



تاک 3

آزات

Knowledge Struggle Victory



بلوچ اسٹوڈنٹس آرگنائزیشن آزاد

آزات

سگار پبلی کیشنز

اردو ترجمہ

3

شماره

نظریہ سیاسی تنظیم

موضوع

اگست 2022

شائع

media@bso-azad.com

ای میل

www.bsoazad.site

ویب سائٹ

عطا شاد ڈگری کالج تربت

ایڈریس

نظریہ سیاسی تنظیم

(Theory of Political Organization)

تعارف

" نظریہ سیاسی تنظیم " کا بنیادی سرچشمہ یہ ہے کہ " ایک خاص مقصد اور معروضی ہدف کو حاصل کرنے کے لیے ایک دستور اور اسٹریٹیجی کے تحت لوگوں کو یکجا و منظم کرنا۔ " دوسرے معنوں میں، جب خاص حالات میں کچھ ہم خیال لوگ کسی مقصد کے تحت یکجا ہو جائیں اور اس مقصد کو حاصل کرنے کیلئے وہ اپنے آپ کو منظم کریں، ایک دستور، ڈسپلن و اسٹریٹیجی کی بنیاد رکھیں تو یہ تنظیم کہلاتا ہے۔

تنظیم کا بنیادی سوچ ایک خاص مقصد کیلئے کیجا ہونا ہے۔ یہ بنیادی سوچ آج سے سینکڑوں سال قبل بھی اسی طرح تھا۔ جیسا کہ زراعت کے زمانے سے پہلے مختلف خطوں میں رہنے والے لوگ "زندگی گزارنے کے مقصد" کے تحت کیجا ہوتے تھے۔ جس میں کھانے کی تلاش، اپنے کمیونٹی کو حملہ آوروں سے محفوظ رکھنا، خوراک و اشیاء کی حفاظت اور دیگر ایسے چھوٹے بڑے زندگی گزارنے کی بنیادی ضروریات شامل تھے۔ ان تمام سرگرمیوں کو سرانجام دینے کیلئے ایک چھوٹا سا ڈسپلن اور ڈھانچہ موجود ہوتا تھا۔ مثال کے طور پر کمیونٹی کے کتنے ممبر شکار کیلئے جائیں گے، اور کون سے لوگ علاقے کی حفاظت کریں گے، شکار کیلئے ہوئے کھانے کو کمیونٹی میں برابری کی بنیاد پر تقسیم کرنا وغیرہ۔ ان تمام سرگرمیوں کی نگرانی کے لیے وہ اپنے لیے ایک لیڈر کا چناؤ کرتے تھے۔ کمیونٹی کے تمام لوگ اس لیڈر اور ڈسپلن کے پابند ہوتے تھے۔

زراعت کے زمانے میں بھی تنظیم کے بنیادی مقاصد یہی ہوتے تھے، لیکن سماجی ارتقاء کے ساتھ تنظیم کے بھی شکل و ہیئت میں بہت سی تبدیلیاں رونما ہوئی تھی۔ پہلے لوگ خوراک کی تلاش میں شکار کرنے جاتے تھے، ان کے پاس ذاتی ملکیت کا تصور موجود نہیں ہوتا تھا اور سماجی طبقات کا وجود بھی نہیں تھا۔ لیکن زراعت کے زمانے میں لوگوں کے پاس زمین موجود تھی، ذاتی ملکیت کا سوچ ابھر آیا تھا اور سماج مختلف طبقات میں تقسیم ہو چکا تھا۔ اس سماجی

ارتقاء کے ساتھ تنظیم بھی ارتقائی مراحل سے گزر رہے تھے۔ لیکن یہاں اس نقطے کو ذہن میں محفوظ کرنا چاہیے کہ اُس زمانے کی تنظیموں کی شکل و ہیئت موجودہ جدید دور کے تنظیموں سے مکمل طور پر الگ تھی۔ وہ تنظیم کی بنیادی صورت ہوتی تھیں۔ سماجی ارتقاء کے ساتھ موجودہ دور میں ہمارے یہاں تنظیم کی ایک جدید شکل موجود ہے۔

تنظیم کی ترقی اور اس کی نئی شکل صنعتی انقلاب کے بعد سامنے آیا۔ اٹھارویں صدی میں جب یورپ میں صنعتکاری زیادہ ترقی کرتا ہے تو اس زمانے کو صنعتی انقلاب کا زمانہ کہا جاتا ہے اور صنعتی انقلاب کے بعد سرمایہ داری (Capitalism) بھی کافی ترقی کرتا ہے۔ سرمایہ داری نظام کے وسعت سے سماج کے اندر مختلف مسائل بھی سامنے آتے ہیں۔ ایک طبقے کا دوسرے طبقوں سے زیادہ سے زیادہ ملکیت کا مالک بننا، مزدوروں کے اوپر ظلم و جبر، مزدوروں کے بدلے مشینوں کو سامنے لانے جس سے پیدا ہونے والے بے روزگاری اور دیگر ایسے بہت سے مسائل جنم لیتے ہیں۔ انہی مسائل کی بنیاد پر مزدور طبقہ اپنے حقوق حاصل کرنے کیلئے اکٹھے ہو جاتے ہیں اور جدید تنظیم کا قیام عمل میں لاتے ہیں۔ صنعتی انقلاب کے بعد یورپ میں مزدوروں کے علاوہ دیگر طبقے بھی اپنے لیے چھوٹی چھوٹی تنظیموں کا قیام عمل میں لاتے ہیں۔ اسی طرح صنعتی انقلاب کے بعد انیسویں صدی میں یورپی کالونیوں کے

خلاف ایشیا، افریقہ، امریکہ اور دیگر مختلف خطوں میں تنظیموں کا قیام عمل میں لایا جاتا ہے، جن کا مقصد اپنے زمین سے کالونیل ازم کا خاتمہ کرنا ہوتا ہے۔ تنظیم کی تاریخ کا اہم ترین دور انیسویں اور بیسویں صدی ہوتا ہے کہ اس زمانے میں تنظیم کی ایک انتہائی منظم شکل سامنے آتی ہے، اس زمانے میں تنظیموں کے منظم ہونے کی ایک وجہ مختلف نظریات کا سامنے آنا بھی ہوتا ہے، مثال کے طور پر مارکسزم، لبرل ازم، نیشنل ازم، انارکزم، اور دیگر ایسے نظریات شامل ہیں۔

انسانی سماج کے ابتدائی دنوں سے لیکر آج کے جدید دور تک ایک بات مکمل واضح ہے کہ سماجی مسائل کو حل کرنے، سماج کو محفوظ رکھنے اور سماجی ترقی کیلئے لوگوں کا یکجا و منظم ہونا ضروری ہے۔ اسی بنیادی فلسفے سے تنظیم کا تصور وجود میں آیا ہے۔ ان ہزاروں سالوں کے درمیان ہر دور میں لوگوں کا الگ الگ چھوٹے یا بڑے پیمانے پر ایک مقصد کیلئے یکجا اور تنظیم کے قیام عمل میں لانے سے یہ بات واضح ہو جاتی ہے کہ "تنظیم" انسانی سماج کا ایک حقیقت ہے۔ انسان اس وقت تک کچھ نہیں کر سکتا جب تک وہ یکجا نہ ہو جائیں۔ یہ تنظیم کا بنیادی فکر و سوچ ہے جو آج سے دو ہزار سال پہلے اسی طرح تھا۔

اس کتابچہ (Booklet) کا موضوع "نظر یہ سیاسی تنظیم" ہے جس میں سیاسی تنظیموں کے کچھ بنیادی اجزا پر مکالمہ کیا جائے گا۔

1- تنظیم اور مقصد

سیاسی، سماجی، معاشی یا عسکری و دیگر کسی بھی طرح کی تنظیم ہو، وہ بنیادی طور پر ایک "مقصد" کے تحت قیام عمل میں لائے جاتے ہیں۔ بغیر کسی "مقصد" کے تنظیموں کا قیام عمل میں نہیں آتا اور ہر طرح کے تنظیم کی بنیادی جزا اس کا مقصد ہوتا ہے۔ سیاسی مباحث میں ایک سوال ہمیشہ سامنے آتا ہے کہ تنظیم اور مقصد کے درمیان زیادہ اہمیت کس کو حاصل ہے؟ یہ حقیقت اپنی جگہ اٹل ہے کہ بغیر مقصد کے تنظیم کا ظہور ممکن نہیں ہے لیکن اس حقیقت سے بھی انکار ممکن نہیں کہ تنظیم کے بغیر مقصد بھی ادھورا ہوتا ہے۔ الغرض تنظیم اور مقصد ایک دوسرے کے لیے لازم و ملزوم ہیں کیونکہ اگر مقصد نہ ہو تو تنظیم نہیں بن سکتا اور اگر تنظیم نہ ہو تو مقصد بھی بے معنی ہوگا۔

انسانی سماج میں جنم لینے والے سیاسی تنظیموں میں سب سے زیادہ طاقتور تنظیم انقلابی تنظیم مانے جاتے ہیں۔ انقلابی تنظیموں کی طاقتور ہونے کا بنیادی سبب ان کا "مقصد" ہوتا ہے۔ انقلابی مقصد اتنا طاقتور ہوتا ہے کہ وہ سماج میں زیادہ سے زیادہ لوگوں کی توجہ اپنی جانب مبذول کرواتے ہیں۔ انقلابی تنظیموں میں لوگ رضا کارانہ بنیاد پر حصہ لیتے ہیں اور "مقصد" کیلئے اپنی جانوں کو قربان

کرنے سے بھی دریغ نہیں کرتے ہیں۔ اس سے نتائج اخذ کیے جاسکتے ہیں کہ تنظیم کے اندر "مقصد" کتنا طاقت ور جز ہے۔ دنیا کے انقلابی تنظیموں کے ختم نہ ہونے کا سبب بھی ان کا مقصد ہے۔

ہم یہاں تنظیم اور مقصد کے طاقت ور ہونے کی دو مثال سامنے رکھیں گے: ایک؛ دوسری جنگ عظیم کے بعد امریکہ دنیا کے زیادہ تر حصے کی سیاہ و سفید کا مالک تھا اور اسی زمانے میں ویتنام کے جنگ میں گھس جاتا ہے۔ امریکہ جنگ ویتنام میں بہت بڑی جنگی بجٹ استعمال کرتا ہے، اس زمانے کے سب سے نامی گرامی جنگی جہازوں کو ویتنام میں استعمال کرتا ہے، اور ویتنامیوں کے بقول امریکہ نے وہاں زہریلی ہتھیار (Chemical weapons) بھی استعمال کیے لیکن طاقت ور امریکہ اپنی تمام تر طاقت کے باوجود 'کمیونسٹ پارٹی آف ویتنام' کے سامنے شکست کھاتی ہے۔ یورپ اور امریکہ "کمیونسٹ پارٹی آف ویتنام کو سویت یونین کا پرکسی کا نام دیں لیکن یہ بات ہزاروں اختلاف کے باوجود بھی واضح ہے کہ یہ وہ ایک منظم تنظیم تھا اور ان کے یہاں ایک منظم مقصد تھا اور انہوں نے اپنی تنظیم اور منظم مقصد کی بنیاد پر دنیا کے سب سے طاقت ور ریاستوں کو اپنے کمزور کندھوں سے شکست دیا۔ تحریک طالبان افغانستان اور کمیونسٹ پارٹی آف ویتنام کی کامیابی کی بنیادی وجہ ان کا مقصد تھا۔ ان کا مقصد اس طرح منظم تھا کہ وہاں ہزاروں لوگ رضا کارانہ طور پر اپنی

جانوں کو قربان کرنے کیلئے تیار تھے، اور مقصد کو حاصل کرنے کیلئے ان تنظیموں کے ہزاروں کارکنان نے اپنے گھر بار، رشتے ناطے، خوشحال زندگی سمیت ہر چیز قربان کر دی تھی۔ اسی طرح ان کے یہاں منظم مقصد کے ساتھ ایک منظم تنظیم بھی موجود تھا۔

اسی طرح انقلابی تنظیموں کے کامیابی کا ضامن ان کا "مقصد" ہے، اسی طرح ان کی کمزور اور ناکام ہونے کی وجہ بھی ان کا مقصد ہوتا ہے۔ جو بھی تنظیم اپنے مقصد پر ڈٹ نہیں سکتا، اپنے مقصد پر منظم یقین نہ رکھتا ہو یا اپنے مقصد پر شش و پنج میں مبتلا ہو، وہ تنظیمیں اپنے آپ کو زندہ نہیں رکھ سکتے ہیں۔ تنظیمیں اپنے مقصد پر اس وقت کھڑے نہیں رہ سکتے جب مقصد پر تعلیم و تربیت کا سلسلہ جمود کا شکار ہو۔ تنظیم کی تعلیم و تربیت کا سلسلہ ہمیشہ دو طرح کی حالات میں رک جاتی ہے۔ اول ایک تنظیم کی قیادت کی خام خیالی دوسرا خوف کا شکار ہونا، ان دونوں صورتوں میں تنظیم کی قیادت کا رجحان تنظیم کی تعلیم و تربیت سے نکل جاتا ہے۔ جب کسی تنظیم کی تعلیم و تربیت کا سلسلہ رک جاتی ہے تو وہاں غیر ضروری مباحث سر اٹھانا شروع کر دیتی ہیں۔ غیر ضروری مباحث تنظیم کے اندر کنفیوژن، مایوسی اور غیر ضروری مسائل جنم دیتی ہیں جس سے تنظیم کا مقصد کمزور ہو جاتی ہے۔ اسی طرح دشمن کا بنیادی ہتھیار "پروپگنڈا" ہوتا ہے۔ جب ایک تنظیم کا اپنے مقصد پر تربیت کمزور ہو تو پھر وہ جلد ہی

دشمن کے پروپگنڈے کا شکار ہو جاتی ہے۔ ایسے حالات میں تنظیمیں اپنے وجود کو برقرار نہیں رکھ سکتے ہیں۔

تنظیم کا بنیاد اس کا مقصد ہوتا ہے۔ سیاسی تنظیموں بالخصوص انقلابی تنظیموں کو چاہیے کہ وہ جدوجہد کے ابتدائی مرحلے میں اپنے مقصد پر ایک واضح ریڈیکل لٹریچر سامنے لائیں۔ تنظیم کے مقصد پر لیٹریچر نہ ہونے کی صورت میں تنظیم کے مقصد پر صحت مندانہ بحث کے بجائے لفاظی ہوگی۔ جبکہ تنظیم کے مقصد پر لفاظی کسی بھی صورت نہیں ہونا چاہیے، اگر مقصد کے ساتھ صرف لفاظی کی جائے اور مقصد کیلئے ممبران کی نظریاتی تربیت نہ کی جائے تو وہ تنظیمیں قائم نہیں رہ سکتے ہیں۔ ایک تنظیم میں اسٹریکچر اور پالیسی میں تبدیلی کی گنجائش موجود ہوتی ہے لیکن "مقصد" پر کسی بھی صورت کپور و مائز نہیں ہو سکتی ہے۔ مثال کے طور پر تنظیم کی قیادت بدل سکتی ہے، ڈھانچے کے اندر تبدیلی آ سکتی ہے، پالیسی اور طریقے کار تبدیل ہو سکتے ہیں مگر مقصد کے اندر تبدیلی نہیں لائی جاسکتی۔ جب بھی تنظیم کے اندر "مقصد" پر کپور و مائز کیلئے باتیں ہونا شروع ہوئی تو اس کا مطلب اس تنظیم نے زوال کی طرف سفر کرنا شروع کر دیا ہے۔ تنظیم اپنے ڈھانچے، ڈسپلن اور پالیسیوں کی وجہ سے کئی مرتبہ کمزور ہوتے ہیں، ایسے کمزور ہوتے ہیں کہ خاتمہ کی نزدیک چلے جاتے ہیں لیکن یہ کمزوری ایسی کمزوریاں ہیں جو ختم کیے جاسکتے ہیں اور تنظیم واپس اپنے پاؤں کے

اوپر کھڑے ہو سکتے ہیں۔ لیکن مقصد کا کمزور ہونا یا مستحکم نہ ہونا ایک ایسا مسئلہ ہے جو تنظیم کو بنیاد سے اکھاڑ دیتی ہے۔

2- تنظیم اور آئیڈیالوجی

آئیڈیالوجی سیاسی اور سماجی فلسفے کی شکل ہے، جس میں فکر اور عمل یکجا ہوتے ہیں۔

آئیڈیالوجی تنظیم کی فکری اور عملی راستوں کا تعین کرتی ہے۔ فکری بنیاد پر مقصد، مطالبات اور اقدار سمیت تمام صورتوں کو بیان کرنے کے بعد عملی صورت میں منزل تک پہنچانے کی راہیں متعین کرتی ہے۔ دنیا میں کسی بھی تنظیم یا تحریک کی پہچان اس کے آئیڈیالوجی سے کی جاتی ہے۔ مثال کے طور پر مارکسسٹ و سوشلسٹ تنظیموں کی شناخت مارکسزم، لبرل تنظیموں کی شناخت لبرل ازم اور نیشنلسٹ تنظیموں کی شناخت نیشنلزم کی بنیاد پر کی جاتی ہے۔

ایک سیاسی تنظیم کے آئیڈیالوجی کو واضح اور کسی بھی طرح کی ابہام و کنفیوژن سے پاک ہونی چاہیے۔ مثال کے طور پر، ایک قوم پرست تنظیم کا آئیڈیالوجی نیشنلزم ہے۔ اس میں یہ واضح کرنا چاہیے کہ ہمارا نیشنلزم کیا ہے؟ اس کے اقدار اور مطالبات کیا ہیں؟ اس کے ساتھ نیشنل ازم میں کالونائزیشن اور اس کے مسائل، موجودہ تحریک اور مستقبل میں ایک آزاد سماج کی تمام ہمتیں واضح کرنی چاہیے۔ اگر کوئی تنظیم اپنا آئیڈیالوجی واضح نہیں کر سکتا پھر وہ بہت ہی کمزور تنظیم سمجھا جائے گا اور وہ کبھی بھی اپنے منزل تک پہنچ نہیں سکتا۔ تنظیم

کے اندر نظریاتی ابہام اس وقت جنم لیتی ہیں، جب وہاں اس کے آئیڈیالوجی کو واضح کرنے کے بجائے صرف لفاظی کی جائے یا ایسا کہہ سکتے ہیں کہ آئیڈیالوجی تحریری صورت میں واضح نہ ہو بلکہ ہر کوئی اسے اپنی منشاء سے بیان کرے۔ آئیڈیالوجی کا واضح نہ ہونا مقصد کو بھی کمزور کر دیتا ہے اور اگر مقصد کمزور ہو جائے تو پھر نہ تنظیم بچ پاتی ہے اور نہ ہی تحریک۔

سیاست میں آئیڈیالوجی کے برخلاف ہونا بھی بہت سے مسائل کو جنم دیتا ہے اور آئیڈیالوجی پر واضح طور پر عمل پیرا نہ ہونے سے بہت سی تنظیمیں، تحریک یا ریاستیں ٹوٹ پھوٹ کا شکار ہو کر ختم ہوئے ہیں۔ مثال کے طور پر سویت یونین کے ٹوٹنے کے بنیادی اسباب میں سے ایک یہ خیال کیا جاتا ہے کہ سویت یونین کے اندر کروشیف سے لیکر گورباچوف تک کمیونسٹ آئیڈیالوجی پر واضح طور پر عمل پیرا نہیں ہو سکے اور اس کے سبب سویت یونین ٹوٹ گیا۔ تنظیم میں کسی بھی کارکن کو یہ اجازت نہیں ہونا چاہیے کہ وہ تنظیم کے آئیڈیالوجی کے برخلاف جائیں یا آئیڈیالوجی کو اپنے خواہشات کے مطابق بیان کریں۔ ہر تنظیم کو اپنے آئیڈیالوجی پر ایک مکمل گرفت ہونی چاہیے اور وہ اپنی آئیڈیالوجی پر مضبوطی سے قائم رہیں۔ ہر طرح کی سخت اور نامناسب حالات میں بھی تنظیم کے آئیڈیالوجی کی حفاظت کریں۔ کیونکہ تنظیم اور تحریک کا

بنیاد یہی آئیڈیالوجی ہے اور اگر کسی تنظیم کا بنیاد ہی کمزور ہو تو اس کیلئے اپنے وجود کو برقرار رکھنا مشکل ہوگا۔

سیاست میں کوئی بھی آئیڈیالوجی درست اور غلط نہیں ہوتا، بلکہ ہر ایک آئیڈیالوجی کے اپنے معروضی حقائق ہوتے ہیں۔ ہر آئیڈیالوجی اپنے آپ کو اپنی معروضی حقیقت کی بنیاد پر واضح کرتا ہے۔ وہ حقیقت کچھ لوگوں کیلئے درست اور کچھ لوگوں کیلئے غلط ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر ایک لبرل کیلئے لبرل ازم دنیا کی سب سے بہترین سیاسی فلسفہ ہے، اور مارکسزم آمریت کا درجہ رکھتی ہے، نسل کشی اور انسانیت کے خلاف سیاسی نظام تصور کیا جاتا ہے لیکن مارکسٹوں کیلئے مارکسزم زندگی گزارنے کیلئے دنیا کا سب سے بہترین سیاسی فلسفہ ہے۔

3- تنظیم اور ڈسپلن

کسی بھی تنظیم کے لیے مقصد کے بعد سب سے اہم ترین جز ڈسپلن ہوتا ہے۔ ہر تنظیم کے پاس ایک واضح ڈسپلن ہوتا ہے۔ ڈسپلن کے بغیر کوئی بھی تنظیم اپنے آپ کو مستحکم نہیں رکھ سکتا۔ اور ایک انقلابی تنظیم کیلئے ڈسپلن دو گنا اہمیت اس لیے رکھتا ہے کہ ان کا مقصد بہت وسیع ہوتا ہے۔ دوسری جانب ان کا دشمن ان سے بہت زیادہ طاقت ور ہوتا ہے۔

جبکہ انقلابی تنظیموں کے اندر ڈسپلن بہت وسیع ہوتا ہے۔ یہ صرف ایک مخصوص پیمانے تک عمل نہیں کرتا، بلکہ فکر اور عمل دونوں صورتوں میں یکساں استعمال ہوتا ہے۔ کسی بھی تنظیم میں ڈسپلن کو محدود نہیں ہونا چاہیے۔ مثال کے طور پر کارکنان تنظیم کی جانب سے دیے گئے ذمہ داریوں پر عمل نہ کر سکیں، تنظیم کا لٹریچر کمزور ہو، کارکنان آئیڈیالوجی کے برخلاف جائیں، تنظیم کا بنیادی ڈھانچہ پامال کیا جائے، یا کسی بھی طرح کی فکری یا عملی مسائل پیدا ہوں، ان تمام صورتوں میں ڈسپلن کو یکساں طور پر عمل میں لایا جائے۔

درج ذیل میں ڈسپلن کے چار بنیادی مسائل پر بات کریں گے:

☆ اول: ڈسپلن کے اندر بنیادی مسئلہ اس وقت پیدا ہوتا ہے جب ڈسپلن پر مکمل عمل درآمد کرنے کے بجائے اسے صرف کاغذوں کی حد تک محدود کیا جائے۔ اگر کاغذوں میں دنیا کی سب سے بہترین اور سخت ڈسپلن تحریر کیا جائے لیکن عمل درآمد نہ ہونے کی صورت میں وہ صرف کاغذ کا ٹکڑا ہی رہ جاتا ہے۔ ڈسپلن پر مکمل طور پر عمل نہ ہونے کے کچھ بنیادی مثالیں اس طرح ہیں:

۱، بڑے مسائل پر ڈسپلن حرکت میں آئے مگر چھوٹے مسائل کو نظر انداز کیا جائے، یا چھوٹے مسائل کیلئے ڈسپلن پر عمل کیا جائے اور بڑے مسائل کو

نظر انداز کیا جائے، ۲ جس طرح ڈسپلن کو واضح کیا گیا ہو اس طرح اس پر عمل نہ کیا جائے، ۳ مخصوص حالات میں ڈسپلن کو عمل میں لایا جائے اور عموماً اسے نظر انداز کیا جائے۔

☆ دوسرا: ڈسپلن فرد کی مرضی و منشاء کے بنیاد پر استعمال میں آتی ہے۔ ڈسپلن خواہش اور پسند کی بنیاد پر نہیں بلکہ تنظیم کے معروضی حقائق کی بنیاد پر قیام عمل میں لائے جاتے ہیں۔ اگر ڈسپلن کو فرد کی خواہشات اور منشاء کے مطابق عمل میں لایا جائے تو پھر وہ تنظیم کے استحکام کو ختم کر دیتا ہے اور وہاں مسائل جنم لیتے ہیں۔ ڈسپلن کی بنیاد پر پیدا ہونے والے مسائل تنظیم کو کمزور کر دیتے ہیں یا تنظیم میں انتشار پیدا ہو جاتا ہے۔ یہ بات ضروری ہے کہ ڈسپلن جس معروضی حقائق کی بنیاد پر بنائی گئی ہے بلکل اسی طرح اس پر عمل ہونی چاہیے۔

☆ تیسرا: ڈسپلن کو تنظیم کے آئیڈیالوجی پر سختی سے لاگو نہ کیا جائے۔ آئیڈیالوجی تنظیم کے مقصد کو واضح کرتا ہے اور جدوجہد کی طریقہ کار کا تعین کرتا ہے۔ آئیڈیالوجی میں تبدیلی یا مصالحت کی گنجائش کسی بھی صورت ممکن نہیں ہے جبکہ آئیڈیالوجی پر ڈسپلن لاگو نہ کرنے کی صورت میں آئیڈیالوجی میں تبدیلی یا مصالحت کی گنجائش پیدا ہو جاتی ہے۔ مثال کے طور پر: آئیڈیالوجی کے بنیاد پر تنظیم کو مشرق کی جانب محو سفر ہونا چاہیے لیکن تنظیم مغرب کی طرف بڑھ رہی ہے یا اسی تنظیم کے کچھ جہد کار مشرق اور کچھ

مغرب کی جانب سفر کر رہے ہیں۔ اس طرح کے مسائل نظریاتی کمزوری کہلاتے ہیں، اس لیے یہ امر انتہائی ضروری ہے کہ ڈسپلن تنظیم کے آئیڈیالوجی پر سختی سے لاگو ہونا چاہیے۔

☆ چوتھا: ڈسپلن کو تنظیم کے ڈھانچے پر لاگو نہ کیا جائے۔ تنظیم ایک ڈھانچے کی بنیاد پر قائم ہے۔ تنظیمی ڈھانچہ تنظیم طریقہ کار، کارکنان کی ذمہ داری اور دیگر تمام چیزوں کو واضح کرتا ہے۔ تنظیم کے ڈھانچے میں کمزوری تنظیمی پروگرام کے کمزور ہونے کا مانند ہے۔ اسی لیے تنظیمی ڈھانچے کا مستحکم ہونا بہت زیادہ ضروری ہے۔ ڈھانچے کے اندر ڈسپلن نہ ہونے کے کچھ مثال اس طرح ہیں: ۱، کارکنان اپنی واضح کردہ ذمہ داریوں کو پورا نہ کریں، ۲ ایک ممبر دوسرے ممبر کے کاموں میں مداخلت کرے، ۳ ایک ممبر زیادہ کام کرے اور دوسرا کم کام کرے، ۴ ایک ممبر کی ذمہ داریاں مشرق کی جانب ہیں مگر وہ مغرب کی جانب کام کر رہا ہے، ۵ ایک ممبر کی ذمہ داریاں ذیلی سطح کی ہیں مگر وہ بالائی سطح کے کاموں میں مداخلت کرے، ۶ قیادت کی ذمہ داریاں بالائی اداروں کی ہو مگر وہ زیادہ تر ذیلی اداروں میں مداخلت کر رہا ہو۔

اسی طرح کے دیگر بہت سے مسائل شامل ہیں۔ کسی بھی تنظیم کا ڈھانچہ کمزور ہو تو اس طرح کے حالات جنم لیتے ہیں اور ڈھانچے میں کمزوری کی بنیادی سبب ڈھانچے کا اندر ڈسپلن کا نہ ہونا ہے۔

4- تنظیم، انفرادیت اور اجتماعیت

تنظیم از خود اجتماعیت کی علامت ہے۔ تنظیم کا بنیاد اس کا مقصد ہے اور اس مقصد کی بنیاد اجتماعی ہے۔ لیکن ان تمام حقیقتوں کے باوجود ایک حقیقت انسانی فطرت ہے۔ ایک طرف جہاں انسان اپنے اندر جس طرح اجتماع کا پابند ہوتا ہے تو دوسری طرف اسی طرح بحیثیت فرد وہ انفرادیت کے زیر سایہ بھی رہتا ہے۔ انسان کے اندر یہ رویہ سیاست سمیت سماج کے ہر میدان میں ہمیں نظر آتے ہیں۔ اسی لیے یہ ضروری امر ہے کہ تنظیم کے اندر انفرادیت اور اجتماعیت کے کردار، ان کے مقاصد، نقصان اور فائدے پر صحت مندانہ بحث کیا جائے۔

سیاست سمیت سماج میں کسی بھی طرح کے اجتماعی کام میں فرد کا اپنا ایک کردار ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر تنظیم اور ریاست کے سربراہ فرد ہوتے ہیں۔ تنظیمی یا ریاستی امور میں لیڈر کا فیصلہ، کردار، رویہ سمیت تمام چھوٹی یا بڑی چیزیں اہمیت کے حامل ہوتے ہیں، یہ دراصل سیاست میں فرد کے کردار ہیں۔ یہ حقیقت اپنی جگہ اٹل ہے کہ سیاست میں فرد کا بنیادی کردار ہے لیکن فرد اور انفرادیت کے درمیان فرق موجود ہوتا ہے۔ فرد اجتماع کا حصہ ہوتا ہے یا پھر افراد سے اجتماع بنتی ہے لیکن انفرادیت اجتماع کا ضد ہے۔

انفرادیت پسندی اپنے اندر ایک بیماری بھی ہوتی ہے۔ جس میں انسان کے تمام فکر و عمل اس کے اپنے ذات کے ارد گرد گھومتے ہیں۔ وہ ظاہری طور پر ہو سکتا ہے کہ اجتماعی عمل کا حصہ ہو یا ایسے ہی دکھا رہا ہو کہ میں ایک اجتماعی کام کر رہا ہوں لیکن حقیقت میں وہ اپنی انفرادیت کی سرکل میں گھوم رہی ہوتی ہے۔ انفرادیت پسند لوگ کبھی بھی اجتماع کا حصہ نہیں بن سکتے ہیں، اگر انہیں اجتماع کا پابند کیا گیا تو یہ منفی رد عمل دیتے ہیں۔

تنظیم میں انفرادیت پسندی کے کچھ بنیادی مسائل کچھ اس طرح ہیں:

4.1 انفرادیت پسندی ادارے کا ڈھانچے کو پامال کرتی ہے:

جیسا کہ تنظیم ڈھانچے کی بنیاد پر قائم ہے، اگر اس ڈھانچے کو ختم کریں تو تنظیم قائم نہیں رہ سکتی، اسی لیے تمام تنظیم اس جز کا خاص خیال رکھتے ہیں کہ اسٹریکچرل ڈسپلن کا معیار سب سے زیادہ منظم اور مستحکم کیا جائے۔ لیکن جب تنظیم کے اندر انفرادیت پسندی پیدا ہو تو وہ سب سے پہلے تنظیم کے ڈھانچے کو پامال کرتا ہے۔ تنظیم کا کوئی بھی کارکن چاہے وہ جس بھی عہدہ اور ذمہ داریوں پر فائز ہو، اگر وہ فطری طور پر انفرادیت پسندی کا شکار ہو تو پھر وہ انسان دانستہ یا غیر دانستہ تنظیم کے اندر ادارہ سازی میں رکاوٹیں پیدا کرتا ہے۔ تنظیم کے اندر انفرادیت پسند شخص اپنی ذات کو ادارہ تصور کرنے لگتا

ہے۔ اسی بنیاد پر وہ تمام کارکنان کو اپنی ذات کا پابند سمجھنے لگتا ہے یا انہیں پابند کرنے کی خواہش رکھتا ہے۔ تنظیم کے ممبران کو اجتماع یا ڈھانچے کے بدلے اپنی ذات کے پابند کرنے کیلئے وہ لوگ دانستہ یا غیر دانستہ طور پر تنظیم کے جہد کاروں کو زیادہ محدود کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔ ان کے اوپر اپنے فیصلے زبردستی تھوپنے کی کوشش کرتے ہیں، جہد کاروں کے سامنے اپنا ایک بڑا عکس پیش کرتے ہیں۔ پھر یہی عمل ایک انسان سے نکل کر پھر آہستہ آہستہ پورے ادارے کے اندر رواج پکڑتی ہے۔ پھر کوئی بھی ممبر خود کو تنظیم کے اسٹریکچر یعنی ڈھانچے کا پابند نہیں سمجھے گا، بلکہ خود کو لوگوں کا پابند سمجھنے لگتا ہے اور وہ اپنے نچلے سطح کے ممبران کو اسی طرح اپنی ذات کا پابند کرنے کی کوشش کرنے لگتا ہے۔

4.2 انفرادیت پسندی فیصلہ سازی میں رکاوٹیں پیدا کرتی ہے

سیاسی عمل میں فیصلہ سازی سب سے زیادہ اہمیت کا حامل جز ہوتا ہے اور فیصلہ سازی میں اہم ترین چیز اجتماعی یا اداراتی بنیاد پر ہونے والے فیصلے ہوتے ہیں۔ اسی لیے کہتے ہیں کہ اداروں کے فیصلے عقل اور اجتماعیت کی بنیاد پر ہونے چاہیے۔ لیکن جب ادارے کے اندر انفرادیت پسندی کا رویہ موجود ہو، تو یہ رویہ تنظیم کے دیگر کاموں کی طرح فیصلہ سازی کے عمل کو بھی متاثر کرتا

ہے۔ انفرادیت پسند شخص ویسے بھی اپنی ذات اور شعور کو اپنی ساتھیوں میں سب سے بالاتر سمجھتا ہے۔ اس کے خیال میں وہ عقل کل ہوتا ہے، اسی لیے وہ تنظیم کے فیصلوں کو اداراجاتی بنیاد پر لینے کے خلاف ہوتا ہے، اور اپنی درست و غلط خیالات کو ادارے کے اوپر ٹھونسنے کی کوشش کرتا ہے۔ جیسا کہ انفرادیت پسند لوگوں کے خیال میں ہم اپنی ذات کے اندر خود ادارے کی حیثیت رکھتے ہیں، اسی بنیاد پر وہ فیصلہ سازی کے وقت یہ سمجھتے ہیں کہ میرا فیصلہ ادارے کا فیصلہ ہے۔ اگر کسی تنظیم کے مرکزی سطح پر یہ رویہ موجود ہو تو پھر وہ آہستہ آہستہ مرکز سے نچلے اداروں تک پہنچ جاتا ہے۔ فیصلہ سازی کیلئے تنظیمی ادارے نظر انداز کیے جاتے ہیں، اجتماعی فیصلہ سازی کا عمل بھی نظر انداز کیا جاتا ہے اور ادارے کے فیصلہ سازی کے اختیارات انفرادیت کے ماتحت آتے ہیں اور تنظیم اس طرح کمزور ہو جاتے ہیں۔

4.3 انفرادیت پسندی ادارے کی ترقی میں رکاوٹیں پیدا کرتی ہے

ادارے اس وقت ترقی کرتے ہیں جب ان کے تمام عمل اداراجاتی بنیاد پر ہوں اور ہر عمل کا تعلق اجتماعی عقل اور سوچ سے ہو۔ اگر تنظیم کے اندر چھوٹے پیمانے پر بھی انفرادیت پسندی موجود ہو تو پھر وہ تنظیم کے ترقی کرنے کے عمل کے سامنے رکاوٹیں کھڑی کرتی ہے۔ جیسا کہ انفرادیت پسندی اپنے اندر

خود بہت زیادہ محدود رویہ ہوتا ہے وہ اپنے رائے کے علاوہ دوسرے کے رائے کو نہیں سنتا، اس کے اندر تنقید اور اختلاف کا برداشت کرنے کی جرات نہیں ہوتی۔ اسی لیے ادارے کی ترقی کیلئے جتنے بھی اہم اور بہترین سوچ سامنے لایا جائے یا جیسے بھی بہترین عمل کیے جائیں، انفرادیت پسند سوچ انہیں برداشت نہیں کرتا اور انہیں مکمل طور پر رد کر دیتا ہے۔ اس سوچ سے ادارے کی ترقی رک جاتی ہے۔

تنظیم میں اجتماعی یا اداراجاتی رویہ پیدا کرنے کیلئے کچھ بنیادی عوامل:

1: تنظیم میں اجتماعیت اسی رویہ کا نام ہے جب فرد مکمل طور پر اجتماع کا پابند ہو۔ جس سے مراد فرد کا ہر عمل اجتماعیت کی بنیاد پر ہو، فرد ایسے کسی بھی عمل کا حصہ نہ ہو جو اجتماعیت کے خلاف ہو یا اجتماعیت کو نقصان پہنچائے۔

2: سب سے پہلے انفرادیت پسند رویے کو تنظیم کے مرکزی اور ذیلی سطح کے اداروں میں نشاندہی کرنے کی ضرورت ہے اور پھر سختی کے ساتھ اس رویے کی مخالفت کرنی چاہیے۔ انفرادیت پسند سوچ کی نشاندہی کرنا اور پھر اس کی سختی سے مذمت کرنا اجتماعیت کی جانب پہلا قدم ہے۔

3: انفرادیت پسندی چھوٹے پیمانے پر موجود ہو یا اس کے اثرات پائے جاتے ہیں، اسی وقت ان کا قلع قمع کرنا چاہیے۔ اسے اتنا وقت نہیں دینا چاہیے کہ وہ جڑیں پکڑ لیں اور مضبوط ہو جائیں۔

4: تنظیم کے ڈھانچے کو زیادہ سے زیادہ منظم اور مستحکم کرنے کی ضرورت ہے، کسی بھی فرد کو یہ اختیار نہیں دینی چاہیے کہ وہ تنظیم کے ڈھانچے کو پامال کرے، کوئی بھی فرد تنظیمی ڈھانچے سے زیادہ طاقت ور نہیں ہونا چاہیے۔

5 تنظیم کے اندر ہر حالات میں فیصلہ اداراجاتی بنیاد پر ہونے چاہیے، چاہے ذیلی سطح کے ادارے ہوں یا مرکزی سطح کے ادارے، ہر جگہ فیصلے سختی سے اداراجاتی بنیادوں پر ہونی چاہیے۔

5 تنظیم اور زمینی حقائق

جس طرح ہر سماج کی اپنی ایک زمینی حقائق ہوتی ہیں۔ اسی طرح ہر تنظیم کی بھی اپنی ایک زمینی حقیقت ہوتی ہے۔ سیاست کے اندر زمینی حقائق کا ایک اہم کردار ہوتا ہے۔ یہ بات ہر تنظیم کیلئے ضروری ہے کہ انہیں اپنے زمینی حقائق کا اچھی طرح علم ہونا چاہیے اور ان حقائق کو تسلیم کرنا چاہیے۔

جیسا کہ سیاست لوگوں کے درمیان کیا جاتا ہے اور سیاسی پروگرام کا تعلق عوام سے ہوتا ہے، اسی لیے ہر تنظیم کی حقیقت اس کے سماج اور عوام سے جڑا ہوا ہوتا ہے۔

ہر تنظیم اپنی تنظیمی پالیسیوں اور پروگراموں کو اپنی زمینی حقائق کی بنیاد پر تشکیل دیتی ہے۔ کوئی بھی تنظیم خیالی دنیا میں رہ کر پروگرام تشکیل نہیں دے سکتا، ہر تنظیم کیلئے ضروری ہے کہ وہ پروگرام تشکیل دینے سے پہلے اپنی تنظیم اور سماج کی حقیقتوں کا ادراک رکھے اور ان کے پروگرام ان کی زمینی حقائق کی بنیاد پر ہونی چاہیے۔ زمینی حقائق کی بنیاد پر تشکیل دیے گئے پروگراموں کی کامیابی کے امکان زیادہ ہوتے ہیں۔ اگر کوئی بھی تنظیم اپنی تنظیمی اور زمینی حقائق کو پس پشت ڈال کر اور اس حقیقت سے منہ موڑ کر پروگرام تشکیل دیں تو وہ پروگرام خوش فہمی پر مبنی پروگرام کہلائے جاتے ہیں، جن کا حقیقت سے کوئی تعلق نہیں ہوتا ہے۔ ایسے پروگرام جو زمینی حقائق سے دور فریب اور خیالی دنیا سے تعلق رکھتے ہوں، وہ پروگرام تنظیم کو ماسوائے ایک بڑے نقصان کے کچھ فائدہ نہیں دے سکتے ہیں۔

کسی بھی تنظیم کے لیے پروگرام تشکیل دینے سے پہلے ان باتوں کا خاص خیال رکھنا ضروری ہے کہ تنظیم کی صلاحیتیں کتنی ہیں، مسائل کیا ہیں، وسائل و افرادی قوت کتنے ہیں، تنظیم اور عوام کے درمیان تعلق، عوام کی مدد، عوام

کے رویے اور مسائل، عوام کے ضروریات، ان تمام چیزوں کی باریک بینی سے جائزہ لینا بہت ہی ضروری ہے۔ تنظیم کے پروگرام کی کامیابی یا ناکامی کا دارومدار انہی چیزوں سے وابستہ ہے۔

مثال کے طور پر اگر کسی تنظیم کی صلاحیتیں اتنی ہیں کہ وہ ایک جلسے کیلئے تقریباً دو سو لوگوں کو نکال سکتا ہے اور تنظیم کی زمینی حقائق بھی یہی ہوں لیکن وہ اپنے تنظیمی صلاحیت و زمینی حقائق کو نظر انداز کرتے ہوئے ایک ہزار لوگوں کو اکٹھا کرنے کا فیصلہ کرے، پھر اس فیصلے پر عمل درآمدنا ممکن ہے یہ فیصلہ تنظیم پر غلط اثرات مرتب کرنے کا سبب بن سکتی ہے۔ اس سے عوام اور تنظیم کے درمیان بھروسے کا رشتہ کمزور ہو جاتی ہے، کارکنان کی ہمت ٹوٹ جاتی ہے اور مایوسی پھیلتی ہے پھر وہ مستقبل میں اپنے تنظیم کے فیصلوں پر بھروسہ کرنا چھوڑ دیتے ہیں۔

اسی لیے اگر کوئی تنظیم کمزور ہے، صلاحیتیں بہت کم ہیں، عوام کے ساتھ رشتہ کمزور ہے تو سب سے پہلے تنظیم کو اپنے ان حقائق کو تسلیم کرنا ہوگا۔ اگر تنظیم اپنی ان حقیقتوں کا ادراک نہ کرے تو وہ آگے نہیں جاسکتی۔ تنظیم کو خیالی اور خوش فہمی کی دنیا سے نکالنے کیلئے سب سے پہلا قدم اپنی کمزوریوں کو تسلیم کرنا ہوتا ہے اور کمزوریوں کو قبول کرنا ترقی کیلئے تنظیم کا پہلا قدم ہوتا ہے۔ اگر تنظیم کی حقیقت یہ ہے کہ وہ مختلف مسائل کی وجہ سے کمزور ہے، تنظیم کو اپنی

مرکزی اداروں اور اپنے کارکنان کے سامنے اور اپنے مجلسوں کے اندر اس حقیقت کو سامنے رکھنا ہوگا، اس حقیقت کو سامنے رکھنے سے تنظیم کمزور نہیں ہوگا اور نہ ہی تنظیم کی اہمیت کارکنان کے سامنے ختم ہو جائے گی بلکہ یہ عمل کارکنان کو زیادہ ہمت دینے کا سبب بنے گا۔ تنظیم اپنی کمزوریوں کو قبول کرنے اور حقیقت کو اپنے ممبران کے سامنے واضح کرنے سے ترقی کرتے ہیں۔ اگر حقیقت تسلیم نہ کی جائے، ادارے اور کارکنان کے سامنے ایک خیالی دنیا پیش کی جائے یا کارکنان کو خوش فہمی کے اندر مبتلا کی جائے تو پھر یہ رویے بالآخر اس تنظیم کی کمزوری یا خاتمے کا سبب بنتی ہیں۔

ہر وہ سیاسی تنظیم منظم ہو کر ترقی کرتی ہے جو اپنی زمینی حقائق کا بخوبی ادراک رکھتی ہے، جسے اپنی صلاحیت اور طاقت کا درست اندازہ ہو اور کارکنان کو خوش فہمی اور خیالی دنیا میں رکھنے کے بجائے اپنی کمزوریوں کو قبول کرنے کی جرات رکھتی ہے۔

6- تنظیم اور مسائل

تنظیم اور ریاست کوئی آسمانی چیز نہیں ہیں، بلکہ لوگوں کے بنائے ہوئے ادارے ہیں۔ اسی لیے ان کا رویہ بھی مکمل طور پر انسانی سماج کے عکاسی کرتے ہیں۔ الغرض جس بھی سماج کے لوگ تنظیم یا ریاست کا قیام عمل میں لاتے

ہیں پھر اس تنظیم یا ریاست کے رویے اسی سماج کے عین مطابق ہونگے۔ تنظیم کی اچھائی و برائی اور نقصان و فائدے کا تعلق انسانی فطرت سے وابستہ ہے۔ کسی بھی تنظیم کے کارکنان اپنے رویے میں سست و کمزور ثابت ہوئے تو پھر وہ تنظیم بھی جمود کا شکار ہو گا جبکہ اگر تنظیم کے کارکنان چست و باصلاحیت ہو گئے تو پھر وہ تنظیم بھی منظم ہو گا۔ اسی طرح تنظیم کے اندر مسائل بھی انسانی فطرت کی بنیاد پر جنم لیتے ہیں۔ دنیا میں ہر تنظیم اور ریاست کے اندر مسائل کا پیدا ہونا ایک فطری بات ہے، کیونکہ سماج کے اندر مسائل ہمیشہ سے موجود ہوتے ہیں اور تنظیم انہی سماج کا حصہ ہوتے ہیں۔

مسائل کے پیدا ہونے کا سبب

جیسا کہ اوپر ذکر کیا گیا ہے، تنظیموں کے اندر مسائل کا پیدا ہونا ایک فطری بات ہے۔ دنیا کی بڑی بڑی ریاستیں بھی اندرونی مسائل کی وجہ سے ٹوٹ پھوٹ کا شکار ہو گئے ہیں، سلطنت کمزور ہوئے ہیں، نامی گرامی انقلابی تنظیمیں بھی ختم ہوئے ہیں۔ اس کی وجہ انسانی فطرت ہے۔ دنیا ایسی مثالوں سے بھری پڑی ہے جہاں انسانی ضد و انا کے سبب تنظیم و ریاستیں ٹوٹ پھوٹ کا شکار ہو گئی ہیں۔ انسانی ضد بڑی بڑی کشت و خون کا سبب بھی بنا ہے، لوگوں کی جانب

سے ایک دوسرے کو کمزور کرنے اور نیچا دکھانے کی سوچ اور کوششوں نے تنظیم بھی توڑے ہیں۔

فوجی تنظیمیں دنیا کے اندر اپنی سخت ڈسپلن کی وجہ سے جانے جاتے ہیں، لیکن وہ بھی انسانی فطرت کے سامنے بے بس ٹھہرے۔ عدم برداشت، منافقت، چاپلوسی، ضد و انا، مشہور ہونے کی خواہش اور ایسے بہت سے اسی طرح کے انسانی رویہ موجود ہیں جس کی وجہ سے تنظیموں کے اندر مسائل جنم لیتے ہیں۔

تنظیموں کے اندر مسائل کا پیدا ہونا کوئی اچھنبے کی بات نہیں ہے، اگر آپ سو سالوں کی تنظیموں کی تاریخ کو پڑھتے ہیں تو آپ کو یہ بات واضح طور پر نظر آئے گی کہ اچھی سی اچھی تنظیمیں اندرونی مسائل کی وجہ سے ٹوٹ پھوٹ کا شکار ہوئی ہیں یا کمزور ہوئی ہیں اور یہ ایک حقیقت ہے کہ ہر تنظیم اور ریاست چاہے وہ جتنا بھی زیادہ طاقت ور اور مضبوط ہو لیکن وہ بھی کسی نہ کسی طرح چھوٹے یا بڑے پیمانے پر اندرونی مسائل کا شکار ہوتے ہیں اور آگے بھی ہوتے رہینگے۔

مسائل کا حل

1- تنظیم کے اندر مسائل دانستہ پیدا کیئے جائیں یا غیر دانستہ طور پر مسائل جنم لیں، دونوں صورت فطری ہیں اور مسائل کی موجودگی تسلیم کرتے ہوئے ہر طرح کے مسائل کے سامنے کھڑا رہنا چاہیے۔

2- تنظیم کے اندر چھوٹے موٹے مسائل کسی نہ کسی طرح جنم لیتے ہیں انہیں نظر انداز نہیں کرنا چاہیے، جہاں پر بھی کسی بھی طرح کا چھوٹا مسئلہ وجود رکھتا ہو، وہاں تنظیم کے کارکنان کو قبول کرنا چاہیے کہ مسئلہ موجود ہے۔ اگر اس طرح مسائل نظر انداز کیے جائیں کہ چھوٹے مسائل ہیں پھر یہ بات واضح ہے کہ یہی چھوٹے مسائل کل کو بڑے ہو جائیں گے اور تنظیم کیلئے بڑے نقصان دہ ثابت ہونگے۔

3- مسائل کو بڑھا چڑھا کر پیش بھی نہیں کرنا چاہیے۔ مسائل کو حقائق کے برعکس اپنی منشاء سے چھوٹا یا بڑا پیش کرنا نہیں چاہیے جو بھی اس کی حقیقت ہے اسی طرح ہی پیش کرنا چاہیے۔

4- کسی بھی مسئلے پر بغیر تحقیق اور سوچ و بچار کے فیصلہ نہیں دینا چاہیے۔

5- مسائل کے حل کیلئے زیادہ وقت بھی نہیں لینا چاہیے، مثلاً کوئی مسئلہ جو تین دنوں کے اندر واضح اور حل ہو سکتا ہے پھر اسے حل کرنے کیلئے تین ہفتے نہیں لینا چاہیے۔

6- اگر مسائل صحیح اور مقررہ وقت پر حل نہیں کیے گئے تو پھر وہ بڑے مسائل میں تبدیل ہوتے ہیں۔

7- مسئلہ چھوٹا ہو یا بڑا، اس کے تمام پہلوؤں کا باریک بینی سے جائزہ لینا چاہیے اور اس کے جڑ تک پہنچنا چاہیے کہ کس بنیاد پر مسئلے نے جنم لیا ہے۔

8- مسائل کو حل کرنے کی ذمہ داری ایسے دوستوں کو دینا چاہیے جو باشعور، صبر و برداشت اور ہمت والے سنگت ہوں، ایسے رویے کے لوگ مسائل کو اچھی طرح سن سکتے ہیں، سمجھ سکتے ہیں اور فیصلہ لے سکتے ہیں۔

9- مسائل کو حل کرنے کیلئے اگر سخت سے سخت بھی فیصلہ لینے پڑے تو ایسے فیصلے کرنے سے گھبرانا نہیں چاہیے، اگر فیصلہ نہیں لیے گئے اور اس کے بدلے مصلحت پسندی کا مظاہرہ کیا گیا اس کے نتائج تنظیم کیلئے بہت زیادہ خراب ہو سکتے ہیں۔ سخت فیصلے کے نتائج کچھ وقت کیلئے شاید خراب ہوں لیکن مصلحت پسندی کے خراب اثرات دائمی ہوتے ہیں اور مصلحت پسندی تنظیم کے اندر زیادہ مسائل پیدا کرنے کیلئے راہیں متعین کرتا ہے۔

10- یہ بات بھی اپنی جگہ ایک حقیقت ہے کہ انسانی فطرت کی وجہ سے تنظیم کے اندر بہت سے مسائل جنم لیتے ہیں اور انسانی فطرت ایک ایسی چیز ہے کہ اس کا تبدیل ہونا بہت زیادہ مشکل ہے۔ لیکن ہر ایک فرد کم از کم اس بات کا احساس رکھے کہ میری عدم برداشت، منافقت، چاپلوسی، ضد و اناء، مشہور ہونے کی خواہش اور دیگر کسی بھی طرح کے خراب رویے اور میری فطرت کی وجہ سے اجتماعی تحریک کو نقصان نہ پہنچے یا کم سے کم نقصان پہنچے۔ یا جو بھی انسان یہ ادراک رکھتا ہے کہ میں اپنے رویے کے اندر کسی بھی طرح کی چھوٹی تبدیلی نہیں لاسکتا تو پھر اس انسان کو کسی بھی تنظیم یا سیاسی تحریک کا حصہ نہیں بننا چاہیے۔

7- تنظیم اور تعلیم

دنیا میں ہر طرح کی انقلاب یا بڑی سماجی تبدیلیاں آئی ہیں، ان کے اندر تعلیم اور شعور نے ایک اہم کردار ادا کیا ہے۔ یورپ کا سیاہ دور (Dark Age) سے نکلنا اور ترقی کی طرف گامزن ہونا ہو یا انقلاب فرانس اور صنعتی انقلاب ہو، ان سب کے پیچھے فلاسفر اور دانشوروں کے تھیوریز و علم کار فرما رہے ہیں۔ جس بھی سماج میں زیادہ تر فلاسفر اور دانشور رہے ہیں اس سماج نے زیادہ ترقی کی ہے۔

ماضی کی سیاست میں یہ کہا جاتا تھا کہ جو بھی ریاست دنیا پر حکمرانی کرنا چاہتی ہے یا وہ اپنے آپ کو منظم و متحرک کرنا چاہتے ہیں تو ان کیلئے ایک مضبوط معاشی اور فوجی طاقت کا ہونا ضروری ہے لیکن دور حاضر میں عالمی سیاست کے اندر فوجی اور معاشی طاقت کے ساتھ علمی طاقت رکھنا بھی ضروری ہو گیا ہے۔ دیکھا جا رہا ہے کہ موجودہ دور کے ریاست یہ کوشش کر رہے ہیں کہ تعلیم کے میدان میں زیادہ سے زیادہ طاقتور ہو جائے۔ علمی طاقت کے میدان میں باقاعدہ طور پر ریاستوں کے درمیان مقابلہ بھی ہے۔

تنظیموں کی ترقی کا زیادہ دار و مدار ان کی تعلیم پر منحصر ہے، جو بھی تنظیم اپنے اندر زیادہ علم و شعور رکھتا ہے وہ تنظیم اتنا ہی زیادہ ترقی کرتا ہے۔ تنظیم کے مقصد کو واضح کرنا، عوام کو مقصد کے حوالے سے تعلیم دینا اور تنظیم کے ہمراہ کرنا، عوام کو سیاسی پروگرام دینا، جدوجہد کے پیچ و تاؤ کو سمجھنا، مسائل کا حل کرنا، دشمن کی پہچان کرنا، دشمن کی مظالم کے سامنے کھڑا رہنا اور دیگر ایسی بہت سے چیزیں ہیں جن کیلئے تنظیم کو مسلسل تعلیمی سلسلہ جاری رکھنا چاہیے۔

تنظیمی تعلیمی سلسلے سے مراد اس کی قیادت سے لیکر تمام کارکنان کی مسلسل تعلیمی عمل کا حصہ بننا ہوتا ہے، جس معیار کے ساتھ ساتھ وہ عملی کاموں میں حصہ لے رہے ہیں، اسی معیار پر علمی سرگرمیوں کا بھی حصہ ہونا چاہیے۔ تعلیم کے بغیر انسان ایک مزدور بن سکتا ہے لیکن ایک سیاسی جہد کار کبھی

نہیں بن سکتا۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ سیاست سماجی مسائل کو واضح اور حل کرنے کا عمل ہے۔ جب کوئی سیاسی جہد کار تعلیم حاصل نہیں کرتا، وہ سماج کے پیچ و تاؤ اور مسائل کو کبھی بھی سمجھ نہیں سکتا۔

سیاست ایک بہت ہی زیادہ مشکل عمل ہے، اس کے پیچ و تاؤ بہت زیادہ ہیں۔ آپ کے نزدیک کیا ہو رہا ہے، دشمن کے اندرونی حالات کیا ہیں، ہمسایہ ممالک کی سیاسی صورتحال کیسی ہے؟ دنیا کے بڑے بڑے طاقتوں کے فائدے کیا ہیں اور وہ کیا چاہتے ہیں؟ دنیا کے معاشی پیچ و تاؤ کس طرح ہیں؟ دنیا ہماری جدوجہد اور تحریک کو کس طرح دیکھ رہی ہے؟ ان تمام چیزوں کو سمجھنے کیلئے تعلیم حاصل کرنا ضروری ہے، تعلیم کے بغیر ان مسائل کے سامنے کھڑا نہیں رہا جا سکتا۔

کیا اور کیسے پڑھنا چاہیے؟

سیاسی تعلیم میں مختلف تھیوری اور آئیڈیالوجی موجود ہیں، ہر ایک تنظیم کا آئیڈیالوجی دوسرے تنظیم سے الگ اور مختلف ہے۔ اسی طرح ہر ایک تنظیم کے حالات اور مقصد دوسرے سے الگ ہیں۔ اس لیے یہ امر ضروری ہے کہ وہ تنظیم جن نظریات سے تعلق رکھتا ہے، انہیں سب سے زیادہ اپنے نظریات کے موضوعات پر تعلیمی سلسلہ جاری رکھنا چاہیے۔ اس بات کا ہرگز یہ مراد

نہیں ہے کہ دنیا کے دیگر تھیوری اور آئیڈیالوجی یا موضوع پر پڑھنا نہیں چاہیے، تعلیمی سلسلہ جتنا زیادہ وسیع ہو سکتا ہے، اتنا ہی زیادہ بہتر ہے لیکن یہ بات واضح ہے کہ ایک انسان سماج کے تمام موضوعات پر علمی عبور حاصل نہیں کر سکتا ہے۔

اکثر و بیشتر سیاسی تعلیم کو لیکر سیاسی کارکنان کنفیوز ہوتے ہیں اور وہ کوشش کرتے ہیں کہ ہم دنیا کے تمام آئیڈیالوجی اور تھیوریز پر عبور حاصل کریں، جس کے نتائج یہ ہو سکتے ہیں سب پر عبور حاصل کرنے کے چکر میں وہ اپنے نظریات کو بھی پڑھنے سے رہ جاتے ہیں۔ سیاسی جہد کار کوشش کریں کہ اپنے متعلقہ موضوعات کو زیادہ پڑھے اور عبور حاصل کریں۔ مثال کے طور پر ایک قوم پرست تنظیم کے کارکنان کو سب سے پہلے نیشنلزم اور اس کے نزدیک نظریات کا مطالعہ کرنا چاہیے۔ لیکن اگر وہ قوم پرستی سے زیادہ دیگر نظریات کا مطالعہ کر رہا ہے، تو پھر یہ سیاسی تعلیم اور علم بہت زیادہ کنفیوژن کا شکار کرتی ہے کہ وہ جن نظریات کی بنیاد پر سیاست کر رہا ہے لیکن اس کے حوالے سے علمی و سیاسی شعور نہیں رکھتا۔

ایک سیاسی کارکن چاہے کسی بھی آئیڈیالوجی کے بنیاد پر سیاست کر رہا ہو اس کے ساتھ وہ دیگر نظریات کا بھی مطالعہ کر سکتا ہے اور ان کے اوپر کام بھی کر سکتا ہے لیکن انہیں اس بنیادی فرق کو واضح کرنا چاہیے کہ میری پہلی ترجیح کیا

ہے۔ مثال کے طور پر ایک سیاسی جہد کار بیک وقت ایک سیاسی جہد کار و شاعر ہے، سیاسی جہد کار اور ادیب ہے، سیاسی جہد کار اور استاد ہے، سیاسی جہد کار اور ڈاکٹر اور دیگر ایسے شعبہ جات سے تعلق رکھ سکتا ہے لیکن ان کے درمیان یہ واضح کرنا ضروری ہے کہ اس کی پہلی ترجیح یا شعبہ کون سا ہے۔ اگر پہلی ترجیح سیاست ہے پھر انہیں سب سے زیادہ سیاست کے اندر اپنے نظریات کے موضوعات کی بنیاد پر تعلیم حاصل کرنا چاہیے۔ یہ وہ بنیادی چیز ہے جو ایک سیاسی جہد کار کو معلوم ہونا چاہیے اور اپنے آئیڈیالوجی کے اوپر ایک بہترین دسترس ہونا چاہیے۔

دوسرا مسئلہ یہ ہے کہ کیسے پڑھنا چاہیے؟ سیاسی تعلیم جزوقتی کے بنیاد پر نہیں بلکہ کل وقتی کے بنیاد پر حاصل کرنا ہوتا ہے۔ اکثر و بیشتر یہ ہوتا ہے کہ سیاسی کارکنان کل وقتی طور پر مطالعہ کرنے کے بجائے جزوقتی طور پر مطالعہ کرتے ہیں اور سیاسی تعلیم حاصل کرنے کے لیے ایک نفسیات بنا لیتے ہیں کہ فارغ ہو جاؤں تو پڑھوں گا، جب دل چاہے تو پڑھوں گا یعنی کہ مسلسل پڑھنے کی سوچ وجود نہیں رکھتا۔ سیاست کے اندر جزوقتی مطالعہ تنظیم اور اپنے سیاسی دانش دونوں کو نقصان دینے کے مترادف ہے۔ سیاسی کارکنان کے لیے ضروری ہے کہ وہ مسلسل پڑھنے کے رجحان کو اپنائیں، انہیں ہر طرح کی سیاسی اونچ نیچ سے آگاہ ہونے کی ضرورت ہے۔ عالمی سیاست کے اندر پیدا ہونے والی تمام

تبدیلیوں کا ادراک رکھنا، تھیوری اور آئیڈیالوجی کے اندر پیدا ہونے والے تمام تبدیلیوں کا علم رکھنا، دشمن کے پروگرام اور حکمت عملی کی سمجھنے کے ساتھ ہر طرح کی ضروری سیاسی چیزوں کو سمجھنے کیلئے مسلسل پڑھنے کے عمل کو اپنانا ہوگا۔ سیاست میں وہ تنظیم منظم ہو کر ترقی کرتے ہیں جن کے پاس تعلیم حاصل کرنے کی منظم اور مستحکم طریقہ کار اور لٹرچر موجود ہو۔ تنظیم کو منظم کرنے اور ترقی دینے کیلئے تعلیمی طریقہ کار میں سخت نظم و ضبط پیدا کرنا چاہیے اور تعلیمی معاملات میں کسی بھی طرح کی کمپرومائز نہیں کرنا چاہیے۔

8- تنظیم اور ادار جاتی سرگرمیاں

تنظیم میں ادار جاتی سرگرمیوں سے مراد تنظیم کے ادار جاتی اجلاس، اسٹیڈی سرکل، عوامی تربیت اور دیگر ایسے چھوٹے بڑے تنظیمی سرگرمیاں شامل ہیں۔ ہر ایک تنظیم اپنے زمینی حقائق کی بنیاد پر اپنے سرگرمیوں کو واضح کرتا ہے اور انہیں باقاعدہ ایک واضح طریقہ کار اور ترتیب کے ساتھ تشکیل دیتا ہے۔

ادار جاتی سرگرمیوں کے ہونے اور نہ ہونے سے کس طرح کے فائدہ اور نقصان پہنچ سکتے ہیں، اس کے اوپر ذیل میں گفتگو کریں گے۔

ادار جاتی سرگرمیاں کس طرح تنظیم کو منظم کرتے ہیں:

ہر ایک منظم تنظیم کے لیے ضروری ہے کہ وہ اپنے سرگرمیوں کو ایک واضح طریقہ کار کے تحت جاری رکھے۔ یعنی تنظیم کے پاس اپنے سرگرمیوں کو سرانجام دینے کیلئے ایک باقاعدہ مقررہ وقت ہونا چاہیے کہ کس وقت کونسا پروگرام منعقد کرنا چاہیے۔ ادار جاتی سرگرمیوں میں تنظیم کا مرکزی کانگریس، سینٹرل کمیٹی یا کور کمیٹی کا مجلس سب سے زیادہ اہمیت کے حامل ہیں، تنظیم کے زیادہ تر سرگرمیوں کا دار و مدار تنظیم کے مرکزی اداروں کی اجلاس سے وابستہ ہے۔ اس لیے ہر ایک تنظیم کے لیے یہ بات ضروری ہے کہ وہ اپنے بالائی اداروں کے اجلاس کو وقت کے ساتھ منعقد کریں۔ جب مرکزی اداروں کے اجلاس مقررہ وقت پر ہونگے تو ذیلی اداروں میں یہ رواج خود بخود جنم لے گا۔ اس کے علاوہ مرکزی ادارے ذیلی اداروں کو اپنے اجلاس وقت پر کرنے کیلئے پابند کریں۔ تنظیم کے مرکزی اداروں کے اجلاس کو وقت پر کرنے کا یہ بھی فائدہ ہے کہ ان سے تنظیم کے پالیسی اور پروگرام وقت اور حالات کی بنیاد پر تشکیل دیے جاسکتے ہیں۔ پھر ذیلی سطح کے ادارے مرکزی پالیسیوں کو اپنے کارکنان اور عوام تک وقت پر پہنچائیں گے۔ تنظیم میں تعلیم اور عوامی تربیت کی بھی اپنی ایک اہمیت موجود ہے۔ تنظیم کے مرکزی اداروں کیلئے یہ ضروری ہے کہ وہ وقتاً فوقتاً اس بات پر غور و فکر کریں کہ تعلیمی

مجلس اور عوامی تربیت کا عمل کس نوعیت میں جاری ہے اور ان کے اندر کس طرح کی تبدیلی کی ضرورت ہے۔

ادار جاتی سرگرمیوں میں کچھ ایسی چیزیں ہیں کہ جن کا خیال رکھنا بہت ضروری ہے۔ مثال کے طور پر یہ جاننا ضروری ہے کہ تنظیم کے مرکزی اور ذیلی سطح کے اداروں کی دستوری اجلاسوں کا طریقہ کار کیسے ہونا چاہیے؟ سب سے پہلے یہ ضروری ہے کہ دونوں اداروں کی دستوری اجلاس مقررہ وقت اور ایک طریقہ کار کے تحت تنظیمی ضرورت کی بنیاد پر ہونی چاہیے۔ لیکن دوسری جانب اس امر کا بہت خیال رکھا جائے کہ مرکزی و ذیلی سطح کے تمام دستوری اجلاس غیر ضروری طور پر منعقد نہیں کرنا چاہیے۔ مثال کے طور پر ایک ادارے کو ایک مہینے کے اندر ایک اجلاس منعقد کرنا ہے، تو وہ وہاں دو سے تین اجلاس منعقد کرنے کی کوشش نہ کریں۔ اسی طرح آئے دن تنظیم کے اداروں میں چھوٹے چھوٹے مسائل سامنے آتے رہتے ہیں، یہاں یہ ضروری نہیں ہے کہ تنظیم کے مرکزی ادارے آئے دن ان چھوٹے چھوٹے مسائل کے بنیاد پر اجلاس منعقد کریں، کیونکہ اس سے تنظیم کے مرکزی اداروں کی اجلاس کی اہمیت ختم ہو جاتی ہے، اسی طرح ذیلی سطح کے ادارے کو بھی پابند کرنی چاہیے کہ ضرورت سے زیادہ دستوری اجلاس منعقد نہیں کیے جائیں۔

ادار جاتی سرگرمیوں کے نہ ہونے کے نقصانات:

تنظیم کے فعال اور غیر فعال ہونے کا دار و مدار ادار جاتی سرگرمیوں سے وابستہ ہیں۔ وقت پر سرگرمیوں کے نہ ہونے کے سبب تنظیم بہت سے مسائل کا شکار ہو جاتے ہیں۔ مثال کے طور پر اگر مرکزی اداروں کے پروگرام وقت پر نہ کیے جائیں تو پھر ان اداروں کے پالیسی اور پروگرام ذیلی اداروں تک نہیں پہنچتے، جس کے سبب ذیلی ادارے اپنے کارکنان اور عوام کو کچھ نہیں دے سکتے، تنظیم کے غیر فعال ہونے کا بنیادی سبب بھی یہی ہوتا ہے۔

اداروں کے غیر فعال ہونے سے عوام اور تنظیم کے اندر ایک بہت بڑا فاصلہ پیدا ہو جاتا ہے۔ اس فاصلے کا سبب عوام کا تنظیم سے بھروسہ ختم ہو جاتا ہے۔ اسی طرح تنظیم کے کارکنان پروگرام نہ ہونے کے سبب سست و کاہلی کا شکار ہو جاتے ہیں، تنظیم اور کارکنان کے درمیان تعلق کمزور ہوتا ہے، تنظیم کے اندر غیر ضروری مسائل جنم لینا شروع کر دیتے ہیں، کارکنان ہر طرح کے پروپگنڈے کے شکار ہو جاتے ہیں، کارکنان کسی بھی طرح کی ذمہ داریاں لینے کیلئے تیار نہیں ہوتے ہیں اور بہت سے دیگر ایسے مسائل سر اٹھانا شروع کر دیتے ہیں۔ تنظیم میں سرگرمیاں نہ ہونے کے سبب دوسرے مسائل کے ساتھ شخصی آمریت کے پیدا ہونے کا خدشہ بھی ہوتا ہے۔ تنظیم میں مرکزی اداروں کے اجلاس نہ ہونے کے سبب ان کے رہنماؤں کے سیاسی رویے میں

بھی تبدیلی آجاتی ہے اور وہ اپنے ذاتی خواہشات کے تحت فیصلہ لینا شروع کرتے ہیں، وقت کے ساتھ وہ خود کو ادارے کے جوابدہ نہیں سمجھتے، دانستہ یا غیر دانستہ طور پر تنظیم کے اجتماعیت کو محدود کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔ ادار جاتی سرگرمیوں کے سامنے غیر ضروری رکاوٹیں پیدا کرتے ہیں اور پھر یہی رویے تنظیم کے کارکنان تک پہنچ جاتے ہیں، اس طرح کے عمل کسی بھی تنظیم کو ایک کاغذی تنظیم تک پہنچا سکتے ہیں۔

9- تنظیم اور سیاسی اسپیکٹرم

سیاسی اسپیکٹرم سے مراد سیاسی رویہ یا پوزیشن کی شناخت کر کے انہیں واضح کرنا ہے۔ سیاسی رویہ یا پوزیشن کی ایک سر دائیں جانب ہے اور دوسرا بائیں جانب ہے۔ سیاست کے اندر اسی سیاسی رویے اور پوزیشن کو پڑھنے اور سمجھنے کو سیاسی اسپیکٹرم کہتے ہیں۔ سیاسی رویہ یا پوزیشن کی ترتیب اس طرح ہے: بائیں جانب بائیں بازو (Left Wing)، درمیان میں اعتدال پسند (Moderate) اور دائیں جانب دائیں بازو (Right Wing) ہوتے ہیں۔ سیاست میں بائیں اور دائیں بازو کی سیاسی رویے کی ابتدا انقلاب فرانس کے زمانے سے ہوتا ہے۔ بادشاہ کے بائیں بازو میں کھڑے ہونے والے لوگ انقلاب کے حامی ہوتے ہیں، وہ چاہتے ہیں کہ بادشاہت کا مکمل طور پر خاتمہ کیا جائے، بادشاہ کے دائیں

جانب بیٹھے ہوئے لوگ انقلاب کے حق میں نہیں ہوتے ہیں، وہ کہتے ہیں کہ کسی بھی طرح کی تبدیلی نہیں لانا چاہیے، وہ موجودہ نظام کے حق میں ہوتے ہیں۔

بائیں بازو کے لوگوں کی سیاسی رویے ریڈیکل، تبدیلی کے حامی اور ترقی پسند ہوتے ہیں۔ وہ موجودہ نظام سے کسی بھی طرح خوش نہیں ہوتے ہیں، وہ چاہتے ہیں کہ اس نظام کو مکمل طور پر تبدیل کیا جائے۔ بائیں بازو کے سیاسی رویے کے حامی تنظیم یا لوگ ترقی پسند ہوتے ہیں اور انقلاب کے حامی ہوتے ہیں۔

اعتدال پسند دائیں اور بائیں کے درمیان والے لوگ ہوتے ہیں۔ وہ نہ تو مکمل طور پر انقلاب کے حامی اور نہ ہی موجودہ نظام سے خوش ہوتے ہیں۔ یہ ہر وقت اپنے آپ کو اس درمیان کے حالات میں رکھنا چاہتے ہیں۔ اعتدال پسند کہتے ہیں کہ دائیں اور بائیں بازو دونوں انتہا پسند رویے ہیں۔ اس لیے درمیان کا راستہ اختیار کرنا چاہیے، یعنی کہ نہ انقلاب لانا چاہیے اور نہ ہی موجودہ نظام جاری رکھنا چاہیے۔ ان کا یہاں حل یہ ہے کہ دائیں اور بائیں بازو دونوں کے انتہا پسندی کو روکنے کیلئے آئین کے اندر اصلاح لایا جائے۔ یعنی کہ چھوٹے پیمانے پر تبدیلی لایا جائے تاکہ انقلاب کی ضرورت بھی نہ ہو اور موجودہ نظام کو جاری رکھنا جائے۔

دائیں بازو کے سیاسی رویے کے اندر قدامت پسند اور رجعت پسندی کے حامی افراد اور تنظیمیں شامل ہوتے ہیں۔ وہ موجودہ نظام سے خوش ہوتے ہیں اور موجودہ نظام کے اندر کسی بھی طرح کے تبدیلی یا بدلاؤ کے حامی نہیں ہوتے ہیں اور جب بھی انہیں اس کے اندر تبدیلی کی حاجت محسوس ہوئی تو وہ ایک ایسی تبدیلی لانے کی کوشش کرتے ہیں کہ جس کا تعلق اسی رجعت پسندانہ رویے کے ماضی سے تعلق رکھتا ہو یعنی کہ وہ ڈھانچہ جو ماضی میں موجود تھا، وہ اسی ڈھانچے کو واپس لانا چاہتے ہیں۔

سیاسی اسپیکٹرم کی ایک چھوٹی شناخت کرنے کے بعد یہ بات واضح کرنے کی کوشش کرتے ہیں کہ تنظیم کیلئے سیاسی اسپیکٹرم کو واضح کرنا کیوں ضروری ہے۔

دنیا میں ہر طرح کی سیاسی تنظیمیں اپنے نظریات کی بنیاد پر ایک سیاسی رویہ لازم رکھتے ہیں۔ اس بات کو وہ آئیڈیالوجی واضح کرتا ہے کہ تنظیم کا سیاسی رویہ بائیں بازو کی جانب یا دائیں بازو کی جانب ہے۔

سیاسی تنظیم چاہے جس بھی سیاسی رویے کا مالک ہو، اسے اپنے رویے میں واضح ہونا چاہیے۔ تنظیم کے تمام ادارے سمیت ہر کارکن تنظیم کے رویے کے بارے میں اچھی طرح علم و شعور رکھے۔ اسے علم ہونا چاہیے کہ تنظیم کے

رویے کا دفاع کس طرح کی جانی چاہیے؟ اگر کوئی تنظیم اپنا رویہ سیدھا اور واضح نہ کرے تو وہ تنظیم بہت سے مسائل کا شکار ہو جاتا ہے۔ پہلے تو سب سے بڑا مسئلہ یہ ہو گا کہ ایک ہی تنظیم کے کارکنان اور ادارے ایک دوسرے سے الگ سیاسی رویہ کے حامی ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر ایک انقلابی تنظیم کارویہ بائیں بازو کی ریڈیکل رویے کی جانب ہوتا ہے۔ لیکن جب تنظیم خود اس رویے کو سیدھا اور واضح نہ کرے تو اسی تنظیم کے مرکزی ادارے مکمل تبدیلی کے حامی ہوتے ہیں جبکہ ذیلی ادارے چھوٹی موٹی تبدیلی کے حامی ہوتے ہیں یا کچھ کارکنان انقلاب کے حق میں ہوتے ہیں جبکہ کچھ کارکنان اصلاح پسندی کی بات کرتے ہیں یا تنظیم کے قول و فعل میں بہت سے تضاد دیکھنے کو ملتے ہیں، جس میں تنظیم بعض اوقات ایسے فیصلے بھی لیتی ہے کہ حقیقت میں وہ فیصلے ریڈکلائزیشن کے مخالف سمت میں ہوتے ہیں اور انہی فیصلوں کی بنیاد پر پورے تنظیم کے اوپر برے اثرات مرتب ہوتے ہیں۔

اس لیے یہ امر ضروری ہے کہ ہر سیاسی تنظیم اپنے سیاسی رویے کے متعلق واضح علم رکھتا ہو، اپنے تمام اداروں اور کارکنان کو تنظیمی سیاسی رویے کے حوالے سے مکمل طور پر آشنا کریں اور ان کی اچھی طرح تربیت کریں۔

”آزات“ کتابچہ بلوچ اسٹوڈنٹس آرگنائزیشن آزاد کی جانب سے بلوچ نوجوانوں کی انقلابی تربیت کا حصہ ہے۔ آزاد کتابچہ تسلسل کے ساتھ مختلف موضوعات پر شائع کیا جائے گا۔ اس کتابچہ کا مقصد بلوچ نوجوانوں کے درمیان انقلابی موضوعات پر مکالمہ کا آغاز کرنا ہے۔

”نظریہ سیاسی تنظیم“ ایک وسیع موضوع ہے، جس میں تنظیم کے مختلف پہلوؤں پر مکالمہ کی جاتی ہے۔ اس کتابچے کے اندر صرف اہم موضوعات منتخب کیے گئے ہیں۔ اس کتابچے کا مقصد بلوچ سیاسی سماج کے اندر سیاسی تنظیم اور اس کے نظریہ کے حوالے سے ایک علمی بحث کا آغاز کرنا ہے۔ ہم یہی سمجھتے ہیں کہ ”تنظیم“ سائنسی تخلیق ہے اور اس کی بنیاد علم، عقل اور شعور سے وابستہ ہے۔ تنظیم کے ابتدائی خیال کے بعد اس کے اندر جتنی بھی تبدیلیاں آئی ہیں، ان سب تبدیلیوں کا بنیاد یہی عقل اور شعور ہے۔ آج ہمارے سیاسی سماج میں اس بات کی ضرورت موجود ہے کہ تنظیم پر نظریاتی بنیاد پر گفتگو ہونی چاہیے، ان کی تمام پہلوؤں کو نظریاتی بنیاد پر واضح کرنا چاہیے۔