

છૂટક કિંમત : રૂ. ૧૫.૦૦



- વર્ષ દરમિયાન કુલ છ દ્વિમાસિક અંક અને છ પુસ્તિકાઓ.
- લવાજમ વર્ષ માટે વિકલ્પ : જુલાઈથી જુન કે જાન્યુઆરીથી ડિસેમ્બર.
- લવાજમ : વાર્ષિક રૂ. ૨૫૦/- ૩ વર્ષ માટે રૂ. ૭૦૦/-
૫ વર્ષ : રૂ. ૧૨૦૦/- આજીવન : રૂ. ૭૦૦૦/-
વિદેશ લવાજમ : વાર્ષિક રૂ. ૧૨૫૦/- ૫ વર્ષ માટે રૂ. ૬,૦૦૦/-

“વિચારવલોણું પરિવાર” નું વાર્ષિક લવાજમ આપના વિસ્તારમાં આવેલી દેના બેંકમાં ડાયરેક્ટ જમા કરાવી શકો છો. (ચેક “વિચારવલોણું પરિવાર” ના નામનો લખવો, શાખા: લો-કોલેજ રોડ, અમદાવાદ, સેવિંગ્સ ખાતા નં. ૦૫૪૯૧૦૦૦૨૫૨૨માં જમા કરાવવો) રકમ જમા કરાવ્યા બાદ તેની બેંકની અસલ રિસીપ્ટ વિચારવલોણું પરિવાર, અમદાવાદની ઓફિસમાં નીચે જણાવેલ સરનામે મોકલી આપવી. મનીઓર્ડર તથા બેંક ડ્રાફ્ટ દ્વારા પણ લવાજમ અમદાવાદની ઓફિસે મોકલી શકાય છે.

સમય : ૧૧.૦૦ થી ૬.૦૦

સ્થાપક :	સુરેશ પરીખ આલાપ બંગ્લોઝ, સંજય સોસાયટી, ઉમરા જકાત નાકા પાસે, સુરત-૩૯૫ ૦૦૭	ફોન : ૦૨૬૧-૨૨૨૭૭૭૦
પ્રકાશક :	દીપક સોમપુરા	મો. ૯૮૨૫૪ ૦૮૨૫૪
વ્યવસ્થાપક :	વિજય બરફીવાલા ૪૦૬, વિમૂર્તિ કોમ્પ્લેક્ષ, ઓક્સફર્ડ ટાવર સામે, ગુરુકુળ રોડ, અમદાવાદ-૩૮૦ ૦૫૨. E-mail : vicharvalonun@yahoo.co.in Web : www.vicharvalonu.com	ફોન : ૦૭૯-૩૦૧૨૨૭૩૬
મુદ્રક :	અનુરાજ ગ્રાફિક્સ, ૪૦૬, વિમૂર્તિ કોમ્પ્લેક્ષ, ગુરુકુળ રોડ, અમદાવાદ-૩૮૦ ૦૫૨.	ફોન : ૯૮૯૮૦ ૩૮૪૫૨

સંપાદક ગણ

તરુણ શાહ	બી-૧/૮, અગ્રવાલ ટાવર્સ, સોલા રોડ, અમદાવાદ-૩૮૦ ૦૬૧	ફોન : ૯૪૨૬૩ ૮૩૦૦૮
પ્રજ્ઞા પટેલ	આત્મનૂ, ૧૬૮૭/૧, સેક્ટર-૨ ડી, ગાંધીનગર-૩૮૨૦૦૨.	ફોન : (૦૭૯) ૨૩૨૨૮૮૩૩
નિરંજન શાહ	‘સ્મૃતિ’, કલ્યાણ સોસાયટી, મીઠાખળી, અમદાવાદ-૩૮૦ ૦૦૬	ફોન : (૦૭૯) ૨૬૪૪૧૬૫૯
મુનિ દવે	૮૦૪, સગુન પેલેસ, શિવરાજની ચાર રસ્તા, અમદાવાદ-૩૮૦ ૦૧૫	ફોન : (૦૭૯) ૨૬૭૫૧૩૫૭

આવરણ : ચિત્રશૈલી : કિશનગઢ, રાજસ્થાન (વિગત માટે જુઓ પાના નં. ૨૯)

સંસ્થાનું સંચાલન એવી રીતે કરવાનું કે વિવિધ વ્યક્તિઓનો સમૂહ એકબીનીને કામ કરે. દરેક વ્યક્તિનો કામ કરવાનો વેગ ઓછોવતો હોઈ શકે. પણ દિશા તો એક જ હોય. આવું થાય તો સંસ્થા વિકસે. નહીંતર વિખેરાય જાય. આ માટે જરૂર છે સબળ નેતાની, જે લોકોને કાર્ય કરવા પ્રેરે અને એમના કાર્યોને ચોક્કસ દિશા આપે. જો કોઈની પણ દિશા ફેટાઈ જાય તો તરત ધ્યાનમાં આવે અને એને ઠીક કરે. વ્યક્તિ વ્યક્તિએ વેગ બદલાય તે ચાલે પણ દિશા બદલાયા કરે તે ગંભીર. આથી જ કોઈપણ સંસ્થા માટે જરૂરી છે સક્ષમ નેતા, ઉપરાંત હેતુ, હેતુ અનુસાર નીતિ, એના પ્રમાણે આચારના નિયમો, હેતુસિદ્ધ કરવા માટેના નાના-મોટા લક્ષ્યાંકો, નિયત સમયાંતરે આકલન (ક્યાં છીએ, ક્યાં જવાનું છે, ક્યાં અવરોધો છે અને એ અવરોધોને પાર કેમ કરવા) અને આ બધાને સાંકળી લેતી વ્યવસ્થા પદ્ધતિ (મેનેજમેન્ટ સીસ્ટમ). આમ સબળ નેતા અને સક્ષમ (અને સમયાંતરે બદલતી રહેતી) વ્યવસ્થા પદ્ધતિ, એ બંને સંસ્થાઘડતર અને સંસ્થાની ગુણવત્તા જાળવણી માટેના અનિવાર્ય ઘટકો.

વિનોબાજી આ વાતને અધ્યયન કહે છે. કામની સાથોસાથ અધ્યયન (સંસ્થાનો હેતુ) પણ થવું જોઈએ. દરેક કર્મચારીને વિચારના ઊંડાણમાં લઈ જવા પડે. કાળક્રમે સ્ફૂર્તિક્ષય સ્વાભાવિક છે. આથી ફરી ફરી ગતિ આપવી જ પડે.

નાનાભાઈ ચોક્કસ ધ્યેયનો આગ્રહ રાખે છે. એ કહે છે કે આ ધ્યેયની વધુ ને વધુ સ્પષ્ટતા અનુભવે થયા કરે છે. દરેક સંસ્થામાં દરેક સમયે એક માણસ તો એવો જોઈએ જ જે આ ધ્યેય સાથે ઓતપ્રોત હોય. સંસ્થાનો મુખ્ય માણસ પાસે માણસ ઓળખવાની આવડત હોવી જોઈએ. વધુ પ્રાણવાન માણસો હશે તો અહમના ટકરાવ સંસ્થાને નબળી પાડશે. તેમજ વધુ સંખ્યામાં પ્રાણહીન માણસો સંસ્થાને ધ્યેય સુધી પહોંચવા નહીં દે.

ડૉ. કમલા ચૌધરી વિક્રમભાઈની સંસ્થા ઘડતરની રીતો પોતાના અનુભવ દ્વારા વર્ણવે છે. વિક્રમભાઈના વ્યક્તિત્વની લાક્ષણિકતાઓ : બીજાઓ પર અપાર વિશ્વાસ અને કરૂણા, વ્યક્તિ સાથેના સંબંધો જાળવવાની અદ્ભુત કળા, યુવાપેઢીની સંભાળ અને લાગણી અને પ્રશ્નોને હલ કરવા વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓના ઉપયોગ માટેની પ્રતિબદ્ધતા. આ બધી લાક્ષણિકતાઓએ એમને આપણા સમયના મહાન સંસ્થા ઘડવૈયા બનાવ્યા.

મુ. રણછોડભાઈ અને ડૉ. અરૂણભાઈ જેવા ટ્રસ્ટીઓ, રજિસ્ટ્રાર રાજેન્દ્રભાઈ સંસ્થા ઘડતરના વિચારો-અનુભવો આપણને વહેંચે છે.

ઔદ્યોગિક જગતમાં સુંદરમ્ ફાસનર્સ લી., ચેન્નાઈના એમ.ડી. સંસ્થા ઘડતરની આ બધી રીતો છેલ્લા ચાલીસ વર્ષોથી અમલમાં કેવી રીતે મૂકે છે તેની વાત 'એક પ્રવચન'માં કરે છે.

આ ઉપરાંત અન્ય ચાર ઉત્તમ લેખો પાનાની મર્યાદાને કારણે સમાવી શક્યા નથી એનું ભારે દુઃખ છે.

મુનિ દવે



આપણા કાર્યકરોમાં ખાટલે મોટી ખોડ છે, તે અધ્યયનની. અધ્યયન કરવાના ભારે ચોર. ઠેઠ તે જમાનાથી આજની ઘડી સુધી હું આ વિશે મૂકાય એટલો ભાર મૂકતો આવ્યો છું કે આપણે કાયમ અધ્યયન કરતા રહેવું જોઈએ. તેના વિના ચાલવાનું નથી.

અગાઉ હું કાર્યકરોને પૂછતો કે “ગાંધીજીએ હાલમાં જે લેખ લખ્યો છે તે તમે વાંચ્યો કે?” તો ચટ જવાબ મળતો, “અરે! અમે તો કામ કરીએ જ છીએ, પછી એમનો લેખ વાંચવાની લપમાં શું પડવું? કહી-કહીને તેઓ કહેશે કે રેંટિયો કાંતો કે હરિજન-સેવા કરો, તો અહીં અમારું એ બધું કામ તો મજાનું ચાલે જ છે. લેખમાં વળી બીજું શું વાંચવું?”

મતલબ કે એ બધા ગાંધીને પી જ ગયા હતા! હું એમને સમજાવતો કે તમને વાંચવાની ફિકર નથી તો ગાંધીજીએ દર અઠવારિયે લખવાની ફિકર શું કામ રાખવી જોઈએ? તેઓ લખે છે શું કામ? તેઓ રાત-દિવસ જોયા વિના લખે જાય છે, તેટલું યે તમે જોતાં નથી? તો તેઓ મને કહેવા લાગ્યા કે, “એ તો બીજા લોકો માટે લખે છે, જે સમજ્યા નથી એમને માટે. અમે તો સમજી ગયેલા જ છીએ અને એમનું જ કામ કરી રહ્યા છીએ.”

એટલે સમજવાની વાત એ છે કે કામ તો સતત કરવું જ છે, પણ સાથોસાથ વિચારોનું આપણું અધ્યયન પણ સતત ચાલતું રહેવું જોઈએ. માત્ર કામ જ વધતું જાય તે નહીં ચાલે. કોઈ કામનો વિકાસ થતો જાય ત્યારે જોવાનું એ રહે છે કે તેના મૂળ તત્ત્વનો પણ વિકાસ થાય છે કે નહીં. કેટલીયે વાર એમ જોવા મળે છે કે કામનો અંતરાત્મા સંકોચાતો જાય અને બહારનો આકાર વધતો જાય.

આ રીતે જ્યારે વિચાર અને અધ્યયનના ઊંડાણ તરફ જોઈએ તેટલું ધ્યાન નથી અપાતું, ત્યારે કામ નિષ્પ્રાણ થતું જાય છે અને સંસ્થા વગેરે ઊભી થઈ હોય તો પણ, તેનો આકાર ગમે તેટલો મોટો થયો હોય છતાં પ્રાણ વિનાના ખોળિયા જેવી તે બની રહે છે.

સંસ્થાઓ પ્રાણહીન કેમ બની જાય છે?

આના દાખલા આપણને ઘણા જોવા મળશે. રવીન્દ્રનાથ ટાગોરે શાંતિનિકેતન શરૂ કર્યું, ત્યારે તેમાં એક ઊંચું ધ્યેય અને ઉત્સાહ હતો. પરંતુ આજે તેમાં અને એક મામૂલી યુનિવર્સિટીમાં શો ફરક છે? મારી પદયાત્રા દરમ્યાન હું શાંતિનિકેતન ગયો હતો. ત્યાં મેં નિકેતન જોયું, પણ શાંતિ ન જોઈ. મામૂલી કોલેજમાં ને યુનિવર્સિટીમાં જે ઝઘડા હોય છે, તે ત્યાં પણ છે. રવીન્દ્રનાથને ગયે હજી માંડ ૨૫ વરસ (હવે ૬૦ વર્ષ) થયાં હશે, પણ આટલા વરસમાં તો એમનું મુખ્ય સ્થાન આવી રીતે સ્ફૂર્તિહીન બની જાય છે!

પંડિત માલવિયાજીએ બનારસ હિંદુ યુનિવર્સિટી સ્થાપી હતી. આજે તેના પણ શા હાલ છે?

પછી હું ગયો હતો વિવેકાનંદના સ્થાનમાં. ત્યાં સરકારની મદદથી કામ ચાલે છે. જે રામકૃષ્ણ પરમહંસની આંગળીઓને પૈસાના સ્પર્શથી વીંછી કરડતો હતો, તેના સ્થાનમાં જે કાંઈ બધું ઊભું કરવામાં આવતું હતું, તે દ્રવ્યમય હતું, અને તે પણ સરકારી દ્રવ્યથી!

હવે, મારી સામે સવાલ ઊઠે છે કે સ્ફૂર્તિ-ક્ષય કાળાનુક્રમે થતો રહે છે તેમાં કોઈ શક નથી. વેગક્ષયકારી સામર્થ્ય કાળમાં હોય છે. તેથી ફરી-ફરીને ગતિ આપવી પડે છે. ચૈતન્યનો સ્પર્શ ફરી-ફરી થવો જોઈએ, તો જ ગતિ મળે છે. ઘડિયાળને ફરી-ફરી ચાવી આપવી પડે છે. તેથી સમજી શકાય છે કે કાળાનુક્રમે સ્ફૂર્તિનો ક્ષય થશે. પણ તે આટલો જલદી અપેક્ષિત નહોતો. આ તો ૧૫-૨૦-૨૫ વરસની અંદર પહેલાંની સ્ફૂર્તિ સાવ અલોપ થઈ જાય છે!

આનાં કારણો વિચારતાં બે-ત્રણ બાબતો ખ્યાલમાં આવે છે. આપણી સંસ્થાઓનો જીવનરસ જોતજોતામાં ઊડી જાય છે, તેનું કારણ એ છે કે સ્વાધ્યાયનો અભાવ છે. આપણે કર્મયોગમાં પડ્યા છીએ. કર્મયોગમાં તેના લાભો સાથે તેનાં નુકસાન પણ હોય છે. શંકરાચાર્ય, રામાનુજ, બુદ્ધ, મહાવીર વગેરેના અનુયાયીઓના જે કંઈ દોષ હતા તે આપણે સુધાર્યા છે, એ વાત ખરી. આપણે એમના કરતાં કર્મયોગ ઉપર વધારે ભાર દીધો. એ સુધારો જરૂરી હતો. પરંતુ એ લોકો આત્મજ્ઞાનમાં જેટલાં ઊંડાણે પહોંચતા, તેટલા ઊંડાણે આપણે પહોંચતા નથી. આથી કાર્યના વિકાસની સાથે સાથે આપણી વિચારનિષ્ઠા ને તત્ત્વનિષ્ઠા ઘટતી જાય છે. આપણાં કામોની પાઘડી ભારે બનતી જાય છે, પણ તેનું તત્ત્વ ઊડી જાય છે. માણસ જતો રહે છે, સંસ્થા રહી જાય છે, અને પછી એ નિસ્તેજ ને ફીકી પડતી જાય છે તથા દષ્ટિ છીછરી બનતી જાય છે.

હવે જુઓ! શંકરાચાર્યના જ્ઞાનની પરંપરા અને તેમના મઠોની પરંપરા આશરે બારસો વરસથી ચાલતી આવી છે. હમણાં કેટલીક યુનિવર્સિટીઓની શતાબ્દી ઉજવાય છે. શંકરાચાર્યના મઠને આજે બાર શતાબ્દી થઈ છે. એ ખરું કે જૂના જમાનામાં આ મઠોથી લોકોને જે પ્રેરણા મળતી, તે આજે નથી મળતી. છતાં આટલો વખત થવા છતાં તે આજે પણ કંઈ ને કંઈ કામ કરી રહ્યા છે, અને આજે પણ તેના ઉપર લોકોની શ્રદ્ધા છે. તેનું શું કારણ? આપણે જોઈએ છીએ કે દસ-વીસ વરસ થાય એટલે આપણી બધી સંસ્થાઓની પ્રવૃત્તિ મંદ પડી જાય છે. કેટલાયે આશ્રમો દસ-વીસ વરસ પ્રવૃત્તિમય રહ્યા અને પછી તેમની પ્રવૃત્તિ મંદ થઈ ગઈ. આવા કેટલાયે દાખલા છે. ત્યારે શંકરાચાર્યના મઠોની પરંપરા સેંકડો વરસોથી ચાલી આવી છે. એ સંસ્થામાં કોઈ એક એવી તાકાત છે કે જેથી તે સ્થિર ને ચિરંજીવી છે. તે કઈ તાકાત છે?

અધ્યયનની સાથે 'વ્રતનિષ્ઠા'નો આપણા અનુભવી પુરુષોએ યોગ સાધ્યો છે. વિદ્યાસ્નાતક ને વ્રતસ્નાતક એમ બે પ્રકારે માણસ વિદ્યાસંપન્ન થાય છે. કોઈ વિદ્યાર્થી બાર વરસ સુધી ગુરુને ઘરે રહીને વિદ્યા ભણ્યો હોય, પણ વ્રત એટલે કે તેનું આચરણ ન કર્યું

હોય, તો તેને પૂર્ણ સ્નાતક માનવામાં નહોતો આવતો. એનાથી ઊલટું, જો તેણે વ્રત પૂર્ણ કર્યું હોય, પણ પૂરી વિદ્યા ન મેળવી હોય, તો તે પણ પૂર્ણ સ્નાતક નહોતો ગણાતો. આમ, વિદ્યા અને વ્રતનો યોગ એ આપણી વિશિષ્ટ પરંપરા છે. શંકરે પણ એ બંને ઉપર ભાર મૂક્યો.

બુદ્ધે પણ પોતાના શિષ્યોને ઊંડા વિચારમાં જવા દીધા નહીં. શંકરાચાર્ય વિચારના ઊંડાણમાં ઊતરતા અને શિષ્યોને પણ ઉતારતા. તેથી બૌદ્ધ દર્શનમાં પાછળથી જે અનેકવિધ મતભેદ પડ્યા, જુદા જુદા સંપ્રદાયો પડ્યા, તેવું શંકર-વિચારમાં થયું નહીં.

આવો જ ૩૨ ગાંધીજીના વિચારો વિશે છે. કારણ કે વિચાર અને અધ્યયનના ઊંડાણ તરફ જેટલું ધ્યાન આપવું જોઈએ, તેટલું ધ્યાન આપવામાં આવ્યું નથી. ખરું જોતા, આપણે વિચારના ઊંડાણમાં ઊતરવું જોઈએ અને અધ્યયનનિષ્ઠ થવું જોઈએ. આ બે વસ્તુના અભાવને લીધે જ આપણી પરંપરા ટકતી નથી, એ ધીરે ધીરે તૂટતી જાય છે.

પરંતુ આ બાબત તરફ આપણા લોકોનું ધ્યાન ઝાઝું જતું નથી. આપણને તો બસ, કામ કામ ને કામ! સતત કામ! આમ તો ગીતાએ પણ કર્મનો મહિમા ગાયો છે, કર્મ વિના કોઈ માણસ નથી જીવતો, એક ક્ષણ પણ નથી જીવતો. આમ જોવા જઈએ તો, બધા લોકો કામ કરે જ છે. આપણે માનીએ છીએ કે આપણે રચનાત્મક કામો કરીએ છીએ. પણ હું એમ પૂછું કે રચનાત્મક કામો પણ કોણ નથી કરતા? લાખો ખેડૂતો, વણકરો, લુહારો, મોચીઓ, બધા રચનાત્મક કામો જ કરે છે ને! એમના આધારે તો દુનિયા ચાલે છે. માટે આપણે રચનાત્મક કામો કરીએ છીએ, તેમાં કોઈ વિશેષ વાત નથી. આ રીતે રચનાત્મક કામો કરતા રહીશું, માત્ર તેનાથી સર્વોદય વિચાર દુનિયામાં કાયમ રહેશે અને તે દ્વારા આપણે આપણો વિચાર દુનિયા આખીમાં ફેલાવી શકીશું, એવી આશા રાખવી ખોટી છે.

સર્વોદય-વિચારની જે ભૂમિકા છે, તેમાં જે બુનિયાદી તત્ત્વો પડેલાં છે, તેનું જો અધ્યયન થતું નહીં રહે અને માત્ર અમુક સારાં કામો કરતા રહીશું, તો ચાલશે નહીં. ગાંધીજી સાથે જેમણે કામ કર્યું છે, એવા કાર્યકરો તો હવે થોડા દિવસમાં બધા વિદાય થશે. પછી જો અધ્યયન નહીં હોય, તો મૂળ પ્રેરણાને કોઈ આધાર નહીં મળે. આ સાથીઓએ પણ ઝાઝું અધ્યયન નહોતું કર્યું. અધ્યયનની આપણામાં પહેલેથી કમી જ હતી. પરંતુ ગાંધીજી જેવા મહાપુરુષના સહવાસથી તેની પૂર્તિ થઈ ગઈ. પરંતુ હવે એ ગાંધીજીનો સહવાસ રહ્યો નથી, અને જેમને મળેલો તે બધા પણ એક પછી એક આ દુનિયા છોડીને ચાલ્યા જાય છે. તેથી હવે જો આપણા પાયાના વિચારોનું અધ્યયન નહીં થયું, તો આપણે પણ દુનિયાના ધસમસતા પ્રવાહમાં વહી જઈશું તથા થોડા દિવસમાં આ બધા વિચાર ભૂલાઈ જશે. જો આ વિચારોનું ઊંડાણથી અધ્યયન સતત ચાલતું રહેશે અને વિચાર-પ્રવાહ વહેતો રહેશે, તો જ આપણાં કામોમાં પ્રાણ-સંચાર કાયમ રહેશે.

(સંકલિત)

૨. આપણી શિક્ષણ સંસ્થાઓ

નાનાભાઈ ભટ્ટ

આપણી શિક્ષણ સંસ્થાઓએ સંસ્થાઓ તરીકે ટકી રહેવું હોય, અને માત્ર ટકી રહેવું નહિ પરંતુ સાચું કામ કરીને ટકી રહેવું હોય તો તેમણે કઈ કઈ બાબતો પર ખાસ લક્ષ આપવાની જરૂર છે તે હું વિસ્તારથી જણાવવા માંગું છું.

આપણા દેશમાં આજે બે પ્રકારની શિક્ષણસંસ્થાઓ ચાલે છે, એક સરકારી શિક્ષણ સંસ્થાઓ અને બીજી ખાનગી સ્વતંત્ર સંસ્થાઓ. સરકારી શિક્ષણ સંસ્થાઓ સીધી રીતે આપણા વિષયમાં નથી આવતી. બાકી તો જેમ કોઈ પણ સંસ્થાને જે નિયમો લાગુ પડે એ તો સરકારી સંસ્થાઓને પણ લાગુ પડવાના છે.

આપણી ખાનગી સ્વતંત્ર શિક્ષણ સંસ્થાઓ જોઈએ તેવી સદ્ગતિ ચાલતી નથી. ઘણીવાર તો ઊભી થયા પછી થોડા વખતમાં જ મરી જાય છે, અને મરતી નથી હોતી તો મર્યા જેવી જ જીવે છે એવો આપણને ઘણાને અનુભવ છે.

કોઈ પણ શિક્ષણ-સંસ્થાએ અમુક ચોક્કસ ધ્યેય નક્કી કરીને જ આગળ ચાલવું જોઈએ. આપણા દેશમાં ઘણાં વર્ષોના છાયા-તડકા વેઠ્યા હોય એવી સંસ્થા નજરે પડતી નથી. ધ્યેયને માટે તેમ જ વહીવટના બીજા પ્રશ્નો માટે જેનો અનુભવ કામ લાગે એવી સંસ્થા આપણી પાસે મોજૂદ નથી. એટલે આજે તો ધ્યેય નક્કી કરવાની જે કુનેહ, તે પણ આપણે તો શોધવી પડે તેમ છે, છતાં ધ્યેયની જરૂર એથી તલભાર ઓછી થતી નથી. જેમ માણસે પોતાના જીવનનું કોઈ ધ્યેય ચોક્કસ ન કર્યું હોય તો જીવનના અનેક પ્રશ્નો તેની પાસે ખડા થાય ત્યારે તેને મૂંઝવું પડે છે અને ગમે ત્યારે આંધળો ઉકેલ લાવવો પડે છે, તેમ જ સંસ્થા પાસે ધ્યેય ચોક્કસ ન હોય તો જ્યારે જ્યારે પ્રશ્નો ઊભા થાય ત્યારે ત્યારે સંસ્થા ભારે મૂંઝવણમાં આવી પડે છે.

હા, એવું બને છે ખરું કે આપણી આજની દશામાં ધ્યેય બહુ અસ્પષ્ટ હોય. સંસ્થાની ઉંમર થતી જાય તેમ તેમ એ ધ્યેય વધારે સ્પષ્ટતા પકડે.

પણ ધ્યેયની આ વાત લખું છું ત્યારે જ મારા મનમાં સંસ્થાના મુખ્ય કામ કરનારનો વિચાર ઊભો થાય છે. ધ્યેય સ્પષ્ટ હોવું જોઈએ એ વાત તો થઈ, પણ એ માત્ર કાગળ પર સ્પષ્ટ હોય તેનાથી કામ ચાલતું નથી. સંસ્થાનું ધ્યેય કાગળ પર તો સ્પષ્ટ હોવું જ જોઈએ, પણ કોઈ એકાદ આદમીના અંતઃકરણમાં પણ એ સ્પષ્ટ હોવું જોઈએ. કાગળ પરનું ધ્યેય ડૂંડું લાગે છે ખરું પણ એનામાં પરિણામ ઉપજાવવાની શક્તિ નથી. જો આવી શિક્ષણ-સંસ્થા સાચેસાચ પરિણામ જ લાવવાની હોય તો સંસ્થાનું ધ્યેય કોઈ પણ એક આદમીએ પોતાનું ધ્યેય કર્યું હોય તો જ ચાલે. જ્યાં કોઈ પણ એક માણસ આ ધ્યેયને માટે મારાપણું ઊભું ન કરે ત્યાં સુધી બધું વ્યર્થ છે. સંસ્થાનું આવું ધ્યેય ગમે તેવું સુંદર હોય તો પણ તેની સુંદરતા

ત્યારે જ પ્રગટ થાય છે જ્યારે કોઈ એક ભાઈ કે બહેન એ ધ્યેયને પોતાના ધ્યેય તરીકે સ્વીકારે છે.

એટલે સંસ્થાનું ધ્યેય અને એ ધ્યેય સાથે મમતાથી જોડાયેલો આદમી, એ બંને એકબીજા સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

ઘણી વાર આવા આદમીને પોતાને ધ્યેય સ્પષ્ટ નથી હોતું અને જેમ જેમ કામ કરતો જાય છે તેમ તેમ કાગળ પરનું ધ્યેય એમ ને એમ રહેતું હોય છતાં એ ધ્યેયના નવીન અર્થો અને એની નવી મર્યાદાઓ આ માણસ પાસે ખડાં થાય છે. પણ આ પ્રસંગો એ જ સંસ્થાની પ્રગતિના પ્રસંગો છે. આવા પ્રસંગોએ ધ્યેયને ફરીથી તપાસવાનો, ધ્યેયની સમજણમાં ફરીથી વિચાર કરવાનો, સંજોગોને અનુકૂળ એનાં ઉપધ્યેયો અજમાવવાનો તથા ધ્યેયના વિધિનિષેધો અને તેની મર્યાદાઓ આંકવાનો લાગ મળે છે, અને એવા પ્રસંગોમાંથી જ સંસ્થાને પોતાનાં મૂળ વધારે ઊંડા નાખવાની તક મળે છે.

આપણે ત્યાં ઘણી વાર એવું પણ બને છે કે આપણે આપણા ધ્યેયને બહુ વિશાળ બનાવી મૂકીએ છીએ અને આપણી સંસ્થાનું કાર્ય પ્રમાણમાં કાંઈ જ હોતું નથી. અલબત્ત, માણસે ધ્યેય તો હંમેશાં ઘણું ઉચ્ચ રાખવું, પરંતુ આને પણ મર્યાદા છે. આપણે ધ્યેયને એવું સંકુચિત ન બનાવી દઈએ કે ભવિષ્યમાં આપણા વિકાસનો માર્ગ જ રૂંધાઈ જાય. પણ સાથે સાથે ધ્યેયને એટલું બધું વિશાળ પણ ન બનવા દઈએ કે તે કેવળ શેખરવલીના મનોરથ જેવું થઈ પડે. આપણા ધ્યેયની પાછળ આપણી કલ્પના, આપણી મર્યાદા, આપણી પરિસ્થિતિનું ચોક્કસ ભાન અને આપણા મનોરથો.— આ બધાનું સુંદર સંમિશ્રણ જોઈએ.

આટલી તો ધ્યેયની વાત થઈ. આ ધ્યેયને પહોંચવા માટે કયા કયા માર્ગો લેવા એ સંસ્થાની ત્યાર પછીની ફરજ.

માટે ધ્યેયનું પગલું ચોક્કસ કરતી વખતે અને એ માર્ગે જવા માંડ્યા પછી સંસ્થાએ એ ધ્યેયને લક્ષમાં રાખીને આ માર્ગોને ફરીફરીને તપાસવા જોઈએ. જ્યાં જ્યાં મૂળ માર્ગેથી આપણે ખસતા હોઈએ ત્યાં બહુ દૂર નીકળી ગયા પહેલાં મૂળ માર્ગ પર ચડી જવું જોઈએ. માર્ગ પરથી ખસી ગયા પછી જે પ્રદેશમાં આપણે ગયા હોઈએ તે ગમે તેવો મનોહર હોય તો પણ આપણે તો ધ્યેય પાસે પહોંચવું છે, અને એ પ્રમાણે પહોંચતાં રસ્તામાં જેટલી મનોહરતા મણાય તેટલી માણવી છે, તે વાતને લક્ષ બહાર જવા દેવી નહિ. જ્યારે જ્યારે પગલાં નક્કી કરવામાં આવે, તેમ જ જ્યારે જ્યારે પગલાં ભરવાનું રીતસર શરૂ થાય ત્યારે ત્યારે અવારનવાર આ પગલાં ધ્યેય તરફ જ જાય છે કે કેમ, તે તરફ જે સંસ્થા જાગતી રહેલી નથી તે સંસ્થા વિનાશમાર્ગે છે એમ સમજવું. આસપાસના માર્ગો શરૂઆતમાં ગમે તેટલા મનોહર લાગે તો પણ તે શિક્ષણની સંસ્થા આવા આભાસ તરફ દોડે ત્યારે મૃગજળ પાછળ દોડતા મૃગ જેવી તેની દશા થાય એમાં નવાઈ નથી. આજે આપણી શિક્ષણ-સંસ્થાઓ શિક્ષણને નામે જે કેટલાક મનોહર ધર્તિગો ચલાવી રહી છે તેથી જરૂર ચેતવા જેવું છે, પણ આ તો વિષયાંતર થઈ જાય.

ધ્યેયનો વિચાર કર્યા પછી ધ્યેયને અમલમાં મૂકનાર વ્યક્તિનો થોડો વિચાર તો આપણે કરી લીધો છે.

જગતમાં સિદ્ધાંતોનો તો તોટો નથી, પણ કોઈ એકાદ સિદ્ધાંતને અનુસરીને જીવન ઘડનાર માણસ પર સિદ્ધાંતની કિંમત છે, તેમ જ આ ધ્યેયનું છે.

આ રીતે જોતાં દરેક સંસ્થાને એક તો આવો માણસ જોઈએ જ કે જેણે સંસ્થાના ધ્યેયની સાથે તાદાત્મ્ય ભાવ બાંધ્યો હોય. આપણે આવા માણસને સંસ્થાનો પ્રાણ કહીએ છીએ. આવો માણસ હંમેશાં ત્યાગી જ હોવો જોઈએ, એવો નિયમ નથી, પરંતુ સંસ્થાના હિતની ખાતર ગમે તેનો ત્યાગ કરવાની તેની શક્તિ અને વૃત્તિ હોવી જોઈએ એટલું તો નિર્વિવાદ છે. સંસ્થાને ખાતર ગમે તે હોમી દેવા તે તૈયાર હોવો જોઈએ. આ એનો ત્યાગ. આવી ત્યાગવૃત્તિ જેટલી ઓછી તેટલો એનો સંસ્થા સાથેનો તાદાત્મ્ય ભાવ ઓછો, અને સંસ્થા એટલી લૂલી.

આવો તાદાત્મ્ય ભાવવાળો માણસ — એ પછી સંસ્થાનો સેક્રેટરી હોય, પ્રમુખ હોય કે આજીવન સભ્ય હોય, પણ સંસ્થાની તમામ જવાબદારી તેમ જ સંસ્થાની સર્વ સત્તા આ માણસના હાથમાં જ હોવી ઘટે છે. બંધારણમાં સત્તા કોઈ બીજા પાસે હશે તો કાં તો આવા માણસ રહી શકશે નહીં, અથવા તો સત્તા બંધારણની મર્યાદા વટાવીને આ માણસના હાથમાં આવી પડશે. આવા પ્રસંગે સંસ્થા માટે બહેતર એ છે કે આ માણસને રીતસર સત્તા અને જવાબદારીઓ સુપ્રત કરવાં અને સંસ્થાને આગળ વધવા દેવી.

આટલું હોવા છતાં આપણી શિક્ષણ-સંસ્થાઓ કાંઈ એક જ આદમીથી ચાલવાની નથી. આવો સંસ્થા સાથે એક થયેલો માણસ બીજા મિત્રોને એકઠા કરવાનો જ છે, અને એ રીતે સંસ્થા વધારે મોટી થવાની જ છે. આ વખતે સંસ્થાએ બહુ જ સાવધાનીથી ચાલવાનું રહે છે.

આપણા લોકવ્યવહારમાં કહેવાય છે કે જેનું શાક બગડ્યું તેનો દિવસ બગડ્યો, જેનું અથાણું બગડ્યું તેનું વરસ બગડ્યું, અને જેની બૈરી બગડી તેનો ભવ બગડ્યો. સંસ્થાનો મુખ્ય માણસ પોતાના ધ્યેયને સિદ્ધ કરવા માટે જ્યારે સહકર્મચારીઓ શોધે છે ત્યારે સંસ્થા માટે તે એક ગંભીર પગલું ભરે છે. શિક્ષણ જેવા ક્ષેત્રમાં સાથીઓ શોધવામાં માણસને પારખવાની શક્તિની બહુ જરૂર છે. કહે છે કે મોટા મોટા રાજદ્વારી પુરુષોમાં માણસોને પારખવાની શક્તિ કુદરતી હોય છે. માણસની પરખ ન હોય તો એવો મુખી સંસ્થાને બહુ આગળ લઈ જઈ શકતો નથી.

આવી સંસ્થાઓએ કેવા માણસો લેવા એ એક પ્રશ્ન છે. નવા માણસો પ્રાણવાન હોય તો વધારે પ્રાણવાન લોકો એકઠા થઈ સામસામા અથડાશે, નવા માણસો પ્રાણહીન હશે તો ધ્યેયને સિદ્ધ કરવામાં નિરાશા આવશે. આપણે ત્યાં જ્યાં જ્યાં આવા વધારે પ્રાણવાન માણસો એકઠા થયા છે ત્યાં અથડામણ થયા વિના રહી જ નથી, એ ખેદની વાત છે.

કેટલીક વાર પ્રાણવાન લોકોની આવી અથડામણથી કંટાળીને માણસ હીનપ્રાણ લોકોને સંઘરવા લલચાઈ જાય છે, અને એમ કરવાથી અથડામણ ઓછી થાય છે એ પણ સાચું છે, પણ એમ કરવાથી ધ્યેયની સિદ્ધિ થતી નથી અથવા તો અધૂરી રહે છે, એ વિસરવા જેવું નથી.

ઈષ્ટ વસ્તુ તો એ છે કે આવા પ્રાણવાન લોકો એકબીજાના ખૂણા મેળવીને રહેતાં શીખી લે. આપણે આપણા દેશમાં પ્રસંગ પડ્યે હુકમ કરતાં અને પ્રસંગ પડ્યે હુકમ ઝીલતાં શીખ્યા જ નથી. એટલે આપણા જીવનમાં આ વસ્તુ આવી ન જાય ત્યાં સુધી આપણી શિક્ષણ-સંસ્થાઓ સરખી રીતે ચાલે એવું માનવાની આપણે ભૂલ ન કરવી.

અને આપણે ત્યાં બને છે પણ એવું કે સંસ્થાનો મુખ્ય માણસ પોતાની ભીડમાં મળે તેને રાખી લે છે, અને રાખી લીધા પછી લાંબે કાળે મેળ મળતો નથી ત્યારે પ્રશ્ન ઊઠે છે.

અને જે સંસ્થાઓ ત્યાગની ભાવના પર રચાઈ છે તેમના જીવનમાં પણ આવું બન્યું છે એમ આપણે જોઈ શકીએ છીએ.

પણ આ તો સંસ્થા કેળવણીની, પ્રશ્નો જીવનના અને ધ્યેયને પાર પાડનાર ભાઈઓ આપસઆપસમાં લડે! ઉઘાડી રીતે ન લડે તો અંદરઅંદર એકબીજાનું કાપે, અને એ રીતે આખી સંસ્થાના વાતાવરણને દૂષિત કરે. કેળવણીની કોઈ પણ સંસ્થામાં એકરાગ ન હોય તો એ સંસ્થા અમુક વિષયનું જ્ઞાન આપનારી સંસ્થા તરીકે ભલે સારી હોય, પણ માનવસંસ્થા તરીકે એ સંસ્થા નકામી છે. અને માનવતાનું કેળવણીમાં સ્થાન ન હોય તો એ કેળવણીની સંસ્થા નથી એમ આપણે બેઘડક કહી શકીએ.

આ તો આપણો આદર્શ.

છતાં આપણે નિરાશ થવાની જરૂર નથી. પ્રાણવાન પુરુષો સંસ્થાના આદર્શથી રંગાય અને ખરી કેળવણીનો મર્મ સમજે તો વળી સુધરી પણ જાય. ઉપરાંત હીનપ્રાણ લોકોને પણ મુખ્ય માણસ પ્રાણ પૂર્યા કરે અને સંસ્થાનું ધ્યેય અવારનવાર તેમની સન્મુખ મૂક્યા કરે તો જ તે દિવસે કંઈક ફેર પડે.

પણ સહધર્મીઓ પ્રાણવાન હોય કે હીનપ્રાણ હોય, સંસ્થાના હિતની દૃષ્ટિથી કારભાર તો એકધારો જ ચાલવો જોઈએ. પ્રાણવાન લોકો સંસ્થાના કામમાં પોતાના પ્રાણને વાપરવાને બદલે પોતાની અહંતા પોષવા તરફ ચઢી જાય ત્યારે એ બધાને રોકવા ઘટે છે, અને પાછા યોગ્ય માર્ગે વાળવા ઘટે છે.

કાર્યવાહકોમાં પરસ્પર વિશ્વાસ, એકબીજા તરફ નિખાલસતા અને વહીવટને અનુસરીને પોતાના ખૂણાઓને જોડવાની તૈયારી, આટલી સહધર્મીઓની લાયકાત. આ લાયકાત ન હોય તો સહધર્મી થવું નહિ, અને ભૂલથી થવાઈ ગયું હોય તો વહેલી તકે પોતાની ભૂલ સુધારી લેવી. આમ થાય તો છેવટે શિક્ષણની નાનીશી સેવા તો થશે એટલો પણ સંતોષ.

વ્યવસ્થાપક-મંડળની મર્યાદા રીતસરની આંકવામાં આવી નથી હોતી એટલે ઘણી વાર અથડામણો ઊભી થાય છે, અને ઘણી વાર આવા વ્યવસ્થાપકો કેળવણીના પ્રદેશમાં તદ્દન નવા હોય છે એટલે ગમે તેવું આડું કરી બેસે છે. વ્યવસ્થાપકો કેટલીયે વાર પોતાના અંગત જીવનના રાગદ્વેષો સંસ્થામાં ઘૂસાડી દે છે ને સંસ્થાને ભાંગી નાખે છે. સંસ્થા કેળવણી માટે છે, કોઈની અંગત માન્યતાઓ કે સ્વાર્થ માટે નથી એ વાતનું વ્યવસ્થાપકોને કાયમ ભાન રહેવું જોઈએ. વ્યવસ્થાપક-મંડળો આવી વિશાળ દૃષ્ટિથી યોજાયાં નથી એટલે મોટે ભાગે સંસ્થાને આગળ ધપાવવાને બદલે સંસ્થાને જકડી રાખે છે, અને ઘણી વાર તો તોડી નાખે છે. કાર્યકર્તાઓ અને વ્યવસ્થાપક-મંડળને મેળ ન હોય ત્યાં સુધી સંસ્થા સારું કામ આપી શકે જ નહિ.

આ અને આવા બીજા સંજોગોને લીધે આપણી શિક્ષણ-સંસ્થાઓમાં એક પ્રકારની પ્રણાલિકા (Tradition) બંધાતા બહુ વાર લાગે છે. યુરોપની કેટલીયે નામાંકિત શિક્ષણ-સંસ્થાઓમાં સૌથી આકર્ષક વસ્તુ એ તે સંસ્થાઓની પ્રણાલિકા છે. આવી પ્રણાલિકા સંસ્થામાં એક જાતની હવા ઊભી કરે છે, અને આવી હવા એટલી બધી મજબૂત હોય છે કે વિદ્યાર્થી સંસ્થામાં દાખલ થયા કે તેને હવાનો ચેપ લાગ્યો જ છે! આવી પ્રણાલિકા કાંઈ એક દિવસમાં બંધાતી નથી, એ તો કોઈ ભવ્ય ઈમારતની ઈંટ પર ઈંટ મૂકાય એવી ગંભીર અને વખત માંગે તેવી વસ્તુ છે. પણ આપણે પોતે જ એવી પ્રણાલિકા બાંધનાર તરીકે લાયક નથી એ દુઃખ છે. આપણા પોતાના જીવનમાં આપણે અમુક અમુક ચોક્કસ વસ્તુઓને મહેનતથી ઊભી નથી કરતા એટલે સંસ્થામાં તો તે શી રીતે થાય! એટલે પછી તો કોઈ પણ ચોક્કસ વસ્તુનો અભાવ એ જ આપણી પ્રણાલિકા? આપણી શિક્ષણ-સંસ્થાઓ આને લીધે ઘણી નિસ્તેજ રહે છે.

છેલ્લો પ્રશ્ન તે દ્રવ્યનો. દ્રવ્યનો પ્રશ્ન એટલે દ્રવ્યને મેળવવાનો તેમ જ તેને ખરચવાનો.

દ્રવ્યને ખરચવાનો પ્રશ્ન પ્રમાણમાં સહેલો છે. આવી સંસ્થાઓ બજેટ પ્રમાણે પોતાનો ખર્ચ કરે એટલે પતી ગયું. પણ આપણા તમામ જાહેર ખર્ચ માટે આપણે પ્રજાને જવાબદાર છીએ અને આવી જવાબદારીનું ભાન રાખીને આપણે ખર્ચ કરવો એ આપણે ઘણી વાર ભૂલી જઈએ છીએ. ગમે તે કારણથી, આપણી સંસ્થાઓની આ બાબતની પ્રતિષ્ઠા આજે સમાજમાં ઓછી થઈ ગઈ છે, એટલે આપણે વધારે સાવધાન થવાની જરૂર છે. બને છે એવું કે શિક્ષણ-સંસ્થાના મહેતાજી લોકો હિસાબ-કિતાબમાં ઓછું સમજે, એટલે ખર્ચ તો યથાર્થ થયો હોય છતાં ચોપડામાં તે યથાર્થ રીતે પડ્યો ન હોય, એટલે વ્યવહારના આદર્શોને તરત જ એમાં બીજી ગંધ આવે. માટે સંસ્થાના અને જાહેર વ્યવહારના હિતની બુદ્ધિથી મને એ તો જરૂર લાગે છે કે ખર્ચના સંબંધમાં આવી સંસ્થાઓએ બહુ જ જાગતા રહેવું અને

વ્યવહારના માણસોની સલાહ પ્રમાણે હિસાબ રાખવો. આ બાબતમાં આપણે મહેતાજીઓ જેટલી કાળજી રાખીએ તેટલી ઓછી છે.

દ્રવ્યની બીજી બાજુ દ્રવ્ય મેળવવાની છે. જે શિક્ષણ-સંસ્થા દ્રવ્ય મેળવવા માટે જ ઊભી કરવામાં આવી હોય તેને તો આવો પ્રશ્ન જ નથી. આ લેખમાં એને મેં શિક્ષણ-સંસ્થા તરીકે સમાવી જ નથી. જે સંસ્થાનો ખર્ચ કાર્યવાહકોને મહેનત કર્યા વિના મળી રહે છે, ત્યાં ઘણીય વાર કાર્યવાહકો અલ્પપ્રાણ બની જવાનો સંભવ છે એટલું ધ્યાનમાં રાખવું. આવી અલ્પપ્રાણતાને નિરંતર દૂર રાખવી હોય તો આવા કાર્યવાહકોએ પોતાના અંગત જીવનમાં તેમ જ સંસ્થાના જીવનમાં બને તેટલી સાદાઈ રાખવી. વિના પ્રયાસે દ્રવ્ય મળે તેનો કર ચડવા ન દેવો હોય તો અંગત તેમ જ સંસ્થાગત સાદાઈ એ એક જ સન્માર્ગ છે.

જ્યાં કાર્યવાહકોને સંસ્થાના દ્રવ્ય માટે નિરંતર મહેનત કરવી પડે છે ત્યાં બે ભયસ્થાનો છે. એક તો આવી સંસ્થાના વિદ્યાર્થીઓનાં માનસ પાંજરાપોળિયા બની જાય છે. પોતે સંસ્થાનો જેટલો લાભ લે છે તેટલું જ વળતર મોટી ઉંમરે એક યા બીજી રીતે આપવું જ જોઈએ એવો આગ્રહ આવી સંસ્થાઓના વિદ્યાર્થીઓને હોતો નથી. એટલે એ રીતે તેમનું માનસ હું પાંજરાપોળિયું કહું છું. શિક્ષણ-સંસ્થામાં ગરીબ, તવંગર તમામ વિદ્યાર્થીઓ ભેદભાવ વિના ભણે એ સમજી શકાય છે. આ સંસ્થાઓમાં લવાજમ ન હોય એ સમજી શકાય છે, પણ ભણતર પૂરું થયા પછી આવી સંસ્થાનો લાભ લીધો હોય તેવા વિદ્યાર્થીઓએ સંસ્થાનું આર્થિક ઋણ અદા કરવા માટે બંધાયેલા છે એ વસ્તુ આજે વિદ્યાર્થીઓના માનસમાંથી ખસી ગઈ છે એ સમજાતું નથી. જો સંસ્થાને શિક્ષણની હાટડી ન બનાવવી હોય, તેને નદીના પાણી જેવી સર્વભોગ્ય સંસ્થા રાખવી હોય અને સાથેસાથે આવી પાંજરાપોળિયા મનોવૃત્તિને સ્થાન ન આપવું હોય તો એક જ માર્ગ છે અને તે એ કે કાર્યવાહકોએ તવંગર લોકોની મદદ મેળવવી અને સંસ્થામાંથી નીકળેલા વિદ્યાર્થીઓએ સંસ્થાનું ઋણ અદા કરે એવી ભાવના ઊભી કરવી. આ સિવાય બીજો એકેય માર્ગ નથી.

આપણી શિક્ષણ-સંસ્થાઓએ દેશમાં ટકવું હોય અને સારું કામ કરી બતાવવું હોય તો આટલી બાબતો જરૂર ધ્યાનમાં રાખે :

૧. સંસ્થાનું ચોક્કસ ધ્યેય નક્કી કરે.
૨. ધ્યેયને જીવનમાં સ્થાન આપનાર એકાદ વ્યક્તિને મેળવે.
૩. કાર્યકર્તાઓમાં ઘણામાં ઘણા વિચારભેદો છતાં આખરી નિર્ણય અને આખરી ક્રિયાની એકતા રહે એવા જ કાર્યકર્તાઓ સાથે રાખે.
૪. સંસ્થામાં અમુક અમુક ચોક્કસ બાબતોમાં પ્રણાલિકા ઊભી કરવાના પ્રયાસો કરે.
૫. દ્રવ્ય મેળવવામાં તેમજ દ્રવ્ય ખરચવામાં કાર્યવાહકો બેદરકાર ન બની જાય, તેમ જ ચગદાઈ ન જાય એવો પ્રબંધ કરે.

(‘કેળવણીની પગદંડી’માંથી ટૂંકાવીને)

૩. વિક્રમભાઈ : સંસ્થાઓના ઘડવૈયા

ડૉ. કમલા ચૌધરી

ડૉ. વિક્રમ સારાભાઈ સંસ્થાઓના મહાન ઘડવૈયા અને સામાજિક પરિવર્તનના સાહસિક ઉદ્યોગપતિ હતા. વિક્રમભાઈના વ્યક્તિત્વના કેટલાક પાસાં, જે સંસ્થાઘડતર માટે મહત્વના હતા તે – બીજાઓ પર અપાર વિશ્વાસ અને કરુણા, વ્યક્તિ સાથેના સંબંધો જાળવવાની અદ્ભુત કળા, યુવા પેઢી માટેની સંભાળ અને લાગણી અને પ્રશ્નોને હલ કરવા વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓના ઉપયોગ માટેની પ્રતિબદ્ધતા. વિક્રમભાઈમાં સંસ્થાઓના ઘડતર માટેની જરૂરિયાતો અને એમના વ્યક્તિત્વની લાક્ષણિકતાઓ આ બંને વચ્ચે ગજબનો મેળ હતો, જેણે એમને આપણા સમયના મહાન સંસ્થા ઘડવૈયા બનાવ્યા.

પહેલી સંસ્થા, જેને ઊભી કરવામાં ડૉ. વિક્રમભાઈએ મહત્વનો ભાગ ભજવ્યો, એ હતી અટીરા (Ahmedabad Textile Industry's Research Association). કાપડ ઉદ્યોગની એ ચીલાચાલુ રસમોમાં એમણે વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિ દાખલ કરી. પોતાની અંગત ઓળખાણો અને વ્યક્તિ સાથે આંતર-સંબંધોને કારણે મિલોમાં વર્ષોથી કામ કરતા લોકો અને નવાસવા વિજ્ઞાનીઓ વચ્ચે એ વિશ્વાસનો સેતુ બન્યા. અટીરાના નવા સંશોધકો અને અમદાવાદના મીલમાલિકોની નવી પેઢીને નવી ઓળખ આપી. એમણે જે અર્થપૂર્ણ પાઠ ભજવવાનો હતો એ માટેની પરિસ્થિતિ અને તકો ઊભી કરી અને આ બધું આપવાની સાથે એમણે પોતાને માટે આવડતો, ક્ષમતા અને સત્કરતા મેળવ્યા. અટીરાને ઊભી કરવામાં વિક્રમભાઈએ સંસ્થાઘડતરની તાલીમ લીધી. ભવિષ્યમાં બીજી સંસ્થાઓ ઊભી કરવામાં મદદ કરતી વખતે એમને આ સફળ અનુભવ ઘણો કામ આવ્યો.

જ્યારે અટીરાને ઊભી કરવાનું એમને શ્રી કસ્તુરભાઈ દ્વારા કહેવામાં આવ્યું ત્યારે વિક્રમભાઈ ૨૮ વર્ષના હતા. ૧૯૪૭માં એ કેમ્બ્રીજમાંથી કોસ્મિક રેયૂઝમાં ડોક્ટરેટની પદવી લઈને હજુ આવ્યા જ હતા. કાપડ ઉદ્યોગનો એને કશો અનુભવ ન હતો કે ના તો કોઈ તાલીમ લીધેલી. તેમ છતાં એમણે અટીરાના સંગઠન અને વહીવટની જવાબદારી ઉત્સાહ અને વિશ્વાસ સાથે લીધી.

અટીરાની શરૂઆતમાં એમણે એવા લોકોને લીધા જેમની તાલીમ વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિ વિષેની હતી. એમનું માનવું એવું હતું કે જો વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓ દાખલ કરવી હોય તો કાપડ ઉદ્યોગના અનુભવને બદલે શોધ પ્રક્રિયામાં તાલીમ લીધેલ વિજ્ઞાનીઓ વધુ ઝડપથી પ્રગતિ કરી શકશે. એમણે માન્યું કે કાપડ મીલની ટેકનોલોજી અને કાર્યને લગતો અનુભવ વૈજ્ઞાનિક રીતો અપનાવવા માટે પૂરતો નથી. એ વખતે પાછલો અનુભવ હોવા કરતાં વૈજ્ઞાનિક સૂઝ અને સમજની વધારે જરૂર હતી. આથી મોટા ભાગના મિલમાલિકોની સલાહને અવગણીને પણ એ પોતાના વિચારને વળગી રહ્યા.

૧૯૪૯માં પહેલા ચાર જણાની નિમણૂંક કરી તે એક આંકડાશાસ્ત્રી, એક સમાજ મનોવિજ્ઞાની, (ડૉ. કમલા ચૌધરી પોતે) એક પોલિમર રસાયણશાસ્ત્રી અને એક પદાર્થ વિજ્ઞાની. આમાં પદાર્થવિજ્ઞાની સિવાય અન્યો પાસે ડોક્ટરેટની પદવી હતી પણ અનુભવ જરાય ન હતો. ઉપરાંત એ બધા ૨૮ વર્ષથી ઓછી વયના હતા. વિક્રમભાઈની આંતરસૂઝ એવું કહેતી હતી કે ચીલાચાલુ જરૂરિયાતો અને જૂનો કાર્ય અનુભવ ઈચ્છિત પરિણામો નહીં આપી શકે. એ વખતનું અટીરાનું વાતાવરણ નવા નવા અખતરાઓથી, યુવાનીના જોશથી, સુધારાઓથી અને નવીનતાથી ધમધમતું. ત્રણ વર્ષમાં અટીરા કાપડ ઉદ્યોગના મહત્વના પ્રશ્નોમાં મહત્વનો પાઠ ભજવવા માંડેલું.

જ્યારે અટીરા ચાલુ થયું ત્યારે મોટા ભાગની મિલોમાં ગુણવત્તા નિયંત્રણની કોઈ પદ્ધતિ નહોતી. સૂતર અને રસાયણોના પરિક્ષણ માટે ગણીગાંઠી પ્રયોગશાળાઓ હતી અને તાલીમ આપવાના કાર્યક્રમો તો હતા જ નહીં. મેનેજરની જગ્યાએ મહદ્અંશે મિલમાલિકનો કુટુંબી જ રહેતો. વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓનો પ્રવેશ એટલે વૈજ્ઞાનિકો અને કાર્યકરો વચ્ચે, સંચાલન કરતા વિવિધ સ્તરો વચ્ચે અને પદાર્થ વિજ્ઞાની અને સામાજિક મનોવિજ્ઞાની વચ્ચે માહિતીની આપલેનો સેતુ બાંધવો. એમની વચ્ચે સંવાદ સાધવો. વિક્રમભાઈ વિવિધ જૂથો વચ્ચે સંવાદની કડી બનવામાં સફળ થયા કારણ કે અન્યની સાથે વાત કરતી વખતે વિક્રમભાઈ જરૂરી સન્માન જાળવતા અને પોતાની વિશ્વસનીયતા સ્થાપી શકતા.

એ વખતે અરસપરસ કામ કરતા ત્રણ જૂથો હતા, જેમણે અટીરાના ઘડતર અને સામાજિક પરિવર્તનમાં મહત્વનો ભાગ ભજવ્યો.

એક અટીરાનું સત્તામંડળ, જેમાં કસ્તૂરભાઈ લાલભાઈ, શાંતિસ્વરૂપ ભટ્ટનાગર (ભારત સરકારના વિજ્ઞાન સલાહકાર), કે.એસ.ક્રિશ્નન (નેશનલ રિસર્ચ લેબોરેટરીના અધ્યક્ષ) અને વિક્રમભાઈ. બીજું જૂથ હતું પદાર્થ વિજ્ઞાનીઓ અને સમાજશાસ્ત્રીનું. ત્રીજું જૂથ હતું કાપડમીલના વિવિધ ખાતાઓના વડાઓનું (જે મીલમાલિકોના કુટુંબીઓ હતા) જેમણે અટીરાના વિજ્ઞાનીઓ જોડે માહિતીની આપ-લે કરવાની હતી. આ બધાની વચ્ચેની કડી હતા વિક્રમભાઈ.

આમ વિક્રમભાઈ મિલમાલિકો વતી અટીરાના સત્તામંડળના સભ્ય, અટીરાની યુવાન વિજ્ઞાની ટોળીના સભ્ય અને કેલીકો મિલમાલિકની યુવાપેઢીના સભ્ય. આમ કુટુંબ, સામાજિક સંબંધો અને દેશના વૈજ્ઞાનિકોના જૂથમાં આગવી ઓળખ પામેલા વિક્રમભાઈ બધાને સહજ સ્વીકાર્ય બન્યા.

આ ત્રણેય જૂથના લોકોએ સાથે મળીને ખોજ કરી, નવું નવું શીખ્યા અને નવા પ્રશ્નો અને પડકારોને ઓળખ્યા. આ પરિસ્થિતિમાં સંસ્થાકીય માળખું લચીલું હતું. વ્યક્તિની ક્ષમતા અને વિકાસની સાથે જરૂરી જવાબદારી મળી. આમાં વિશ્વાસનો ફાળો વધુ હતો.

જુદા જુદા પ્રશ્નો માટે એમણે અલગ જૂથો બનાવ્યા જેમાં જુદી જુદી આવડતો અને અનુભવો હોય. આથી જ એમને અદ્ભુત પરિણામો મળ્યા.

સામાન્ય રીતે વ્યક્તિની ઉંમર અને અનુભવને આધારે જવાબદારીઓ સોંપાય પણ વિક્રમભાઈ માનતા કે નવી સંસ્થાઓ યુવા પેઢી દ્વારા ઊભી થશે. યુવાનોની શક્તિમાં, શક્યતાઓમાં વિક્રમભાઈને અપાર વિશ્વાસ હતો અને આથી એ નવી તકો અને સ્વતંત્રતા આપતા.

વિક્રમભાઈ માનતા કે જો નવી સંસ્થા પાસેથી સામાજિક અને ટેકનોલોજીમાં પરિવર્તનની અને નવા કાર્યો શરૂ કરવાની અપેક્ષાઓ રાખતા હોઈએ તો આપણે સંસ્થાની અંદરની કે બહારની વ્યક્તિપ્રતિભાઓને ઓળખીને આગળ કરવી પડશે અને એની સંભાળ રાખવી પડશે.

અટીરાના વિકાસના બીજા વર્ષે જ્યારે વિજ્ઞાનીઓ અમૂક બાબતોમાં આગ્રહ રાખવા માંડ્યા ત્યારે મિલમાલિકો તરફથી એ માટેની ફરિયાદો આવી. એ વખતે વિક્રમભાઈએ શંકા, શરમ કે અવિશ્વાસ જેવી લાગણીઓને વચ્ચે લાવ્યા વગર એ પ્રશ્નોને કુશળતાથી હલ કર્યા. ઘણા મિલમાલિકોને વિક્રમભાઈના વિચારો, કામ કરવાની પદ્ધતિ પસંદ નહોતા. પણ કસ્તુરભાઈ બધાની ઉપરવટ જઈને પણ વિક્રમભાઈને પોતાની રીતે કામ કરવાની, નવા અખતરા કરવાની છૂટ આપતા રહ્યા. આમ સત્તામંડળમાં કસ્તુરભાઈએ વડીલ તરીકે સંભાળ રાખી વિક્રમભાઈની ઊભરતી પ્રતિભાને ટેકો આપ્યો. એવી જ રીતે વિક્રમભાઈએ અટીરાના યુવા વિજ્ઞાનીઓની, મિલના યુવાન ઈજનેરો અને મેનેજરોની વડીલ તરીકે સંભાળ રાખી. ઘણી સમિતિઓ, ચર્ચાઓ અને ઔપચારિક-અનૌપચારિક કાર્યક્રમોમાં વિક્રમભાઈએ આ યુવાનોને સંરક્ષણ અને ટેકો આપ્યો. જેથી એ યુવાનો હિંમતથી પોતાના અવનવા તુકડાઓ વિષે બેધડક બોલી શકે.

સંચાલનની ફિલસૂફી વિષે વિક્રમભાઈએ એક વખત કહ્યું હતું કે, “એરિક એરિક્સનનો ‘પારસ્પરિકતા’ (mutuality)નો વિચાર મને બહુ મહત્વનો લાગે છે. આ પારસ્પરિકતાની જરૂર માત્ર વિદેશી મદદ મેળવતી વખતે કે પરદેશની સંસ્થા સાથે જોડાણ કરતી વખતે જ માત્ર જરૂરી નથી પણ લોકો સાથેના વિવિધ સંબંધોમાં જરૂરી છે. એનાથી પરસ્પરની શક્તિઓ વધે છે.”

વિક્રમભાઈના અંગત કાર્યોમાં કે સંસ્થાકીય સંબંધોમાં વિશ્વાસની ગુણવત્તા પાયામાં હતી. અટીરાના વિકાસ દરમ્યાન કસ્તુરભાઈએ વિક્રમભાઈમાં સંપૂર્ણ વિશ્વાસ મૂક્યો, જેની સામે વિક્રમભાઈએ પૂર્ણ વિશ્વાસ અને સ્વતંત્રતા માત્ર વિજ્ઞાનીઓને જ નહીં પણ જુદા જુદા જૂથોના બધા લોકોને આપ્યા. આથી જ ૧૯૫૮માં ‘ટેક્સટાઈલ ટેકનીશીયન્સ એસોસીએશને’ તેમના પ્રમુખ બનવાનું વિક્રમભાઈને આમંત્રણ આપ્યું. અમદાવાદ કાપડ ઉદ્યોગના ઈતિહાસમાં આવું પહેલી વાર બન્યું કે ટેકનીશીયનો એક મિલમાલિકને પોતાનામાંના એક ગણી આવું આમંત્રણ આપે, એવો માણસ જેના શબ્દો પર, લાગણીઓ પર અને જેની માન્યતાઓ પર ટેકનીશીયનો વિશ્વાસ મૂકી શકે.

અટીરાની આડપેદાશ તરીકે વિક્રમભાઈએ બે નવી સંસ્થાઓ ઊભી કરી. મિલમાલિકોની યુવાપેઢી અને મેનેજરોની તાલીમ અર્થે અમદાવાદ મેનેજમેન્ટ એસોસીએશન અને શાળા કોલેજના શિક્ષકો-વિદ્યાર્થીઓમાં વૈજ્ઞાનિક અભિગમ ખીલે એ માટે કોમ્યુનિટી સાયન્સ સેન્ટર.

આપણી સ્વૈચ્છિક સામાજિક સંસ્થાઓની આ 'દુઃખતી નસ' આપે દબાવી છે. આપની વાત સાચી છે કે 'વ્યક્તિઘડતર' થયું પરંતુ મહદઅંશે 'સંસ્થાઘડતર' ઘણું ઓછું થયું. ડૉ. વિક્રમ સારાભાઈએ શરૂ કરી તે સંસ્થાઓનું કલેવર જળવાઈ રહ્યું છે તેમ આપશ્રી જણાવ્યું છે તે વાત સાચી છે, પરંતુ આ તો દરિયામાં એક બિંદુ સમાન છે. મોટે ભાગે સંસ્થાઓ સ્થાપક વ્યક્તિના કાર્યકાળ બાદ ટકી રહેતી નથી તે વાત મહદઅંશે સાચી છે.

આ મહત્ત્વના મુદ્દા પાછળનું મુખ્ય કારણ આપણી માનસિકતામાં આઝાદીના ૬૦ વર્ષ બાદ પણ કોઈ વિશિષ્ટ ફેરફાર થયો નથી તે છે. આપણે સૌ વ્યક્તિગત રીતે ઉત્તમ છીએ. પ્રામાણિકતા, ખંતીલાપણું, મહેનતુ, નિષ્ઠાવાન જેવા તમામ વિશેષણોના આપણે અધિકારી છીએ. એકલદોકલ કામ કરવાનું હોય ત્યારે 'હું'ની સંભાવના વિશેષ હોય છે પરંતુ સમુહમાં કાર્ય કરવાની શરૂઆત થાય ત્યારે 'અમે'ની ભાવનાનો વિકાસ આપણે કર્યો નથી. આપણને સામુહિક જવાબદારી લેવાનું શીખવવામાં આવ્યું જ નથી અને આપણે શીખવા પ્રયત્ન પણ કર્યો નથી. આપણે ત્યાં ટોળાશાહીનું ખૂબ મોટું વર્ચસ્વ રહ્યું છે. 'ટોળાં'ની એક લાક્ષણિકતા છે કે તે ભાગ્યે જ સાચી દિશામાં વિચારી શકે. તેથી વ્યક્તિ ટોળામાં ભળે ત્યારે પોતાના વ્યક્તિત્વને નામશેષ કરી નાંખે છે. ટોળાંઓ ક્યારેય સર્જનાત્મક હોતા નથી. કદાચ આ આપણને વારસમાં મળ્યું છે. આપણો ઈતિહાસ આ બાબતની સાક્ષી પૂરે છે કે આપણામાં સામુહિક રીતે વિચારવાની ટેવ નહિવત્ છે. સંસ્થાઓનું લાંબુ આયુષ્ય નહીં હોવાનું કદાચ આ એક અગત્યનું કારણ છે.

બીજું અને પાયાનું કારણ આપણે ખૂબ વ્યક્તિવાદી છીએ. ભારતની સ્વતંત્રતા માત્ર ગાંધીજીને કારણે જ મળી હોય તેવું સામાજિક અને રાજકીય વાતાવરણ આપણે ઊભું કર્યું છે. ખરેખર તો આઝાદી મેળવવાના પાયામાં અનેક નેતાઓનું બહુ મોટું બલિદાન છે. એટલું જ નહિ અનેક સ્વાતંત્ર્ય સેનાનીઓએ નેતાઓ કરતાં પણ ઘણો વધારે ભોગ આપ્યો છે. પરંતુ આપણને માત્ર બીજી ઓક્ટોબર જ યાદ આવે છે. વ્યક્તિપૂજા આપણા સ્વભાવ અને વ્યવહારમાં હોવાથી સંસ્થાઓમાં પણ વ્યક્તિને જ મહાન ગણવામાં આવે છે. જે તે જવાબદાર વ્યક્તિ પોતે અનેક વખત આ બાબતનો ઈન્કાર કરે તો પણ સાચી કાર્યકરો અને સમાજ આ સમજવા અને સ્વીકારવા તૈયાર નથી. આ પરિસ્થિતિ અને સમજને કારણે સમાજ અને સંસ્થાને ભયંકર નુકસાન થાય છે, પરંતુ આ સમજાવે કોણ?

મારો અંગત તથા અન્ય મિત્રો સાથેનો અનુભવ પણ એવો જ છે કે કોઈ પણ દૂરંદેશી સ્થાપક એ વાત બરાબર સમજે છે કે વ્યક્તિ તો નાશવંત છે, સંસ્થા અજરાઅમર છે. આ બાબતની સ્પષ્ટ સમજ હોવા છતાં તે બીજી હરોળ તૈયાર કરી શકતો નથી (કે બીજી

હરોળ તૈયાર થતી નથી તે મહત્વનો ચર્ચાસ્પદ મુદ્દો છે). મોટે ભાગે સંસ્થામાં નવી જોડાનાર વ્યક્તિ સ્થાપક સાથે ચર્ચા કરે, તેને સમજવાનો પ્રયત્ન કરે અને કંઈક કરવાની તમન્ના હોય તો જરૂર બીજી હરોળ તૈયાર થઈ શકે જ. પરંતુ સ્થાપક કે સંસ્થા આગંતુક સાથે આ બાબતે ભાગ્યે જ ચર્ચાવિચારણા કરે છે. બંને એકી સાથે બેસી વિચારણા કરે તો સંસ્થાને લાંબુ આયુષ્ય પ્રાપ્ત થાય. અહીં બંને પક્ષે આ સરખી જવાબદારી છે. કદાચ સ્થાપકના પક્ષે વધારે જવાબદારી છે કારણ કે સંસ્થા સ્થાપી ત્યારથી જ તે આ બાબતે સ્પષ્ટ હોય છે. પરંતુ સ્થાપક પણ બીજાને દૂર રાખે છે તેવા ઉદાહરણો પણ છે. ક્યાંક સંસ્થામાં જ્ઞાતિવાદ કે સગાવાદ અગ્રતાક્રમે આવી જાય ત્યારે સંસ્થાઓ અલ્પજીવી બની જાય. લાયક વ્યક્તિને બદલે અયોગ્ય વ્યક્તિના હાથમાં સંસ્થાનું સુકાન સોંપવામાં આવે તો સંસ્થાનો મૃત્યુઘંટ વાગી જાય તે સ્વાભાવિક છે.

સમાજમાં આમૂલ પરિવર્તન આવી જાય છે. પરંતુ સ્થાપકો તેમના જૂના અને ચીલાચાલુ વિચારોમાંથી બહાર જ આવતા નથી. નવી પેઢીના નવા વિચારો અને આચાર હોય તે વડીલોએ સમજવું પડે તેમ છે. તો પુષ્પ વ્યક્તિત્વ ધરાવતા યુવાનોએ પણ વડીલોને સમજવા પ્રયત્ન કરવો જોઈએ. જે યુવાન કંઈક કરવાની તમન્ના ધરાવે છે તેણે સંસ્થાની ફિલોસોફી, અત્યાર સુધીનો વિકાસ અને ભાવિ આયોજન વિશે શાંતિથી વિચારવું જોઈએ. પોતાને ન સમજાય તે અનુભવી મિત્રો પાસેથી સમજી જાણી લેવું જોઈએ. આજના યુવાનોમાં બહુ જ થોડા સમાજના ઉત્કર્ષ સાથે નિસ્બત ધરાવે છે. તેઓ જરૂર કંઈક કરવા માંગે છે પણ સામાજિક કાર્ય કરવા માટે જે નિષ્ઠા, લગાવ અને નિસ્બત જોઈએ તેનો અભાવ જોવા મળે છે. તેઓ તમામ કાર્ય અત્યંત ઝડપથી કરવા માંગે છે. તેઓ સંખ્યાને (Quantity) જેટલું મહત્વ આપે છે તેટલું મહત્વ ગુણવત્તા (Quality) ને આપતા ઓછું જોવા મળે છે. ધીમે ધીમે ગાંધી યુગનો પ્રભાવ ઓસરતો જાય છે. સમાજની (યુવાનો અને વડીલો બંનેની) ભૌતિકવાદ તરફની આંધળી દોડે બિનસરકારી સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ સામે મોટો ખતરો ઊભો કર્યો છે. સૌને ખૂબ ઓછી મહેનતે, નાની ઉંમરમાં અત્યંત પૈસાદાર થઈ જવું છે. આ સંજોગોમાં સંસ્થા પરત્વે લાગણી, નિસ્બત અને લગાવ ઊભો કરવાનું કે કરાવવાનું લગભગ અશક્ય બની રહ્યું છે. ત્યારે પરિપકવ સંચાલકો અને પુષ્પ યુવાનોએ સાથે બેસીને જે તે સંસ્થાના ભવિષ્ય વિશે ચિંતન અને મનન કરવું અનિવાર્ય બન્યું છે.

(એમિટી સ્કૂલ, ભરૂચ)

ગયે મહિને તમને મળેલ પુસ્તિકા : ખોજ

લેખક : મેરી કોરેલી, અનુવાદ : વિપુલ દેસાઈ, કિંમત રૂ. ૨૦.૦૦

આવતે મહિને તમને મળશે : હું નફરત નહીં કરું

લેખક : ઈઝેલ્ડીન અબુલાઈશ, અનુવાદ : ડૉ. પ્રફુલ્લ દવે

સંસ્થાઓ પણ બ્રહ્માંડના અવકાશી પીંડોની માફક જન્મે છે, યુવા બને છે, આધેડ થાય છે, વૃદ્ધ થાય છે અને સાધ્યના સંદર્ભે મૃત્યુ પણ પામે છે.

સામાન્ય રીતે સંસ્થાનો જન્મ કોઈ એક સ્થાપકનું સ્વપ્ન હોય છે. આથી એ પોતાના સ્વપ્નને સાકાર અને સાર્થક કરવા તન, મન અને ધનથી તેને સમર્પિત થઈ જાય છે. ધારેલું સ્વરૂપ ન પકડાય ત્યાં સુધી ચેનથી બેસતા નથી. સંસ્થાઓ અનેક પ્રકારની હોય છે, દરેકને પોતાની સંસ્થા પ્રત્યે 'સીદીભાઈને સીદકા વ્હાલા' ની માફક મમત્વ બંધાઈ જતું હોય છે. જ્યારે સંસ્થા સ્થપાઈ જાય છે અને પોતિકાનો ભાવ પ્રસ્થાપિત થાય છે ત્યારે ધ્યાન ન રખાય તો સ્થાપકનો અહંકાર વકરતો હોય છે.

સંસ્થાના ધ્યેય, ધ્યાનમંત્ર, પ્રવૃત્તિઓ, સાથીદારો અને સંસ્થાનો અંદર-બહાર વ્યવહાર સંસ્થાને મૂળ સ્વરૂપે લાંબો સમય ટકાવી રાખવા માટે અગત્યના પરિબળો છે. વ્યક્તિની જેમ સંસ્થાને પણ પોતાનું ચરિત્ર હોય છે. સામાન્ય રીતે સ્થાપક કે સંસ્થાનો મુખ્ય માણસ પોતાની સંસ્થાને પોતાનું એકલાનું સર્જન માની બેસે છે ત્યારે તેમાં આધિપત્યનો ભાવ જન્મે છે અને પરિણામે પોતાના પછીના વારસ તરીકે એ પોતાના લોહીના સંબંધો ધરાવતાને પસંદ કરે છે અથવા એ જ યોગ્ય છે તેવું ઠસાવી દે છે.

એક બીજું અગત્યનું પાસું સાથી કાર્યકરો છે. સાથી કાર્યકરો પોતાનું જીવનધ્યેય, પોતાનો શોખ, પોતાની જીવનશૈલી, પોતાનું સ્વપ્ન વગેરે વિષે સ્પષ્ટ હોય નહીં અને માત્ર આજીવિકા મેળવવા સંસ્થામાં જોડાય છે ત્યારે હકીકતે તેઓ સંસ્થાને પોતિકી અનુભવી શકતા નથી. સંસ્થાના આદર્શો, ધ્યેય, પ્રવૃત્તિ અને પ્રશ્નોથી રંગાઈ જતા નથી પરંતુ તેઓ મુખ્ય માણસના સ્વપ્ના સાકાર કરનારા માત્ર દાડીયા જ બની રહે છે. આથી સંસ્થાના મુખ્ય માણસ-સ્થાપકની ગેરહાજરીમાં સંસ્થા સુકાન વગરની બની જાય છે. સંસ્થાના ધ્યેય, આદર્શો, પ્રવૃત્તિઓ અને પ્રશ્નો જેને પૂરા સમજાયા હોય અને સ્વીકાર્ય હોય તેવા સમર્પિત કાર્યકરોથી જ સંસ્થા ટકી શકે છે.

બીજી બહુ મોટી મૂશ્કેલી એ જણાઈ છે કે સંસ્થાના કાર્યકરો-સાથીદારો જ્યારે મૂલ્ય અને ગુણવત્તાથી નહીં પરંતુ ચમચાગીરીથી સાથ-સહકાર આપતા હોય ત્યારે તેઓને મૂલ્ય કે નિષ્ઠાની નહીં, માત્ર મુખ્ય માણસની કૃપા ટકી રહે અને પોતાનું સ્થાન જળવાઈ રહે તે જ ધ્યેય રહી જાય છે. એટલે કે જ્યાં વ્યક્તિપૂજા થતી હોય તે સંસ્થા લાંબુ ટકતી નથી. આથી સાથીદારો ખોટી, કસમચે, અયોગ્ય સ્થળે-સ્થાને પ્રસંશા કરે ત્યારે મુખ્ય માણસે રાજી થવાના બદલે સંસ્થાને રોગ લાગ્યાની ચિંતા કરવી જોઈએ. ખુશામત એટલી લપસણી અને ભલભલાને ગલગલિયા કરાવતી પ્રવૃત્તિ છે કે તેમાંથી મુક્ત રહેવું મોટા ભાગના સંચાલકો કે સ્થાપકો માટે

મુશ્કેલ હોય છે. પૂજા વ્યક્તિની નહીં પણ સંસ્થાના મૂલ્યની, સાધ્યની, નિષ્ઠાની અને આચારસંહિતાની કરવાની હોય છે. પર્યાવરણના સ્થાયી ટકાઉ માટે ઈકોસિસ્ટમનો કુદરતી કાયદો એવો છે કે 'કીડીને કણ અને હાથીને મણ' મળી રહે. સંસ્થામાં સાથી કાર્યકરોને તેમની શક્તિ, દૃષ્ટિ, આવડત, શોખ, રસ-રુચિ વગેરેને ધ્યાને લઈને સંસ્થાના કોઈ એક કાર્યક્રમ સાથે જોડી દેવાથી બધું સાચવી શકાય છે. પણ સાથોસાથ ગમે તેટલા હોશિયાર, જરૂરી, વગવાળા કાર્યકરની કોઈ વાણી-વર્તન-વ્યવહારની નબળાઈ-ખામીને દૂર કરવાનું પણ પૂરી દૃઢતાથી થવું જોઈએ. સંસ્થાના વિભાગોના કોઈ વડા જ્યારે મુખ્ય માણસથી પોતાની સ્વતંત્ર શક્તિ, સારપ, સજ્જનતાથી સંસ્થા અને સંસ્થા બહાર પ્રસિદ્ધ અને સર્વસ્વીકૃત થવા લાગે ત્યારે સંચાલકો-સ્થાપકો પોતાના અહમ્મને કાબૂમાં રાખવામાં ભાગ્યે જ સફળ થાય છે ! સંસ્થાના વિભાગો સમૃદ્ધ થાય ત્યારે તેને સમરસ કરવાનું સંચાલકે કુશળતાથી કરવું જોઈએ. સંસ્થાઓમાં પરિવારભાવ ઊભો થાય, સારપનો સરવાળો થાય, સંવાદી વાતાવરણ રચાય, કોઈ વિભાગનો વિકાસ અન્ય વિભાગના ભોગે ન થાય, દરેક કાર્યકરનું ઘડતર થાય અને સંસ્થાનું ચણતર થાય વગેરે જો એક સામટું અને સમાંતરે યોગ્ય ગુણવત્તા સાથે થાય તો સંસ્થા ટકે.

વિશ્વની વર્ષો જૂની ઉત્તમસંસ્થાઓ ભલે પછી તે કલા, રમત, શિક્ષણ, આરોગ્ય કે કોઈ ઉત્પાદક એકમ હોય, તે જો તેની સર્વશ્રેષ્ઠ ઊંચાઈએ ટકી રહી હોય તો સમજવાનું કે ત્યાં વ્યક્તિપૂજા કે વિચારપૂજાને સ્થાન નથી, ત્યાં સિસ્ટમને ટકાવવામાં આવી છે. જે સંસ્થાઓ પોતાની સર્વશ્રેષ્ઠ ઊંચાઈ હાંસલ કરીને પોતાની આગવી સિસ્ટમ ઊભી કરી શકી છે એ સંસ્થાઓ અમરત્વને પામી ચૂકી છે.

મોટા ભાગના સ્થાપકો કે સંચાલકો એવું માને છે કે પોતાના સિવાય આ કોઈ સંભાળી શકે તેમ નથી. આથી પોતાના અંત સુધી પોતાનું સ્થાન, હોદ્દો, સત્તા કે ધાક છોડવા તૈયાર જ થતા નથી ! બહુ પ્રતિષ્ઠિત સંચાલકોને એવું બોલતા પણ સાંભળ્યા છે કે મારા પછી સંસ્થાનું જે થવાનું હોય તે થાય, મારે ક્યાં જોવાનું છે ?

સંસ્થાના કાર્યકરો સાથે વારંવાર સંવાદો કરીને, તેમને નિર્ણયોમાં ભાગીદાર બનાવીને, સંસ્થા સૌની છે તેવી પ્રતિતિ કરાવીને અને સંસ્થાના ધ્યાનમંત્રને વારંવાર વાગોળીને સંસ્થાના સાતત્યપૂર્ણ લાંબા આયુષ્યનું આયોજન કરતા રહેવું જોઈએ. સમય, જરૂરિયાત અને સંજોગો પ્રમાણે સાધનશુદ્ધિની સભાનતા સાથે સાધનો બદલાવી શકાય, પણ સાધ્ય નહીં.

સ્થાપકો-સંચાલકો પોતાના સ્વપ્ના સાકાર કરતાં કરતાં સાથી કાર્યકરોના નાનાં નાનાં સ્વપ્ના સાકાર થઈ શકે તેવી અનુકૂળતા કરતા રહે તો કાર્યકરો જીવનનો સંતોષ મેળવી શકે અને એ સરવાળે સંસ્થાને તંદુરસ્તી બક્ષી શકે.

સંચાલકો-સ્થાપકો સંસ્થાસ્થાપના પાછળ પોતાના ખ્યાલો નિખાલસભાવે, સદ્ભાવથી સાથી કાર્યકરો સાથે સંવાદથી સ્પષ્ટ કરતા રહે અને તે માટેની જરૂરી સજ્જતા, તાલીમ, પ્રેરણા, પ્રવાસ, અધ્યયન, સેમિનાર, વ્યાખ્યાનો વગેરે યોજતા રહે તો તેમાંથી જ સંસ્થાનો વારસદાર સહજ રીતે જન્માવી શકે.

(લોકભારતી, સણોસરા, જિ. ભાવનગર)

સંસ્થાના જન્મ બે પ્રકારના માહોલમાં થાય છે. ૧. સામાન્ય લોકો વચ્ચે ૨. સોનાની ચમચી સાથે જન્મ. સોનાની ચમચી સાથે જન્મ લેતી સંસ્થાની વાત અને સામાન્ય રીતે જન્મ લેતી સંસ્થાની વાત અલગ-અલગ રીતે કરવી પડે.

સામાન્ય લોકોની સંસ્થા સમાજ સાથે જ રહે છે. સમાજમાં બધા બદલાવની વધતી-ઓછી અસર સંસ્થા પર થાય છે. આવી સંસ્થા વ્યક્તિ આધારિત જ હોય છે. વ્યક્તિના લક્ષણો પૂરી રીતે સંસ્થા પર છવાયેલા રહે છે. આપણી ૯૦ ટકા સંસ્થા આ પ્રકારની છે. વ્યક્તિ પોતાની સૂઝથી આ સંસ્થા સમાજ સાથે રહીને ચલાવતી હોય છે.

સંસ્થાના સ્થાપનાકાળથી જ તેમણે તેમની ઈચ્છા પ્રમાણે સંસ્થાનો વિકાસ કર્યો હોય છે. સંસ્થાનું સ્વરૂપ ધીમે ધીમે મોટું થયું હોય છે. તેથી વ્યવસ્થાતંત્ર લગભગ ગોઠવેલ ન હોય. પરંતુ જરૂર પડતી જાય તેમ વ્યવસ્થાતંત્ર ગોઠવેલ હોય. જ્યારે પહેલેથી મોટી સંસ્થાની રચનામાં વ્યવસ્થાતંત્ર સંસ્થાના જન્મ સાથે જ ગોઠવાયેલ હોય એટલે તે સંસ્થાઓ પ્રમાણમાં વ્યક્તિ આધારિત ન હોય. એટલે વ્યક્તિ કરતાં સંસ્થામાં બહુ પરિવર્તન ન આવે. જ્યારે વ્યક્તિએ ધીરે ધીરે સંસ્થા વિકસાવી હોય ત્યારે તેવી સંસ્થા વ્યક્તિ સચેત ન રહે તો નબળી પડે. સંસ્થા શરૂ કરી હોય ત્યારની વ્યક્તિની માનસિકતા અને ઉંમર વધતા વ્યક્તિની માનસિકતામાં પણ ફરક પડે, અને એ ફરક સંસ્થાના સંચાલનમાં બહુ મોટો ફરક પાડતી હોય છે. તેથી અમૂક ઉંમર પછી વ્યક્તિએ સલાહકારના રોલમાં જવું ઘટે, જે મોટે ભાગે શક્ય ન બનતાં સંસ્થાની સ્થિતિ કથળવી શરૂ થાય. સંસ્થામાં સક્રિય રહ્યા પછી સલાહકારની ભૂમિકામાં રહેવું ઘણું કઠિન કામ છે. આમ સંસ્થા સંચાલનમાં મારી સમજ ટૂંકમાં મૂકવા પ્રયત્ન કર્યો છે.

(કુલસચિવ, ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, અમદાવાદ)

૪. સંસ્થા : સહવિચારયુક્ત સાધના અને સમાધિ

સુભાષ ભટ્ટ

“અવ્યક્તનું આકલન અત્યંત અઘરું. માટે વ્યક્તની, સમીપની, પ્રત્યક્ષની સેવા દ્વારા જ આવડતને આંબવા મથવું.” - શ્રી વિનોબા ભાવે

એડલર કહેતો કે દરેક જીવિતને સત્તાકાંક્ષા હોય છે. તેથી જ મોટા ભાગની સંસ્થા અહંકાર અને આધિપત્યની દોડ બની જાય છે. બાહ્ય પ્રવૃત્તિમાંથી સત્તા મેળવવાની વૃત્તિ રાજકીય છે. વ્યક્તિની મૂર્છા, મૂઢતા અને અસલામતીમાંથી લઘુતાત્રંચિ પરિણમે છે. આવી

ભીતરની હીનતા કે અંતરની રિક્તતા તેને બહિર્મુખી દોડમાં જોતરે છે, અને વ્યક્તિ પ્રવૃત્તિમાં પલાયન કરે છે અને એ અભાવમાંથી સંસ્થા પ્રગટે છે. કશુંક મેળવવા માટે કશુંક આપવું એ પ્રપંચ છે. ત્યાગ કે દાનથી કશું મળશે એવો વિચાર ત્યાગ નથી, સોદો છે. તેથી જ મોટા ભાગની સંસ્થાઓ પરિણામ માટે પ્રક્રિયામાં બાંધછોડ કરે છે. સાધ્ય માટે સાધનોમાં ઘાલમેલ કરે છે. લંબાઈ-પહોળાઈ માટે દોડતી સંસ્થાઓ ઊંડાઈ ચૂકી ગઈ. રાજકીય અને આર્થિક સહાય લેતી સંસ્થાઓનું સ્વાતંત્ર્ય અને સત્ય ખોવાયું. કેટલીક સંસ્થાઓ તેના કદને લીધે એક ચૈતન્યને બદલે વિશાળ પણ નિર્જીવ યંત્રો બની ગઈ. ક્યાંક તો વૈશ્વિકીકરણ અને ઉદારીકરણના નામે મૂલ્યનિષ્ઠ સેવાઓનું બજારીકરણ થયું. બજારચાલિત અભિગમોથી પ્રભાવિત સંસ્થાઓ રોકાણ અને વળતરની ભાષામાં વાતો કરવા લાગી. ચારિત્ર્ય અને મૂલ્યોની અભૂતપૂર્વ કટોકટી સર્જાઈ છે. સાધ્ય અને સાધન, વ્યક્તિત્વ અને ચારિત્ર્ય, ગતિ અને દિશા વચ્ચેની સમજરેખા ઝાંખી પડી છે. મહદ્ અંશે દરેક સંસ્થામાં એકાદ વ્યક્તિ કે વિચાર આસપાસ ટોળું જમા થાય છે. સંસ્થાની દિશા દાનવીરોના હાથમાં છે, દષ્ટાઓના હાથમાં નહીં અને વિચારો ને વૃત્તિથી દોરવાતો સમાજ છે. ક્યાંયે બુદ્ધિ અને હૃદયનું સમતોલન દેખાતું નથી. અલબત્ત, અપવાદો છે પણ સામાન્ય રીતે વ્યક્તિ અને સમાજને આકાર અને આધાર આપે, દિશા અને ગતિ સાથે તેવી સંસ્થા ક્યાં છે?

સંસ્થા સ્થાન નથી, પ્રક્રિયા છે. સંસ્થા જીવન-સંશોધન કરતી પ્રયોગશાળા છે. જીવન અને જગતને સ્પર્શવાના બે માર્ગો છે : ધ્યાનજન્ય રીતે અને સેવાજન્ય રીતે. સેવા કે કર્મ જ બાહ્ય અને આંતરલોકનું યોગબિંદુ છે. સૂક્ષ્મ સત્વની અભિવ્યક્તિ કર્મમાં જ છે. હા, તેમાં પાત્ર અને પાત્રતા મૂલ્યવાન છે. વ્યક્તિગત સાધનાની કસોટી સંસ્થાના સામૂહિક પક્ષમાં છે. કાર્યકર માટે જે સાધ્ય છે તે જ વસ્તુ સાધક માટે સાધન છે. હા, સંસ્થાના કાર્યકરોએ સતત સજાગ રહેવું પડે. સંસ્થા અને સ્થાપક એક જ ચૈતન્યના બે ધ્રુવો છે. સ્થાપકની ચિંતના અને ચેતના જેટલું કદ સંસ્થાનું હોય છે. કાર્યવિસ્તાર અને ચેતોવિસ્તાર સમાંતરે વિકસવા જોઈએ. સ્થાપકનો સંકલ્પ જ સંસ્થા બને છે. સ્થાપકનું વિચારબીજ જ સમય જતા સંસ્થા-વૃક્ષ બને છે. સંસ્થાને વ્યક્તિત્વ, ચારિત્ર્ય અને ઓળખ હોય છે. સંસ્થાને પોતાનું વાયુમંડળ, ઉર્જામંડળ અને આભામંડળ પણ હોય છે.

વિનોબાજી કહેતા, ‘અહંમુક્તિ: શબ્દાત્, અહંમુક્તિ શબ્દાત્’ અર્થાત્ અહં છૂટે તો ઉત્તરોત્તર સમાજમય, વિશ્વમય અને પરમાત્મામય થવાય. સંસ્થા સામૂહિક સાધનાનો પ્રયોગ છે. સંસ્થાનું વિચારબીજ છે : સર્વજનહિતાય-સર્વજનસુખાય. સંસ્થાના દરેક કાર્યકરે સમરસ અને અન્યોન્યમય થવું પડે. બધાએ સહવિચારયુક્ત મૈત્રી અને સામૂહિક ચિત્ત સર્જવું પડે. તો જ સામૂહિક સમાધિ અને સામૂહિક મુક્તિ મળે. સંસ્થા એટલે આત્મતત્વનું વાવેતર કરવું. અનંત વિચારબીજ અને આચારબીજનું અધિષ્ઠાન અને પ્રતિષ્ઠાન એટલે સંસ્થા. સંસ્થા એટલે સમૂહે રચેલ એક જાજરમાન કૃતિ, એક સમૂહગાન.

(અનુસંધાન માટે જુઓ પાના નં. ૨૨)

(પાના નં. ૧૯નું અનુસંધાન)

પરિવર્તનશીલ જીવ, જગત અને જીવન પ્રમાણે સમયાંતરે સંસ્થા ન બદલાય તો તે ખત્મ થાય છે. પાંચ વર્ષે પહેરાયું હોય તે વસ્ત્ર પચ્ચીસમે વર્ષે ટૂંકું પડે. હા, સર્વકાલીન મૂલ્યો શાશ્વત હોય. સત્તા ટકાવવા માટે જ્યારે સંસ્થામાં શિસ્ત, સંહિતા, નિયમો અને કાયદાનો જયજયકાર કરવામાં આવે ત્યારે પણ સંસ્થાનું વ્યક્તિત્વ, ચારિત્ર્ય, સ્વાતંત્ર્ય અને સત્ય હણાય છે. તો ક્યારેક સંચાલકનું ચિત્ત, ચિંતન અને ચેતના વિચ્છિન્ન હોય તો પણ સંસ્થા હાંફી જાય છે. થોડા સમય પહેલા આઠસો વર્ષની ઓક્સફર્ડ યુનિવર્સિટીના કુલપતિ હેમિલ્ટન દિલ્હી આવેલા. કોઈ પત્રકારે પૂછ્યું, “શું તમે ઓક્સફર્ડની શાખાઓ સ્થાપવા અહીં આવ્યા છો?” ત્યારે તેમણે કહ્યું, “ઓક્સફર્ડ કોઈ પિત્તા કે આઈસ્ક્રીમની ફેન્યાઈઝી નથી, પણ એક એટિટ્યુડ છે, એક ફલેવર છે.” કમનસીબે આપણે સ્થાવર સાચવીએ છીએ તેટલું જંગમ નથી સાચવતા. વ્યવસ્થાને સન્માનીએ છીએ તેટલો વિચારને સન્માનતા નથી. લુપ્ત થતા પંખી-પ્રાણીની ચિંતા કરીએ છીએ (સારી વાત છે), તેટલી ચિંતા વિવિધ વિચારસરણી ધરાવતી સંસ્થાઓની નથી કરતા. બાકી જીવનના બધા શ્વાસ કોઈ એક વિચાર કે સેવાને ન્યોછાવર કરી દેવા તે નાનીસૂની વાત નથી. જ્યારે કોઈ એમ કરે છે ત્યારે તે સંસ્થા એક તીર્થ કે ઘાટ બની જાય છે.

(સી-૧૧૦૫, ‘સરાય’, કાળવા બીડ, ભાવનગર-૨)

૫.

ડૉ. અશ્વિન શાહ

આ હકીકત છે કે કેટલીયે સામાજિક, રાષ્ટ્રીય કે વ્યવસાયિક સંસ્થાઓ મહદ્ અંશે એક જ વ્યક્તિ પર અથવા તો એક જ જૂથ પર આધારિત રહે છે. એ વ્યક્તિ ક્યાં તો સ્વપ્નદષ્ટા હોય, સ્થાપક હોય, કર્મઠ હોય અથવા તો ભામાશા હોય ... જેવી આ વ્યક્તિની ગેરહાજરી અથવા નિષ્ક્રિયતા અવસાનથી, સ્વાસ્થ્યથી અથવા વૈચારિક મતભેદથી ઊભી થાય તો સંસ્થા ઉત્તમમાંથી નિમ્નસ્તર પર આવી જાય, કદાચ ભાંગી જાય અને કાળક્રમે નિષ્ક્રિય થઈ જાય એવું પણ બની શકે. આ યોગ્ય નથી. આવી પરિસ્થિતિ આપણા દેશમાં વધુ જોવા મળે છે. અન્ય દેશોમાં હશે પણ વધુ જાણકારી નથી.

આ વિષય અમારા જેવા સાથીઓને-સંસ્થાના સ્થાપકો તથા સંસ્થાના વડાઓને સતત ચિંતિત રાખે છે. સંસ્થા શરૂ કર્યા બાદ તેનું સાતત્ય જાળવી રાખવું, એને સતત ગતિમાન રાખવી, વ્યક્તિ આધારિત ન બનાવતા એનો વિકાસ સ્થાપક અથવા મૂળ સ્વપ્નદષ્ટાની અનુપસ્થિતિમાં પણ યોગ્ય દિશામાં જળવાય રહે (કદાચ એને ઉત્ક્રાંતિ પણ કહી શકાય) એ પણ એટલું જ મહત્વનું છે. સ્થાપક અને સંસ્થાના હોદ્દેદારો માટે આ દિશામાં વિચારતા રહેવું જરૂરી છે.

૨૨

વિચારવલોણું : ૨૦૧૨ : ૧

મુનિભાઈએ આ વિષય વિષે સારું વિશ્લેષણ કર્યું છે. એમણે દશવિલા મુદ્દાઓ/કારણો વિચાર માંગી લે છે. જે ધ્યાનમાં રાખવા જરૂરી છે. આ ઉપરાંત મને થોડા અન્ય કારણો વિચારણાઓ/ધ્યાનમાં રાખવા જરૂરી લાગ્યા છે : આપણા સ્વભાવમાં ટીમવર્કનો અભાવ રહેલો છે. વ્યક્તિગત રીતે આપણે ખૂબ નિષ્ઠાપૂર્વક અને સખત પરિશ્રમી છીએ, પણ સમૂહમાં કામ કરવાની શિસ્તની ઉણપ છે, જે લાંબે ગાળે વિકાસ અવરોધે છે. દરેકનો અહમ તથા સામૂહિક નિર્ણયોમાં થતા મતભેદ મનભેદ સુધી લઈ જાય છે. આથી સંસ્થામાં સ્થાપક અને મુખ્ય વ્યક્તિ મહાનાયક થઈ જાય છે, લોકશાહીભર્યું વાતાવરણ રહેતું નથી.

વ્યક્તિની ઓળખ તથા વિકાસ : અત્યારના બહુ જાણીતા મેનેજમેન્ટના શબ્દો-માનવસંસાધન (Human Resource)નો ઉચિત ઉપયોગ સંસ્થાના વિકાસ માટે તથા તેને ટકાવવા માટે કરવો જરૂરી છે. જેની આવડતનો અભાવ મુખ્ય વ્યક્તિમાં હોય છે. સંસ્થાના હિતમાં સંસ્થાના વિકાસ સાથે અન્ય હોદ્દેદારો તથા કર્મચારીનો વ્યક્તિગત વિકાસ થવો જરૂરી છે. એ માટે એમને યોગ્ય તાલીમ સંવર્ધન જરૂરી છે, જેથી સંસ્થાની મૂળભૂત ફિલોસોફીનો પ્રસાર થતો રહે.

સંસ્થાના વડાને/સ્થાપકને સંસ્થા સાથે કુટુંબ જેવો લગાવ થઈ જાય છે. આ થવું કુદરતી છે. પરંતુ આને લીધે બીજી પેઢી પર વિશ્વાસ મૂકી શકતા નથી તથા આસક્તિ (કદાચ સત્તા/કીર્તિ માટેની) છોડી શકાતી નથી. આથી બીજી પેઢીને કામની વહેંચણી, જવાબદારી મુક્ત વાતાવરણમાં થતી નથી. એને સ્વવિકાસ માટે પૂરતો અવકાશ મળતો નથી. એને ઓળખ મળતી નથી. જનરેશન ગેપ પણ ભાગ ભજવે છે, આથી બદલાતી સામાજિક, આર્થિક પરિસ્થિતિ અનુસાર સંસ્થાનો બદલાવ થતો નથી. આને લીધે નવી પેઢી તૈયાર થતી નથી.

ઘણી વાર સંસ્થાના અન્ય હોદ્દેદારોની, કર્મચારીઓની સ્વતાલીમ માટેની તૈયારી હોતી નથી. એમને હોદ્દેદાર હોવાનું માન જોઈતું હોય છે જેથી સંસ્થા એક-બે વ્યક્તિ પર જ અવલંબિત થઈ જાય છે, જે લાંબે ગાળે નુકસાનકારક છે.

સંસ્થાના બંધારણમાં હોદ્દેદારો ચોક્કસ મુદત પ્રમાણે વારાફરતી બદલાતા રહે એ હિતાવહ છે, જેથી નવું લોહી, નવા વિચારોવાળી વ્યક્તિ દાખલ થતી રહે.

ઘણી વાર સંસ્થાઓના વડા/સ્થાપકો કૌટુંબિક લગાવ/આસક્તિને લીધે પોતાના જ કુટુંબીજનોને બીજી પેઢી તરીકે તૈયાર કરે છે. જો આવી વ્યક્તિ યોગ્ય નિષ્ઠા અને આવડતવાળી હોય તો સંસ્થાના વિકાસ માટે મુશ્કેલી નથી રહેતી. પરંતુ જો યોગ્ય ન હોય તો સંસ્થાનું ભવિષ્ય ઉજળું રહેતું નથી.

સંસ્થાના સ્થાપકો તથા વડા અને હોદ્દેદારોએ સંસ્થાના હિતમાં આ બધી વાસ્તવિકતાઓને ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી છે. આ દિશામાં શરૂઆતથી જ તૈયારી રાખવામાં આવશે તો સંસ્થાની પ્રગતિ કાયમ ટકી રહેશે.

(ગ્રામસેવા ટ્રસ્ટ, ખારેલ, જિ. નવસારી)

બાળપોથીના પહેલા પાના પર જ. “બાળક બોલે પહેલો અક્ષર બા, બા, બા.”

જ્યારે આજે નર્સરીમાં ચબીચિક્સ કે ટૂવીકલ, ટૂવીકલ લીટલ સ્ટાર ... બંનેમાં બાળકોની વયમર્યાદા સરખી હોવા છતાં બાળપોથીમાંનું બાળક ચોપડી ખોલીને વાંચતા ન આવડતું હોવા છતાં એ જ પાનુ ખોલીને વાંચતા આવડતું હોય એમ બોલવા માંડે છે. આ માતા દ્વારા મળેલા માતૃભાષાના સંસ્કાર જ ને! જ્યાંકે ચબીચિક્સ બોલવા માટે આજની મોર્ડન માતા કહેશે બોલ બેટા, ચબીચિક્સ. કેટલો વિરોધાભાસ! એકમાં બાળક આત્મનિર્ભર બની ચોપડી કાઢીને વાંચે છે. જ્યારે બીજામાં માતા દ્વારા આગ્રહ કરીને અંગ્રેજી માધ્યમની પોપરપંચોનું બીજા સામે કરવામાં આવતું પ્રદર્શન.

માતૃભાષાથી બાળક પોતાના વિચારો સ્પષ્ટ કરે છે. કંઈ પણ શીખવ્યા વિના અબોધ બાળક પણ ભૂખ લાગે ત્યારે રડતા રડતા મમ, મમ કહી રડે છે. આ છે લોહીના સંસ્કાર. જન્મતાની સાથે નિરૂપાયેલા માતૃભાષાના સંસ્કારોને શા માટે આજે જડમૂળથી ઉખેડી નાખવા માતાઓ તત્પર છે? A for Appleથી શરૂઆત કરતી માતાઓ બાળકને ગોખાણીયું જ્ઞાન આપે છે. સહજ રીતે બોલાતી, સમજાતી કે લખાતી માતૃભાષા જ મહાન છે. જેમ ભાષાનું ક્યુંબર બનાવી બોલતા દર્શાવેલા પાર્થનું સ્ટેટસ ઊંચું છે કે પછી, “પા પા પગલી ફૂલોની ઢગલી” બોલતા બાળકની શબ્દસુગંધથી ભરપૂર ફૂલોનું સ્ટેટસ? “એકડે એક પાપડ શેક” પાપડ ઘરમાં બા શેકે છે એ બાળક જાણે છે એટલે ‘એક’ની સંકલ્પના દઢ થાય છે. રમતની સાથે એક જ્ઞાન પણ.

ગુજરાતી ગીતોનો આશરો લઈ “બડી લંબી રે મારા દાદાની મૂંછ”માં દાદા વિષેનો પ્રેમ અને આત્મીયતા ગુજરાતી એટલે કે માતૃભાષામાં જ સ્પષ્ટ થાય છે; નહિ કે ‘ગ્રેન્ડપા’, ‘ગ્રેન્ડપા’ કહી ઊભો રહેતા નાતીયામાં. બહુ જ સહજ સંબંધ, વળી બાળક બેસતું થાય ત્યારથી જ બે હાથ નીચે મૂકી “અડકો દડકો દહીં દડુકો” રમાડતી માતા ભમ દઈને ભૂસ્કો કહી હાથ નીચે પછાડી ખીલખીલાટ હસતા માતા-પુત્રના આનંદ મેળવવા માટેની કોઈ રમત પરભાષામાં હોય એવું જણાતું નથી.

આમ ગુજરાતી ભાષાના ગુણગાન ગાતા આખા મહાભારત જેવું પુસ્તક લખાય તો પણ ઓછું જ પડે. જેમ માતા બોલે તે માતૃભાષા અને પિતા બોલે તે પિતૃભાષા એટલે કે અંગ્રેજી; એટલે કે ભણીગણીને નોકરી કરતા પિતા અંગ્રેજી બોલે છે.

જેમ દર્શાવેલા લખાણથી સ્પષ્ટ થાય છે કે દુનિયા જ્યારે એક બને છે ત્યારે અંગ્રેજીની જરૂરિયાત ખરી, પણ માતૃભાષામાં ભણેલું બાળક પોતાના વિચાર અંગ્રેજીમાં સ્પષ્ટ કરી જ શકે છે તેથી, ‘બા’ અને ‘બા’ ભાષાને અંતરથી નમન.

(દહાણુ)

૨. સ્વધર્માચરણ

ધનસુખ શાહ

દરેક માનવીની જેમ મારે દેહધાર્મિકવાળો ભૌતિક દેહ છે. કૃષ્ણના અનુયાયી તરીકે વધારામાં મારે સ્વધર્મ પણ છે. ભૌતિક દેહધર્મ અને સ્વધર્મના આચરણની મારે એક સાથે કાળજી લેવાની છે. મારો સ્વધર્મ મારા જ અસ્તિત્વ પૂરતો મર્યાદિત નથી. વિશાળ સમાજના અનેક અસ્તિત્વોનાં ઉપયોગ અને કાળજી લેવા માટે પણ છે. માનવ તરીકે મારે સતત અભ્યાસ અને આચરણથી મારા સ્વધર્મની માવજત કરવાની છે.

સ્વધર્મને સતત મહાવરાથી પોષવાનો છે. તેની ખૂબ જ કાળજી લેવાની છે. જેથી તે સમગ્રપણે સૌજવપૂર્ણ બને. જ્યારે મારો સ્વધર્મ પુષ્ટ અને મજબૂત હોય, ત્યારે હું દુઃખ નહીં અનુભવું. તે દુર્બળ બને છે ત્યારે દુઃખ અનુભવું છું. નિરંતર મહાવરાથી મારા સ્વધર્મને પુષ્ટ બનાવું છું. ત્યારથી મારું ચાલવાનું સાવધાનીપૂર્વકનું, બેસવાનું શાંતિપૂર્વકનું, ભોજન સુખપૂર્વકનું રહે છે. આમ જીવનની અન્ય ક્રિયાઓ પણ.

સ્વધર્મ માત્ર ચર્ચાનો વિષય નથી. સ્વધર્મ જીવનમાં સમરસ જીવંત તત્ત્વ બનવું જોઈએ. સ્વધર્માચરણ મારા જીવનનું એક નોંધનીય પાસુ બનવું જોઈએ, અવિભાજ્ય અંગ બનવું જોઈએ. જ્યારે હું ચાલું, બેસું, કાર્યરત બનું, વાણીવ્યવહાર કરું, સ્મિત કરું, ત્યારે સ્વધર્મ મને વધુ આનંદિત, વધુ શાંત, વધુ સહકારયુક્ત, વધુ મિલનસાર બનાવતો હોવો જોઈએ. જેથી મારા સ્વધર્માચરણની અન્યને પ્રતિતી થાય.

ગ્રંથો કે પ્રવચનોના શબ્દોમાં જ ધર્મ સમાઈ જતો નથી. સ્વધર્મ તો આચરણમાં મૂકવાનું જીવંત તત્ત્વ છે. તેથી જ અન્ય તરફ હું સ્મિત કરી, તેને કરેલી ભૂલ પ્રત્યે ક્ષમાદષ્ટિ રાખું છું. તેને કશું કહેતો નથી. માત્ર સ્મિત આપું છું. તે રીતે હું જીવંત સ્વધર્માચરણ વ્યક્ત કરું છું, જે બોલાયેલા કે લખાયેલા શબ્દો કરતાં વધુ મૂલ્યવાન હોય છે. અન્ય વ્યક્તિ પ્રત્યે તટસ્થ કે ક્ષમાશીલ દષ્ટિ કરું કે તેની પીડા હળવી કરવામાં મદદરૂપ થાઉં ત્યારે હું સ્વધર્માચરણ જ કરું છું.

સ્વધર્માચરણ મને અને મારી આસપાસ વસનારાંઓને સુખી અને આનંદિત બનાવે છે. મારા માર્ગદર્શક કે ઈષ્ટદેવ પાસેથી સ્વધર્માચરણ શીખવું તે એક સુંદરતમ અનુભવ છે. એ રીતે સ્વધર્માચરણની હું વ્યવહારકેળવણી પામું છું. સ્વધર્મ એક રોપ કે વૃક્ષ જેવો છે. મારે તેની નિરંતર કાળજીપૂર્વક માવજત કરવાની છે જેથી તે પુષ્ટ રોપ કે વૃક્ષ બની રહે. જે એવાં પુષ્પો અને ફળો ઉત્પન્ન કરશે જે મને અને મારાં નજીકનાંને સુખી અને આનંદિત બનાવશે. અંતઃકરણપૂર્વકનું સ્વધર્માચરણ ખૂબ જ અગત્યનું છે.

લોકો મારો ભૌતિક દેહ જોઈ શકે છે. પણ મારા સ્વધર્માચરણને નથી અનુભવી શકતા. તે અતિ સૂક્ષ્મ હોઈ, જ્યારે હું ચાલું, કાર્યકત બનું, વિચારું ત્યારે જ તે અભિવ્યક્ત થાય છે. કારણ સ્વધર્માચરણ જ સુખ, સમજ, ક્ષમા વગેરે દર્શાવી શકે છે. આ એક અચરજમય બિના છે.

આપણા સ્વધર્મચરણને સંગીન બનાવીએ અને અન્યને તેની પ્રેરણા મળે તો આપણે કૃષ્ણના ઉપદેશનું આશ્ચર્યજનક સાતત્ય બનીએ છીએ. કૃષ્ણ આપણાં સૌની અંદર જ છે. જ્યારે સ્વધર્મચરણ પવિત્ર અને શક્તિશાળી બને છે ત્યારે હું સુખી અને આનંદિત વ્યક્તિ બનું છું. ઘણાંને તેની પીડા ઘટાડવામાં સહાયક બની શકું છું. યાદ રાખીએ કે આપણે દરેકને એક ભૌતિક દેહધર્મની સાથોસાથ સૂક્ષ્મ સ્વધર્મ પણ છે.

આપણે સ્વધર્મનું આચરણ અંતઃકરણપૂર્વક કરવું જોઈએ.

(ખાસ નોંધ : વાંચક કૃષ્ણને બદલે તેના ઈષ્ટનું નામ લખી શકે.)

(૨૪/૧૧, શિવાજીનગર, પૂણે-૪૧૧૦૦૫. ફોન : ૦૨૦-૨૫૫૩૬૩૮૮)

૩. ગુજરાતીમાં અંગ્રેજી

શરદ વ્યાસ

થોડા વખત પહેલાં મારો એક ભાણેજ મારે ઘેર મને મળવા આવ્યો. એના હાથમાં એક પુસ્તક હતું. એટલે મેં એ જોવા માગ્યું. જોયું તો ઈંગ્લીશ-ગુજરાતી ડિક્શનેરી હતી અને બુકસેલરને ત્યાંથી ખરીદીને સીધો જ એ મારે ત્યાં આવેલો. એટલે મેં કહ્યું કે, ‘વાહ, ડિક્શનેરી લીધી!’

તો કહે ‘હા’ ...

‘આ શું કામ આવે?’

એટલે એને તો મનમાં એમ જ થયું કે મામાને આ ડિક્શનેરી શું કામ આવે એ પણ ખબર નથી લાગતી. તો કહે કે, ‘મારી પુત્રી (ઉ.વ. ૧૦) અંગ્રેજી માધ્યમની શાળામાં દાખલ કરેલી છે. કોઈક વખતે એ મને કોઈ શબ્દ પૂછે તો મને નથી આવડતો કે મને ખબર નથી એમ કહેવું એ બરાબર નહિ એટલે ડિક્શનેરીમાં જોઈને કહેવું એ જ બરાબર. એને એમ ન થાય કે મારા પપ્પાને આ શબ્દ-સ્પેલિંગ-અને-અર્થ આવડતો નથી. આથી આ ડિક્શનેરીનો ખર્ચ કર્યો.’

એટલે મેં પૂછ્યું કે, ‘તને ડિક્શનેરીમાંથી શબ્દ શોધતાં આવડે?’

તો કહે ‘અરે મામા, તમે તો હદ જ કરી! એટલું ન આવડે?’

‘સારું થયું કે તને આવડે છે અને તું આમ મળ્યો. મારે બે શબ્દો જોવા છે. તો તું જ શોધી આપ. તારી મહેરબાની.’

‘અરે બે-પાંચ મિનિટમાં જ શોધી આપું. કંઈ મોટી વાત છે? તમે શબ્દ બોલો.’ એટલે મેં કહ્યું કે, ‘એક સાઈકોલોજી અને બીજો ન્યુમોનિયા. આ બે શબ્દોના મને સ્પેલિંગ શોધી આપ.’

ઘણા પ્રયત્ન પછી કહે કે ‘કાલે કહીશ, અત્યારે ઉતાવળમાં છું ... જાઉં છું’

મેં કહ્યું ‘ભાઈ ઊભો રહે. તારે કોઈની સલાહ મદદ નહિ લેવાની. શોધખોળ તારે જ કરવાની. જો તું કોઈની મદદ લીધા વગર આ બે શબ્દો શોધી આપ તો તમને એકસો રૂપિયા મારા તરફથી ઈનામ.’ એટલે એ મૂંઝાણો.

‘આ ડિક્શનરીમાં એ શબ્દો હશે જ ને?’

‘- છે જ - હોય જ ને!’

બે ચાર દિ પછી એનો ફોન આવ્યો કે ‘મેં કોઈને પૂછ્યું નથી - મદદ લીધી નથી અને મને એ શબ્દો જડતા જ નથી.’

‘તું ડિક્શનેરી લઈને મારે ત્યાં આવજે. હું તને બે મિનિટમાં તું શોધી શકે એવું બતાવીશ.’

.... પછી મેં એને વિગતથી વાત સમજાવી, દેખાડી તો એ ઢીલો પડી ગયો.

અંગ્રેજી ન જાણતાં, ન ભણેલા માતા-પિતાએ બાળકોને અંગ્રેજી માધ્યમની શાળામાં ભણવા ન જ મોકલાય. અહીં સ્પેલિંગ ઈરાદાપૂર્વક નથી જ લખ્યા, એટલા માટે કે ઈંગ્લીશ ભણેલાં-કે જાણતા હોય એવા માતા-પિતાને ખ્યાલ આવે કે આ વાત શું છે.

મારા ભાણેજને મેં કહ્યું કે, ‘તું વિચાર કઈ ભાષામાં કરે છે? તને ઊંઘમાં આવતાં સ્વપ્નો કઈ ભાષામાં આવે છે?’

બાળકોને અંગ્રેજી ભણાવો જ, પણ ગુજરાતી ભાષામાં જ ભણાવો.

થોડું ભણેલાં કે અભણ માતા-પિતાએ પોતાના બાળકોને અંગ્રેજી માધ્યમની શાળામાં મોકલતાં પહેલાં આ વાત સમજવા-વિચારવા જેવી છે.

(ગુલાબકુંજ, રણજીત મેમોરિયલ પાછળ, સત્ય નારાયણ મંદિર રોડ, જામનગર-૩૬૧૦૦૧)

૪. માતૃવેદના

બાબુલાલ ગોર

તે હિ નો દિવસો ગતા!

આ સૂત્ર જ્યારે મારા વાંચવામાં આવે છે ત્યારે સ્વગત મારાથી નિઃસાસો નંખાઈ જાય છે કે ખરે જ એ સુખના દિવસો ગયા અને એનું એક કારણ છે બાની સ્મૃતિ. બા એટલે મા, જનની, પોતાની કૂખે જન્મ દેનારી જન્મદાત્રી.

બચપણથી જ મારી પ્રકૃતિ બીકણ. જરા અમથી નાનકડી ફોલ્લી થાય તો ય જાણે કેન્સરનું દર્દ થયું હોય તેવો ભય અનુભવું. એવી ફડક બેસી જાય કે ખાવાપીવાનું છોડી સૂનમૂન બની જાઉં. મિત્રવર્ગમાં તો મારા આ બીકણપણાની ઠેકડી ઉડાવવામાં આવે. ક્વચિત્ પિતાજી પણ ક્યારેક કંટાળીને અણગમો વ્યક્ત કરે. પરંતુ મારી બાથી મારું આ દુઃખ ન સહેવાય અને મારા દુઃખ-દર્દનું જલદી નિવારણ થાય તે માટે પ્રભુને પ્રાર્થના કરે. બાધા આખડી રાખે. હું સ્વસ્થ ન થાઉં ત્યાં સુધી પોતે પણ યેનથી ઊંઘે નહિ.

બચપણની સ્મૃતિ વાગોળું તો એક પ્રસંદ યાદ આવે છે : હું મારી દાદીમાના ખોળામાં બેઠો હતો. મારા પિતાજીને તેઓ કહી રહ્યા હતા કે, ‘દીકરા, મારા શરીરનો હવે કાંઈ

ભરોસો નથી. મૃત્યુ એ તો લલાટે લખાયેલું છે તેની ચિંતા નથી! પણ મને ચિંતા એ સતાવે છે કે, મારા ગયા પછી તારું તથા તારા કુટુંબનું શું થશે?”

— અને વર્ષો બાદ પ્રભુને પ્યારી થઈ ગયેલી મારી બાના અંતિમ શબ્દો મારી સ્મૃતિ પર પડવાય છે — “બાબુડા, હાણે તું કીરધે કુશે?” (બાબુડા, હવે તું કરીશ શું?)

આજે પણ મને આ શબ્દો ગદ્ગદિત કરી મૂકે છે.

ઉક્ત પ્રસંગો મમતામયી માતાના વાત્સલ્યસભર હૃદયની તસવીર સ્પષ્ટ કરે છે. અને જાણે સૂચવે છે કે, નિરવધિ કાળની અકળ ગતિ પણ સંતાન પ્રત્યેના માતાના વાત્સલ્યરૂપી પ્રેમવારીમાં ઓટ લાવવા અસમર્થ છે.

પ. વર્ણસંકરતા ભાષાની

અશોક ન. શાહ

ગુજરાતમાં જ વસતા અને ગુજરાતી બોલતા ગુજરાતીઓની અશુદ્ધ ગુજરાતી ભાષાની વાત, પ્રથમ દૃષ્ટિએ લાગતી હતી એટલી આશ્ચર્યકારક મને હવે નથી લાગતી. કારણ કે એ જોઈ શકાય છે કે એ બાળકોએ એક સાથે અનેક ઘોડાઓ ઉપર સવારી કરવી પડતી હોય છે, જેમાંના ઘણા એકબીજાથી વિરુદ્ધ દિશાઓમાં જતા હોય છે. પરિણામે એમનું વ્યક્તિત્વ ઇમ્મ થયા વિના રહેતું નથી, ઉપરઉપરથી જોનારને તેનું દેખાતું ના હોય તો પણ! આ જ શક્યતા તેમનાં અને આપણા જીવનમાં દેખાતા મોટા ભાગના સંઘર્ષોના મૂળમાં હોય છે!

હાલ તુરત, આપણી ‘વર્ણસંકર પ્રજા’ની જ વાત કરીએ તો, મારા મત મુજબ તેનું પ્રથમ કારણ છે, વધુ શિક્ષણ = વધુ આવક = વધુ સુખની ભ્રામક માન્યતા! બીજું કારણ : બાળકોએ શિખવા પડતા અનેક વિષયો, જે દરેકમાં પારંગત થઈ તે ‘પ્રથમ’ જ આવે તેવી દરેક મા-બાપની ધારણા! પરિણામે, તેઓ પેપર ફોડાવવા, નકલ કરવા ના લલચાય તોય તેમને માટે ગોખણપટ્ટી અનિવાર્ય બની જાય છે. મારા નમ્ર મત મુજબ આ રીતે કદાચ જ્ઞાન આવતું હોય તોય પ્રજાને ભોગે જ!

વળી, ભાષાઓ પણ બાળકોએ કેટકેટલી શીખવાની? માતૃભાષા તરીકે ગુજરાતી અનિવાર્ય, તો ‘સુખી’ થવા અંગ્રેજી અનિવાર્ય. રાષ્ટ્રભાષા વિના ચાલે નહીં તો વધુ ગુણ લાવવા ‘ફ્રેન્ચ’ જેવી ભાષા મરજીયાત રીતે પણ ફરજીયાત!

અને છેલ્લે, તેમના મોટા ભાગના વડીલોની જેમ, ગુજરાતી વાંચન માટે તેમની પાસે નથી હોતો સમય, રૂચિ કે પછી કોઈ જ પ્રકારનું આકર્ષણ! પરિણામે તેઓ ગુજરાતીમાં વાત કરતા હોય ત્યારે અંગ્રેજી, હિન્દી વગેરે શબ્દો તેમની ભાષામાં અજાણતા પણ આવી જતાં હોય છે, પરંતુ આપણે સહુ એ વર્ણસંકરતાથી જોવા ટેવાઈ ગયા હોઈએ છીએ કે તે ભાગ્યે જ કઠે છે!

(૨૦૩, પર્લ હેરિટેજ, દાઉદબાગ રોડ, અંધેરી (પ.), મુંબઈ-૪૦૦૦૫૮.)

વિચારવલોણુંના મુખપૃષ્ઠ પર ચિત્રો મૂકવાની શરૂઆત આપણે ૨૦૦૭થી કરી. શરૂઆતના બે વર્ષોમાં ગુજરાતના પ્રથમ હરોળના ચિત્રકારોના ઈન્ક સ્કેચ લીધા. આપણું એ સદ્ભાગ્ય છે કે બધા જ ચિત્રકારોએ બહુ પ્રેમથી કોઈ વળતર વગર ચિત્રો આપ્યા. પછી એક વર્ષ ફોટો લીધા. પછી ગુજરાતના ચિત્રકારોના તૈલચિત્રો લીધા. ગયે વર્ષે ગુજરાતની લોકકલાના ચિત્રો-ભરતકામ, કપડા/ભીંત પરના ચિત્રો લીધાં. આ વર્ષે આપણે ભારતની વિવિધ ચિત્રશૈલીઓનો પરિચય લઈશું. આ શૈલીઓમાં ચિત્રકાર મહત્ત્વનો નથી. એ શૈલી મહત્ત્વની છે.

કિશનગઢ શૈલી :

ભારતીય ચિત્રોમાં ૧૮મી સદીમાં મધ્ય રાજસ્થાનમાં કિશનગઢ રાજમાં રાજસ્થાની શૈલી પ્રમાણે કિશનગઢ શૈલીની શરૂઆત થઈ. અજમેરથી ૨૭ કિ.મી.ના અંતરે આવેલું કિશનગઢ રાઠોડ કુળના રાજા કિશનસિંહે સ્થાપ્યું. ૧૮મી સદીમાં મિનિએચર ચિત્રોમાં એ સૌથી શ્રેષ્ઠ ચિત્રશૈલી તરીકે નામ કમાયું. આ શૈલી અન્ય કરતા મોંના વિશિષ્ટ આકારમાં જુદી પડે છે. અણીદાર નાક અને અણીદાર દાઢીવાળા પુરુષ-સ્ત્રીના ચિત્રો.



કિશનગઢમાં ૧૭મી સદીના અંતમાં મોગલ શૈલી પ્રમાણે ચિત્રો થતાં. પણ રાધા-કૃષ્ણના આવા ચિત્રો રાજા સાવન્ટસિંહ (૧૭૪૮-૫૭)ની પ્રેરણાથી શરૂ થયા. રાજા પોતે કવિ અને ચિત્રકાર હતો અને નાગરીદાસના ઉપનામથી કવિતા લખતો. તે વલ્લભાચાર્ય પંથમાં શ્રદ્ધા ધરાવતો કૃષ્ણભક્ત હતો. આથી રાધા-કૃષ્ણના દિવ્યપ્રેમના ચિત્રો દોરાવ્યા.

કહેવાય છે આ રાજા બનીઠની નામની દાસીના પ્રેમમાં હતો. એ પણ કવિઈત્રી હતી અને કૃષ્ણ પરના સુંદર પદો સ્વરબદ્ધ કરેલા. એ અત્યંત સુંદર હતી - ઊંચી, પાતળી, લાલ હોઠ અને રાજવી સ્મિત. એક માન્યતા પ્રમાણે સાવનસિંહ અને બનીઠનીને મોડેલ તરીકે રાખીને આ ચિત્રો બનેલા.

આ અદ્ભુત શૈલી થોડાક દસકા સુધી ચાલુ રહી. હજુ આજે પણ ચિત્રકારો આ ચિત્રોની પ્રતિકૃતિઓ બનાવે છે.

સાહિત્ય એટલે શું? કવિતા એટલે શું? મોટા ભાગના સમાજથી સાહિત્યને કેમ છેદું પડતું જાય છે? આવા બધા પ્રશ્નો સમાજ અને સાહિત્યના અનુબંધને લક્ષીને ઊભા થતા રહેતા હોય છે. તુર્કીનો જનવાદી ક્રાંતિકારી કવિ કહે છે : “હું એવી કવિતા લખવા માંગુ છું જે મારી વાત કરે, એક વ્યક્તિ સાથે વાત કરે, અસંખ્ય લોકો સાથે વાત કરે, હું એવી કવિતા લખવા માંગુ છું જે રોટીની વાત કરે, માટીની વાત કરે, બહેતર જિંદગી માટે સંઘર્ષ કરનારી પ્રજાની વાત કરે.”

અદમ ટંકારવી નામના લંડન સ્થિત ગુજરાતી કવિ લખે છે : “બહુજનસમાજ તમારી કવિતાને અડતો નથી કેમ કે તમારી કવિતા બહુજન સમાજને અડતી નથી. કવિતાના કૂંડાળામાં સવર્ણ સંવેદન, વર્ણાય વિશ્વદર્શન, આભડછેટિયા અભિવ્યક્તિ, ન્યાતીલું નિરૂપણ, મરજાદી મર્મ અને ભદ્ર ભાષાકર્મ છે, જ્યારે અધૂત, હડધૂત, વંચિત, શોષિત, પીડિત, વ્યથિત-બધાં જ કૂંડાળા બહાર છે.” ડેવિડ કોન્સ્ટેનટીન તેથી જ કહે છે : “માનવતાની (માનવસમાજની) અધિકૃત, અનિવાર્ય એવી જે ચીસ છે તેને સહાયરૂપ થવા મથે તે કવિતા.”

આપણે બહુ કવિતા વાંચીએ છીએ કે કેમ તે ખબર નથી. ઉમાશંકર જોશી-કૃષ્ણલાલ શ્રીધરાણી-ભોગીલાલ ગાંધી ‘ઉપવાસી : પ્રહલાદ પારેખ’ જેવા કવિઓની જન્મશતાબ્દી પૂરી થઈ પરંતુ કવિતા ઘેરઘેર ન જ પહોંચી! રાજ્ય સરકારે ગુજરાતના મૂર્ધન્ય કવિ ઉમાશંકર જોશીના જન્મશતાબ્દી વર્ષની ઉજવણી માટે રૂ. બે કરોડ અલગ કાઢ્યા અને તે ખર્ચાઈ પણ ગયા! સાહિત્યના ગઢમાં કવિતા એ ઊંચું શિખર મનાય છે. આ શિખરદર્શન કરીને પાવન થવાની જરૂર છે. આપણા કવિઓનો અવાજ ધ્યાનપૂર્વક સાંભળવાની જરૂર પણ છે.

અદમ ટંકારવી ‘ઓથાર-૨૦૦૨’ નામનો તદ્દન નાનકડો સિત્તેર પાનાંનો કાવ્યસંગ્રહ લઈને આવ્યા છે અને બે વર્ષ પૂર્વે તેનું પ્રકાશન થયું હોવા છતાં ગુજરાતી સામયિકોમાં તેની કોઈ નોંધ-સમીક્ષા જોવા મળતાં નથી. ‘નિરીક્ષક’ના તંત્રી પ્રકાશ ન. શાહ આ કવિતાઓને ‘મહેણું ભાંગતી મથામણ’ કહે છે. “જુગતરામ દવેએ વેડછી પંથકમાં આદિવાસી શિક્ષણની જે ધૂણી ધખાવી તેને ‘દર્શક’ એકલવ્યનું પ્રાયશ્ચિત કહેતા. એક રીતે, અદમ ટંકારવીની આ સર્જક મથામણ એ કૂળની છે. તળ ગુજરાત, એની કથિત મુખ્ય ધારા, છેવટે તો આપણે સૌ ૨૦૦૨ના ઘટનાક્રમના સંદર્ભમાં જે દાયિત્વ નથી નભાવી શક્યા એનું મહેણું અહીં ડાયસ્પોરી છેડેથી કંઈકે ભાંગી રહ્યું છે.”

થોડી પંક્તિઓને આપણી સંવેદનાની અડોઅડ મૂકી જોઈએ :

‘નવમા ધોરણમાં વિદ્યાર્થી નિબંધ લખે છે ને?’

‘જો હું દેશનો વડાપ્રધાન હોઉં તો’

એવું જ, સુજશ્રી

જો તમે હું હો તો —

જેના પર તલવાર ઝીંકાય એ ગરદન તમારી હોય

જે આગમાં ફંગોળાય એ સંતાન તમારું હોય

જે ગોળીથી વિંધાય એ ભાઈ તમારો હોય

જે સળગાવાય એ ઘર તમારું હોય

જે લૂંટાય એ દુકાન તમારી હોય

તાત્પર્ય

હું તમે, તમે હું, અદલાબદલી, સ્થાનફેર

હું ઘરમાં, તમે રાહતછાવણીમાં

હું તાવું, તમે તાવણીમાં.”

આપણા સુરેશ જોષી કાયમ કહેતા કે રોજેરોજ મૃત્યુના, અકસ્માતના, આપઘાતના, અપમૃત્યુના જે આંકડા-કિસ્સા આપણી સામે આવે છે તે માત્ર આંકડા જ હોય છે. જે ઘડીએ આપણા જ કુટુંબમાં એવું કંઈક બની જાય ત્યારે જ આપણે તે અનુભવીએ છીએ.

નારાયણ દેસાઈએ ૨૦૦૨ની ગાંધીજયંતિએ આપેલા વ્યાખ્યાનમાં કહેલું : “જે વીત્યું છે ગુજરાત પર એ કંઈ બહુ વખાણવાલાયક વીત્યું નથી. હું એને એક મહાપાતક સમજું છું. એને જ્યારે મહાપાતક સમજું છું ત્યારે મારું હૃદય વધારેમાં વધારે ચિરાય છે એ કારણે કદાચ આપને એ વાક્યથી નવાઈ લાગશે પણ અંતઃકરણની પૂરી ઈમાનદારીથી હું આપને કહેવા માગું છું કે મારું હૃદય એટલા માટે ચિરાય છે કે એ મહાપાતકનો હું મારી જાતને ભાગીદાર ગણું છું. સમાજનો કોઈ પણ માણસ, સમાજમાં એક જગ્યાએ પણ સમાજને નીચે ઉતારનાર, માણસાઈને હેઠે ઉતારનાર કોઈ પણ ઘટના બને છે, તો એ ઘટનાનો એ પણ જવાબદાર બને છે. એ રીતે આ પાપનો હું પણ પોતાની જાતને જવાબદાર ગણું છું.”

આ ભારતીય સંસ્કૃતિનું, શાસ્ત્રોનું, સમાજનું અદ્વૈત છે. આપણે અદ્વૈતની વાતો કરી પણ વ્યવહારમાં ત્યાં સુધી પહોંચ્યા નહીં. ‘સિમ્પથી’થી આગળ ‘એમ્પથી’ છે. પરકાયા પ્રવેશ કર્યા વિના પીડા પમાતી નથી. આ ઓથાર આપણા મન પરથી ક્યારે ઉતારી શકશું એની વ્યથા ભાવકને આ કવિતાઓ વાંચતાં પહોંચે એ જ એની કસોટી છે, પ્રત્યેક કવિતાની શરૂઆતમાં જે કવોટેશન્સ મૂકાયાં છે એટલાં જ વારાફરતી વાંચી જાઓ તો પણ સંવેદના ઝંકૂત થઈ જાય. એક સૂક્તિમાં કહેવાયું છે : “સાથે ચાલવા માટે, વાત કરવા માટે, રડવા માટે, વિશ્વાસ મૂકવા માટે લોકોને લોકોની જરૂર પડે જ છે.” બીજી એક સૂક્તિ છે કે “કવિતા માણસને માણસ બની રહેવામાં બહુ ખપની છે.”

પાંત્રીસ જેટલી અછાંદસ કવિતાઓ પછી કવિનો આકોશ ગઝલોમાં ઠર્યો છે. તેથી છેલ્લી છ ગઝલો છે :

જન્મ પહેલાં રહેંસી નાંખ્યું

એ બાળક કોને નહ્યું'તું?

તું તો રલ્લો કોરોમોરો

લોહી તને તો ક્યાં અહ્યું'તું?

આ છ ગઝલો પર આપણ ગુજરાતી શાયરોની પંક્તિઓ મૂકવામાં આવી છે. તેમાં છે આદમકુળના અશોકપુરી ગોસ્વામી, ખલીલ ધનતેજવી, મરીઝ, અકબરઅલી જસદણવાલા, સરૂપ ધ્રુવ અને આદિલ મન્સૂરી.

સાબરકાંઠાના દેરોલ ગામના દરબાર દેવુભા મુસ્લિમોનાં ઘર લૂંટવા આવેલા ટોળાની આડે ઉતરેલા એનો છેલ્લી ગઝલમાં ઉલ્લેખ-સંદર્ભ છે :

આ આખીય વસતી નરાધમ નથી

કોઈક દેવુભા પણ મળે છે હજી.

બધાં છિન્ન છૂટાં છવાયાં નથી

કોઈક ક્યાંક તો સાંકળે છે હજી.

આપણો જ ચહેરો દર્પણમાં જોઈને છળી મરાય એવું જે બધું અહીં નિરૂપાયું છે તે માણસમાત્રની ઊંઘ હરામ કરી મૂકે તેવું છે. માણસને જોઈએ છે સમાનતા અને ચારોકોર ભળાય અસમાનતા. માણસને જોઈએ શાંતિ અને ચારોકોર ઘેરી વળે છે અશાંતિ. માણસને જોઈએ છે ન્યાય અને ચારોકોર અથડાય છે અન્યાય. આવા વિપરીત સમાજની નિયતિનું શું કરવું એ માણસને ઝટ સમજાતું નથી. સંવેદનાને છૂટી મૂકે તો જગતની નજરે ગાંડો ઠરે છે. વ્યવહાર બનીને વરતે છે તો સંવેદનબધિરની ગાળ પડે છે. ત્યારે સુંદરમૂની પંક્તિ યાદ આવ્યા વિના રહેતી નથી. માનવી માનવ થાય તો ઘણું!' બધાંને બધું મળે તેવી આરત હરકોઈની હોઈ શકે પરંતુ એવું સ્પષ્ટ જોતાં પહેલાં થોડું જતું કરવાની તૈયારી પણ સાથે જોઈએને? બધાંને બધી ખબર જ હોય છે છતાં બહુ ઓછું થાય છે. જે થાય છે તે ઓછું પડે છે. દેવુભા કેટલા? જો કે એ કંઈ એકમાત્ર તો નથી. વિકાસ સંચાર નેટવર્ક-ગુજરાતની 'ચરખા' સંસ્થાનું સો પાનાથી વધુનું સંકલન 'માનવતાનો મારગ' જોઈ જાવ, કેટકેટલા કિસ્સા નામઠામ સાથેના છે. પોતે પણ એવું જ કામ કરવાની હામ કેળવો તો 'મારગ' 'જનમારગ' બની શકે અને તો જીવવાની મઝા પણ આવે!

મારા મતે ઓથાર-૨૦૦૨ સંગ્રહની કવિતાઓ વાંચીને આપણી સંવેદનાને ઝકઝોરવાની જરૂર છે. કોઈ પણ સાહિત્યની કૃતિ તેના વાચન પછી વિચારોત્તેજક બની રહેવા જોઈએ. ભાવકના મનમાં તુમૂલ યુદ્ધ ખેલાવું જોઈએ અને તે અંતે ઉર્ધ્વગમન તરફ લઈ જનાર બનવું જોઈએ. એક વિધાયક શેર, જો કે આદિલ મન્સૂરીનો છે, ટાંકીને અટકીએ:

સેતુ રચવા કદાચ ખપ લાગે

સર્વ પાષાણ સાચવી રાખો.

(ઓથાર ૨૦૦૨, લે. અદમ ટંકારવી, પ્રકાશન : ગુજરાતી રાઈટર્સ ફોરમ,

૨૭, જેઈમ્સ સ્ટ્રીટ, બાટલી, યુ.કે., પૃ. ૭૦ કિંમત રૂા. ૨૦ (૧ પાઉન્ડ))

(૬૯, આનંદનગર, સેક્ટર-૨૭, ગાંધીનગર-૩૮૨૦૨૮)

સુરેશ પરીખ

આપણે ઘણી વખત સાદી લાગતી વાતોને પૂરી સમજવાની કોશિષ કરતા નથી. આપણને એમાં કાંઈ બહુ વિચારવાની જરૂર નથી લાગતી. પરિણામે એ તથ્યો, હકીકતો આપણે જાણવાને તબક્કે જ અટકી જઈએ છીએ. સમજવાની કક્ષા આવતી નથી અને એટલે સ્વસ્થ જીવન જીવવાની દિશામાં, સમ્યક્ વ્યવહારમાં એ મદદરૂપ બનતી નથી.

જૂથચર્યા, પ્રવચન વગેરેની પ્રવૃત્તિમાં પછી તે શૈક્ષણિક સંસ્થા હોય કે સર્વોદય પ્રવૃત્તિનો ભાગ હોય. એક મુદ્દો મૂકતો હોઉં છું તે એ કે, ‘તમે કાંઈ પણ કામ કરવા માગતા હો તો કેવી રીતે સારું થઈ શકે, અસરકારક, સફળ બની શકે તે વિચારતા પહેલાં જરા એટલું સમજ લેશો (કોઈને કહેવા માટે નહીં પણ તમારી જાતની સમજ માટે) કે તમે શું હેતુથી એ પ્રવૃત્તિ કરવા માંગો છો.’ અંગત વાત કહું તો દસેક વર્ષના યુવા પ્રવૃત્તિઓના આયોજન-અમલીકરણ-અનુભવે એકાદ ચાર પાનની પત્રિકા પ્રસિદ્ધ કરવાનો વિચાર આવ્યો. તે શું કામ કરવી તેના વિચારમાં ત્રણ-ચાર મહિના ગયા અને છેવટે એક પાનનું લખાણ મારી સમજણ માટે તૈયાર કર્યું જે ‘વિચારવલોણું’ પત્રિકાનો પ્રથમ અંક પ્રસિદ્ધ કર્યો ત્યારે મારા પ્રકાશન કાર્યની ભૂમિકારૂપે (“અમીબાથી અણુયગની વિકાસ યાત્રા ... વિચારવલોણું પરિવારનો હેતુ છે”) જીવનભર કામે લાગ્યો.

ભૂદાન-સર્વોદયની વર્ષો સુધી એક પ્રવૃત્તિ થાય છે તે વેકેશનગાળામાં ત્રણ-પાંચ દિવસના યુવાશિબિરો. ઘણી વખત હું એના આયોજન-અમલીકરણમાં ભાગ લેતો. કદીક એ શિબિર મારી દૃષ્ટિએ કેવો હોય તે સમજાવવા હું સ્વતંત્ર રીતે આયોજન કરતો. મારી શિબિરનો હેતુ હતો યુવામિત્રોને વાંચતા-વિચારતા કરવા અને કંઈક અંશે સમ્યક્ જીવન પદ્ધતિ ગોઠવવાની દિશામાં કેટલીક સમજણ-માહિતી આપવી. આ પ્રયત્નોને કારણે એ આગળ ઉપર ગાંધી-સર્વોદય-ભૂદાનમાં જ કાર્યકર્તા બને એવો આગ્રહ રહેતો નહીં. અન્ય શિબિરો મારા કરતાં વધુ કુશળ અને પ્રખ્યાત કાર્યકર્તાઓ ચલાવતા પણ એમાં મુખ્ય આશ્રય એ રહેતો કે યુવા શિબિરાર્થીઓ સર્વોદય પ્રવૃત્તિમાં જ જોડાય, કાર્ય ગોઠવે. પરિણામે એક જ વિષયની ચર્યામાં ચર્યાનું સ્વરૂપ, માંડણી, કાર્યપદ્ધતિ સાવ અલગ રહેતા.

હાલમાં ગુજરાતી સાહિત્ય પરિષદમાં એક ખૂબ જાણીતી લેખિકાબેનને સાંભળવાનું બન્યું. એમના પ્રવચન બાદ જમવાના સમયે મેં એમની રજૂઆતમાં કેટલીક નુકશાનકારક વાતો મૂકાઈ છે તે અંગે નિર્દેશ કર્યો. તો મને જવાબ મળ્યો કે, “સુરેશભાઈ, હું તમારી માફક સેવા કરવા નથી નીકળી. મારે તો લેખો-પ્રવચનો મારફતે પૈસો મેળવવો છે. એટલે લોકોને ગમે એવું જ હું લખવાનું-બોલવાનું રાખું છું. જેથી મારા પુસ્તકોનું વેચાણ વધે. એમાં એના જીવન પર કે સમાજ પર શું અસર થાય છે તે મારી ચિંતાનો વિષય નથી.”

(આલાપ બંગ્લોઝ, સંજય સોસાયટી, ઉમરા જકાત નાકા પાસે, સુરત-૩૯૫ ૦૦૭.)

(શ્રી એસ. રંગનાથનની સ્મૃતિમાં આ પ્રવચન TVS ગૃપની કંપની સુંદરમ્ ફાસનર્સ લિમિટેડ-ચેન્નાઈના ચેરમેને ૨૦ નવે. ૨૦૦૦માં દિલ્હીમાં આપ્યું.)



સાઠના દાયકાની શરૂઆતમાં, એ અંધારયુગમાં મેં ધંધાની શરૂઆત કરેલી. આ ચાલીસ વર્ષમાં આપણી દુનિયામાં, એમાંયે છેલ્લા દસ વર્ષમાં ભારતમાં ઘણું બધું બદલાયું છે. એ દિવસોમાં દર દશ દિવસે એક વાર તો મારે દિલ્હી આવવું જ પડતું. આજકાલ હું ભાગ્યે જ આવું છું. આ વાત જાતે જ બોલે છે કે આજકાલ દિલ્હીનો પ્રભાવ ઉદ્યોગ-ધંધા પર કેટલો છે. એ યાદ રાખવું બહુ મહત્ત્વનું છે. કારણ કે કોઈકે વારંવાર દિલ્હી આવવું પડે, એનો અર્થ, હરવખતે કશુંક બદલવું જરૂરી હતું. કશુંક કરવું જરૂરી હતું, પણ હવે આ બધું કરી શકાય છે. સારી રીતે કરી શકાય છે, ભલે તમે ભારતમાં ગમે ત્યાં બેઠા હો. હું મારી વાતની શરૂઆત જર્મન લેખક બર્તોલ્ડ બ્રેક્ષના એક વાક્યથી કરીશ. ‘હવે આપણે પર્વતોના દુઃખો પાછળ છોડીને આવ્યા છીએ. હવે આપણી સામે ઊભા છે મેદાનોના દુઃખો.’

જો તમે ઉદારીકરણ પહેલાના ભારત તરફ જુવો તો તમને લાયસન્સ પાછળ ભાગતા, અનેક પ્રકારના અવરોધો સામે લડતા અને સરકાર દ્વારા ફેંકાતા ટુકડા વીણતા લોકો દેખાશે. લોકો એક પર્વત પરથી બીજા પર્વત પર ચડી પોતાની ઊર્જા ખર્ચી નાખતા. અને છેલ્લાં દશ વર્ષમાં એ બધા પર્વતો અચાનક અદૃશ્ય થઈ ગયા. હવે લોકો ખુલ્લા સપાટ-કોઈ અવરોધ વગરના મેદાનમાં ઊભા છે. લોકોને આ મેદાન પણ ખાસ સુવિધાજનક નથી લાગતું. તેઓએ હંમેશા ઈચ્છ્યું કે પર્વતો જતા રહે અને મેદાન મળે. હવે મેદાનોમાં આવ્યા પછી તેઓને સમજાય છે કે અહીં તીવ્ર હરિફાઈ છે. અહીં ધાડપાડુઓ છે, લૂંટારાઓ છે. અહીં એવા લોકો છે જે તમારા માલની પૂરી કિંમત ચૂકવ્યા વગર તમારો માલ લઈ જાય છે. આમ તમારી પાસે હવે મેદાનના દુઃખો છે. આથી જે લોકો પર્વતોથી ટેવાયેલા હતા એમને મન થાય છે કે પાછા પર્વતોના પ્રદેશમાં જતા રહે. પણ એ શક્ય નથી. આથી ઉદ્યોગ જગતના લોકોએ હવે મેદાનો સાથે ગોઠવાઈ જવાનું છે.

ભારત બદલાયું હોવા છતાં આ દેશને એક બિમારી છે. કોઈક કહે છે કે, ‘ભારત કોઈ ચમત્કાર થાય એની રાહ જુએ છે. પણ ચમત્કાર થતો નથી.’ પણ આજની બિમારી એ છે કે હજુ ઘણા ઘણા ક્ષેત્રો હરિફાઈ વગરના વાતાવરણમાં કામ કરે છે. દા.ત. ઈલેક્ટ્રીક

પાવર, સડકો, ટેલિકોમ્યુનિકેશન. હજુ પણ લોકો તગડો નફો કમાય છે. હરિફાઈમાં આ શક્ય ન બને. જ્યારે મંદી ના હોય ત્યારે પણ આ કંપનીઓ ઘણો ધીમો વૃદ્ધિ દર બતાવે છે.

પણ ભારતના દરેક ઉદ્યોગોમાં બદલાવની જરૂર છે. અને આ બદલાવ ત્રણ જગ્યાએથી આવે છે. એ કાં તો ઉદ્યોગમાંથી આવે છે અથવા તો હરિફાઈના દબાણને કારણે રાષ્ટ્રમાંથી આવે છે - જે તમને વધુ સારી રીતે કામ કરવા પ્રેરે છે. અથવા તો એ જોવાથી આવે છે કે તમારી કંપની ખાડામાં જઈ રહી છે અને જો કશુંક મૌલિક નહીં કરો તો થોડા વખત પછી તમારું અસ્તિત્વ નહીં રહે. ત્રીજી બાજુ જે બહુ જલદી પકડમાં નથી આવતું અને જે સમજવું-અપનાવવું બહુ અઘરું પડે છે, એ એવી કંપનીઓમાં જોવા મળે છે જેણે પારમિતા (excellence)ની શોધને પોતાનું લક્ષ્ય બનાવ્યું છે. ઉદ્યોગમાં હરિફાઈ ઓળખવી સહેલી છે. અને એમાં જ્યારે કંપની ખાડામાં જઈ રહી હોય ત્યારે. પણ કંપનીની અંદરની દરેક પ્રક્રિયાઓમાં પારમિતાની શોધ કરવી એ બહુ આવશ્યક છે. એ વાત પર લોકો ભરોસો નથી કરતા. બહુ સારું કામ કરતી કંપનીઓ એવું કહે છે કે એમને કશું નહીં થાય. પણ એ કંપનીઓનો આજનો સારો દેખાવ એ મારી નજરે આભાસી-મૃગજળ સમાન છે, હકીકત નથી.

હરિફાઈમાં વિશ્વ બજાર તમને સ્વીકારે એ માટેનો એક રસ્તો છે. તમારા જેવા ઉત્પાદકોની સરખામણીમાં તમારું સ્થાન ક્યાં છે તેનું સતત ધ્યાન રાખો. (Benchmarking) આ દેશની બહારનો ગ્રાહક તમારી એક પણ ભૂલ ચલાવી લેવા તૈયાર નથી. એ કહે છે કે, “અમેરિકામાં અમારા તેર ઉત્પાદન કેન્દ્રો છે. એ બધા જ કેન્દ્રો પર દર પખવાડિયે માલ પહોંચાડવાનો. બધા જ ભાગો મંગળવાર સવારે નવ વાગે મળવા જોઈએ.” એમને બરાબર આમ જ જોઈએ છે. નવના દસ ન ચાલે. મંગળવારને બદલે બુધવાર નહીં. એ જે કહે છે તે બરાબર એમ જ જોઈએ છે. આપણને અહીં ટેવ છે કે જે કહીએ કે સાંભળીએ તેમાં થોડુ ઘણું આગળ-પાછળ થાય તો ચાલે. આવું આપણે બધા કરીએ છીએ. ભારત માફ કરી દેતો દેશ છે. જો આપણે આ માફ કરી દેતા ન હોત તો આજે ભારત આવું ના હોત. હું માત્ર ઉદ્યોગ જગતની વાત નથી કરતો. હું માનું છું ભારતીય તરીકે આપણે ઘણું વાહિયાત ચલાવી લઈએ છીએ. આંતરરાષ્ટ્રીય બજારનો આ ગુણ અપનાવી લેવા જેવો છે. એ કોઈ પણ સંસ્થાના કામમાં અધૂરપ અથવા તો ગ્રાહકને આપેલા વાયદામાં નિષ્ફળતા ચલાવી નથી લેતી.

આંતરરાષ્ટ્રીય બજારમાં લોકો વાત કરે છે - એક પણ મશીન જરાકે'ય બગડે નહીં. (Zero breakdown). તેઓ વાત કરે છે તમારા માલની ગુણવત્તામાં કોઈ ખોટ નહીં. (Zero defect), અને એક પણ અકસ્માત નહીં (Zero accident). તમે આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરે કામ કરવા માંગતા હો તો સમજવું પડશે કે આ શૂન્ય બહુ શક્તિશાળી આંકડો છે. તમને આ વાત માનવા જેવી નથી લાગતી. શું આ શક્ય છે? લાંબા સમય સુધી કોઈ મશીન જરાય ન બગડે, ક્યાંય કશું ગુણવત્તામાં ઊંચું ન ઉતરે એ શક્ય છે? શું કોઈ કંપની નક્કી કરેલા નંગ નિશ્ચિત સમયે એક પણ રવાનગીની તારીખ/સમય ગુમાવ્યા વગર કામ કરી શકે? આ બધાનો જવાબ છે ‘હા. આ શક્ય છે.’

તમારે વૃદ્ધિ અને હરીફાઈમાં જીત જોઈતી હશે તો ભારતની બહાર જોતા શીખવું પડશે. તમારે એવો ગ્રાહક શોધવો પડશે જેને બહુ બધી અપેક્ષાઓ હોય. તમે બહાર નીકળો છો અને જે વેચાય તે વેચો છો. એ વાત હવે નહીં ચાલે. તમે ત્યાં જાવ અને વેચો - જ્યાં લોકો તમને પસંદ નથી કરતા, જે માને છે કે તમે સક્ષમ નથી. તો તમારી સંસ્થાને વધુ ને વધુ વ્યવસ્થિત કરવા વધુ તીવ્ર હરીફાઈમાં ઝુકાવો.

અમારી કંપની (સુંદરમ્ ફાસનર્સ-એનાઈ) જનરલ મોટર્સની રેડિયેટરની કેપ માટેની છ વર્ષથી એક માત્ર સપ્લાયર છે. અમે આશરે ૫૦ લાખ કેપ્સ પ્રતિ વર્ષ આપીએ છીએ. આ બહુ અઘરો દાગીનો છે. એ અમુક ખાસ દબાણે બંધ થવો જોઈએ અને અમુક દબાણે જ ખૂલવો જોઈએ. પણ મને એનો આનંદ છે કે છેલ્લા ચાર વર્ષમાં જનરલ મોટર્સના જુદા જુદા પ્લાન્ટ્સમાં ૨૫૦ લાખ કેપ્સમાંથી એક પણ રીજેક્ટ થઈને પાછી નથી આવી. તેવી જ રીતે ૨૮ સ્થળોએ અમે સમયસર પહોંચાડવામાં એક પણ વાર નિષ્ફળ નથી ગયા. ઉપરાંત જનરલ મોટર્સના ૩૦,૦૦૦ સપ્લાયર્સમાંથી ૧૫૦ને સારામાંથી સારા સપ્લાયરનો પુરસ્કાર મળે છે. અમે સળંગ ચાર વર્ષ આ પુરસ્કાર મેળવ્યો છે.

આ બધું જાદુ નથી. ચમત્કાર નથી. આ મેળવવું અશક્ય નથી. એ તો જ શક્ય બને જો પાયો બરાબર હોય. જો સુંદરમ્ આ કરી શકે તો ભારતના અન્ય ઉત્પાદકો કેમ ન કરી શકે? કારણ કે અમે પણ તમારી જેમ જ અમારી આસપાસથી, આ જ સમાજમાંથી, આ જ સ્કૂલો કોલેજોમાં ભણેલા માણસોને નોકરીમાં રાખ્યા છે. અમે કોઈને પરદેશથી આયાત નથી કર્યા. અમે ૩૫ વર્ષમાં વિકાસ કરીને આ મેળવ્યું છે. હું જે કહેવા માંગું છું તે આ 'પારમિતાની શોધ' છે. વધુ સારી રીતે કામ કરવું એ જ અમારો ધર્મ, લગન, ઊંડે ધરબાયેલી માન્યતા છે, આ બધું પોતાના માટે કરવાનું છે. બીજા કોઈ માટે નહીં.

હવે હું સંસ્થાના વડા વિષે થોડી વાતો કરું. સૌ પ્રથમ તો તમારી પાસે કોઈ એક દર્શન - દીર્ઘદૃષ્ટિ (vision) હોવી જોઈએ. એ તમારું પોતાનું ના પણ હોય, તમારી સાથેના-આસપાસના લોકોના વિચારો, સ્વપ્નાઓનું મિશ્રણ હોઈ શકે. આને આધારે વર્ષની શરૂઆતમાં તમારા કેટલાંક લક્ષ્યાંકો (objectives) નક્કી થાય જેને પાર પાડવા શક્ય હોય, જ્યાં સુધી પહોંચવા માટે લોકોએ થોડું ખેંચાવું પડે. અહીં જ વડાનો મહત્વનો પાઠ છે. લોકોને ડરાવવાના કે ધમકાવવાના નથી. અશક્ય લક્ષ્યાંકો મૂકીને લોકોને નાહિંમત નથી કરવાના. અહીં જ વડાની ખરી કસોટી છે. દા.ત. ૧૯૯૦માં ISO 9001 ગુણવત્તા માટેની સિસ્ટમનું (આંતરરાષ્ટ્રીય સ્ટાન્ડર્ડ) મેળવનાર ભારતમાં અમે પ્રથમ હતા. એ વખતે બહુ થોડા લોકો એ વિષે જાણતા હતા. અમારે ઈંગ્લેન્ડથી ઓડિટર લાવવા પડેલા. આ દ્વારા અમે વિદેશમાં સ્વીકાર્ય બન્યા. ગ્રાહકોએ અમારામાં વિશ્વાસ મૂક્યો.

અમારો પછીનો લક્ષ્યાંક હતો Total Preventive Maintenance (TPM), જેને કારણે એવી વ્યવસ્થા ઊભી થાય કે કોઈ પણ મશીન અચાનક બગડે નહીં અને ઈચ્છીત

ગુણવત્તા મેળવી શકાય. આનાથી અમે ઝીરો ડિફેક્ટ, ઝીરો એક્સીડન્ટ, ઝીરો રિજેક્શન, ઝીરો ડિલીવરી ફેઈલ્યોર સુધી પહોંચ્યા.

ત્રીજું લક્ષ્યાંક હતું, જનરલ મોટર્સના વર્ષના શ્રેષ્ઠ સપ્લાયર બનવું. અમારી વિશ્વસનીયતા માટે આ બહુ જરૂરી હતું.

એક વાર તમારું દર્શન અને લક્ષ્યાંકો નક્કી થાય પછી બીજું પગથિયું છે એને સંસ્થાના દરેક વ્યક્તિ સુધી પહોંચાડવું. એ બધાને સ્વીકાર્ય બનાવવું. ૧૯૬૪માં અમારી કંપની શરૂ થઈ ત્યારથી શરૂ કરી આજ સુધી હું વર્ષમાં ત્રણથી ચાર વાર બધા કર્મચારીઓને - મેનેજરો અને કારીગરોને મારા દર્શનની વાત કરું છું. આમ આટલા વર્ષમાં ૧૨૫/૧૩૦ વખત થયું હશે. દરેક વખતે વિષય જુદો હોય. દરેક વખતે કશુંક નવીન - આપણી કંપનીને ક્યાં લઈ જવી છે, આપણે શું કર્યા વગર છૂટકો નથી, આર્થિક રીતે શું થઈ રહ્યું છે, ઉદારીકરણ વિષે, પ્રક્રિયાઓમાં સુધારા વિષે, આંતરરાષ્ટ્રીય હરિફાઈ વિષે વિગેરે વિગેરે. મહત્વનું એ છે કે કંપનીની દિશા વિષે એ સતત સાંભળ્યા કરે. એમનાથી કશું છુપાવવાનું નહીં. મહત્વનું એ છે કે તમે બોલો. સતત બોલો. સતત બોલો. આથી તમે લોકોના મનમાં એ ઠસાવી શકશો કે તમે આ બાબતે ખૂબ ગંભીર છો.

આમ સતત વાતચીત કરવાથી તમે એક વિશ્વાસ ઊભો કરી શકો છો. હું એમનાથી કશું છુપાવતો નથી. અમારું સરવૈયું, કંપનીની સબળાઈઓ-નબળાઈઓ, આપણે ક્યાં બદલવાની જરૂર છે. આથી લોકોને એ સમજાય છે કે હું જે કહું છું એ હકીકતે એમ જ છે.

ચોથી મહત્વની બાબત એ છે કે કર્મચારીઓને એ લાગવું જોઈએ કે એ જીત્યા છે. એ શ્રેષ્ઠ સપ્લાયરનો પુરસ્કાર હોય કે TPM Excellence હોય, કે જુરાન ક્વોલિટી એવોર્ડ હોય, કર્મચારીઓને લાગવું જોઈએ કે એમની આવડતોનો સ્વીકાર થયો છે, એમને શાબાશી મળી છે. એ નં. ૧ના સ્થાને ઊભા છે. દરેક કર્મચારીને એની કંપની ગમવી જોઈએ અને એને એનું અભિમાન થવું જોઈએ કે એ આ કંપનીનો હિસ્સો છે.

હું માનું છું કે હું ભારતને ન બદલી શકું. હું બહુ નાનો છું અને આ દેશ ખૂબ મોટો છે, પણ તમે તમારી કંપની ચોક્કસ બદલી શકો - જેમાં તમે કામ કરો છો. તમારા સંપર્કમાં આવતા લોકોને તમે બદલી શકો - એ દુકાનદાર હોય, એ પેકિંગ બોક્સ બનાવનાર સુથાર હોય કે ટ્રાન્સપોર્ટર હોય. તમારુ ખાતું - તમે એને ચેતનવંતુ, મોકળાશવાળું, નવીન બનાવી શકો. અને આમ કરવાથી તમે તમારી સંસ્થાને સ્વીકાર્ય, મોભાદાર અને હરિફાઈમાં અગ્રેસર કરી શકો. મારું એવું સ્વપ્ન છે કે ભારતની દરેક પેદાશ એવી બને કે જેની રાહ જોવી ગ્રાહકોને ગમે. જેવી રીતે લોકો લેક્સસ, મર્સિડીસ બેન્ઝની રાહ જુએ છે, કે સોની ટેલિવિઝનની રાહ જોવે છે. તમારે તમારા ગ્રાહકને સાંભળવાનો છે. માત્ર બોલાયેલી ફરિયાદો નહીં, પણ વણબોલાયેલી ફરિયાદો, અપેક્ષાઓ સાંભળવાની છે, સમજવાની છે.

અંતમાં હું એટલું જ કહીશ કે ભારતનું ઘડતર આપણાથી જ થઈ શકે. આ દરેક ભારતીયની ફરજ છે કે આપણને જોઈએ છે એવું ભારત આપણે જ બનાવીએ.

સોમવાર અત્યંત અરસિક વાર! પેટ માટે જ ઢસરડા કરાવવા એટલી જ એને ખબર. આ વારને સોહામણાપણા સાથે વાંધો. એટલું જ નહિ, એ સાવ લૂખોસૂકો છે. એ મચ્છી ખાતો નથી. ઉપવાસ કરે પણ દત્તાત્રેયના પેંડા ખાય છે. દૂધકેળાં ખાય છે. એને ગાયન-નાટક કશામાં રસ નહીં. નીચી મૂંડી કરીને જોતરાતો કારકુન-વાર છે.

મંગળવાર કાયમ મને ગંજેરી જેવો લાગે છે. ફક્ત શ્રાવણી મંગળવારનું રૂપ બદલાય. મંગળવારનું શ્રાવણી સૌંદર્ય પુષ્કળ હોય છે. બીજી બધી ઉગ્રતા ભૂલીને કુટુંબમાંના સાત્ત્વિક પુરુષની જેમ એ વર્તવા લાગે!

બુધવારને આગલું-પાછલું કાંઈ નથી. પૈસાદાર કુટુંબમાંના એકાદા ભાઈને જેમ પેઢી પર કોઈ પણ મહત્ત્વનું કામ આપ્યા વિના ખાલી બેસાડી જ રાખવામાં આવે તેમ રવિવારે આ વારની બંને બાજુ બબ્બે વાર આપીને, તેને બેસાડી રાખ્યો છે. એક શબ્દમાં કહેવું હોય તો 'બબૂચક'વાર.

ગુરુવાર સજ્જન છે. પણ લઘરો નથી. બબ્બે આંગળ દાઢી વધારીને મેલું ધોતિયું અને કુરતો પહેરનાર સજ્જનો માંહેનો એ નહોય. આ તો મૂળે જ સાત્ત્વિક, સૌમ્ય, હસમુખો, પાતળિયો, ઘઉંવર્ણો, મિતાહારી, એ શાકાહારી પણ ખરો.

શુક્રવાર થોડોક ચાવળો છે. જો કે સ્વભાવે નહીં, ખાવાપીવામાં. ક્યારેક યજ્ઞા ખાશે તો ક્યારેક દાળિયા ખાઈ લેશે. આ લાલો વાળનાં ઝૂલ્લાં વધારીને, ગળામાં રુમાલ બાંધીને ફર્યા કરશે. દિવસ આખો કામબામ કરે, પણ સાંજે હાથમાં જાઈના ગજરા બાંધીને, અત્તર છાંટીને ફરશે. ઉપવાસ-બુપવાસ એવું કાંઈ એ જાણે નહિ.

પણ શનિવારની રાતે નાટક જામે તેવું બીજા એકેય વારે જામતું નથી. બીજા કોઈ વારે, રાત ચઢતી જાય તેની સાથે સાથે મનમાં પાછલા બારણે બીજા દિવસનો 'ઢસરડો' આવીને ઊભો રહી જતો હોય છે. શનિવારે રાતે આમાંનું કશુંય નહીં. "થવા દો મોડું, ઊંઘ વધારે ખેંચીશું". શનિવારની સાંજે દુનિયા જેવી છે તેવી રોજ સાંજે જેને જોતાં આવડી એના જેવો નસીબદાર બીજો કોઈ નહિ. અલબત્ત શનિવારની મોટાઈ રવિવારના મોટા દિલના લીધે છે એટલું તો સ્વીકારવું રહ્યું.

રવિવાર ઘરના મોભીની બધી જવાબદારી ઉપાડી લે છે. છેંચાછોકરાંને એરંડિયું આપવું, લીમડાનો પાલો ઉકાળીને ગરમ પાણીથી નવડાવવું, બગીચાનાં સૂકાં-ગરેલાં પાંદડાં કાઢીને બાળી નાખવાં, બપોરે જરીક મિષ્ટાન્ન જમાડવું, વગેરે કામ પોતાની દેખરેખ હેઠળ કરાવી લે છે. બાકી એક વાત માટે મને રવિવાર ગમે. બપોરે જમીને મસ્તીથી ઊંઘ ખેંચી કાઢે.

(‘પુલકિત’માંથી, પુ.લ. દેશપાંડેના લેખોનો સંગ્રહ, અનુ. અરૂણા જાડેજા)

પ્રતિભાવ

● ‘વિચારવલોણું’માં ટૂંકમાં વાત કહેવાનો આગ્રહ છે. આથી જ ‘તળેઉપર’ વિભાગ સિવાય ૩ પાનાથી લાંબા લેખો સમાવવા ગમતા નથી. ઉપરાંત એક લેખકનો લેખ એક અંકમાં આવ્યા પછી બને ત્યાં સુધી પછીના બે અંકોમાં એ જ લેખકને લેતા નથી. ઘણા મિત્રો લગભગ દરેક કાંકરીયાળાનો પ્રતિભાવ લેખ સ્વરૂપે આપે છે. આ બધા લેખો અમારા થેલામાં સંગ્રહ થાય છે. જેનો ઉપયોગ જે તે સંપાદક કરે છે.

પોસ્ટ ખાતું એની રીતે કામ કરે છે. જેને કારણે ઘણા સભ્યોને અંકો-પુસ્તિકાઓ મળતા નથી એવી ફરિયાદો આવે છે. અમદાવાદમાં પોસ્ટ થયેલા અંકો અમદાવાદ કરતા રાજકોટને વહેલા મળે છે. અમદાવાદમાં કાગળને નવરંગપુરાથી સેટેલાઈટ પહોંચતા સાતથી દસ દિવસો થાય છે. જો તમને અંક ૧૫ તારીખ સુધી ન મળે તો ફરિયાદ કરવી. અમે ફરી મોકલશું.

- સંપાદકો

● ‘નઈ તાલીમવાળા’ અમે છીએ બદનામ, ગણાઈએ અંગ્રેજીના વિરોધી તમામ! મગન ‘પમાં ને ટમાં’ની કથા છે જૂની, અંગ્રેજી તો ‘કે.જી.થી જ!’ વીતક કથા નવી! જેની આપે વાત કરી ખરી! અભિનંદન ને વધાવું ફરી ફરી. છતાં ધર્મીએ અમે માતૃભાષામાં અમારો જે દૃઢ વિશ્વાસ, સ્નાતકે નહીં સ્નાતકોત્તરે પણ ગુજરાતી દ્વારા જ સાચો, વળી પાકો પ્રગટે આત્મવિશ્વાસ.

(જ્યોતિભાઈ દેસાઈ, વેડછી-૩૯૪૬૪૧)

● આજે જ ‘ખોજ’ પુસ્તિકા મળી. એક જ બેઠકે વાંચી. સભર થઈ ગયો. નિવેદનથી જ વાંચવાનું શરૂ કર્યું. તેમાં અંતે લખ્યું છે ‘જો તમને ‘ગમે’ તો તેને તો જ ગમ્યું કહેજો’ એ અર્થમાં જ ‘‘ગમ્યું’’ લખ્યું છે. પરિવર્તન ક્યારે-ક્યાં થાય છે એ બહુ સૂક્ષ્મ અને અસ્પષ્ટ હોય છે. એ દેખાતું નથી. આંતરિક હોય છે અને એ પ્રક્રિયા આરંભાય એટલે પુસ્તકોથી માંડીને પ્રસંગો- નાટક-ફિલ્મો-દૂરદર્શન અને એવા અનેક માધ્યમો-ગાંધીકથા સુધીના મદદરૂપ, સહાયભૂત થતા રહે છે.

આમ સભરથી તરબતર સુધીનો પ્રવાસ તમારી એક પુસ્તિકા દ્વારા થયો તે બદલ તમને સૌને ખૂબ ખૂબ અભિનંદન અને વિપુલભાઈને સો-સો સલામ.

(વિક્રમ સવાઈ, અમદાવાદ)

● પુસ્તિકા ‘ખોજ’ મળી. ડૉ. વિપુલ દેસાઈનો આ સારાનુવાદ ખરે જ એક ઉત્તમ અનુવાદ. ભાષાશૈલી અત્યંત પ્રવાહી અને તેમની પાસે શબ્દાવલીનો સમૃદ્ધ ખજાનો છે. મારા અભિનંદન એમને જરૂરથી પહોંચાડો. દર વર્ષે એમની પાસે આવી એકાદ પુસ્તિકા તો કરાવો જ.

(માવજી કે. સાવલા, એન-૪૫, ગાંધીધામ, કચ્છ-૩૭૦૨૦૧)

● ‘ખોજ’ ઉત્તમ પુસ્તક. મુખપૃષ્ઠથી અંત સુધી. અભિનંદન.

(જયશ્રી મહેતા, અમદાવાદ)

કોઈ ભેજાફાય આપણને ઠસાવવા પ્રયત્ન કરે છે કે માણસાઈ અને પર્યાવરણ પરસ્પર વિરુદ્ધ છે. એના સમર્થનરૂપે કહે છે કે આપણી માણસાઈ મરણને પાછું ઠેલે છે, વસ્તીને વધાર્યે રાખે છે, એને પોષવા જંગલો કપાય છે, ખેતરો ઓછા કરાય છે...!!! અહો શબ્દમ્, અહો ધ્વનિ, અહો અર્થમ્, અહો મંથન!!!

ખરેખર, આપણી માણસાઈ મરણને પાછું ઠેલી શકે? અને એ ય તે ખેતરો ઓછા કરીને? એનું પ્રમાણ શું? જીવવાની પરિસ્થિતિઓને સુધારસારું કરવાનું કામ જ માણસાઈનું નથી શું? અને માણસાઈની એ મર્યાદા પણ નથી કે? વેદનામુક્તિ માટે જરૂરી એવા પ્રયાસો અને હુંફને પરસ્પર ઈચ્છવા કે આવકારવા એ કયો પર્યાવરણીય ગુનો બને છે?

હિંસક પ્રાણીઓ અને માનવવસ્તીને પરસ્પર સલામત અંતરે રાખવા એ પર્યાવરણની વિરુદ્ધ કે? પર્યાવરણસુરક્ષાના કોઈ વૈજ્ઞાનિક ઉપાયો હોઈ જ ન શકે? કુદરતની ને માનવસમાજની અંધાધૂંધને ચાલુ રહેવા દેવી ને સર્વસૃષ્ટિને એમાં સબડવા-ગબડવા દેવી? બુદ્ધિને માણસાઈમાં પરિણમવા ન દેવી? સુસંસ્કૃત થવું એટલે પર્યાવરણની વિરુદ્ધ જવું? ભગવાનભરોસે રહ્યા હોત તો આપણે આટલા સંસ્કૃત ને માનવીય બન્યા હોત? પહેલાના વખતમાં 'રામભરોસે' નામ ધરાવતા હોટેલ-રેસ્ટોરાં બહુ હતાં, હવે? આ પરિસ્થિતિમાં કાંઈ ઈંગિત પરખાય છે ખરું?!!

ક્રીડીને મણ અને હાથીને યણ મળી જ રહે છે એવો વિશ્વાસ એ વાસ્તવજન્ય કે કલ્પનાજન્ય? મારા (ભગવાનના) ભરોસે ન રહેશો — એવો કદાચ ન ગમતો પણ અલૌકિક સંદેશ તમોને ક્યારેય મળ્યો છે ખરો? મળ્યો હોય તો એ વ્યાજબી લાગ્યો કે ગેરવ્યાજબી? 'નહિં માનવીથી અદકરું કાંઈ' ને બદલે 'નહીં ભગવાનથી અદકરું કાંઈ' દરખાસ્ત તમને કેવી લાગે છે?

ઘરમાં ફોટોકેઈમની પાછળ ચકલી માળો કરીને કચરો-ગંદકી કરે એનાં કરતાં ઘરે વસાવેલ પક્ષીઘરમાં પોતાની મેળે રહે તો ખોટું કાંઈ? અલબત્ત એમ કાંઈ ચકલીબેન આપણા દોરવ્યે જ ચાલશે એમ માની ના લેશો, કારણ કે એ પંખી છે, નહિ કે માણસ કે પશુ! બાય ધ વે, આપણે?

'સર્વાઈવલ ઓફ ધ ફિટેસ્ટ'ના ડાર્વિનડાહ્યા સિદ્ધાંતનો આશરો લઈને માણસાઈના નામનું નાહી નાંખવું છે? માણસાઈ એ પર્યાવરણ સામેનો પડકાર કે સમર્થન?

મારા ચાળાવાચકો, પ્રકૃતિથી ખરેખર ઉપર ઉઠીએ તો ખબર પડે કે આપણે પ્રકૃતિ (કુદરત)થી દૂર ગયા છીએ કે તેની વધુ નજીક!?! અને પ્રકૃતિ (કુદરત)થી નીચે ઉતરીએ તો ખબર પડે કે આપણે કેટલા વિકૃત થયા છીએ!?! ઉપર ઉઠવામાં સાહસ છે ને નીચે ઉતરવામાં જોખમ! પહેલામાં પ્રયત્ન જોઈએ, ને બીજામાં પ્રમાદ. ઠીક લાગે તે કરજો, પણ જે કરવાલાયક લાગે તે ફેબ્રુઆરી અંત સુધીમાં મને લખી મોકલજો.

તરુણ શાહ

(બી-૧/૮, અગ્રવાલ ટાવર્સ, સોલા રોડ, અમદાવાદ-૬૧. ગતિસંપર્ક : ૯૪૨૬૩ ૮૩૦૦૮)

ગુરુચરણો

સરેરાશ મીડલક્લાસ ગુજરાતી ધાર્મિક છે. એની પાસે ધીકતો ધંધો છે. મોટો ફ્લેટ છે. એકાદ બે ગાડી છે. વારંવાર પરદેશ ખેડે છે. આ બધું એણે આપબળે મેળવેલું છે. એ ચાલીસનો થતા સુધીમાં કોઈ ગુરુ કે સંતના ચરણમાં આળોટી પડે છે. અચાનક એ ભક્ત-સાધક બની ગયો છે. એ.એમ.એ. જેવી સંસ્થાઓ મેનેજમેન્ટ વિષયે સાધુઓના પ્રવચનો ગોઠવે છે ત્યારે મેનેજરોના ટોળા ઉમટે છે. જેટલી આર્થિક સમૃદ્ધિ વધારે તેટલી 'ભક્તિ' વધારે, એવું નથી લાગતું?

આથી જ ગુજરાતમાં પ.પૂ.ધ.ધૂ., પ્ર.બ્ર.સ્વ., શ્રી.શ્રી., એચ.એચ.કે. નામદાર ગામેગામ જોવા મળે છે. આટલા ઓછા પડે છે કે ગુજરાત બહારના સંતો શિયાળામાં યાયાવર પક્ષીઓની માફક ઉતરી પડે છે.

પ્રવચનોમાં-સત્સંગમાં આપણો આ ગુજરાતી ભાવવિભોર થઈ જાય છે. ગુરુનું એક એક વાક્ય એને 'બ્રહ્મવાક્ય' લાગે છે. ગુરુજી કહે ત્યાં પૈસા ખરચવામાં એ પાછું વળીને જોતો નથી. માળા પહેરવી કે ચાંદલો કરવો એને ગમે છે. દરેક જાણીતા-અજાણ્યાની પાસે ગુરુજીના ગુણગાન ગાતા થાકતો નથી.

શું આ ધાર્મિકતા છે? આ 'સદ્ગુરુ'ઓએ એને સદ્જન, સંસ્કારી, સંયમિત, સામાજિક, જવાબદાર નાગરિક બનાવ્યો છે? શું આ ધર્મપરાયણતા એના રોજિંદા જીવનમાં દેખાય છે? જેવા કે-એ વધુ સારો પિતા, પતિ, પુત્ર, અધિકારી કે પડોશી બન્યો છે? હવે ગ્રાહકોને કે સરકારને છેતરતા એને ક્યાંક કશું ખૂંચે છે? કોઈના ઉધારીના પૈસા ડૂબાડતા એનું રુંવાડું ફરકે છે?

આપણે જાતને પૂછીએ કે હું શું કામ સંત, ગુરુ પાસે ગયો? વધુ સારા થવા? આધ્યાત્મિક ભૂખ સંતોષવા? કોઈ અજ્ઞાત ભયને કારણે? સામાજિક દરજ્જો વધારવા? વ્યવસાયિક સંબંધો વધારવા? કે માત્ર માહિતી-અનુભવો વધારવાના શોખથી?

વિચારી જુઓ કે સંતોનો સંગ 'બ્યુટી પાર્લર' (થોડા કલાક વધુ સારા દેખાવાનો પ્રયાસ)થી વિશેષ કંઈ છે? ગુરુના સત્સંગથી હું વધુ મુક્ત બન્યો કે વધુ એક વાડામાં (conditioning) ફસાયો! મારામાં ક્યાં પરિવર્તનો આવ્યા? એને આંતરિક વિકાસ કહી શકાય? એ વિકાસ કાયમી છે? મારી મારામાં શ્રદ્ધા વધી કે ગુરુ આધારિત થઈ ગયો? મને મૂળ વિચાર આકર્ષે છે કે માત્ર શબ્દો, ભભકો, ચમત્કારથી અંજાઈ ગયો છું?