



Aghaaz Info Media System (AIMS)

<https://aghaaz.ca>

<https://www.youtube.com/@aghaaz>

<https://www.tiktok.com/@aghaazinfo>

<https://x.com/AghaazInfo> | <https://www.facebook.com/AghaazInfoMedia>

<https://www.instagram.com/aghaazinfomedia/>

<https://www.linkedin.com/company/aghaazmedia/>

ID: 3-25/AIMS
December 8, 2025

فکر و نظر

ملکی ادارے اور سرکاری محکمے دانستہ قومی ترقی کی مخالفت اور ملکی خوشحالی و کامیابی میں رکاوٹ بنتے ہیں؟

ڈاکٹر طاہر انزیر۔ محقق، مصنف، مدیر اور معلم۔

Taha Nazir PhD, Researcher, Writer, Worker and Media Professional. <https://tahanazir.com/>

Running title: Institutions, Employment, and Business as Barriers to Personal Success

Keywords: institutions, employment, business obstacles

Correspondence: Taha Nazir PhD, Researcher, Worker, and Journalist. Thomson Reuters - ID N-5730-2015 | ORCID ID - orcid.org/0000-0002-5308-6798 | <https://tahanazir.com>

Conflict of interest: Author accepts all potential conflict of interest.

Funding: The authors received no direct funding.

Ethics approval: No ethical approval needed for this work.

Consent for publication: Author is agreed to publish this article.

اگرچہ ادارے، تنظیمیں، اور کاروباری ڈھانچے افراد کو استحکام، وسائل، اور پیشہ ورانہ ترقی کے پلیٹ فارم فراہم کرتے ہیں، لیکن یہ ڈھانچے بیک وقت انفرادی ترقی میں رکاوٹ بھی بن سکتے ہیں۔ ہائر اکیل کنٹرول، سخت پالیسیاں، پسند ناپسند اور دفتر کی سیاست اکثر غیر مرمی رکاوٹیں پیدا کرتے ہیں جو باصلاحیت افراد کو جان بوجھ کر یا غیر ارادی طور پر سست، ناکام یا کم معروف رکھتی ہیں۔ پاکستان میں کئی ملازمین اور نوجوان کاروباری حضرات نے محسوس کیا کہ وہ ڈھانچے جو ان کی مدد کے لیے بنائے گئے تھے، دراصل ان کی ترقی کو سست یا محدود کر دیتے ہیں۔

ورک پلیسز اور کاروباری اداروں میں ہائر اکیل ڈھانچے اکثر سینیاریٹی، تنیور، سیاسی وابستگی کو میرٹ، تخلیقی صلاحیت یا کارکردگی پر ترجیح دیتے ہیں۔ مثال جیسے بین الاقوامی اداروں میں یا پاکستان کے حکومتی محکموں میں ملازمین کو اکثر ترقی میں تاخیر کا سامنا کرنا پڑتا ہے، Nestlé یا IBM کے طور پر جس کی وجہ بیوروکریٹک پروٹوکولز اور اندرونی سیاست ہے۔ خاندانی کاروباروں میں قائدانہ عہدے اکثر رشتہ داروں یا معتبر افراد کے لیے مخصوص ہوتے ہیں، جس کی وجہ سے میرٹ پر مبنی ترقی رکاوٹ کا شکار ہو جاتی ہے۔ اس نظامی سختی کی وجہ سے اعلیٰ کارکردگی دکھانے والے افراد اعلیٰ عہدوں یا عوامی شناخت حاصل کرنے سے محروم رہتے ہیں۔

ترقی، پروجیکٹ اسمانمنٹس اور تنخواہوں میں پسند ناپسند، اور خاندانی یا محدود کاروباروں میں اقربا پروری اکثر باصلاحیت افراد کو آگے بڑھنے سے روک دیتی ہے۔ جنوبی ایشیا کے بڑے گروپس یا حکومتی اداروں میں، عہدے اور مواقع اکثر رشتہ داروں یا پسندیدہ افراد کے لیے مخصوص رہتے ہیں، چاہے وہ اہل ہوں یا نہ ہوں۔ پاکستان میں 2019 میں سپریم کورٹ نے سرکاری اداروں میں اقربا پروری کے خلاف فیصلہ دیا، جس میں واضح کیا گیا کہ یہ نظامی رکاوٹ (thenews.com.pk) برابر مواقع کو محدود کرتی ہے اور اہل پیشہ ور افراد کو کامیابی کے حصول سے محروم رکھتی ہے

دفتر کی سیاست اور داخلی رنجشیں اکثر ملازمین کو اپنی صلاحیت یا تخلیقی آئیڈیاز پیش کرنے سے روکتی ہیں۔ پیشہ ور جو روایتی اصولوں کو چیلنج کرتے ہیں یا نئے حل پیش کرتے ہیں، انہیں سبٹل سبوتاژ، اہم پروجیکٹس سے خارج یا ساکھ کو نقصان پہنچانے جیسے مسائل کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے۔ مائیکروسافٹ، ایمیزون اور پاکستان کے بعض اسٹارٹ اپس میں کیس اسٹڈیز ظاہر کرتی ہیں کہ اعلیٰ صلاحیت رکھنے والے ملازمین اکثر تنظیمی حمایت نہ ہونے اور سیاسی مخالفت کی وجہ سے ادارے چھوڑ دیتے ہیں، جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ ادارے خود پیشہ ورانہ ترقی کی راہ میں رکاوٹ بن سکتے ہیں۔

کئی ادارے منظم رہنمائی یا مصفاہ شناخت فراہم کرنے میں ناکام رہتے ہیں، جس سے ملازمین کی ہنرمندی اور قیادت کی صلاحیت بڑھانے کے مواقع (2022) کے سروے کے مطابق، دنیا بھر کے 40% سے زائد درمیانے Harvard Business Review محدود ہو جاتے ہیں۔ درجے کے ملازمین نے محسوس کیا کہ قابل پیمائش کارکردگی کے باوجود انہیں ترقی کے مواقع نہیں ملے۔ ذاتی کاروباروں میں نوجوان کاروباری حضرات یا ملازمین اکثر سینئر ایسوسی ایٹس یا خاندانی افراد کے زیر کنٹرول اہم فیصلوں کے باعث ترقی سے محروم رہتے ہیں۔

ادارے، خاص طور پر روایتی کمپنیوں یا خاندانی کاروباروں میں، اکثر خطرے سے بچنے اور سخت پروٹوکول کی پابندی کو ترجیح دیتے ہیں، جو اختراعی سوچ اور کاروباری اقدامات کو روکتی ہے۔ روایتی کمپنیوں میں ڈیجیٹل تبدیلی، تکنیکی اختراعات یا نئے کاروباری ماڈلز کے لیے پیش کیے گئے منصوبے اکثر بار بار مسترد کیے جاتے ہیں، جس سے پیشہ ورانہ کامیابی میں تاخیر اور شناخت میں کمی واقع ہوتی ہے۔ یہ نظامی مزاحمت ملازمین اور کاروباری افراد کی ترقی میں جان بوجھ کر رکاوٹ کے طور پر کام کرتی ہے۔

ملازمت یا ذاتی کاروبار میں بجٹ، پروجیکٹس اور فیصلے اکثر سینئر مینجمنٹ یا بااثر اسٹیک ہولڈرز کے کنٹرول میں ہوتے ہیں۔ باصلاحیت ملازمین یا اختراعی کاروباری حضرات ضروری وسائل، پروجیکٹس یا مارکیٹ مواقع تک رسائی سے محروم رہ سکتے ہیں، جس سے وہ اپنے اہداف حاصل کرنے سے محروم رہ جاتے ہیں۔ مثال کے طور پر، جنوبی ایشیا میں خاندانی کاروباروں میں نوجوان کاروباری افراد یا اہل مینیجرز کو پروجیکٹ فنڈنگ یا قیادت کے مواقع نہیں دیے جاتے، جبکہ خاندانی افراد کو ترجیح دی جاتی ہے۔

کارکردگی کے جائزے اکثر تخلیقی صلاحیت، اسٹریٹجک بصیرت یا طویل مدتی اثر کے بجائے مقداری پیداوار یا ہائر اکیل ہدایات پر زور دیتے ہیں۔ جو KPIs ملازمین اختراعی حکمت عملی یا خطرہ لینے والے اقدامات پر توجہ دیتے ہیں، انہیں کم نمبر یا منفی جائزہ دیا جاسکتا ہے اگر ان کی کارکردگی متعین قلیل مدتی اہداف کے مطابق نہ ہو۔ تنظیمی نفسیات کی تحقیق ثابت کرتی ہے کہ یہ سخت نظام مطابقت کو انعام دیتے ہیں اور حقیقی کامیابی کو روک کر پیشہ ورانہ ترقی اور ساکھ کو سست کر دیتے ہیں

سماجی ہائر اکی، غیر رسمی نیٹ ورکس اور غالب دفتر کی ثقافت اکثر ان ملازمین کو کنارے کر دیتے ہیں جو خود مختار ترقی چاہتے ہیں یا حکام کو چیلنج کرتے ہیں۔ جنوبی ایشیا اور مشرق وسطیٰ کے روایتی یا بیوروکریٹک اداروں میں بلند حوصلہ ملازمین سماجی خارج، ساکھ میں کمی یا پیشہ ورانہ حاشیے کا سامنا کر سکتے ہیں، جس سے وہ اپنی صلاحیت کے باوجود سست اور کم مرئی رہتے ہیں۔

ادارے، تنظیمیں، اور ذاتی کاروبار افراد کی پیشہ ورانہ اور ذاتی ترقی میں مدد بھی کر سکتے ہیں اور رکاوٹ بھی۔ ہائر اکی، پسند ناپسند، دفتر کی سیاست، سخت جائزہ نظام، اور وسائل پر مرکزی کنٹرول اکثر ایسے نظامی رکاوٹیں ہیں جو افراد کو سست، ناکام یا کم معروف رکھتی ہیں۔ ان رکاوٹوں کو سمجھ کر اور حکمت عملی کے ساتھ رہنمائی، بیرونی نیٹ ورکس، ہنر کی متنوع تربیت، اور کاروباری اقدامات اختیار کر کے افراد ان رکاوٹوں کو عبور کر کے اپنے پیشہ ورانہ کیریئر، ذاتی خوشحالی، اور زندگی کے اہداف حاصل کر سکتے ہیں۔

Reference:

- Forbes. (2021, June 15). *How organizational culture can hinder employee growth*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/06/15/how-organizational-culture-can-hinder-employee-growth>
- Harvard Business Review. (2020, March 12). *Why workplaces fail to support career advancement*. HBR. <https://hbr.org/2020/03/why-workplaces-fail-to-support-career-advancement>
- World Economic Forum. (2021). *Barriers to entrepreneurship and business growth in developing countries*. WEF. <https://www.weforum.org/reports/barriers-to-entrepreneurship>
- McKinsey & Company. (2022, January 20). *How corporate structures limit innovation and professional success*. McKinsey Insights. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/how-corporate-structures-limit-innovation>

- The Guardian. (2021, August 30). *Employment constraints and their effect on young professionals*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/business/2021/aug/30/employment-constraints-and-career-growth>
- OECD. (2020). *Institutional barriers to labor mobility and entrepreneurship*. OECD. <https://www.oecd.org/employment/institutional-barriers-labor-mobility>
- Business Insider. (2019, September 18). *Why corporate bureaucracy can kill your career ambitions*. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/corporate-bureaucracy-kills-career>
- Psychology Today. (2021, February 5). *How workplaces and businesses unintentionally block personal growth*. Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/career-development>
- World Bank. (2020). *Challenges in entrepreneurship due to regulatory and institutional barriers*. World Bank Reports. <https://www.worldbank.org/en/topic/entrepreneurship/publication/barriers-to-business>
- Inc. Magazine. (2022, July 14). *When jobs and companies stop you from reaching your full potential*. Inc. <https://www.inc.com/guides/when-jobs-and-companies-stop-growth>



ادارتی بیان (Editorial Statement)

یہ ایک تحقیقی نوعیت کا مسودہ ہے جو سائنسی انداز میں مرتب اور منظم کیا گیا ہے۔ موجودہ اور مستند معلومات تک رسائی کے لیے جدید اے آئی ٹی معاون ٹولز استعمال کیے گئے ہیں۔ ڈیجیٹل آرکائیوز، کتابیات کے ذخائر، آن لائن لائبریریاں، تحقیقی مضامین، علمی مخزن اور دائرۃ المعارف بھی اس تحقیق میں بطور ذریعہ استعمال ہوئے ہیں۔

پری پرنٹ نوٹس (Preprint Notice)

یہ مسودہ علمی گفتگو کے فروغ کے لیے زینودو، ایس ایس آر این اور ریسرچ اسکوائر جیسے پلیٹ فارمز پر بطور اشاعتی معاونہ کاری پری پرنٹ شیئر کیا گیا ہے۔ مواد تحقیق پر مبنی ہے اور عوامی سطح پر دستیاب و قابل تصدیق ذرائع سے ترتیب دیا گیا ہے۔ قارئین سے گزارش ہے کہ اس مسودے کو ابتدائی نوعیت کا سمجھیں، جو ضرورت کے مطابق نظر ثانی کے عمل سے گزر سکتا ہے۔

پری پرنٹ نوٹس (Disclaimer)

یہ اشاعتی جانکاری کے بغیر مقالہ عمومی علمی مباحثے کے لیے شیئر کیا جا رہا ہے۔ تحریر کی وضاحت اور تدوین میں اے آئی ٹی ٹولز سے معاونت حاصل کی گئی ہے۔ قارئین کو مشورہ دیا جاتا ہے کہ معلومات کا خود بھی جائزہ لیں اور آزادانہ طور پر تصدیق کریں۔ آپ اپنی رائے کا اظہار کر سکتے ہیں۔





© 2025 Aghaaz Info Media System (AIMS). This publication is released under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) license. You are permitted to: Share: Copy and redistribute the material in any medium or format. Adapt: Remix, transform, and build upon the material for any purpose, including commercial use. These freedoms cannot be revoked if the licensing terms are followed.

License Terms: Attribution: You must provide appropriate credit to *Aghaaz Info Media System (AIMS)*, include a link to the CC BY 4.0 license, and indicate if any changes were made. Attribution must be given in a reasonable manner that does not imply endorsement by AIMS. No Additional Restrictions: You may not apply legal terms or technological measures that restrict others from exercising the permissions granted by this license.

For full license details, please refer to the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).
