تو جب قائد کو لگے کہ اس سے نتائج بہتر نہیں ہوں گے، وہ اسے چھوڑ دے گا۔ لیکن اگر یہ اخلاقی فریضہ ہے تو اسے ہر حال میں نبھانا ہو گا۔ دوسرا فرق یہ ہے کہ جدید ماڈل عموماً اوپر سے نیچے (Top-Down) کی مشاورت پر زور دیتے ہیں۔ یعنی مینیجر اپنی ٹیم سے مشورہ لے کر اوپر رپورٹ کرتا ہے۔ لیکن سیرت میں ہم

---

[42] (مسلم بن الحجاج النيشابوري، صحيح مسلم، كتاب الجهاد والسير، باب غزوة الأحزاب وهي الخندق، رقم الحديث 1803، 3:1425)۔

[43] (Peter M. Senge, The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization [New York: Doubleday, 1990], 68-73)۔

[44] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الشروط، باب الشروط في الجهاد، رقم الحديث 2731-2732، 5:327-330)۔

[45] (فخر الدين الرازي، مفاتيح الغيب، 9:70)۔

[46] (Victor H. Vroom and Philip W. Yetton, Leadership and Decision-Making [Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1973], 12-15)۔

[47] (يوسف القرضاوي، السياسة الشرعية، 175-180)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

دیکھتے ہیں کہ آپ ﷺ نے ہر سطح پر مشاورت کی: فوجی کمانڈروں سے، اپنے خاندان سے، عام مسلمانوں سے، بلکہ دوسرے مذاہب کے لوگوں سے بھی (جیسا کہ یہودی بنو قینقاع کے معاملے میں سیدنا عبادہ بن صامت رضی اللہ عنہ کی گواہی)۔ یہ ایک کثیر سطحی مشاورتی نظام ہے۔[48]

تیسرا اہم فرق یہ ہے کہ نبوی ماڈل میں مشاورت محض نتیجہ خیز رائے کی تلاش نہیں بلکہ یہ انسانی احترام کا اظہار بھی ہے۔ جب آپ ﷺ کسی سے مشورہ مانگتے تھے تو اس شخص کو اپنی اہمیت کا احساس ہوتا تھا، وہ مسئلے میں سرمایہ کاری کرتا تھا، اور اس کی ذہنی صلاحیتوں کا اعتراف ہوتا تھا۔ یہ وہ چیز ہے جسے جدید نفسیاتِ تنظیمی "Psychological Empowerment" کہتی ہے۔[49]

معاصر اداروں میں شوریٰ کا اطلاق

آج کے اداروں میں شوریٰ کے اصول کا اطلاق درج ذیل عملی شکلوں میں ہو سکتا ہے:

پہلا عمل یہ ہے کہ ہر ادارے میں باقاعدہ مشاورتی اجلاس کا نظام ہو جس میں مختلف سطحوں کے ملازمین کو شرکت کا موقع ملے۔ یہ اجلاس محض اطلاع دینے کے لیے نہ ہوں بلکہ حقیقی رائے زنی کے لیے ہوں۔ نبی کریم ﷺ کی مشاورتی روش سے یہ سبق ملتا ہے کہ ہر آواز کو توجہ سے سنا جائے۔

دوسرا عمل یہ ہے کہ فیصلہ سازی کے عمل میں شفافیت ہو۔ یعنی ملازمین کو نہ صرف یہ بتایا جائے کہ کیا فیصلہ ہوا، بلکہ یہ بھی بتایا جائے کہ کیوں ہوا اور کن معیارات پر ہوا۔ آپ ﷺ نے فتحِ مکہ کے بعد ابوسفیان کا گھر پناہ گاہ قرار دینے کا اعلان کیا اور اس کی وجہ بھی بیان فرمائی کہ اس سے مفتوح قوم میں عزتِ نفس برقرار رہے گی۔[50]

تیسرا عمل یہ ہے کہ اختلافِ رائے کو قبول کرنے کا کلچر پیدا کیا جائے۔ جہاں ملازمین ڈر کی وجہ سے اپنی رائے نہ کہہ سکیں، وہاں شوریٰ کا عمل کبھی نتیجہ خیز نہیں ہو سکتا۔ آپ ﷺ کے ساتھیوں نے کئی بار آپ کی ابتدائی رائے سے اختلاف کیا اور آپ نے کبھی اسے خود پر تنقید نہیں سمجھا۔

چوتھا عمل یہ ہے کہ مختلف شعبہ ہائے فکر کے ماہرین سے مشورہ لینے کا عمل ہو۔ جس طرح آپ ﷺ نے فارس سے آئے سلمان رضی اللہ عنہ کے فوجی تجربے سے فائدہ اٹھایا، اسی طرح آج کے ادارہ جاتی قائد کو بھی مختلف پسِ منظر کے ماہرین سے استفادہ کرنا چاہیے۔ یہ جدید "Diversity of Thought" کا اصول ہے جس پر ہارورڈ بزنس ریویو نے سینکڑوں مضامین لکھے ہیں۔[51]

اصولِ صبر و حلم

صبر کی قرآنی جامعیت

صبر اسلامی اقدار میں ایک ایسا تصور ہے جس کا اردو ترجمہ "برداشت" یا "تحمل" کرنا بہت ناقص ترجمہ ہے۔ عربی میں "صبر" کا وسیع تر مفہوم ہے: نفس کو ناپسندیدہ چیزوں پر باندھ رکھنا، آزمائشوں میں ثابت قدمی، خواہشاتِ نفس کو لگام دینا، اور مشکلات میں حوصلہ مند رہنا۔ قرآنِ کریم میں لفظ "صبر" اور اس کے مشتقات نوے سے زیادہ بار آئے ہیں، جو اس کی اہمیت کی دلیل ہے۔[52] ارشادِ باری تعالیٰ ہے:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ﴾۔[53]

---

[48] (Ayesha Siddiqa, Leadership and Governance in Pakistan: Lessons from Islamic Models [Oxford: Oxford University Press, 2020], 87-92)۔

[49] (Gretchen M. Spreitzer, "Psychological Empowerment in the Workplace," Academy of Management Journal 38, no. 5 [1995]: 1442-1465)۔

[50] (عبدالملک بن ھشام، السیرۃ النبویۃ، 4:47-49)۔

[51] (Alison Reynolds and David Lewis, "Teams Solve Problems Faster When They're More Cognitively Diverse," Harvard Business Review, March 30, 2017)، 1-5۔

[52] (Mustansir Mir, Dictionary of Quranic Terms and Concepts [New York: Garland, 1987], 178-180)

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

"اے ایمان والو! صبر اور نماز کے ذریعے مدد مانگو، بے شک اللہ صبر کرنے والوں کے ساتھ ہے"

اس آیت میں صبر اور نماز کو ساتھ ذکر کیا گیا ہے جس سے معلوم ہوتا ہے کہ صبر محض ایک نفسیاتی صلاحیت نہیں بلکہ اس کا تعلق اللہ سے تعلق کی گہرائی سے ہے۔ جتنا گہرا اللہ سے تعلق ہو گا، اتنا ہی صبر کی قوت زیادہ ہو گی۔ یہ قائد کے لیے بہت اہم نکتہ ہے کیونکہ قیادت میں آزمائشیں ناگزیر ہیں، اور صبر کے بغیر کوئی قائد پائیدار نہیں رہ سکتا۔[54] اللہ تعالیٰ نے انبیاء کو صبر کی تاکید کی:

﴿فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ﴾۔[55]

"پس صبر کر جیسا کہ اولوالعزم رسولوں نے صبر کیا"۔

"اولوالعزم" وہ پانچ عظیم پیغمبر ہیں جنہوں نے قیادت کے میدان میں سب سے بڑی آزمائشیں سہیں: سیدنا نوح علیہ السلام نے ساڑھے نو سو سال تبلیغ کی، سیدنا ابراہیم علیہ السلام کو آگ میں ڈالا گیا، سیدنا موسیٰ علیہ السلام نے فرعون کا مقابلہ کیا، سیدنا عیسیٰ علیہ السلام کو صلیب پر چڑھانے کی کوشش ہوئی، اور سیدنا محمد ﷺ نے تیئیس سال تک ہر قسم کی آزمائش سہی۔ یہ سب قائد تھے اور سب نے صبر کے ذریعے اپنی قیادت کو پائیدار بنایا۔[56]

4.5.2 سیرت میں صبر کی عملی جھلکیاں

نبی کریم ﷺ کی سیرت میں صبر کا مظاہرہ کئی سطحوں پر ہوا۔

ذاتی سطح پر صبر : طائف کا واقعہ سیرت کا سب سے دردناک واقعہ ہے۔ آپ ﷺ طائف تشریف لے گئے، وہاں کے سرداروں نے اوباشوں کو آپ کے پیچھے لگا دیا جنہوں نے آپ پر پتھر برسائے، آپ کے پاؤں لہولہان ہو گئے، اور آپ کو خاک آلود حالت میں مجبوری سے واپس آنا پڑا۔ اس وقت فرشتوں نے اجازت مانگی کہ اہلِ طائف کو پہاڑوں میں پیس دیں، لیکن آپ ﷺ نے فرمایا: "بَلْ أَرْجُو أَنْ يُخْرِجَ اللَّهُ مِنْ أَصْلَابِهِمْ مَنْ يَعْبُدُ اللَّهَ وَحْدَهُ لَا يُشْرِكُ بِهِ شَيْئًا"[57] (نہیں، مجھے امید ہے کہ اللہ ان کی اولاد سے ایسے لوگ پیدا فرمائے گا جو اکیلے اللہ کی عبادت کریں گے اور اس کے ساتھ کسی کو شریک نہیں کریں گے)۔ یہ واقعہ صبر کی اس اعلیٰ ترین صورت کو پیش کرتا ہے جہاں قائد اپنی ذاتی تکلیف اور نقصان کے باوجود نہ صرف اپنے مخالفوں سے بدلہ نہیں لیتا بلکہ ان کے لیے بہتری کی دعا کرتا ہے۔ یہ صبر محض کمزوری نہیں بلکہ قوتِ ارادی کا اعلیٰ ترین مظاہرہ ہے۔

ادارہ جاتی سطح پر صبر : مکی دور کے تیرہ سال نبوی قیادت کا وہ دور ہے جب آپ ﷺ نے سب سے زیادہ صبر کا مظاہرہ کیا۔ آپ کے ساتھیوں پر ظلم ہوا، آپ کو اور آپ کے خاندان کو گھاٹی میں محاصرے کی سزا دی گئی، آپ کے محبوب چچا کو قتل کیا گیا، لیکن آپ نے اپنے مقصد سے ایک انچ پیچھے نہیں ہٹے اور نہ ہی اپنے اصولوں میں کوئی سمجھوتہ کیا۔ ابوجہل نے ایک موقعے پر کہا تھا: "ہم تمہیں بادشاہ بنا دیتے ہیں، ہم تمہیں مال دیتے ہیں، ہم تمہیں جو چاہو دیتے ہیں، لیکن اپنے اس دین کو چھوڑ دو۔" آپ کا جواب یہی تھا: "اگر یہ لوگ میرے دائیں ہاتھ میں سورج اور بائیں ہاتھ میں چاند بھی رکھ دیں تو میں اس کام کو نہیں چھوڑوں گا جب تک اسے اللہ غالب نہ کر دے یا میں ہلاک نہ ہو جاؤں"۔[58] یہ ادارہ جاتی صبر کا اعلیٰ نمونہ ہے۔ کتنے ہی ادارہ جاتی قائد دباؤ میں اپنے اصولوں اور وژن سے ہٹ جاتے ہیں۔ سیرت کا یہ واقعہ انہیں سکھاتا ہے کہ اصول پر صبر کے ساتھ قائم رہنا ہی وہ بنیاد ہے جس پر دیرپا کامیابی کھڑی ہوتی ہے۔

---

[53] (القرآن المجید، البقرہ 2:153)۔

[54] (عبد اللہ بن أحمد بن قدامۃ المقدسي، مختصر منهاج القاصدين [بیروت: دار البیان، 1978]، 192-195)۔

[55] (القرآن المجید، الأحقاف 46:35)۔

[56] (إسماعیل بن عمر بن کثیر، تفسیر القرآن العظیم، 7:290-292)۔

[57] (محمد بن إسماعیل البخاري، صحیح البخاري، کتاب بدء الخلق، باب إذا قال أحدکم آمین، رقم الحدیث 3231، 4:121)۔

[58] (عبد الملک بن هشام، السیرۃ النبویۃ، 1:265-266)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

تنقید اور اعتراضات پر صبر : آپ ﷺ پر منافقین کی طرف سے مسلسل تنقید کی جاتی تھی۔ غزوۂ تبوک کے موقع پر آپ نے اپنے کئی ساتھیوں کے پیچھے رہ جانے پر فوری سزا نہیں دی بلکہ پچاس دن انتظار کیا اور پھر اللہ کا فیصلہ آنے پر معاملہ کیا۔[59] یہ صبر قائد کی ایک نمایاں مثال ہے۔

صبر اور جدید تنظیمی نفسیات

جدید تنظیمی نفسیات میں قائد کی صبر اور ذہنی توازن رکھنے کی صلاحیت کو "Emotional Regulation" کے عنوان سے زیر بحث لایا گیا ہے۔ ڈینیل گولمین (Daniel Goleman) کی "Emotional Intelligence" پر کی جانے والی تحقیقات سے یہ ثابت ہوا ہے کہ ایک قائد کی سب سے اہم قابلیت تکنیکی مہارت نہیں بلکہ اپنے جذبات پر قابو رکھنے اور مشکلات میں ذہنی توازن قائم رکھنے کی صلاحیت ہے۔[60] اس تحقیق کو سیرتِ نبویہ ﷺ کی روشنی میں دیکھیں تو معلوم ہوتا ہے کہ آپ ﷺ جذباتی ذہانت کے اعلیٰ ترین درجے پر فائز تھے۔ آپ ﷺ نے کبھی غصے میں کوئی فیصلہ نہیں کیا۔ آپ ﷺ کی حدیث ہے: "لَا تَغْضَبْ" (غصہ نہ کرو) جسے آپ نے ایک شخص کے بار بار مانگنے کے باوجود یہی نصیحت دوہرائی۔[61] آنجہانی اسٹیفن کووی نے اپنی مشہور کتاب میں "Proactive vs Reactive" کے تصور پر بحث کی ہے۔ Reactive قائد وہ ہے جو ہر واقعے پر فوری اور جذباتی رد عمل ظاہر کرتا ہے، جب کہ Proactive قائد وہ ہے جو واقعے اور رد عمل کے درمیان ایک لمحے کا توقف کر کے سوچ سمجھ کر جواب دیتا ہے۔[62] سیرت کی زبان میں یہ "صبر" ہے — پہلے سوچنا، پھر بولنا؛ پہلے سمجھنا، پھر فیصلہ کرنا۔

معاصر اداروں میں صبر و حلم کا اطلاق

آج کے تیز رفتار کاروباری ماحول میں صبر کو اکثر کمزوری سمجھا جاتا ہے، لیکن سیرت کا سبق یہ ہے کہ پائیدار ترقی صبر کے بغیر ممکن نہیں۔ ادارہ جاتی قائد کے لیے صبر کی چند عملی صورتیں یہ ہو سکتی ہیں:

پہلی صورت ملازمین کی غلطیوں پر فوری سخت کارروائی کے بجائے اول تعمیری تنقید اور تربیت کا طریقہ اختیار کرنا ہے۔ آپ ﷺ نے جب کسی ساتھی سے غلطی ہوتی تو عموماً عام اجتماع میں براہِ راست نام لے کر نہیں ڈانٹتے تھے، بلکہ فرماتے تھے: "مَا بَالُ أَقْوَامٍ" (کیا ہو گیا ہے ان لوگوں کو جو ایسا کرتے ہیں)، اس طرح نصیحت کا مقصد حاصل ہو جاتا تھا اور فرد کی عزتِ نفس بھی محفوظ رہتی تھی۔[63]

دوسری صورت یہ ہے کہ نئی پالیسیوں اور تبدیلیوں کے نتائج کا انتظار صبر کے ساتھ کیا جائے۔ آج کے ادارے اکثر پالیسیاں بدلتے رہتے ہیں کیونکہ فوری نتائج نظر نہیں آتے۔ نبوی ماڈل یہ ہے کہ وژن کے مطابق آگے بڑھتے رہو، نتائج کی جلدی مت کرو۔ آپ ﷺ نے مکہ میں تیرہ سال لگائے اور پھر مدینہ میں دس سال لگائے، اور پھر عرب جزیرہ اسلام کی روشنی سے منور ہو گیا۔

تیسری صورت یہ ہے کہ ادارے کے خلاف پروپیگنڈا، غلط فہمیاں، اور منفی خبروں پر صبر اور حکمت سے جواب دیا جائے۔ آپ ﷺ کے بارے میں طرح طرح کی افواہیں پھیلائی جاتی تھیں، جیسے غزوۂ مریسیع کے بعد ام المومنین سیدہ عائشہ رضی اللہ عنہا پر بہتان (حادثۂ افک)۔ آپ نے صبر کیا، جلد بازی میں کوئی فیصلہ نہیں کیا، اور وحی کا انتظار کیا[64]۔

---

[59] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب المغازي، باب حديث كعب بن مالك، رقم الحديث 4418، 5:215-219)۔

[60] (Daniel Goleman, Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ [New York: Bantam Books, 1995], 43-47)۔

[61] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الأدب، باب الحذر من الغضب، رقم الحديث 6116، 8:28)۔

[62] (Stephen R. Covey, The 7 Habits of Highly Effective People, 69-74)۔

[63] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الأذان، باب من لم ير بأساً أن يقول فلان وفلان، رقم الحديث 904، 2:2)۔

[64] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب المغازي، باب حديث الإفك، رقم الحديث 4141، 5:177)۔ یہ قیادتی پختگی اور بردباری کی اعلیٰ مثال ہے۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

اصولِ رحمت و ہمدردی

رحمت نبوی شخصیت کا مرکزی وصف

قرآنِ مجید نے نبی کریم ﷺ کی سب سے بنیادی صفت کے طور پر "رحمت" کو پیش کیا:

﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾۔[65]

"اور ہم نے تمہیں نہیں بھیجا مگر تمام جہانوں کے لیے رحمت بنا کر"۔

یہ آیت ایک بنیادی فریم ورک قائم کرتی ہے: نبوی قیادت کا مقصد اقتدار نہیں بلکہ رحمت ہے۔ نبی کریم ﷺ کی بعثت کا مقصد لوگوں پر حکمرانی کرنا نہیں تھا بلکہ انہیں فیض پہنچانا، ان کی تکلیفیں دور کرنا، اور ان کو بہتر انسان بنانا تھا۔[66] ایک اور مقام پر قرآن نے آپ ﷺ کی ایک ممیز صفت کا ذکر کیا:

﴿لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُم بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ﴾۔[67]

"بے شک تمہارے پاس تم میں سے ہی ایک رسول آیا، تمہاری تکلیف اس پر بھاری ہے، وہ تمہاری فلاح کا حریص ہے، مومنوں کے ساتھ نرم دل اور مہربان ہے"۔

اس آیت میں آپ ﷺ کی ہمدردی کے تین پہلو واضح کیے گئے ہیں: اول، تمہاری تکلیف مجھے تکلیف دیتی ہے (Empathy)؛ دوم، میں تمہاری بھلائی کا خواہاں ہوں (Genuine Care)؛ سوم، میں تمہارے ساتھ نرمی اور محبت سے پیش آتا ہوں (Compassionate Treatment)۔ یہ تین عناصر جدید قیادتی ادب کے "Servant Leadership" کے ماڈل میں مرکزی اہمیت رکھتے ہیں۔[68]

سیرت میں رحمت و ہمدردی کے واقعات

ماتحتوں کے ساتھ ہمدردی: سیدنا انس رضی اللہ عنہ جنہوں نے دس سال آپ ﷺ کی خدمت کی، انہوں نے کبھی کوئی ایسی بات نہیں سنی جو سخت یا تکلیف دہ ہو۔ آپ ﷺ انہیں "یا بُنَيّ" (بیٹا) کہہ کر پکارتے تھے۔[69] یہ ماتحت کے ساتھ انسانی تعلق کا وہ اعلیٰ نمونہ ہے جو جدید "People Management" میں بہت کم دیکھنے کو ملتا ہے۔ **کمزوروں اور مظلوموں کے ساتھ ہمدردی:** آپ ﷺ نے ہمیشہ غریب، بے سہارا، غلام، اور مظلوم طبقے کو خاص توجہ دی۔ آپ نے فرمایا: "الرَّاحِمُونَ يَرْحَمُهُمُ الرَّحْمَنُ، ارْحَمُوا مَنْ فِي الْأَرْضِ يَرْحَمْكُمْ مَنْ فِي السَّمَاءِ" (رحم کرنے والوں پر رحمان رحم فرماتا ہے، زمین والوں پر رحم کرو، آسمان والا تم پر رحم فرمائے گا)۔[70] یہ حدیث ایک قائد کے لیے اس طرح معنی خیز ہے: آپ کے ادارے کے سب سے کمزور ملازم، سب سے نچلے درجے کا کارکن، وہی آپ کا سب سے بڑا آئینہ ہے۔ آپ ان کے ساتھ کیسا سلوک کرتے ہیں، اس سے آپ کی قیادت کا اصلی معیار ظاہر ہوتا ہے۔

غیر مسلموں کے ساتھ ہمدردی: آپ ﷺ کی رحمت صرف مسلمانوں تک محدود نہیں تھی۔ طائف میں زخمی ہونے کے بعد بھی دشمنوں کے لیے دعا، فتح مکہ میں عام معافی، یہودیوں سے میثاقِ مدینہ میں حقوق کی ضمانت، اور مسیحی وفود کو مسجد نبوی میں عبادت کی اجازت — یہ سب مثالیں بتاتی ہیں کہ نبوی رحمت تمام انسانوں کے لیے تھی۔[71] آج کے

---

[65] (القرآن المجید، الأنبیاء 21:107)۔

[66] (فخر الدین الرازي، مفاتیح الغیب، 22:231-233)۔

[67] (القرآن المجید، التوبہ 9:128)۔

[68] (Robert K. Greenleaf, Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness [New York: Paulist Press, 1977], 27-32)۔

[69] (أبو داود سلیمان بن الأشعث السجستاني، سنن أبي داود، کتاب الأدب، باب في حسن العشرة، رقم الحدیث 4774، تحقیق: محمد محیي الدین عبد الحمید [بیروت: المکتبۃ العصریۃ]، 4:254)

[70] (محمد بن عیسی الترمذي، سنن الترمذي، أبواب البر والصلۃ، باب ماجاء في رحمۃ المسلمین، رقم الحدیث 1924، 4:323)۔

[71] (محمد حمید اللہ، عہدِ نبوی میں نظامِ حکمرانی، 178-183)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

کثیر الثقافتی ادارتی ماحول میں جہاں مختلف مذاہب، نسلوں، اور ثقافتوں کے لوگ مل کر کام کرتے ہیں، یہ اصول انتہائی اہم ہے۔ قائد کی ہمدردی نسل، مذہب، زبان، اور جنس سے ماوراء ہونی چاہیے۔

جانوروں کے ساتھ بھی رحمت : نبی کریم ﷺ کی رحمت صرف انسانوں تک محدود نہیں تھی۔ آپ نے جانوروں کے ساتھ بھی رحمت کی تعلیم دی اور فرمایا کہ ایک عورت کو جنت ملی جس نے ایک پیاسی بلی کو پانی پلایا، اور ایک عورت کو جہنم ملی جس نے بلی کو باندھ کر بھوکا مار دیا۔[72] آج کی زبان میں یہ Environmental Stewardship اور Corporate Social Responsibility کی بنیاد ہے۔

4.6.3 ہمدردی اور سائنسی تحقیق

جدید نیوروسائنس اور نفسیاتِ تنظیمی کی تحقیقات سے یہ ثابت ہو چکا ہے کہ ہمدردی (Empathy) کا تعلق نہ صرف انسانی رشتوں سے ہے بلکہ کاروباری کارکردگی سے بھی ہے۔ گوگل نے اپنے "Project Aristotle" میں پانچ سو ٹیموں کا تجزیہ کیا اور پتہ چلا کہ سب سے بہتر کارکردگی والی ٹیموں میں ایک مشترکہ عنصر "Psychological Safety" تھا، یعنی ٹیم کے اراکین یہ محسوس کرتے تھے کہ انہیں غلطی ہونے پر سزا نہیں ملے گی بلکہ سمجھا جائے گا۔[73] نبوی ماڈل نے ڈیڑھ ہزار سال پہلے وہ فضا قائم کی جسے آج گوگل جیسی کمپنیاں "Psychological Safety" کہتی ہیں۔ آپ ﷺ کی مجلس میں ہر شخص بلا خوف اپنی بات کہہ سکتا تھا۔ ایک نوجوان صحابی نے آپ سے کہا: "یا رسول اللہ! کیا آپ مجھے زنا کی اجازت دیتے ہیں؟" باقی صحابہ کرام نے اسے ڈانٹنے کی کوشش کی لیکن آپ ﷺ نے انہیں روکا اور پیار سے اس نوجوان کو سمجھایا۔[74] یہ ہمدردی کا وہ نمونہ ہے جو ملازم کو مسئلے کے ساتھ قائد کے پاس آنے کی ہمت دیتا ہے۔ ہیلن ریس (Helen Riess) نے اپنی تحقیق میں ثابت کیا کہ ہمدردی پیدائشی صلاحیت نہیں بلکہ سیکھی جانے والی مہارت ہے۔ جو قائد جان بوجھ کر اپنے ملازمین کے احساسات کو سمجھنے کی کوشش کریں وہ بہتر نتائج حاصل کرتے ہیں ۔[75] سیرتِ نبویہ ﷺ سے ہمدردی سیکھنا اور اسے اپنے اندر پیدا کرنا آج کے قائد کے لیے ایک عملی لائحہ عمل ہے۔

معاصر اداروں میں ہمدردی کا اطلاق

آج کے ادارے میں ہمدردی کا اطلاق کئی سطحوں پر ہو سکتا ہے:

پہلی سطح یہ ہے کہ قائد اپنے ملازمین کی ذاتی زندگی کے بارے میں جانے۔ ان کے گھریلو مسائل، صحت کی تکالیف، خاندانی ذمہ داریاں — یہ سب ادارہ جاتی کارکردگی پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ سیدنا عمر رضی اللہ عنہ رات کو مدینہ کی گلیوں میں گھوم کر لوگوں کے حال جانتے تھے۔ آپ ﷺ خود بیمار ساتھیوں کی عیادت کے لیے جاتے تھے۔[76]

دوسری سطح یہ ہے کہ ملازمین کی ناکامیوں پر سزا سے پہلے سمجھنے کی کوشش کی جائے۔ کیا ملازم کو مناسب تربیت ملی تھی؟ کیا اسے ضروری وسائل دیے گئے تھے؟ کیا اس کے سامنے واضح توقعات رکھی گئی تھیں؟ اگر نہیں، تو سزا دینا ناانصافی ہے۔

تیسری سطح یہ ہے کہ ادارے میں ایسے نظام بنائے جائیں جو کمزور اور ضرورت مند ملازمین کی مدد کریں۔ جیسے کفالتی قرضے، صحت کی مراعات، بچوں کی دیکھ بھال کی سہولیات، اور ذہنی صحت کی مدد۔ یہ نبوی نظام کی اس روایت کی تجدید ہے جس میں بیت المال سے ضرورت مندوں کی کفالت کا بندوبست تھا۔[77]

---

[72] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب بدء الخلق، باب إذا وقع الذباب في شراب أحدكم، رقم الحديث 3318، 4:174)۔

[73] (Charles Duhigg, "What Google Learned from Its Quest to Build the Perfect Team," The New York Times Magazine, February 25, 2016، 20-25)۔

[74] (أحمد بن حنبل، مسند الإمام أحمد، مسند أبي أمامة الباهلي، رقم الحديث 22211 [بيروت: مؤسسة الرسالة، 2001]، 36:545)۔

[75] (Helen Riess, The Empathy Effect: Seven Neuroscience-Based Keys for Transforming the Way We Live, Love, Work, and Connect Across Differences [Louisville: Sounds True, 2018], 78-82)۔

[76] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب المرضى، باب فضل عيادة المريض، رقم الحديث 5660، 7:111)۔

[77] (محمد حمید اللہ، عہدِ نبوی میں نظامِ حکمرانی، 210-215)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

اصولِ امانت واحتساب

امانت کا قرآنی تصور

امانت کا لفظ عربی میں "اَمِنَ" سے نکلا ہے جس کے بنیادی معنی ہیں اطمینان، بھروسا، اور سکون۔ امانت دار وہ ہے جس پر بھروسا کیا جا سکے، جس کے ہاتھ میں رکھی ہوئی چیز محفوظ ہو، اور جس کے بارے میں یقین ہو کہ وہ اپنی ذمہ داری سے نہیں بھاگے گا۔ قرآنِ مجید نے امانت کو قیادت کی اساسی شرط قرار دیا:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾۔[78]

"بے شک اللہ تمہیں حکم دیتا ہے کہ امانتیں ان کے اہل کو لوٹا دو، اور جب لوگوں کے درمیان فیصلہ کرو تو عدل سے فیصلہ کرو"۔

علامہ رازی نے اس آیت کی تفسیر میں لکھا ہے:

"قَالَ الْعُلَمَاءُ: الْأَمَانَةُ كُلُّ مَا يُؤْتَمَنُ عَلَيْهِ الْإِنْسَانُ وَيُكَلَّفُ بِهِ مِنْ حُقُوقِ اللَّهِ وَحُقُوقِ عِبَادِهِ"۔[79]

ترجمہ: "علماء نے کہا ہے کہ امانت ہر وہ چیز ہے جس پر انسان کو امین بنایا گیا ہو اور جس کا وہ اللہ کے حقوق اور بندوں کے حقوق میں مکلف ہو"۔

یہ تعریف بتاتی ہے کہ امانت کا دائرہ بہت وسیع ہے: منصب ایک امانت ہے، اختیار ایک امانت ہے، وسائل ایک امانت ہیں، ملازمین کی صلاحیتیں ایک امانت ہیں، حتیٰ کہ وقت بھی ایک امانت ہے۔ ہر چیز جو آپ کو سونپی گئی ہے، اس کے بارے میں آپ جواب دہ ہیں۔

قرآنِ کریم نے ایک اور مقام پر امانت اور خیانت کا تقابل کر کے ایک انتباہ دیا:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ﴾۔[80]

"اے ایمان والو! اللہ اور رسول کے ساتھ خیانت مت کرو، اور اپنی امانتوں میں خیانت مت کرو جبکہ تم جانتے ہو"۔

"وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ" (جبکہ تم جانتے ہو) کا جملہ انتہائی اہم ہے۔ یہ اس خیانت کی مذمت کر رہا ہے جو علم اور شعور کے باوجود کی جائے۔ ادارہ جاتی قائد جو جانتے بوجھتے کسی ملازم کا حق مارے، بجٹ میں بے ایمانی کرے، یا اپنے اختیار کا ناجائز استعمال کرے — یہ وہ خیانت ہے جو قرآن نے سنگین ترین الفاظ میں بیان کی ہے۔[81]

نبوی لقب "الصادق الأمین" اور اس کا قیادتی مفہوم

نبی کریم ﷺ کو نبوت سے پہلے ہی "الصادق الأمین" کا لقب دیا جا چکا تھا۔ یہ لقب خود اہلِ مکہ نے دیا تھا جن میں آپ ﷺ کے شدید ترین دشمن بھی شامل تھے۔ ابنِ اسحاق نے لکھا ہے:

"وَكَانَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ كَرِيمًا فِي قَوْمِهِ، مُحَبَّبًا فِيهِمْ، وَكَانُوا يُسَمُّونَهُ الْأَمِينَ لِمَا جَمَعَ اللَّهُ فِيهِ مِنَ الْخَيْرِ"۔[82]

ترجمہ: "رسول اللہ ﷺ اپنی قوم میں کریم اور پسندیدہ تھے، اور وہ انہیں الامین کہتے تھے کیونکہ اللہ نے ان میں بھلائی کو جمع فرما دیا تھا"۔

یہ واقعہ قیادت کے لیے ایک بنیادی سبق دیتا ہے: آپ ﷺ نے اقتدار حاصل ہونے سے پہلے امانت کا لقب حاصل کیا تھا۔ یعنی اعتماد (Trust) منصب کے ساتھ نہیں آتا بلکہ کردار کے ساتھ آتا ہے۔ آج اکثر قائد یہ سمجھتے ہیں کہ منصب ملنے کے بعد لوگ خود بخود ان کا اعتماد کریں گے، لیکن نبوی ماڈل بتاتا ہے کہ اعتماد برسوں کے کردار سے بنتا ہے، قانونی اختیار سے نہیں۔[83]

---

[78] (القرآن المجید، النساء 4:58)۔

[79] (فخر الدین محمد بن عمر الرازي، مفاتیح الغیب [بیروت: دار إحیاء التراث العربي، 1420ھ-]، 10:91)۔

[80] (القرآن المجید، الأنفال 8:27)۔

[81] (محمد بن أحمد القرطبي، الجامع لأحکام القرآن [القاهرة: دار الکتب المصریة، 1964]، 7:393-395)۔

[82] (محمد بن إسحاق، سیرة ابن إسحاق، تحقیق: محمد حمید الله [الرباط: معهد الدراسات والأبحاث للتعریب، 1976]، 1:136)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

احتساب: قیادت کی لازمی شرط

امانت اور احتساب لازم وملزوم ہیں۔ جہاں امانت نہیں وہاں خیانت ہے، اور خیانت کا علاج احتساب ہے۔ نبی کریم ﷺ نے اپنے نظام میں احتساب کو ایک مستقل ادارے کی شکل دی۔ سیدنا عمر بن خطاب رضی اللہ عنہ بیان کرتے ہیں کہ نبی کریم ﷺ نے عاملوں (سرکاری افسران) کا احتساب کیا کرتے تھے اور ان سے حساب لیتے تھے۔ ایک مرتبہ آپ نے سیدنا ابنِ لتبیہ رضی اللہ عنہ کو زکوۃ وصول کرنے پر مامور کیا، جب وہ واپس آئے تو انہوں نے کہا: یہ تمہارے لیے ہے اور یہ مجھے تحفے میں ملا ہے۔ آپ ﷺ نے اس پر خطبہ دیا:

"مَا بَالُ الْعَامِلِ نَبْعَثُهُ فَيَجِيءُ فَيَقُولُ: هَذَا لَكُمْ وَهَذَا أُهْدِيَ لِي؟ أَفَلَا جَلَسَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ أَوْ أُمِّهِ فَيَنْظُرَ أَيُهْدَى لَهُ أَمْ لَا؟"۔[84]

ترجمہ: "یہ کیا بات ہے کہ ہم کسی عامل کو بھیجیں اور وہ آ کر کہے: یہ تمہارے لیے ہے اور یہ مجھے تحفے میں ملا ہے؟ کیا وہ اپنے باپ یا ماں کے گھر بیٹھا نہیں رہا تاکہ دیکھتا کہ اسے تحفہ ملتا ہے یا نہیں؟"۔

اس حدیث میں ایک بنیادی قیادتی اصول بیان ہوا: سرکاری منصب پر بیٹھے شخص کو ملنے والا تحفہ دراصل منصب کی وجہ سے ملتا ہے، ذاتی پسندیدگی کی وجہ سے نہیں۔ یہ آج کے دور میں "Conflict of Interest" کا مسئلہ ہے، اور نبوی حدیث نے اس کا حل چودہ سو سال پہلے بیان کر دیا تھا۔

احتساب کا ایک اور نمایاں واقعہ سیدنا خالد بن ولید رضی اللہ عنہ کا ہے۔ جنگِ خیبر میں جب انہوں نے بنو جذیمہ کے کچھ افراد کو شبہ میں قتل کر دیا تو آپ ﷺ نے آسمان کی طرف ہاتھ اٹھا کر فرمایا: "اللَّهُمَّ إِنِّي أَبْرَأُ إِلَيْكَ مِمَّا صَنَعَ خَالِدٌ" (اے اللہ! میں تیری بارگاہ میں خالد کے فعل سے براءت کرتا ہوں)، اور پھر سیدنا علی رضی اللہ عنہ کو مقتولین کے خاندانوں کو معاوضہ دینے کے لیے بھیجا۔[85] اس واقعے سے یہ اصول نکلتا ہے: احتساب میں سینئر اور جونیئر کا فرق نہیں ہوتا۔ سیدنا خالد اسلام کے عظیم ترین جرنیل تھے، لیکن جب ان سے غلطی ہوئی تو آپ ﷺ نے علی الاعلان ان کے فعل سے اعلانِ براءت کیا اور متاثرین کی تلافی کا انتظام کیا۔ یہ "Zero Tolerance for Abuse of Power" کا نبوی نمونہ ہے۔

احتساب اور جدید گورننس

جدید تنظیمی علوم میں "Accountability" کو Corporate Governance کا ستون قرار دیا جاتا ہے۔ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) کے بہترین گورننس کے اصولوں میں احتساب، شفافیت، اور ذمہ داری مرکزی اہمیت رکھتے ہیں۔[86] تاہم ایک فرق واضح کرنا ضروری ہے: جدید گورننس میں احتساب ایک خارجی دباؤ ہے — قانون، بورڈ، یا حکومت کی طرف سے۔ لیکن نبوی ماڈل میں احتساب ایک داخلی قوت ہے — اللہ تعالیٰ کا خوف، آخرت کی جواب دہی، اور ضمیر کی آواز۔ یہ فرق اہم ہے کیونکہ خارجی احتساب کو کبھی کبھی چکما دیا جا سکتا ہے، لیکن داخلی احتساب سے فرار ممکن نہیں۔ نبی کریم ﷺ نے فرمایا:

"اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ"۔

ترجمہ: "جہاں بھی ہو اللہ سے ڈرتے رہو"۔[87]

---

[83] (James M. Kouzes and Barry Z. Posner, The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations [San Francisco: Jossey-Bass, 2012], 32-37)۔

[84] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الهبة، باب من لم يقبل الهدية لعلة، رقم الحديث 2597 [بيروت: دار طوق النجاة، 1422ھ]، 3:172)۔

[85] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب المغازي، باب بعث النبي ﷺ خالد بن الوليد إلى بني جذيمة، رقم الحديث 4339 [بيروت: دار طوق النجاة، 1422ھ]، 5:161)۔

[86] (OECD, OECD Principles of Corporate Governance [Paris: OECD Publishing, 2015], 9-12)۔

[87] (محمد بن عيسى الترمذي، سنن الترمذي، أبواب البر والصلة، باب ماجاء في معاشرة الناس، رقم الحديث 1987 [بيروت: دار الغرب الإسلامي، 1998]، 4:355)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

یہ "جہاں بھی ہو" کا جملہ بتاتا ہے کہ اسلامی احتساب چوبیس گھنٹے، سات دن اور ہر جگہ ہے۔ نہ دفتر میں، نہ گھر میں، نہ اندھیرے میں، نہ اکیلے میں کوئی جگہ ایسی ہے جہاں انسان غیر جواب دہ ہو۔

معاصر اداروں میں امانت واحتساب کا اطلاق

آج کے ادارے میں امانت واحتساب کا نظام قائم کرنے کے لیے پہلی ضرورت یہ ہے کہ قائد خود احتساب کا نمونہ بنے۔ جب بڑے قائد کو بھی اپنی غلطی ماننے میں عار نہ ہو تو پورے ادارے میں یہ ثقافت پیدا ہوتی ہے۔ نبی کریم ﷺ نے ایک موقعے پر فرمایا: "اگر میں نے کسی کی پیٹھ پر مارا ہو تو آؤ اور مجھ سے قصاص لے لو" — اور یہ الفاظ بے مثال تاریخ ساز ہیں۔[88]

دوسری ضرورت یہ ہے کہ ادارے میں شفاف مالی نظام ہو جس میں ہر پیسے کا حساب ہو۔ نبی کریم ﷺ کے زمانے میں بیت المال کا مکمل نظام تھا اور عمال کو جواب دہ بنایا جاتا تھا۔ آج کے ادارے میں Internal Audit، Financial Transparency، اور باقاعدہ رپورٹنگ اسی نبوی اصول کی جدید تعبیر ہے۔

تیسری ضرورت یہ ہے کہ Whistleblower Protection کا نظام ہو، یعنی جو ملازم اندرونی بدعنوانی کی اطلاع دے اسے تحفظ ملے۔ اسلامی نظام میں "نصیحت" کا مفہوم یہی ہے کہ جو غلط ہوا سے دیکھ کر خاموش نہ رہو۔ نبی کریم ﷺ نے فرمایا: "الدِّينُ النَّصِيحَةُ" (دین خیر خواہی ہے)۔[89]

اصولِ بصیرت وحکمتِ عملی

قرآن میں حکمت کا مقام

قرآنِ مجید نے حکمت کو ایک عظیم نعمت قرار دیا ہے:

﴿يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَن يَشَاءُ ۚ وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا﴾۔[90]

"اللہ جسے چاہے حکمت عطا فرماتا ہے، اور جسے حکمت دی گئی اسے بہت بڑی بھلائی دی گئی"۔

امام غزالی نے "حکمت" کا مفہوم بیان کرتے ہوئے لکھا ہے:

"الْحِكْمَةُ عِبَارَةٌ عَنْ مَعْرِفَةِ أَفْضَلِ الْأَشْيَاءِ بِأَفْضَلِ الْعُلُومِ، وَيُقَالُ لِمَنْ يَعْمَلُ بِالْعِلْمِ: إِنَّهُ حَكِيمٌ"۔[91]

ترجمہ: "حکمت بہترین علوم کے ذریعے بہترین چیزوں کی پہچان کا نام ہے، اور جو شخص علم کے مطابق عمل کرے اسے حکیم کہا جاتا ہے"۔

یہ تعریف بتاتی ہے کہ حکمت صرف علم نہیں بلکہ علم اور عمل کا امتزاج ہے۔ ایک حکیم قائد وہ ہے جو جانتا ہو کہ کیا کرنا ہے (Knowledge)، کب کرنا ہے (Timing)، کیسے کرنا ہے (Methodology)، اور کس لیے کرنا ہے (Purpose)۔

نبوی حکمتِ عملی کے نمایاں پہلو

طویل مدتی وژن: سیرتِ نبویہ ﷺ کا سب سے نمایاں قیادتی پہلو آپ کا طویل مدتی وژن ہے۔ ایک ایسے وقت میں جب مسلمانوں کی تعداد درجنوں میں تھی اور وہ مکہ میں مظلوم تھے، آپ ﷺ نے سیدنا سراقہ بن مالک رضی اللہ عنہ کو کسریٰ کے کنگن پہننے کی بشارت دی[92]۔ یہ محض ایک پیشگوئی نہیں بلکہ قائد کا وہ وژن تھا جو حال کی مشکلات میں بھی مستقبل کو دیکھتا ہے۔ غزوۂ خندق کے موقعے پر جب صحابہ مٹی کاٹ رہے تھے اور بھوک سے حال بے حال تھا، ایک بڑی چٹان آئی جو نہ ٹوٹ رہی تھی۔ آپ ﷺ نے تین

---

[88] (ابن سعد، الطبقات الکبری، 2:256-257)۔

[89] (مسلم بن الحجاج النیشابوري، صحیح مسلم، کتاب الإیمان، باب بیان أن الدین النصیحة، رقم الحدیث 55 [بیروت: دار إحیاء التراث العربي، 1374ھ-]، 1:74)۔

[90] (القرآن المجید، البقرہ 2:269)۔

[91] (أبو حامد محمد الغزالي، إحیاء علوم الدین [بیروت: دار المعرفة، 1402ھ-]، 1:95)۔

[92] (محمد بن إسماعیل البخاري، صحیح البخاري، کتاب المناقب، باب علامات النبوة في الإسلام، رقم الحدیث 3615 [بیروت: دار طوق النجاة، 1422ھ-]، 4:213)

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

ضربیں لگائیں اور ہر ضرب کے ساتھ ایک بشارت دی: روم کے محلات، ایران کی سرزمین، اور یمن۔ منافقین نے مذاق اڑایا لیکن آپ ﷺ کا وژن درست نکلا۔ ابنِ کثیر نے اس واقعے پر تبصرہ کرتے ہوئے لکھا ہے:

"وَهَذَا مِنْ أَعْلَامِ النُّبُوَّةِ الصَّادِقَةِ وَمِنْ كَشْفِهِ ﷺ عَنِ الْمُغَيَّبَاتِ الَّتِي أَطْلَعَهُ اللَّهُ عَلَيْهَا"۔[93]

ترجمہ: "یہ صادق نبوت کی نشانیوں میں سے ہے، اور آپ ﷺ کا ان مستقبل کی خبروں سے پردہ اٹھانا ہے جن پر اللہ نے آپ کو مطلع فرمایا"۔

تدریجی حکمتِ عملی: آپ ﷺ نے اپنے مقاصد کو ایک ساتھ نہیں بلکہ تدریجاً حاصل کیا۔ مکی دور میں صرف عقیدے کی اصلاح، ہجرت کے بعد ریاست کی تعمیر، پھر معاشرتی اصلاح، پھر فوجی طاقت، اور آخر میں فتح۔ کسی بھی مرحلے پر جلد بازی نہیں کی۔ آج کی جدید قیادت میں اسے "Phased Implementation Strategy" کہا جاتا ہے۔[94]

حالات کے مطابق قیادتی انداز: نبی کریم ﷺ ہر موقعے پر وہی طریقہ اختیار فرماتے تھے جو اس وقت کے تقاضوں سے زیادہ مطابق ہوتا۔ کبھی مصالحت، کبھی جنگ، کبھی معاہدہ، کبھی ہجرت — یہ سب حالات کے مطابق متغیر قیادت (Situational Leadership) کا اعلیٰ نمونہ ہے جسے آج ہرسی اور بلانچارڈ (Hersey and Blanchard) کے ماڈل میں بیان کیا گیا ہے۔[95]

معلومات کا درست استعمال: آپ ﷺ نے ہمیشہ صحیح معلومات پر فیصلے کیے۔ غزوات سے پہلے آپ سراغرساں بھیجتے تھے اور دشمن کے بارے میں مکمل معلومات حاصل کرتے تھے۔ آج کی زبان میں یہ "Evidence-based Decision Making" ہے۔ غزوۂ بدر میں جب قافلہ کے آنے کی اطلاع ملی تو آپ نے قافلے کے راستے اور لشکر کی نقل و حرکت دونوں کے بارے میں الگ الگ معلومات اکٹھی کیں اور پھر فیصلہ کیا۔[96]

وژن اور معاصر اداراتی ضروریات

آج کے ادارے کو ایک ایسے قائد کی ضرورت ہے جو مستقبل کو دیکھ سکے اور آج کے فیصلے اس مستقبل کی روشنی میں کرے۔ جیمز کولنز اور جیری پوراس نے اپنی کتاب "Built to Last" میں تحقیق کے ذریعے ثابت کیا کہ وہ ادارے جو عشروں تک کامیاب رہتے ہیں وہ عموماً ایک واضح Core Ideology اور ایک Ambitious Vision رکھتے ہیں۔[97] سیرتِ نبویہ ﷺ کا Core Ideology توحید اور عدل" تھا اور" Vision دینِ حق کا غلبہ" تھا — یہ وژن آپ ﷺ نے کبھی نہیں بدلا، خواہ حالات کتنے بھی مخالف رہے۔ لیکن اس وژن کو پانے کی حکمتِ عملی حالات کے مطابق بدلتی رہی۔ یہی وہ توازن ہے جو ایک عظیم قائد کی پہچان ہے: مقاصد ثابت، طریقے لچک دار۔

اصولِ خدمتِ خلق اور انسانی مرکزیت

خدمتِ خلق کا قرآنی و نبوی منشور

اسلامی قیادت کا ایک نمایاں پہلو یہ ہے کہ وہ خود کو طاقت کا مرکز نہیں بلکہ خدمت کا ذریعہ سمجھتی ہے۔ قرآنِ مجید نے صاحبانِ قدرت و اثر سے کہا:

﴿وَأَحْسِن كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾۔[98]

---

[93] (اِسماعیل بن عمر بن کثیر، البدایۃ والنھایۃ [بیروت: دار إحیاء التراث العربي، 1988]، 4:100-101)۔

[94] (John P. Kotter, Leading Change [Boston: Harvard Business Review Press, 2012], 35-40)۔

[95] (Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources [Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1988], 170-175)۔

[96] (عبد الملک بن ھشام، السیرۃ النبویۃ [بیروت: دار المعرفۃ، 1990]، 2:249-252)۔

[97] (James C. Collins and Jerry I. Porras, Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies [New York: Harper Business, 1994], 54-58)۔

[98] (القرآن المجید، القصص 28:77)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

"اور احسان کر جیسا کہ اللہ نے تجھ پر احسان کیا ہے، اور زمین میں فساد مت پھیلا، بے شک اللہ فساد پھیلانے والوں سے محبت نہیں کرتا"۔

نبی کریم ﷺ نے خدمتِ خلق کو ایمان کی بنیاد سے جوڑا:

"لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ"۔[99]

ترجمہ: "تم میں سے کوئی شخص اس وقت تک مومن نہیں ہو سکتا جب تک کہ اپنے بھائی کے لیے وہی پسند نہ کرے جو اپنے لیے پسند کرتا ہے"۔

ایک ادارہ جاتی قائد کے لیے اس حدیث کا مفہوم یہ ہے: اپنے ملازمین کے ساتھ وہی سلوک کرو جو تم اپنے ساتھ پسند کرتے ہو۔ جو تنخواہ تم اپنے لیے چاہتے ہو، اپنے ماتحتوں کے لیے بھی اسی معیار کا سوچو۔ جو سہولیات تم استعمال کرتے ہو، ان کا فائدہ اپنے ادارے کے تمام افراد تک پہنچاؤ۔

نبوی ﷺ خدمتِ خلق کی عملی مثالیں

ذاتی خدمت: آپ ﷺ گھر میں اپنے کپڑے خود سیتے، جوتے خود گانٹھتے، اور گھریلو کاموں میں ہاتھ بٹاتے تھے۔ سیدہ عائشہ رضی اللہ عنہا سے پوچھا گیا کہ آپ ﷺ گھر میں کیا کرتے تھے؟ انہوں نے فرمایا:

"كَانَ يَكُونُ فِي مِهْنَةِ أَهْلِهِ، فَإِذَا حَضَرَتِ الصَّلَاةُ خَرَجَ إِلَى الصَّلَاةِ"۔[100]

ترجمہ: "آپ ﷺ گھر والوں کے کام کاج میں مصروف رہتے، اور جب نماز کا وقت آتا تو نماز کے لیے نکل جاتے"۔ یہ واقعہ بتاتا ہے کہ دنیا کے عظیم ترین قائد نے کبھی اپنے آپ کو خدمت سے اوپر نہیں سمجھا۔ آج کے ادارے میں جب اعلیٰ انتظامیہ خود چھوٹے کاموں میں ہاتھ بٹائے، دوسروں کی مدد کرے، اور اپنے آپ کو "عالی جناب" نہ سمجھے تو ادارے میں خدمت کی ثقافت پیدا ہوتی ہے۔

کمزوروں کی خصوصی خدمت: نبی کریم ﷺ نے معاشرے کے مظلوم طبقات کی خصوصی نگہداشت فرمائی۔ آپ ﷺ نے فرمایا:

"أَفْضَلُ الصَّدَقَةِ جُهْدُ الْمُقِلِّ، وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ"۔[101]

ترجمہ: "بہترین صدقہ وہ ہے جو کم مال والا اپنی محنت سے دے، اور پہلے اپنے زیرِ کفالت لوگوں سے شروع کرو"۔

آج کے ادارے میں یہ اصول یوں لاگو ہوتا ہے: پہلے اپنے ملازمین کا خیال رکھو، پھر بیرونی سماجی ذمہ داریوں کی طرف جاؤ۔ ادارے کی سماجی ذمہ داری (Corporate Social Responsibility) اس وقت بے معنی ہوتی ہے جب خود ادارے کے ملازمین مناسب تنخواہ، سہولت، اور احترام سے محروم ہوں۔

خدمت میں مساوات: آپ ﷺ غریب، بیوہ، یتیم، اور مسکین سب کے لیے برابر فکرمند رہتے۔ سیدنا ابوہریرہ رضی اللہ عنہ بیان کرتے ہیں:

"السَّاعِي عَلَى الأَرْمَلَةِ وَالمِسْكِينِ كَالمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللهِ، أَوِ القَائِمِ اللَّيْلَ الصَّائِمِ النَّهَارَ"۔[102]

ترجمہ: "بیوہ اور مسکین کے لیے کوشش کرنے والا اللہ کی راہ میں جہاد کرنے والے کی طرح ہے، یا اس شخص کی طرح جو رات کو قیام کرے اور دن کو روزہ رکھے"۔

یہ حدیث ادارہ جاتی قائد کو یاد دلاتی ہے کہ ادارے کے کمزور اور ضرورت مند ملازمین کی خدمت بذاتِ خود ایک عبادت ہے، ایک عظیم نیکی ہے۔

---

[99] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الإيمان، باب من الإيمان أن يحب لأخيه ما يحب لنفسه، رقم الحديث 13 [بيروت: دار طوق النجاة، 1422ھ-]، 1:11)۔

[100] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الأذان، باب من كان في حاجة أهله، رقم الحديث 676 [بيروت: دار طوق النجاة، 1422ھ-]، 1:137)۔

[101] (أبو داود، سنن أبي داود، كتاب الزكاة، باب صلة الرحم، رقم الحديث 1677 [بيروت: المكتبة العصرية]، 2:132)۔

[102] (محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب النفقات، باب فضل النفقة على الأهل، رقم الحديث 5353 [بيروت: دار طوق النجاة، 1422ھ-]، 7:77)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

جدید قیادتی نظریات سے تقابلی تجزیہ

Transformational Leadership اور نبوی ماڈل

برنارڈ باس (Bernard Bass) کی Transformational Leadership تھیوری کے مطابق ایک تبدیلی آور قائد چار عناصر پر مشتمل ہوتا ہے : Idealized Influence (مثالی اثر)، Inspirational Motivation (تحریکی انگیزہ)، Intellectual Stimulation (ذہنی جھنجھوڑ)، اور Individualized Consideration (انفرادی توجہ۔[103] سیرتِ نبویہ ﷺ کا تجزیہ کریں تو یہ چاروں عناصر نہ صرف موجود ہیں بلکہ ان کی اعلیٰ ترین شکل موجود ہے:

پہلا عنصر: Idealized Influence: آپ ﷺ کی ذات مکمل مثال تھی۔ آپ نے جو کہا وہ کیا، جو کرنے سے منع کیا اس سے خود بھی بچے۔ یہ وہ "Walking the Talk" ہے جو جدید قیادتی ادب میں بار بار زیر بحث آتی ہے۔

دوسرا عنصر: Inspirational Motivation: آپ ﷺ نے اپنے ساتھیوں کو ہمیشہ ایک بڑے مقصد سے جوڑا۔ غریب، غلام، بے گھر مہاجر—سب کو یہ احساس دلایا کہ وہ ایک تاریخ ساز مشن کا حصہ ہیں۔ یہی وہ چیز ہے جسے جدید ادب میں "Purpose-Driven Leadership" کہا جاتا ہے۔[104]

تیسرا عنصر: Intellectual Stimulation: آپ ﷺ نے ہمیشہ سوال کرنے کی حوصلہ افزائی کی۔ صحابہ کرام اپنے سوالات لے کر آتے اور آپ ﷺ نہ صرف جواب دیتے بلکہ انہیں سوچنے اور غور کرنے پر مجبور کرتے۔ قرآنِ مجید کا ارشاد ہے: ﴿أَفَلَا تَعْقِلُونَ﴾، ﴿أَفَلَا تَتَفَكَّرُونَ﴾—"کیا تم عقل نہیں رکھتے؟ کیا تم غور نہیں کرتے؟" —یہ جملے ذہنی جھنجھوڑ کے اعلیٰ نمونے ہیں۔[105]

چوتھا عنصر: Individualized Consideration: آپ ﷺ ہر شخص سے اس کی انفرادیت کے مطابق پیش آتے تھے۔ ایک سائل نے آپ سے پوچھا: "کون سا عمل افضل ہے؟" آپ نے فرمایا: "نماز۔" دوسرے نے یہی سوال کیا تو آپ نے فرمایا: "والدین کی خدمت۔" تیسرے نے پوچھا تو "جہاد" فرمایا۔ محدثین نے واضح کیا ہے کہ آپ ﷺ ہر شخص کی انفرادی ضرورت کے مطابق جواب دیتے تھے۔[106]

---

[103] (Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, Transformational Leadership [New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006], 5-9)۔

[104] (Simon Sinek, Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action [New York: Portfolio, 2009], 6-10)۔

[105] (القرآن المجید، البقرہ 2:44؛ الأعراف 7:176)۔

[106] (مسلم بن الحجاج النیشابوری، صحیح مسلم، کتاب الإیمان، باب کون الإسلام علی خمس، رقم الحدیث 83 [بیروت: دار إحیاء التراث العربی، 1374ھ]، 1:65)۔