JANATHA SERVICES ERNAKULAM

നിങ്ങൾക്കും നേതാവാകാം

ഏബ്രഹാം മുത്തോലത്ത്

നിങ്ങൾക്കും നേതാവാകാം

നിങ്ങൾക്കും നേതാവാകാം

(ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ
നേതൃത്വത്തെക്കുറിച്ച് ഒരു പഠനം)

[പരിഷ്ക്കരിച്ച പതിപ്പ്]

എബ്രഹാം മുത്തോലത്ത്

വിതരണം

ജനത ബുക്ക് സ്റ്റാൾ

തേവര—എറണാകുളം—ആലുവ

വില 11.00

(Malayalam)
NINGALKUM NETHAVAKAM

By
Abraham Mutholath

First Published June 1979

2nd Edition November 1981

Price Rs. 11.00

Copies 2000

Copy right Reserved

Printed at
Prathibha Training Centre,
Thevara-682 013

Published by
Janatha Services,
Thevara-682 013

Distributors
Janatha Book Stall,
Thevara--Ernakulam-Alwaye

ഒരുനിമിഷം

സാമൂഹ്യജീവിയായ ഏതൊരുവനും താൻ ജീവിക്കുന്ന, തന്നെ സ്വാധീനിക്കുന്ന, താൻ നയിക്കുന്ന സമൂഹത്തെ നന്നായി അറിഞ്ഞിരിക്കണം. സമൂഹത്തെയും നേതൃത്വത്തെയുംകുറിച്ചുള്ള ഈ പഠനം ഏതു ജീവിതത്തുറകളിലുള്ളവർക്കും സാഹായ്യമാണ്. അതിനു പര്യാപ്തമാംവിധം കഴിവതും പ്രായോഗികതത്ത്വങ്ങൾ ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സിന്റെയും പ്രായോഗികജീവിതത്തിൽനിന്ന് അടർത്തിയെടുന്ന ഉദാഹരണങ്ങളുടെയും വെളിച്ചത്തിൽ ലളിതമായി പ്രതിപാദിക്കുകയാണിവിടെ.

ഒന്നാം പതിപ്പിലെ രണ്ടു ഭാഗങ്ങൾ രണ്ടാംപതിപ്പിൽ രണ്ടു പുസ്തകങ്ങളാക്കിയിരിക്കുകയാണ്. നേതൃത്വത്തെയും സമൂഹത്തെയുംകുറിച്ചു പഠിക്കുവാൻ താൽപര്യമുള്ള ആർക്കും ഉപകരിക്കത്തക്കൊന്നാണ് ഈ ഗ്രന്ഥം. ആദ്യപതിപ്പിലെ ചില വിഷയങ്ങൾ ഉദാഹരണസഹിതം കൂടുതൽ വിശദീകരിക്കുവാൻ ശ്രമിച്ചതിനാൽ ഈ പതിപ്പിൽ അദ്ധ്യായങ്ങളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിച്ചിട്ടുണ്ട്. 'നേതൃത്വപരിശീലനം' എന്ന അടുത്ത പുസ്തകം നേതൃത്വപരിശീലകരെ ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളതാണ്. നേതൃത്വത്തെയും സമൂഹസ്വഭാവത്തെയും വെളിപ്പെടുത്തുന്ന നിരവധി കളികളും ടെക്നിക്കുകളുമാണ് അതിൽ അവതരിപ്പിക്കുക.

ഈ വിഷയം ശാസ്ത്രീയമായി പഠിക്കുന്നതിനും ഗ്രന്ഥരൂപത്തിൽ അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനും എനിക്കു മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും പ്രോത്സാഹനവും നല്കിക്കൊണ്ടിരുന്ന എന്റെ ബഹുമാന്യ പ്രൊഫസർ ഡോ. തോമസ് ചക്യാത്തിനോടും കോട്ടയം ബി. സി. എം. കോളജിൽ സാമൂഹ്യമനഃശാസ്ത്രം പഠിപ്പിക്കുന്ന റവ. ഡോ. അലക്സ് ചെട്ടിയാത്തിനോടുമുള്ള എന്റെ സ്നേഹനിർഭരമായ കൃതജ്ഞത വാക്കുകളിൽ ഒതുക്കാവുന്നതല്ല. പുസ്തകത്തിന്റെ പ്രസിദ്ധീകരണത്തിൽ അഭിവന്ദ്യ പിതാവ് ഡോ. കുര്യാക്കോസ് കുന്നശ്ശേരി തിരുമേനി പ്രദർശിപ്പിച്ച താത്പര്യവും പ്രോത്സാഹനവും നന്ദിപൂർവ്വം സ്മരിക്കുന്നു.

ഈ ഗ്രന്ഥത്തിന്റെ കൈയെഴുത്തുപ്രതി ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം വായിച്ച് വേണ്ടത്ര തിരുത്തുവാൻ തന്റെ വിലയേറിയ സമയം ക്ഷമാപൂർവ്വം നീക്കിവച്ച എന്റെ പ്രിയ സ്നേഹിതൻ വി. പി. അമ്പൂരിയോട് എനിക്കുള്ള നന്ദി സീമാതീതമാണ്. ഈ സംരംഭത്തിൽ എനിക്കു പലവിധത്തിൽ സഹായഹസ്തം നീട്ടിത്തന്ന റവ. മാത്യു പോളയ്ക്കൽ, ഫ്രാൻസീസ് ററി., കുരുവിള പിണമറുകിൽ എന്നിവരോടുള്ള ഹൃദയംഗമമായ കൃതജ്ഞതയും ഇവിടെ പകർത്തട്ടെ. ഗ്രന്ഥരചനയ്ക്ക് എന്നെ പ്രേരിപ്പിക്കുകയും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും ചെയ്ത മററെല്ലാവരെയും നന്ദിപൂർവ്വം സ്മരിക്കുന്നു.

ഈ പുസ്തകത്തിലെ ഏതാനും ഭാഗങ്ങൾ പ്രേഷിതകേരളം മാസികയിൽ ഖണ്ഡശ്ശഃ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. പത്രാധിപസമിതിക്ക് എന്റെ ഹൃദയംനിറഞ്ഞ നന്ദി. പുസ്തകത്തിന്റെ പ്രസാധകത്വവും അച്ചടിയും ഏറെറടുത്ത ജനതാ സർവ്വീസസിനോട് എനിക്കു വളരെ കടപ്പാടുണ്ട്. ഇതിനു സമുചിതമായി നല്ലൊരു അവതാരിക എഴുതിത്തന്ന കുടുംബദീപം മുൻപത്രാധിപർ റവ. ഫാദർ ചെറിയാൻ കുനിയന്തോടത്തിനും എന്റെ സ്നേഹംനിറഞ്ഞ നന്ദി.

ഈ ഗ്രന്ഥം വായിച്ചു രസിക്കാൻ മാത്രമുള്ളതല്ല. സ്വന്തം ജീവിതാനുഭവങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ ഇതിലെ ആശയങ്ങൾ ഹൃദിസ്ഥമാക്കുവാനും നാം ജീവിക്കുന്ന സമൂഹത്തിന്റെ ഹൃദയത്തുടിപ്പുകളെ കാര്യകാരണസഹിതം മനസ്സിലാക്കി പ്രവർത്തിക്കാനുമുള്ളതാണ്. നമ്മുടെ സാമൂഹ്യജീവിതം കൂടുതൽ പ്രശോഭിതമാകുവാൻ ഇതു പ്രചോദനമരുളട്ടെ.

എബ്രഹാം മുത്തോലത്ത്

ഉഴവൂർ
കോട്ടയം (Dt)
20-6-1981

സമർപ്പണം

ഉന്നതഗ്രന്ഥങ്ങളെക്കാളുപരി
ഈ വിഷയത്തിലെ പല പ്രായോഗികതത്ത്വങ്ങൾ
അനുഭവരസികമായി പഠിക്കുവാൻ സഹായിച്ച,
എന്റെ പഠനക്കളരികൂടിയായിത്തീർന്ന,
എന്റെ നാട്ടുകാരും സഹപ്രവർത്തകരുമായ
യുവസുഹൃത്തുക്കൾക്ക്, സ്നേഹപൂർവം
ഈ ഗ്രന്ഥം സമർപ്പിക്കുന്നു.

അവതാരിക

യുവതലമുറ ഇന്ന് എന്നത്തെക്കാളുമേറെ അസ്വസ്ഥമാണ്. നാഗരികതയിലേക്കുള്ള കുതിച്ചോട്ടത്തിൽ മാനുഷികമൂല്യങ്ങൾ തകർന്നുവീഴുന്നതായി നാം കാണുന്നു. ലക്ഷ്യപ്രാപ്തിക്കുവേണ്ടിയുള്ള നെട്ടോട്ടമല്ല, മറിച്ച് എല്ലാം വാരിവലിക്കണമെന്നുള്ള ഭോഗകാംക്ഷികളുടെ അത്യാവേശമാണ് ഇന്ന് എവിടെയും കാണുവാൻ കഴിയുന്നത്. നേതൃത്വപരിശീലനത്തിന്റെ ആവശ്യകതയെപ്പറ്റി ഇവിടെയാണു നാം ബോധവാന്മാരായിരിക്കുക. നേതൃത്വത്തിന്റെ കല്പടവുകൾ കയറുക എളുപ്പമാണെന്നു പലരും കരുതിയേക്കാം. എന്നാൽ സമർത്ഥമായ നേതൃത്വം മഹത്തായ ഒരു കലയാണ്. സ്വാഭാവികമായി ലഭിക്കുന്ന ഒരനുഗ്രഹമാണത്. ആ സിദ്ധി പ്രതിദിനമെന്നോണമുള്ള സാധനയിലൂടെ പരിപോഷിപ്പിക്കണമെന്നുമാത്രം.

ഏബ്രഹാം മുത്തോലത്ത് രചിച്ചിരിക്കുന്ന 'നിങ്ങൾക്കും നേതാവാകാം' എന്ന ഗ്രന്ഥം നേതൃത്വത്തിന്റെ കല്പടവുകൾ കയറാനാഗ്രഹിക്കുന്നവർ അവശ്യം വായിച്ചിരിക്കേണ്ട ഒരു ഗ്രന്ഥമാണ്. മലയാളത്തിൽ ഈ വിഷയമാധാരമാക്കി വിരചിതമായിരിക്കുന്ന ഏറ്റവും മികച്ച കൃതിയെന്ന ബഹുമതിക്കും ഈ ഗ്രന്ഥം അർഹമാണെന്നതു സന്തോഷകരം തന്നെ. ഇതിന്റെ രചനയിൽ ഗ്രന്ഥകാരൻ പുലർത്തിയിരിക്കുന്ന ശ്രദ്ധയും ചിട്ടയും പ്രത്യേകം എടുത്തുപറയേണ്ട ഒരു വസ്തുതയാണ്.

ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ് നേതൃത്വപരിശീലനകലയിൽ വലിയ പ്രാധാന്യം നേടിയിരിക്കുന്ന കാലമാണല്ലോ ഇത്. സുസംഘടിത സമൂഹത്തിലെ വ്യക്തികളുടെ സ്വഭാവത്തിലുളവാകുന്ന അന്യോന്യപ്രവണതകളുടെ പഠനമായ ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സിനെപ്പറ്റി വിശദമായി മനസ്സിലാക്കുവാൻ ഈ ഗ്രന്ഥം വളരെയേറെ ഉപയുക്തമാകുന്നതാണ്. ഗ്രന്ഥകാരന്റെ ഒരു സവിശേഷത, ഏതു കാര്യവും അദ്ദേഹം ഉദാഹരണങ്ങളിലൂടെ വ്യക്തമാക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നുവെന്നതാണ്. വളരെ ലളിതമായും ഹൃദ്യമായും ഉദാഹരണങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുവാൻ അദ്ദേഹത്തിനു സാധിക്കുന്നു. ഇന്നു രാഷ്ട്രീയ രംഗങ്ങളിലും കലാശാലകളി

ലും വിദ്യാലയങ്ങളിലും കണ്ടുവരുന്ന പ്രവണതകൾതന്നെ നൈസർഗ്ഗികമായ രീതിയിൽ ആവിഷ്കരിക്കാനുള്ള ഒരു പ്രത്യേക കഴിവു ഗ്രന്ഥകാരനിൽ തെളിഞ്ഞുകാണുന്നു വെന്നതും എടുത്തു പറയട്ടെ.

നേതൃത്വത്തിന്റെ പുതിയപുതിയ മേഖലകളെപ്പററി ബോധവാന്മാരാകാനും ജീവിതമണ്ഡലങ്ങളിൽ പ്രാവർത്തികമാക്കാനും ആഗ്രഹിക്കുന്ന എല്ലാവരും ഈ ഗ്രന്ഥത്തിന്റെ ഒരു കോപ്പി കരസ്ഥമാക്കേണ്ടത് അവശ്യാവശ്യം തന്നെ. ഒരു ഗൈഡും ഹാൻറ്ബുക്കുമെന്ന നിലയിൽ പ്രവർത്തനപദ്ധതികളെല്ലാംതന്നെ ഈ ഗ്രന്ഥം ഉടച്ചുവാർക്കുമെന്ന കാര്യത്തിൽ സംശയമില്ല.

ഗ്രന്ഥകാരനെ ഹാർദ്ദമായി അഭിനന്ദിക്കയും നേതൃത്വപരിശീലനത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന നാളെയുടെ വാഗ്ദാനങ്ങൾക്കു മുൻപിൽ ഈ ഗ്രന്ഥം സഹർഷം അവതരിപ്പിക്കയും ചെയ്യുന്നു.

ചെറിയാൻ കുന്നിയന്തോടത്ത്

ദലങ്ങളിൽ

ഒരു നിമിഷം
അവതാരിക

1 എനിക്കും നേതാവാകാമോ?

നിങ്ങൾക്കും നേതാവാകാം
നേതൃത്വവിജയം സുസാദ്ധ്യമാണ്

2 സമൂഹത്തിന്റെ സവിശേഷതകൾ

എന്താണീ സമൂഹം?
ചില സവിശേഷതകൾ
സമൂഹങ്ങളുടെ വിഭജനം

3 എന്താണീ 'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ്'?

ചലനാത്മകമായ സമൂഹമനസ്സ്
'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ്' പ്രായോഗിക തലത്തിൽ

4 സമൂഹാംഗങ്ങൾക്ക് സംതൃപ്തിനല്കുക

വ്യക്തികൾ എന്തിനു സമൂഹത്തിൽ ചേരുന്നു?
സമൂഹസ്വാധീനം വ്യക്തികളിൽ
പ്രായം–സമൂഹജീവിതത്തിൽ

5 സമൂഹലക്ഷ്യവും നിയമങ്ങളും രൂപപ്പെടുന്നു

ഒരു സമൂഹം രൂപപ്പെടുന്നു
നേതാക്കൾ ശ്രദ്ധിയ്ക്കുക
സമൂഹനിയമങ്ങൾ
സമൂഹനിയമങ്ങളുടെ ധർമ്മങ്ങൾ
ചില പ്രായോഗിക വശങ്ങൾ

6 സമൂഹഘടന മനസ്സിലാക്കുക

സമൂഹഘടന രൂപപ്പെടുന്നു
സമൂഹഘടന നിർണ്ണയിക്കൽ
ചില പ്രായോഗിക വശങ്ങൾ
ഘടനയിൽ വരാവുന്ന മാററങ്ങൾ

7 ആശയവിനിമയത്തിൽ ശ്രദ്ധിക്കുക

ആശയ വിനിമയ ശൃംഖല
പ്രായോഗിക നിഗമനങ്ങൾ

8 പ്രശ്നകാരികളായ അപശ്രുതികൾ

കിംവദന്തികളുടെ പ്രത്യേകതകൾ
കിംവദന്തികൾ നിയന്ത്രിക്കാം

9 സമൂഹബന്ധം ശക്തിപ്പെടുത്താം

വ്യക്തികളെത്തമ്മിൽ ഏകോപിപ്പിക്കുന്ന ഘടകങ്ങൾ
സുദൃഢസമൂഹങ്ങളുടെ സവിശേഷതകൾ
നേതാവും സമൂഹസംസക്തിയും
പൊതു ചിഹ്നങ്ങൾ

10 സംഘടിതപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ സൽഗുണങ്ങൾ

പൊതു പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ പ്രാമാണ്യത
ഗ്രൂപ്പുകൾ അഭികാമ്യമാകുന്ന സന്ദർഭങ്ങൾ

11 ചർച്ചാസമ്മേളനങ്ങൾ ഫലപ്രദമാക്കാം

ചർച്ചാ സമൂഹങ്ങളുടെ അംഗസംഖ്യ
ശ്രദ്ധ ചർച്ചാഗതിയിലും
നേതാക്കളുടെ പങ്ക്
ചർച്ചാവേദിയിലെ ചില പ്രശ്നങ്ങൾ

12 മത്സരമോ സഹകരണമോ ഏതാണഭികാമ്യം?

കൃത്യമായൊരു വേർതിരിവ് അസാദ്ധ്യം

സമ്മിശ്രാവസ്ഥയുടെ പ്രത്യേകതകൾ

വിനാശകമായ മത്സരങ്ങൾ

മത്സരം നേട്ടം ഉളവാക്കാം

മത്സരങ്ങൾക്കൊരു മുന്നറിയിപ്പ്

13 സംഘർഷങ്ങൾ വിവേകപൂർവ്വം കൈകാര്യം ചെയ്യുക

വിരുദ്ധ ലക്ഷ്യങ്ങളും മാർഗ്ഗങ്ങളും

സ്വഭാവവൈവിധ്യം

ആശയവിനിമയത്തിൽ വരുന്ന പരാജയങ്ങൾ

14 ഗ്രൂപ്പുകൾ തമ്മിലുണ്ടാകുന്ന 'വടംവലികൾ'

സംഘടനകൾ എങ്ങനെ പിളരുന്നു?

വഴക്കുകൾക്കു പ്രേരകമായ സാഹചര്യങ്ങൾ

വഴക്കുകളുടെ ഗുണദോഷങ്ങൾ

15 പ്രശ്നപരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ

സമാരാദ്ധ്യനായ നേതാവിലൂടെ

അത്യന്താപേക്ഷിതമായ പൊതു പ്രസ്ഥാനങ്ങൾ വഴി

അനുരഞ്ജക മനോഭാവം വഴി

പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനു കക്ഷികളെ തയ്യാറാക്കുക

പ്രശ്നസാഹചര്യങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുക

16 നേതാക്കൾ എങ്ങനെ ആവിർഭവിക്കുന്നു?

എന്താണീ നേതൃത്വം?
നേതൃത്വ കഴിവുകൾ ജന്മസിദ്ധമോ?
നേതൃത്വ പരിശീലനത്തിന്റെ പ്രസക്തി

17 നേതൃത്വ ശൈലികൾ

സാധികാരനേതൃത്വം
ജനകീയ നേതൃത്വം
ലേസേഫേയർ നേതൃത്വം
താരതമ്യപഠനം
ശ്രദ്ധ ജോലിയിലും വ്യക്തിയിലും

18 എങ്ങനെ നേതാവാകാം?

നേതൃത്വ ഗുണങ്ങൾ
ജനങ്ങൾ എന്തു പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു?
കഴിവുകൾ വളർത്തിയെടുക്കുക

19 ജനങ്ങളെ എങ്ങനെ സ്വാധീനിക്കാം?

അംഗങ്ങളുമായുള്ള മാനസികചേർച്ച
ധൈര്യവാനായിരിക്കുക
ശ്രദ്ധ വ്യക്തികളിലും
പരിവർത്തനങ്ങൾ

20 സവിശേഷശ്രദ്ധയർഹിക്കുന്ന ചില കാര്യങ്ങൾ

നേതാവു തുറന്ന പുസ്തകമാകരുത്
നിർദ്ദേശങ്ങൾ നല്കുമ്പോൾ
രണാധികാരിയെന്ന നിലയിൽ
വിമർശനങ്ങളെ വിലമതിക്കുക

21 ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ഘടന

വ്യത്യസ്തമായൊരു ഘടന
ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ ജനസാന്ദ്രത
ധ്രുവകരണം

22 ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ മനഃശാസ്ത്രം

വൈകാരിക തീവ്രത
അമിതമായ അഭിപ്രായ പ്രകടനം
സമൂഹത്തിലെ സുരക്ഷിതത്വം
ആൾക്കൂട്ടത്തെ എങ്ങനെ നിയന്ത്രിക്കാം?

23 ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടം

സംഭ്രാന്തമായ ജനക്കൂട്ടം
സംഭ്രാന്തജനക്കൂട്ടത്തിനുള്ള പ്രതിവിധി
അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടം
അക്രമാസക്തിയെ സ്വാധീനിക്കുന്ന ഘടകങ്ങൾ
അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടവും പോലീസും

24 പൊതുസമ്മേളനങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കേണ്ടതെങ്ങനെ?

സമ്മേളന സ്ഥലത്തേയ്ക്കു ജനങ്ങളെ-
ആകർഷിക്കാനുള്ള ഉപായങ്ങൾ
സമ്മേളനങ്ങൾക്കുള്ളിലെ വിവിധരീതികൾ

25 നേതാവെന്ന കലാകാരൻ

നേതൃത്വം ഒരു കലയാണ്.

ഒരു താരതമ്യ പഠനം

1. എനിക്കും നേതാവാകാമോ?

നേതാവാകാൻ നമുക്കെല്ലാവർക്കും ആഗ്രഹമുണ്ട്. എന്നാൽ എളിമയും വിനയവും പ്രകടിപ്പിക്കുവാനെന്നോണം ചിലർ പറഞ്ഞേക്കാം, തങ്ങൾ നേതൃത്വം ആഗ്രഹിക്കുന്നില്ലെന്ന്. എങ്കിലും അവരുടെയും ഉൾച്ചേതന സമൂഹത്തിൽനിന്ന് അംഗീകാരം ലഭിക്കുന്നതിനും ഇതര വ്യക്തികളെ സ്വാധീനിക്കുന്നതിനും നയിക്കുന്നതിനുമായി ദാഹിക്കുകയായിരിക്കും. കാരണം, നാമെല്ലാവരും പ്രകൃത്യാ അംഗീകാരം കാംക്ഷിക്കുന്നവരാണ്. നയിക്കപ്പെടുവാനല്ല നയിക്കുവാനാണ് നാം കൂടുതൽ അഭിലഷിക്കുക. ഈ നേതൃത്വമോഹം സമൂഹത്തിൽ പല പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നുമുണ്ട്. ചിലർ നേതാവിന്റെ മേൽ കുറ്റങ്ങൾ ആരോപിക്കുകയും അയാളെ നിശിതമായി വിമർശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് ഒരുപക്ഷേ, അയാളെ സ്ഥാനഭ്രഷ്ടനാക്കിയശേഷം സ്വന്തം ആധിപത്യം സ്ഥാപിക്കാനായിരിക്കാം. ഇത് രാഷ്ട്രീയത്തിൽ വളരെ സ്പഷ്ടമാണ്. നേതാക്കളിൽ പലരും തങ്ങളുടെ അധികാരസ്ഥാനം സ്ഥിരീകരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ഏതു വിദ്യയും പ്രയോഗിക്കും. തന്റെ അധികാരത്തെ മറ്റുള്ളവർ അംഗീകരിക്കുകയോ ആദരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നില്ലെങ്കിൽ അത് നേതാവിന് അസഹനീയമാണ്. അതെ, അംഗീകാരമോഹം മനുഷ്യസഹജമാണ്.

നിങ്ങൾക്കും നേതാവാകാം

ഇന്നത്തെ മിക്ക ചെറുപ്പക്കാരും ചോദിക്കുന്നുണ്ട് തങ്ങൾക്കും നേതാവാകാമോ എന്ന്. സംശയിക്കാനില്ല; നിങ്ങളും നേതാവുതന്നെ. നാം ലോകത്തിലേക്കു കടന്നുവരുന്നത് കുടുംബം എന്ന ചെറുസമൂഹത്തിൽ അംഗത്വമെടുത്തുകൊണ്ടാണ്. ക്രമേണ ആ ചെറിയ സമൂഹത്തിന്റെ പുറംതോടു പൊട്ടിച്ച് പുറത്തിറങ്ങി വിവിധ വ്യക്തികളും വിഭിന്ന സമൂഹങ്ങളുമായി ഇടപഴകുന്നു. വ്യക്തികൾ ഒന്നിക്കുമ്പോൾ വ്യക്തിത്വം, പ്രായം, അധികാരം മുതലായവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഔപചാരികമോ അനൗപചാരികമോ ആയ നേതൃത്വം ഉടലെടുക്കുന്നു. രാഷ്ട്രീയവും സാമൂഹികവും സാംസ്കാരികവും

ആദ്ധ്യാത്മികവുമായ മണ്ഡലങ്ങളിൽ സ്ഥാനഭേദവ്യത്യാസമനുസരിച്ച് നേതാക്കളുടെ നീണ്ട ശൃംഖലകൾതന്നെ കണ്ടെത്താം. അധികാരത്തിന്റെ യഥാർത്ഥ സ്വഭാവം നേതൃത്വമായതിനാൽ മാനവസമൂഹത്തിലെ എല്ലാ അധികാരികളും നേതാക്കൾതന്നെ. അദ്ധ്യാപകർ, കുടുംബനാഥന്മാർ, കുടുംബിനികൾ തുടങ്ങി വ്യക്തികളെ നയിക്കുന്ന എല്ലാവരെയും വ്യാപകമായ അർത്ഥത്തിൽ നേതാക്കളായി പരിഗണിക്കാം. പൂന്തോട്ടത്തിൽ കളിക്കുന്ന കൊച്ചുകുട്ടികളുടെ ഇടയിലും, പാടത്തു പണിയെടുക്കുന്ന കർഷകരുടെ ഇടയിലും, ഉന്നതസ്ഥാനത്തെ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെ ഇടയിലുമെല്ലാം നേതാക്കളുണ്ട്. ഒരു വിദ്യാർത്ഥി ഒരുപക്ഷേ, ക്ലാസ്സിൽ നേതാവല്ലായിരിക്കാം. എന്നാൽ, അവന്റെ സഹപാഠികളുടെ ഇടയിലോ, കളിസ്ഥലത്തോ, അതുമല്ലെങ്കിൽ അവനെക്കാൾ പ്രായക്കുറവുള്ള കുട്ടികളുടെ ഇടയിലോ അവൻ നേതാവായിരിക്കും. ചുരുക്കത്തിൽ, ജീവിതത്തിന്റെ ഒരു ഘട്ടത്തിലല്ലെങ്കിൽ, മറ്റൊരു ഘട്ടത്തിൽ, ഒരു സമൂഹത്തിലല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊന്നിൽ എല്ലാവർക്കും നേതാക്കളാകാനൊക്കും.

നേതൃത്വവിജയം സുസാദ്ധ്യമാണ്

നേതാവാകുന്നയാൾ മറ്റുള്ളവരെ സ്വാധീനിക്കുവാൻ വിവിധ മാർഗ്ഗങ്ങൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്താറുണ്ട്. ഇതിൽ വളരെപ്പേർ വിജയിക്കുന്നു; ചിലർ പരാജയപ്പെടുന്നു; മറ്റു ചിലർ വളരെക്കൂടുതൽ പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ച് തങ്ങളുടെ നേതൃത്വം കൂടുതൽ ക്ലേശകരമാക്കുന്നു. മനുഷ്യസമൂഹത്തിലുണ്ടാകുന്ന മിക്ക പ്രശ്നങ്ങളും അപക്വമായ നേതൃത്വത്തിൽ അഥവാ അധികാരത്തിൽനിന്നാണ് ആവിർഭവിക്കുന്നത്. നേതാക്കളുടെ അധികാര ദുർവിനിയോഗവും കഴിവില്ലായ്മയും, അധീനരെ അർഹിക്കുന്ന വിധത്തിൽ അംഗീകരിക്കാതിരിക്കലുമെല്ലാം കുടുംബം മുതൽ രാഷ്ട്രംവരെയുള്ള എല്ലാ തലങ്ങളിലും വളരെ വൈഷമ്യങ്ങൾ വരുത്തിവയ്ക്കുന്നുണ്ട്. പലപ്പോഴും ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങളും പരാജയങ്ങളും സംഭവിക്കുന്നത് നേതാക്കളുടെയോ അധികാരികളുടെയോ അനാസ്ഥകൊണ്ടായിരിക്കുകയില്ല; പ്രത്യുത, സമൂഹസ്വഭാവത്തെക്കുറിച്ചുള്ള അവരുടെ അജ്ഞതമൂലമായിരിക്കും. അതിനാൽ സമൂഹനന്മയും നല്ല നേതൃത്വവും കാംക്ഷിക്കുന്നവർ ഏതാനും ചില നേതൃത്വഗുണങ്ങൾ ഹൃദിസ്ഥമാക്കിയതുകൊണ്ടു മാത്രമായില്ല; സമൂഹത്തിന്റെ സവിശേഷ

തകളും, സമൂഹാംഗത്വത്തിന് വ്യക്തികളെ പ്രേരിപ്പിക്കുന്ന ഘടകങ്ങളും, സമൂഹവ്യവഹാരങ്ങളും തുടങ്ങി പല കാര്യങ്ങളുംകൂടി മനസ്സിലാക്കിയേ തീരൂ. ഇവയിലേക്കു പ്രകാശം വീശുന്ന ഒരു വിഷയമാണ് 'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ്'.

ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സിലുള്ള ശരിയായ പരിജ്ഞാനം സമൂഹഗതികളെയും സമൂഹത്തിന്റെ ഹൃദയത്തുടിപ്പുകളെയും ശരിയായി മനസ്സിലാക്കുവാനും അവയ്ക്കനുരൂപമായ വിധത്തിൽ നമ്മുടെ സമൂഹ പ്രവർത്തനങ്ങളെ തിരിച്ചുവിടുവാനും സഹായിക്കും. തൻഫലമായി കുടുംബത്തിലോ, ക്ളബ്ബിലോ, വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലോ, ഫാക്ടറികളിലോ, ആദ്ധ്യാത്മിക സംഘടനകളിലോ, ആശുപത്രികളിലോ, രാഷ്ട്രീയത്തിലോ എവിടെ ആയാലും കൂടുതൽ ഫലം ഉളവാക്കുവാൻ സാധിക്കുന്നു. അതിനാൽ സമൂഹനന്മ കാംക്ഷിക്കുന്ന ഏതൊരുവനും ഈ പഠനം പ്രാധാന്യമേറിയതും പ്രായോഗികവും ഉപകാരപ്രദവുമാണ്. ഈ പ്രായോഗിക വൈജ്ഞാനികശാഖയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ മനുഷ്യതാല്പര്യങ്ങളെ നോക്കിക്കാണുവാനാണു തുടർന്നുള്ള അദ്ധ്യായങ്ങളിൽ ശ്രമിക്കുന്നത്.

2. സമൂഹത്തിന്റെ സവിശേഷതകൾ

'മനുഷ്യൻ സാമൂഹ്യജീവിയാണ്.' മററുള്ളവരെക്കൂടാതെ നമുക്കു ജീവിക്കുവാനോ, ശാരീരികവും മാനസികവുമായ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേററുവാനോ സാധിക്കുകയില്ല. ഈ സാമൂഹ്യാവശ്യങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുന്നതിനായി അയൽക്കാരുമായി നാം ഇടപഴകുന്നു. ഈ ഇടപഴകലും ബന്ധപ്പെടലും കൂടാതെ ജീവിതംതന്നെ അസാദ്ധ്യമാണെന്ന യാഥാർത്ഥ്യം ആധുനികമനുഷ്യൻ കൂടുതൽ കൂടുതൽ മനസ്സിലാക്കിവരികയാണ്. ഭക്ഷണം കഴിക്കുക, യാത്രചെയ്യുക, ജോലിചെയ്യുക, സമ്മേളനങ്ങളിൽ പങ്കെടുക്കുക, ക്ളബ്ബുകളിൽ വിനോദിക്കുക, ആരാധന നടത്തുക തുടങ്ങിയവ വ്യത്യസ്ത വ്യക്തികളടങ്ങുന്ന സമൂഹങ്ങളിലാണല്ലോ നാം നിർവഹിക്കുക. അതുകൊണ്ടു തന്നെ നമ്മുടെ ജീവിതം വിവിധ സമൂഹങ്ങളുമായി അവഗാഢം ബന്ധപ്പെട്ടാണിരിക്കുന്നത്. സമൂഹത്തെപ്പററി വ്യക്തമായ വീക്ഷണം കരുപ്പിടിപ്പിച്ചാലേ നല്ല സാമൂഹികബന്ധങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കാനും സമൂഹത്തിലെ നമ്മുടെ നില മെച്ചപ്പെടുത്താനും സാധിക്കൂ. സമൂഹഗതിയെക്കുറിച്ചു വിശദമായി പഠിക്കുന്നതിനുമുമ്പ് സമൂഹം എന്ന പദത്തിന്റെ അർത്ഥമെന്താണെന്നും സമൂഹങ്ങളുടെ പൊതുവായ സവിശേഷതകൾ എന്തൊക്കെയാണെന്നും മനസ്സിലാക്കുക അനിവാര്യമാണ്.

എന്താണീ സമൂഹം?

പരസ്പരം ബന്ധപ്പെടുന്ന രണ്ടോ അതിലധികമോ വ്യക്തികളെ വ്യാപകമായ അർത്ഥത്തിൽ സമൂഹമായി കണക്കാക്കാം. ഈ മാനദണ്ഡമനുസരിച്ചു ലോകത്തിലുള്ള എല്ലാ ക്രൈസ്തവരെയും ക്രൈസ്തവസമൂഹമെന്നും, എല്ലാ മനുഷ്യരെയും മാനവസമൂഹമെന്നും പറയുന്നു. എന്നാൽ സമൂഹം എന്ന പദം സാധാരണ മനസ്സിലാക്കപ്പെടുന്നത് കുറേക്കൂടി ക്ളിപ്തമായ അർത്ഥത്തിലാണ്, ആംഗലഭാഷയിൽ 'ഗ്രൂപ്പ്' എന്ന പദംകൊണ്ട് വിവക്ഷിക്കുന്നതെന്തോ അതാണു സമൂഹം. ആൾക്കൂട്ടത്തെ നാമാരും ഗ്രൂപ്പ് എന്നു പറയുകയില്ല. കാരണം ഗ്രൂപ്പിന്റെ അല്ലെങ്കിൽ സമൂഹത്തിന്റെ മാനദ

ണ്ഡം വഴിയരികിൽ ബസ്സുകാത്തു നിൽക്കുന്ന യാത്രക്കാരെപോലെയോ, ഏതെങ്കിലും അപകടസ്ഥലം വീക്ഷിക്കുന്ന ജനക്കൂട്ടത്തെപ്പോലെയോ, വെറും ശാരീരികസാമീപ്യമല്ല. 'രണ്ടോ അതിലധികമോ വ്യക്തികൾ അന്യോന്യം അറിയുകയും ഏതെങ്കിലും വിധത്തിൽ പരസ്പരം ബന്ധപ്പെടുകയും ചെയ്യുമ്പോഴാണ് സമൂഹം നിലവിൽ വരുന്നത്.' (*Hubert Bonner, 'Group Dynamics,' New York: 1959 p. 4*) രണ്ടോ അതിലധികമോ വ്യക്തികൾ ദീർഘകാലത്തേക്ക് ഒന്നിച്ചുകൂടിയാൽ അവിടെ വ്യക്തമായ ഘടനയോടും സ്ഥാനവൈവിധ്യത്തോടും ചുമതലകളോടും കൂടിയ ഒരു സമൂഹം ജന്മമെടുക്കുന്നതായി കാണാം. അതിനാൽ സമൂഹത്തെ ഇപ്രകാരം നിർവചിക്കാം: സ്ഥാനവൈവിധ്യത്തോടും വിവിധ ചുമതലകളോടുംകൂടി ഏതാനും വ്യക്തികൾ അടുത്ത് ഇടപഴകുന്ന, ബോധപൂർവകമായ കൂട്ടമാണ് സമൂഹം. ഈ അർത്ഥത്തിൽ കുടുംബവും ഫുട്ബോൾ ടീമും ഗായകസംഘവുമെല്ലാം സുസംഘടിത സമൂഹങ്ങൾതന്നെ.

ചില സവിശേഷതകൾ

മനുഷ്യർ ഒന്നിച്ചുകൂടുന്നിടത്തെല്ലാം വ്യത്യസ്ത സമൂഹങ്ങളുണ്ടാകുന്നു. ഇവയുടെയെല്ലാം പ്രത്യേകതകൾ വെവ്വേറെ എടുത്തുകാട്ടുക എളുപ്പമല്ല. അതിനാൽ സുസംഘടിത സമൂഹങ്ങളുടെ പൊതുവായ ചില സവിശേഷതകൾ കാണുവാൻ ശ്രമിക്കാം.

(1) സജീവ സംവർത്തിത്വം

സചേതനമായ ഏതൊരു സമൂഹവും കഴിയുന്നിടത്തോളം അവസരങ്ങളിൽ സമ്മേളിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കും. കുട്ടികൾ കളിസ്ഥലത്തും പ്രായമായവർ സായാഹ്നസമ്മേളനസ്ഥലങ്ങളിലും നിർദ്ദിഷ്ട സമയത്ത് പോകുവാൻ തിടുക്കം കൂട്ടുന്നത് ഇതിനു തെളിവാണ്. അംഗങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള നിരന്തര സംസർഗ്ഗമാണ് സമൂഹത്തെ കൂടുതൽ സുസ്ഥിരവും ശാശ്വതവുമാക്കുന്നത്. സമൂഹത്തിലുള്ള അംഗത്വത്തെ അനുസ്മരിപ്പിക്കുവാനും പരസ്പരം അടുത്തറിയുവാനും സ്നേഹബന്ധങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കുവാനും കൂടെക്കൂടെയുള്ള സമ്മേളനങ്ങൾ സഹായിക്കുന്നു.

(2) അംഗത്വബോധം

താനും സമൂഹത്തിലെ അംഗമാണെന്നും സമൂഹം തന്റേതുകൂടിയാണെന്നുമുള്ള അവബോധം ഓരോരുത്തനുമുണ്ടാകുന്നു. ഉദാഹരണത്തിന് ഒരു പോലീസുദ്യോഗസ്ഥന്റെ കാര്യമെടുക്കാം. ഔദ്യോഗിക കൃത്യനിർവ്വഹണത്തിൽ ഉന്നതനിലവാരം പുലർത്തേണ്ട സമാധാനപാലകനാണ് താനെന്ന് അദ്ദേഹത്തിനു ബോദ്ധ്യമുണ്ട്. എന്നാൽ ഔദ്യോഗിക കൃത്യംവിട്ട് മററുരംഗങ്ങളിൽ പ്രവർത്തനനിരതനാകുമ്പോൾ അതിനനുസരിച്ചുള്ള അവബോധവും അനുഭവവുമാണദ്ദേഹത്തിനുണ്ടാവുക. ദേവാലയത്തിൽ മതഭക്തനായും കുടുംബത്തിൽ കുടുംബനാഥനായും അയാൾ പ്രത്യക്ഷപ്പെടുന്നു. സമൂഹങ്ങൾ മാറുന്നതനുസരിച്ച് ചിന്താഗതിയിൽ മാററം സംഭവിക്കുന്നു എന്ന വസ്തുതയിലേക്കാണ് ഈ ഉദാഹരണം വിരൽചൂണ്ടുന്നത്. കാരണം ഏതുവ്യക്തിയും താനായിരിക്കുന്ന സമൂഹവുമായി താദാത്മ്യം പ്രാപിക്കുന്നു. ആ സമൂഹത്തെ തന്റേതായിട്ടുകൂടി കണക്കാക്കുന്നതിനാൽ അതിന്റെ ജയപരാജയങ്ങളും സുഖദുഃഖങ്ങളും അയാളെ സ്പർശിക്കുന്നു. പന്തുകളിയിൽ തെല്ലു താത്പര്യമില്ലാത്തവൻ പോലും തന്റെ ക്ലബ്ബിലെ കളിക്കാർ മറെറാരു ടീമിനെ പരാജയപ്പെടുത്തിയെന്നറിയുമ്പോൾ ആഹ്ലാദത്താൽ മതിമറന്ന് തുള്ളിച്ചാടുന്നത് ഇതിനുദാഹരണമാണ്.

(3) സമൂഹ ഭാഗഭാഗിത്വം (*Group Participation*)

ഓരോ സമൂഹാംഗവും സമൂഹത്തിൽ വിവിധ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ചുമതലയും ഉത്തരവാദിത്വവും ഏറെറടുക്കുന്നതായി കാണാം. എന്നാൽ എല്ലാവരും ഒരേജോലി ഏറെറടുക്കണമെന്നില്ല. കാരണം ആ സമൂഹത്തിൽ തൊഴിൽ വിഭജനം ഉണ്ടായിരിക്കും. അതിനാൽ ഓരോരുത്തനും വ്യത്യസ്തങ്ങളായ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളാവും ഏറെറടുക്കേണ്ടിവരിക. സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ അംഗങ്ങൾക്കുള്ള ഈ ഭാഗഭാഗിത്വത്തിന്റെ പരിമാണത്തിൽ ഏററക്കുറച്ചിലുണ്ടാകാം. ചിലർ വളരെ സജീവരായി കാണപ്പെടുമെങ്കിൽ മററുചിലർ സാമാന്യം ഭേദമായും ബാക്കിയുള്ളവർ തീരെ നിഷ്ക്രിയരായും കാണപ്പെട്ടുവെന്നുവരും. കുടുംബമെന്ന ചെറു സമൂഹത്തിൽപോലും ഈ പ്രത്യേകതകൾ കണ്ടെത്താം.

(4) പാരമ്പര്യം

കാലദൈർഘ്യംവന്ന ഏതു സമൂഹത്തിനും അതിൻേറതായ ചില പ്രത്യേക ആചാരമര്യാദകളും പാരമ്പര്യങ്ങളും കീഴ്‌വഴക്കങ്ങളും ഉണ്ടായിരിക്കും. ഇവ അംഗങ്ങളുടെ പെരുമാററത്തെയും സമൂഹത്തിൻെറ ഭാവിപ്രവർത്തനങ്ങളെയും സാരമായി ബാധിക്കാതിരിക്കില്ല.

(5) ഭരണസമിതി

ആൾക്കൂട്ടത്തിൽനിന്നു വ്യത്യസ്തമായി, സംഘടിത സമൂഹങ്ങൾക്ക് അവയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുവാൻ നടുനായകന്മാർ ഉണ്ടായിരിക്കും. അതിനാൽ അസംഘടിത സമൂഹങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് ഇവയുടെ പെരുമാററം മെച്ചമായിരിക്കും, പ്രത്യേകിച്ച് ആപൽഘട്ടങ്ങളിൽ. ഉദാഹരണത്തിന്, ഒരു പ്രദർശനശാലയ്ക്കു തീ പിടിക്കുമ്പോൾ ഒരു സംഘം പോലീസുകാർ സ്ഥലത്തുണ്ടെന്നിരിക്കട്ടെ. അവരും ആൾക്കൂട്ടവും എന്താണു ചെയ്യേണ്ടത് എന്നതു സംബന്ധിച്ച് ഉടൻതന്നെ അവരുടെ മേലുദ്യോഗസ്ഥൻ നിർദ്ദേശങ്ങൾ കൊടുക്കുകയായി. ഇതു പോലീസുകാരുടെ ഇടയിലെ സംഭ്രമം ഒഴിവാക്കി രക്ഷാകരപദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കുവാൻ മാത്രമല്ല ജനക്കൂട്ടത്തിൻെറ ഇടയിലെ സംഭ്രമം ലഘൂകരിക്കുവാനും സഹായിക്കുന്നു.

ഇതുപോലെ മററുപല സവിശേഷതകളും സമൂഹങ്ങൾക്കുള്ളതായി കാണുവാൻ സാധിക്കും. അവയിൽ പലതും നാം പിന്നീടു കാണുന്നതാകയാൽ ഇവിടെ വിസ്തരിക്കുന്നില്ല.

സമൂഹങ്ങളുടെ വിഭജനം

സാമൂഹ്യശാസ്ത്രജ്ഞന്മാരും സാമൂഹ്യമനഃശാസ്ത്രജ്ഞന്മാരും വിവിധ കാഴ്ചപ്പാടുകളിലൂടെ സമൂഹങ്ങളെ വിഭജിച്ചിട്ടുണ്ട്. സമൂഹത്തെക്കുറിച്ചുള്ള നമ്മുടെ പഠനത്തിന് അവ സഹായകമാകയാൽ അവയിൽ പ്രധാനപ്പെട്ട ചിലവ മാത്രം കാണാം.

a) സഹജസമൂഹങ്ങളും കൃത്രിമ സമൂഹങ്ങളും
(Natural and Artificial groups)

ഭൂമിശാസ്ത്രപരമോ ജീവശാസ്ത്രപരമോ ആയ സഹചര്യങ്ങളിൽനിന്ന് ഉദ്ഭൂതമാകുന്ന സമൂഹങ്ങളെ സഹജ

സമൂഹങ്ങളെന്നു പറയുന്നു (*W. J. H. Sprott, General Psychology, London: 1949, p 49*) ഉദാ: കുടുംബം, ഗ്രാമം, ആദ്ധ്യാത്മികസമൂഹം മുതലായവ. പൊതുതാൽപര്യങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ രൂപീകൃതമാകുന്ന സമൂഹങ്ങളാണ് കൃത്രിമ സമൂഹങ്ങൾ. ഉദാ: സംഗീതസഭ, നാടകക്കളരി, കളിക്കൂട്ടുകാർ, സാഹിത്യസമാജം മുതലായവ.

b) മുഖാഭിമുഖസമൂഹങ്ങളും അദൃശ്യസമൂഹങ്ങളും
(*Face to face and Invisible Groups*)

മുഖാഭിമുഖസമൂഹങ്ങളിൽ അംഗങ്ങൾ ആശയങ്ങളും താൽപര്യങ്ങളും പങ്കുവെയ്ക്കുന്നുവെന്നു മാത്രമല്ല ശാരീരികസാമീപ്യവും ഉണ്ടായിരിക്കും. പ്രാദേശിക ക്ലബ്ബുകൾ, മഹിളാസമാജങ്ങൾ മുതലായവ ഉദാഹരണങ്ങൾ. അദൃശ്യസമൂഹങ്ങളിലാവട്ടെ പൊതുപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഭാഗഭാക്കുകളാകുന്നുവെന്ന ബോധ്യമുണ്ടെങ്കിലും ശാരീരികസാമീപ്യം കാണുകയില്ല. ഉദാ: വിവിധ സ്ഥലങ്ങളിലിരുന്ന് ടെലെവിഷൻ പ്രോഗ്രാം ദർശിക്കുന്നവർ.

c) പ്രാഥമികസമൂഹങ്ങളും ദ്വിതീയകസമൂഹങ്ങളും
(*Primary and Secondary Groups*)

സി. എച്ച്. കൂളി, സമൂഹങ്ങളെ, പ്രാഥമിക സമൂഹങ്ങളെന്നും ദ്വിതീയക സമൂഹങ്ങളെന്നും രണ്ടായി തിരിക്കുന്നു. കുടുംബത്തിലും പരിസരങ്ങളിലും കളിസ്ഥലത്തും മറ്റും കാണുന്ന മുഖാഭിമുഖ സമൂഹങ്ങളാണ് പ്രാഥമികസമൂഹങ്ങൾ. ദ്വിതീയകസമൂഹങ്ങളെ പരോക്ഷസമൂഹങ്ങളെന്നു വിളിക്കാം. കാരണം അതിലെ അംഗങ്ങൾ തമ്മിൽ വൈയക്തികമായ അടുപ്പം കുറവായിരിക്കും. അവർ പലപ്പോഴും സ്ഥലകാലപരിമിതികളാൽ അകന്നു നിൽക്കുന്നവരും വല്ലപ്പോഴും മാത്രം കണ്ടുമുട്ടുന്നവരുമായിരിക്കും. രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികൾ, സംസ്ഥാനം, രാഷ്ട്രം മുതലായവ ഇവയ്ക്ക് ഉദാഹരണങ്ങളാണ്. വ്യത്യസ്തനാമങ്ങളിലാണെങ്കിലും പ്രമുഖരായ മറ്റു പല സാമൂഹ്യശാസ്ത്രജ്ഞന്മാരും ഇതേ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സമൂഹങ്ങളെ വേർതിരിച്ചു കാണുന്നുണ്ട്.

d) ഔപചാരികവും അനൗപചാരികവുമായ സമൂഹങ്ങൾ
(*Formal and Informal Groups*)

സമൂഹത്തിന്റെ വലിപ്പത്തെയും അംഗങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തെയും ആധാരമാക്കിയുള്ള വിഭജനമാണിത്.

അനൗപചാരിക സമൂഹങ്ങൾ ഔപചാരികസമൂഹത്തിലെപ്പോലെ നിർദ്ദിഷ്ടനിയമങ്ങളാൽ ബന്ധിതമല്ല. അവയിലെ അംഗങ്ങൾക്ക് കൂടുതൽ ചിന്താസ്വാതന്ത്ര്യവും പ്രവർത്തനസ്വാതന്ത്ര്യവുമുണ്ട്. ഔപചാരികസമൂഹങ്ങളിലാവട്ടെ പ്രത്യേക പ്രവർത്തനപദ്ധതികളും പെരുമാററരീതികളും നിയമസംഹിതകളുമുണ്ടായിരിക്കും. പട്ടണത്തിലെ റൗഡിഗ്രൂപ്പ് അനൗപചാരികസമൂഹത്തിനും പട്ടാളയൂണിറ്റുകൾ ഔപചാരികസമൂഹത്തിനും ഉദാഹരണമാണ്.

മേൽപ്രതിപാദിക്കപ്പെട്ടവ കൂടാതെ സമൂഹത്തിന്റെ പ്രത്യേകതകളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ മററനേകം വിഭജനങ്ങളുണ്ട്. ഉദാ: യഥാർത്ഥ സമൂഹങ്ങളും സങ്കല്പസമൂഹങ്ങളും (*Real groups and ideal groups*), അംഗത്വസമൂഹങ്ങളും സൂചകസമൂഹങ്ങളും (*Membership groups and Reference groups*), അന്തസ്സമൂഹങ്ങളും ബഹിർസമൂഹങ്ങളും (*In-groups and out-groups*), ജനാധിപത്യസമൂഹങ്ങളും, സ്വാധികാരസമൂഹങ്ങളും (*Democratic and Authoriterian groups*). ഇവയിൽ പലതിനെക്കുറിച്ചും പിന്നീട് പരാമർശിക്കുന്നതാണ്. എന്നാൽ ഇവയ്ക്കുപരിയായി സമൂഹത്തിന്റെ ലക്ഷ്യത്തെയോ സാമൂഹ്യസംവിധാനത്തെയോ അധികരിച്ച് മറെറാരുതരം വിഭജനവുമുണ്ട്. ഉദാ; തൊഴിൽ സമൂഹങ്ങൾ (*work groups*), ചികിത്സാസമൂഹങ്ങൾ (*Therapy groups*), സാമൂഹ്യസമൂഹങ്ങൾ (*Social groups*). ക്ലബ്ബുകൾ, ഗാങ്ങുകൾ, ടീമുകൾ, മതസമൂഹങ്ങൾ മുതലായവ.

3. എന്താണ് 'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ്'?

വ്യക്തിക്കു സ്വന്തമായി ഒരു മനസ്സുള്ളതുപോലെ പല ആളുകൾ ഒന്നിച്ചുകൂടി പ്രവർത്തിച്ചു തുടങ്ങുമ്പോൾ അവരിൽ പൊതുവായൊരു മനസ്സ് രൂപപ്പെടുന്നു. പല സ്ഥലങ്ങളിൽ നിന്നെത്തുന്ന തൊഴിലാളികൾ ഒന്നിച്ചുകൂടി ഒരു പ്രശ്നം ചർച്ചചെയ്യുമ്പോൾ അവർ തങ്ങളുടെ സമൂഹത്തിന്റേതായൊരു മനസ്സിന് സ്വാഭാവികമായി ജന്മമേകുന്നു. ആ സമൂഹത്തിന്റെ ഭൂരിപക്ഷ ചിന്താഗതിക്കും ഔദ്യോഗിക തീരുമാനങ്ങൾക്കുമനുസരിച്ച് അതു പ്രവർത്തിച്ചുതുടങ്ങും. ശാന്തശീലരും സമാധാനപ്രിയരുമായ തൊഴിലാളികൾപോലും തങ്ങളുടെ സമൂഹത്തിന്റെ ചിന്താഗതിയോടു പൊരുത്തപ്പെട്ടു പോകാൻവേണ്ടി ചിലപ്പോൾ തന്റെ മൂല്യങ്ങളെ മററുള്ളവർക്കുവേണ്ടി അടിയറവച്ചുകൊണ്ട് തൊഴിൽസമരങ്ങളിലും അക്രമപ്രവർത്തനങ്ങളിൽപോലും ഏർപ്പെട്ടുവെന്നുവരും. അങ്ങനെ, വ്യക്തി ഒററക്കായിരിക്കുമ്പോഴുള്ള വ്യക്തിത്വത്തിനും മാനസികനിലയ്ക്കും സമൂഹത്തിൽ വരുമ്പോൾ വ്യത്യാസമുണ്ടാകുന്നു.

ചലനാത്മകമായ സമൂഹമനസ്സ്

സമൂഹത്തിനു പൊതുവായുള്ള മനസിനെ 'സമൂഹമനസ്സ്' എന്നു വിളിക്കാം. അത് 'ഡൈനാമിക്' അഥവാ ചലനാത്മകമാണ്. കാരണം 'വ്യക്തിയുടെ സ്വഭാവം സമൂഹത്തിലെ ഇതരവ്യക്തികളുടെ സ്വഭാവത്തെയും, മറിച്ച് അവരുടെ സ്വഭാവം വ്യക്തിയുടെ സ്വഭാവത്തെയും സ്വാധീനിക്കുന്നു.' (*B. Kuppuswami, 'An Introduction to Social Psychology', Bombay: 1971, P. 403*). അതിനാൽ അംഗങ്ങളിൽ നിരന്തരമായ ഭേദപ്പെടുത്തലുകളും അനുരൂപണങ്ങളും ആവശ്യമായി വരുന്നു. ഒരു ഉദാഹരണംവഴി ഇതു കൂടുതൽ വ്യക്തമാകും.

കുടുംബനാഥന്റെ അമിതമദ്യപാനംമൂലം അധഃപതിച്ച ഒരു കുടുംബം: സായംസന്ധ്യയിൽ അത്താഴവും കഴിഞ്ഞ് അമ്മയും മക്കളും, കളിതമാശും പറഞ്ഞ് സന്തോഷചിത്തരായിരിക്കുന്നു. അപ്പോഴാണ് കുടിച്ചുന്മ

ത്തനായ പിതാവിന്റെ ബഹളംവെച്ചുള്ള കുടുംബപ്രവേശനം. കളിതമാശകൾ പെട്ടെന്നു നില്ക്കുന്നു. കുഞ്ഞുങ്ങൾ സംഭീതരായി കതകുകളുടെ മറവിലൊളിക്കുന്നു. അമ്മ തന്റെ ഭർത്താവിന്റെ പതിവുള്ള ഏറ്റുമുട്ടലുകളെ ചെറുത്തുനില്ക്കാൻ തയ്യാറായി. പിതാവിന്റെ ഗർജ്ജനം: 'പിള്ളേരെവിടെ? എല്ലാവരും ഇവിടെ വരിൻ' വർദ്ധിച്ച ഭയത്തോടെ മക്കൾ അറച്ചറച്ചു നടന്നടുക്കുന്നു. പതിവില്ലാതൊരു പൊതിക്കെട്ട് പിതാവിന്റെ കൈയിൽ മക്കൾ ദർശിക്കുന്നു. അതെന്താണെന്നറിയാൻ എല്ലാവർക്കും ആകാംക്ഷയായി. പിതാവ് പൊതി അഴിക്കുന്നതോടെ മക്കളുടെ ഭീതി പോയ് മറയുന്നു. പൊതിയിൽനിന്ന് ആകർഷകമായ ഓരോ സമ്മാനമെടുത്ത് അയാൾ മക്കൾക്കു കൊടുക്കുകയായി. എല്ലാവരും സന്തോഷഭരിതരാകുന്നു. ഇളയകുട്ടികൾ ആനന്ദത്താൽ തുള്ളിച്ചാടുന്നു. അപ്പോഴാണ് അമ്മയുടെ സഹോദരന്റെ ആകസ്മികമായ നിര്യാണവാർത്തയുമായി മറ്റൊരാൾ കടന്നുവരുന്നത്. അമ്മ പെട്ടെന്ന് പൊട്ടിക്കരയുന്നു; കൂടെമക്കളും. ഭയപ്പിച്ച പിതാവുപോലും ദുഃഖിതനാകുന്നു. ഇപ്രകാരം സുസംഘടിത സമൂഹത്തിലെ വ്യക്തിയുടെ സ്വഭാവത്തിൽ ഉളവാകുന്ന ഭേദപ്പെടുത്തലുകളുടെയും അനുരൂപണങ്ങളുടെയും പഠനമാണ് 'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ്'.

'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ്' എന്ന നാമം പിൽക്കാലസൃഷ്ടിയാണെങ്കിലും അതു പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന ആശയങ്ങളും വിജ്ഞാനവും താരതമ്യേന പഴയതുതന്നെയാണ്. സാമൂഹ്യശാസ്ത്രം, മനഃശാസ്ത്രം, നരവംശശാസ്ത്രം എന്നിവയുടെ ഗവേഷണങ്ങളും കണ്ടുപിടുത്തങ്ങളുമെല്ലാം പണ്ടുമുതൽ തന്നെ സമൂഹവിജ്ഞാനത്തെ വികസിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. സമൂഹമനഃശാസ്ത്രത്തിന്റെ (*Group Psychology*) പഴയ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, മുപ്പതുകളുടെ അവസാനത്തോടെ കെർട്ട് ലെവിനാണ് (*Kurt Lewin*) ഈ വിഷയം കെട്ടിപ്പടുക്കുവാൻ ആരംഭിച്ചത്. അദ്ദേഹംതന്നെയാണ് 'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ്' എന്ന നാമം പ്രസിദ്ധമാക്കിയതും. എന്നാൽ ഈ വിഷയത്തിന്റെ സ്ഥാപനത്തിൽ പ്രമുഖസ്ഥാനം നല്കേണ്ടത് ലെവിനോ അതോ മൊറെനോയ്ക്കോ (*Morneo*) എന്നതു സംബന്ധിച്ച് പണ്ഡിതന്മാരുടെ ഇടയിൽ അഭിപ്രായഭിന്നതയുണ്ട്. കാരണം മൊറെനോ 'റോൾ തീയറി'യിലും സമൂഹമിതി (*sociometry*) യിലും സമൂഹചികിത്സ (*Group Therapy*) യിലും വളരെയേറെ സംഭാവനകൾ നല്കിയിട്ടുണ്ട്.

'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സ്' പ്രായോഗികതലത്തിൽ

സമൂഹത്തിലെ വൈയക്തിക ബന്ധങ്ങളെയും സമൂഹസ്വഭാവത്തെയും കുറിച്ചുള്ള ഈ പഠനം രസപ്രദവും അതോടൊപ്പംതന്നെ വളരെ പ്രായോഗികവുമാണെന്ന് അനുഭവങ്ങൾ തെളിയിക്കുന്നുണ്ട്. അതിനാൽ ഇതു നമ്മുടെ സമൂഹങ്ങളിൽ കൂടുതൽ സദ്ഫലങ്ങൾ ഉളവാക്കുവാൻ ഉപകരിക്കും. യുവജനസംഘടനകൾ, ഇടവക സമൂഹങ്ങൾ, സാമൂഹ്യസംഘടനകൾ, പട്ടാളയൂണിററുകൾ, നീതിന്യായ സംഘങ്ങൾ, നിയമനിർമ്മാണസഭകൾ, കച്ചവടം, വിദ്യാഭ്യാസം, വ്യവസായം തുടങ്ങി സമൂഹകേന്ദ്രീകൃതമായ പ്രവർത്തനങ്ങളിലെല്ലാം ഈ വിജ്ഞാനം പ്രാവർത്തികമാക്കാനൊക്കും. ഗവേഷകസംഘങ്ങളുടെ ജോലി മെച്ചപ്പെടുത്തുക, മതപഠനക്ലാസ്സുകൾ കൂടുതൽ ഫലപ്രദമാക്കുക, സമൂഹത്തിനുള്ളിലും സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിലും ഉളവാകാവുന്ന വടംവലികൾ ഇല്ലാതാക്കുക, ഗ്രൂപ്പ് കൂടുതൽ കെട്ടുറപ്പും ഐക്യവുമുള്ളതാക്കിത്തീർക്കുക, സമൂഹത്തിൽ ഒററപ്പെടുന്നവരെ വേണ്ടവിധത്തിൽ ശ്രദ്ധിക്കുക തുടങ്ങിയവ കാര്യക്ഷമമാക്കുവാൻ ഇത് ഉപകാരപ്രദമാണ്. ചില ഉദാഹരണങ്ങൾ ചുവടെ ചേർക്കുന്നു.

i) വ്യവസായത്തിൽ

കെർട്ട് ലെവിൻ സമൂഹമനഃശാസ്ത്രത്തിലുള്ള തൻെറ വിജ്ഞാനം വ്യാവസായികമേഖലയിൽ പരീക്ഷിച്ചുനോക്കി. ഒരു ഫാക്ടറിയിൽ അധികാര സംവിധാനത്തോടുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ എതിർപ്പുമൂലമുണ്ടായ താൽപര്യക്കുറവാണ് അവിടത്തെ ഉൽപ്പാദനമാന്ദ്യത്തിനു പ്രമുഖകാരണമെന്ന് ഒരു പരീക്ഷണത്തിലൂടെ അദ്ദേഹം വ്യക്തമാക്കി. ആ ഫാക്ടറിയുടെ ഉല്പാദനക്ഷമതയ്ക്കു വിഘ്നമായി നിന്നത് അതിൻെറ സ്വാധികാരഭരണക്രമമായിരുന്നു. തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ ആശയങ്ങളും അഭിപ്രായങ്ങളും തുറന്നു പ്രകടിപ്പിക്കുവാൻ അവസരം നല്കിയപ്പോൾ തങ്ങളുംകൂടിയാണ് തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുന്നതെന്ന ബോധ്യം അവർക്കുണ്ടായി. ലക്ഷ്യബോധത്തോടും ഉത്സാഹത്തോടുംകൂടി ഉല്പാദനപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ മുഴുകുവാൻ ഇതവരെ പ്രേരിപ്പിച്ചു.

ii) വിദ്യാഭ്യാസത്തിൽ

വിദ്യാഭ്യാസത്തിലും ഈ വിഷയം പ്രാവർത്തികമാക്കിവരുന്നുണ്ട്. കുട്ടികൾക്ക്, ജനാധിപത്യക്രമത്തിലെന്നപോലെ, സ്വന്തം ആശയങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുവാനും ഒന്നുചേർന്നു പഠിക്കുവാനും അവസരം ലഭിക്കുന്നു. അദ്ധ്യാപകകേന്ദ്രീകൃത വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുപകരം വിദ്യാർത്ഥികേന്ദ്രീകൃത വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു പ്രചാരം ലഭിക്കുവാൻ ഇതു സഹായിക്കും. കുട്ടികളുടെ വ്യക്തിത്വവും സ്വതന്ത്രചിന്തയും വികസിപ്പിക്കുവാനും പഠനകാര്യങ്ങളിൽ താൽപര്യം വർദ്ധിപ്പിക്കുവാനും സഹായിക്കുന്ന വിദ്യാർത്ഥി-കേന്ദ്രീകൃത വിദ്യാഭ്യാസമാണല്ലോ ഇന്നു പരക്കെ സ്വാഗതം ചെയ്യപ്പെടുന്നത്.

iii) രാഷ്ട്രീയത്തിൽ

രാഷ്ട്രീയമണ്ഡലത്തിൽ ഈ വിജ്ഞാനം പ്രാവർത്തികമാക്കുന്നതോടെ പാർട്ടി അംഗങ്ങളിൽ കൂടുതൽ ഉന്മേഷവും പ്രവർത്തനൗത്സുക്യവും പ്രകടമാകുന്നു. അംഗങ്ങൾ പരസ്പരം ആദരിക്കുകയും സഹകരണമനോഭാവത്തോടെ പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. വ്യക്തികൾക്കു കൂടുതൽ പ്രാധാന്യവും സ്ഥാനവും നല്കുന്നതോടെ അവർ ഉത്തരവാദിത്വബോധമുള്ളവരായിത്തീരുന്നു. പാർട്ടിയിൽ താൽപര്യം വർദ്ധിക്കുവാനും ഇതു സഹായിക്കും.

iv) മാനസിക ചികിത്സയിൽ

മാനസികരോഗികൾക്കു തനിച്ചെന്നതിനേക്കാളുപരിയായി സാമൂഹ്യമായി നല്കുന്ന ചികിത്സയാണ് കൂടുതൽ ഫലപ്രദമാകാറുള്ളത്. കാരണം സാമൂഹിക-മാനസിക ചികിത്സയിൽ രോഗി തൻെറ പ്രശ്നങ്ങൾ പറയുക മാത്രമല്ല സമൂഹത്തിലെ ഇതരമാനസികരോഗികളുമായുള്ള പെരുമാററത്തിലൂടെ അവ ബാഹ്യമായി പ്രകടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. രോഗികൾക്കു പരസ്പരമുള്ള മനോഭാവത്തെ എളുപ്പത്തിൽ മനസ്സിലാക്കുവാൻ ഡോക്ടർക്കുകഴിയുന്നു. മാത്രമല്ല രോഗിക്കു തന്നെക്കുറിച്ചും ഇതരവ്യക്തികളെക്കുറിച്ചും കൂടുതൽ വസ്തുനിഷ്ഠമായ ആശയം രൂപീകരിക്കുന്നതിനും തൻെറ സമൂഹം ആവശ്യപ്പെടുന്നവ എതിർപ്പു കൂടാതെ യഥാതഥം സ്വീകരിക്കുന്നതിനും അതു സഹായിക്കും. മററുള്ളവരുമായി കൂടുതൽ

സാമൂഹ്യസമ്പർക്കങ്ങൾ സുസാധ്യമാക്കുവാൻ അത് അവസരം നല്കുകയും ചെയ്യും.

ഇതുപോലെ വിവിധ മണ്ഡലങ്ങളിൽ 'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സി'ന്റെ തത്വങ്ങൾ പ്രാവർത്തികമാക്കി വളരെയേറെ സദ്ഫലങ്ങൾ പുറപ്പെടുത്തുവാൻ കഴിയും. നാം ഏതു സമൂഹവുമായാണോ ഇടപഴകുന്നത്, അതിൽ ഇത്തരം ക്ഷേമകരം ഉളവാക്കുവാൻ ഈ വിഷയത്തിലുള്ള വിജ്ഞാനം സഹായിക്കും.

4. സമൂഹാംഗങ്ങൾക്ക് സംതൃപ്തി നല്കുക

സമൂഹജീവിതം എന്നത്തേക്കാളുപരി ജനസാമാന്യത്തെ സ്വാധീനിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണിന്ന്. കാരണം എല്ലാവരും സമൂഹത്തിൽ ചേരുവാനാഗ്രഹിക്കുകയും അവയാൽ സ്വാധീനിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നു. മതങ്ങളുടെയും രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളുടെയും, കലാസാംസ്കാരിക പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെയും അഭിമുഖ്യത്തിൽ ബാലസഖ്യങ്ങൾ മുതൽ 'വയസ്സൻ ക്ളബ്ബു'കൾവരെ, വിവിധ പ്രായക്കാർക്കായി നിരവധി സംഘടനകൾ അനുദിനം വളർന്നുവരുന്ന കാഴ്ചയാണു നാം കാണുന്നത്. അതിനാൽ വ്യക്തികളെ സമൂഹജീവിതത്തിനു പ്രേരിപ്പിക്കുന്ന അടിസ്ഥാനഘടകങ്ങൾ, സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് അവരിലുള്ള സ്വാധീനം, ഓരോരുത്തരുടെയും പ്രായത്തിനനുസരിച്ചു സമൂഹഭാഗഭാഗിത്വത്തിൽ വരുന്ന വ്യതിയാനങ്ങൾ, വ്യക്തിഗത ലക്ഷ്യങ്ങൾ സമൂഹോന്മുഖമായി തിരിച്ചുവിടേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത തുടങ്ങിയവ ഏതൊരു നേതാവും അവശ്യം അറിഞ്ഞിരിക്കണം. എങ്കിൽ മാത്രമേ സമൂഹാംഗങ്ങൾക്ക് കൂടുതൽ സംതൃപ്തി നല്കത്തക്കവിധം സമൂഹഗതിയെ നിയന്ത്രിക്കുവാൻ അദ്ദേഹത്തിനു കഴിയുകയുള്ളു.

വ്യക്തികൾ എന്തിനു സമൂഹത്തിൽ ചേരുന്നു?

a) മനുഷ്യന്റെ സാമൂഹ്യസ്വഭാവം

പ്രകൃത്യാ സാമൂഹ്യജീവിയായ മനുഷ്യന് ജനനം മുതൽ മരണംവരെ മററുള്ളവരുടെ ആശ്രയത്തോടും സഹകരണത്തോടും കൂടിയേ ജീവിക്കുവാനും പ്രവർത്തിക്കുവാനും കഴിയൂ. വ്യക്തിത്വം, മാനസിക പക്വത, ബൗദ്ധിക വികസനം, ഭാഷ, സംസ്കാരം തുടങ്ങിയവയെല്ലാം നേടിയെടുക്കേണ്ടത് മററുള്ളവരുമായുള്ള നിരന്തര സഹകരണത്തിലൂടെയാണ്. മനുഷ്യസംസർഗ്ഗം കൂടാതെ മൃഗങ്ങളാൽ എടുത്തു വളർത്തപ്പെട്ട വന്യശിശുക്കളുടെ (*feral children*) കഥകൾ ഇവയ്ക്കു തെളിവാണ്. പക്വത പ്രാപിച്ചതിനുശേഷവും കളികൾ, വിവിധ ജോലികൾ, രാജ്യസംരക്ഷണം മുതലായവയ്ക്കെല്ലാം മററുള്ള

വരെ ആശ്രയിക്കേണ്ടതുണ്ട്. വാർദ്ധക്യദശയിൽ പരാശ്രയം കൂടാതെ ജീവിക്കുക സാദ്ധ്യമല്ലെന്ന് പറയേണ്ടതില്ലല്ലോ. സമൂഹത്തിലൂടെയേ നമുക്ക് ജീവിതവിജയം കൈവരിക്കാനൊക്കൂ എന്ന യാഥാർത്ഥ്യം നിസ്സംശയം വ്യക്തമാക്കുകയാണ് ഈ വസ്തുതകളൊക്കെ.

b) മനുഷ്യന്റെ അസ്തിത്വപരമായ സ്ഥിതിവിശേഷം

'ദ സെയ്ൻ സൊസൈററി' (*The Sane Society*) എന്ന ഗ്രന്ഥത്തിൽ എറിക് ഫ്രോം മനുഷ്യന്റെ അസ്തിത്വപരമായ സ്ഥിതിയെ വിവരിക്കുന്നുണ്ട്. മനുഷ്യന് ബുദ്ധിയും ഭാവനയും ആത്മാവബോധവുമുണ്ടെങ്കിലും അവൻ മൃഗങ്ങളിൽവച്ച് ഏററവും ബലഹീനനാണ്. മൃഗീയപ്രകൃതിയിൽനിന്നു ജനിച്ച അവന് പക്വതയിലേക്ക് ബഹുദൂരം യാത്രചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. അത് അവനിൽ ഏകാന്തത ജനിപ്പിക്കുന്നു. മുമ്പോട്ടു പ്രയാണം ചെയ്തുകൊണ്ടും മററു മനുഷ്യരുമായി ആരോഗ്യകരമായ ബന്ധം സ്ഥാപിച്ചുകൊണ്ടും ഈ ഏകാന്തത വിപാടനം ചെയ്യാനാവും. അതിനാൽ സമൂഹവുമായി ബന്ധപ്പെടുന്നതിന് സ്വാസ്തിത്വംതന്നെ മനുഷ്യനെ നിർബന്ധിക്കുകയാണ്. ഈ ബന്ധപ്പെടൽ അധികാരത്തിനു വിധേയമായിക്കൊണ്ടോ മററുള്ളവരുടെമേൽ ആധിപത്യം സ്ഥാപിച്ചുകൊണ്ടോ ആകാം.

c) ആത്മസാക്ഷാൽക്കാരത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള അടങ്ങാത്ത ദാഹം

ആധുനിക യന്ത്രവൽകൃത സംസ്കാരം മനുഷ്യനെ യന്ത്രത്തിന്റെ നിലയിലേക്ക് തരം താഴ്ത്തിയിരിക്കുകയാണ്. തന്മൂലം മനുഷ്യന് തന്റെ വ്യക്തിത്വവും, കഴിവുകളിലുള്ള വിശ്വാസവും നഷ്ടപ്പെട്ടു. കല്ലവട മനഃസ്ഥിതിയാണെങ്ങും കാണുന്നത്. ഇപ്രകാരം വിമാനവീകരിക്കപ്പെട്ട ലോകത്തോട് ആധുനികന് എതിർപ്പും വെറുപ്പും ഉളവാകുക സ്വാഭാവികമാണല്ലോ. തന്റെ പ്രാമാണ്യതയും സർഗ്ഗശക്തിയും അംഗീകാരവും വീണ്ടെടുക്കുന്നതിന് അവൻ കാണുന്ന ഫലപ്രദമായ ഒരേയൊരു മാർഗ്ഗം സംഘടനാപ്രവർത്തനമാണ്. അതിനാൽ യന്ത്രവൽക്കരണത്തിന്റെ തിക്തഫലങ്ങൾ അനുഭവിക്കുന്ന വ്യക്തികൾ സംഘടനകളിലും സമൂഹങ്ങളിലും അംഗങ്ങളാകാൻ താത്പര്യം പ്രദർശിപ്പിക്കും.

ഹ്യൂബർട്ട് ബൊന്നർ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നതുപോലെ 'സമൂഹം ഒരുതരം സാമൂഹ്യചികിത്സയാണ്. അതിൽ സമൂഹാനുഭവങ്ങളായ തിരിച്ചറിയലും അംഗീകാരവും രോഗശാന്തിയരുളുന്നവയാണ്'' (*Group Dynamics: P. 28*). കാരണം തന്റെ കഴിവുകൾ കണ്ടെത്തി വികസിപ്പിക്കുന്നതിനും മററുള്ളവരുടെ മുമ്പിൽ അവയെ പ്രകടിപ്പിച്ച് അവരുടെ അംഗീകാരവും അഭിനന്ദനവും ആർജ്ജിക്കുന്നതിനും അത് അവസരമേകുന്നു.

d) ആധുനികന്റെ ഏകാന്തത

ആധുനിക മനുഷ്യനെ ഏററവുമധികം ഭയപ്പെടുത്തുന്ന മഹാവിപത്ത് ഏകാന്തതയാണ്. കടുത്ത മനംമടുപ്പും നിരാശാബോധവും ജീവിതവ്യഗ്രതയും അവന്റെ മാനസിക സമനിലയെ തകരാറിലാക്കുന്നു. വേദനകളാൽ വീർപ്പുമുട്ടുമ്പോൾ ഏതൊരു വ്യക്തിയും സഹജീവികളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം കൂടുതൽ അഭിലഷിക്കുന്നുവെന്നാണ് സാമൂഹ്യ മനഃശാസ്ത്രജ്ഞന്മാരുടെ അഭിമതം. മററുള്ളവരുമായി തന്റെ പ്രശ്നങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുന്നതിനും ആകുലതകൾ ലഘൂകരിക്കുന്നതിനും മാനസികോല്ലാസം കൈവരിക്കുന്നതിനും അതുപകരിക്കുന്നു.

e) വ്യക്തിപരമായ ലക്ഷ്യങ്ങൾ

വ്യക്തിപരമായ ആവശ്യങ്ങളെ മുമ്പിൽ കണ്ടുകൊണ്ടാകും മിക്കവരും സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിലേർപ്പെടുക. അംഗങ്ങളുടെ ബാഹ്യപ്രകടനങ്ങളിൽനിന്ന് ചിലപ്പോൾ അവ വ്യക്തമായില്ലെന്നുവരാം. അബോധമനസ്സിന്റെ പ്രേരണയാലാണെങ്കിൽ ചില ലക്ഷ്യങ്ങൾ വ്യക്തിക്കുതന്നെ അജ്ഞാതമാകാം. പ്രസിദ്ധിക്കും ഉന്നതസ്ഥാനമാനങ്ങൾക്കും വേണ്ടിയാണ് ചിലർ പൊതുപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ താത്പര്യം പ്രകടിപ്പിക്കുക. പൊതുതിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ സമീപിക്കുമ്പോൾ, സാധാരണക്കാരെ സ്വാധീനിക്കുന്നതിനായി, മതത്തിൽ നിന്നകന്നു നില്ക്കുന്ന സ്ഥാനാർത്ഥികൾപോലും, ദൈവാലയങ്ങളിലെ ഭക്തകൃത്യങ്ങളിലും അപരിചിതരുടെ ശവസംസ്കാരകർമ്മങ്ങളിലും സംബന്ധിക്കുവാൻ ഔത്സുക്യം കാണിക്കുക സർവസാധാരണമാണ്. മററുചിലരെ സമൂഹത്തിലേക്കാകർഷിക്കുന്നത് അതിലെ അംഗങ്ങളോടുള്ള വൈയക്തിക ബന്ധമാകാം. സംഘടനയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന തന്റെ 'ഗേൾഫ്രണ്ടാ'കാം ചിലപ്പോൾ ഒരു

യുവാവിനെ ആ സംഘടനയിലേക്കാകർഷിക്കുക. വേറൊരുകൂട്ടർ മതത്തിലോ. രാഷ്ട്രീയപാർട്ടികളിലോ അംഗത്വമെടുക്കുന്നത്, ജോലിയോ പണമോ പോലുള്ള അത്യാവശ്യാനുകൂല്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി മാത്രമാവാം. തന്റെ ശത്രുവിനോടു പ്രതികാരം ചെയ്യുവാൻ വേണ്ടി മാത്രം അക്രമസംഘങ്ങളിൽ ചേരുന്നവരും ഇല്ലാതില്ല. സമൂഹത്തിൽ അംഗത്വമെടുക്കുന്നതിനു മുമ്പായി സമൂഹോപയോഗിതത്തിലൂടെ തങ്ങളുടെ ഈ വ്യക്തിഗതോദ്ദേശ്യങ്ങൾ സഫലീകൃതമാകുമോയെന്ന് അവർ പരിശോധിക്കും. ഇക്കൂട്ടരുടെ ഇത്തരം ലക്ഷ്യങ്ങൾകൂടി സമൂഹലക്ഷ്യങ്ങളോടൊപ്പം സാക്ഷാൽക്കരിക്കാൻ സാധിച്ചെങ്കിൽ മാത്രമേ അവർ പൂർണ്ണസംതൃപ്തരാകൂ. അല്ലാത്തപക്ഷം സമൂഹത്തിന് അവരെ നഷ്ടമാവാനുള്ള സാധ്യതയും വിരളമല്ല

സമൂഹസ്വാധീനം വ്യക്തികളിൽ

വ്യക്തികളുടെ സ്വഭാവത്തിൽ സമൂഹം ചെലുത്തുന്ന സ്വാധീനത്തെ 'സമൂഹമനസ്സാ'യി (*collective mind*) ലെബോൺ (*Lebon*) വളരെക്കാലം മുമ്പേ ചിത്രീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. എല്ലാ അംഗങ്ങളും കൂടിയുള്ള ആകെത്തുകയല്ല സമൂഹമെന്ന് കേർട്ട് ലെവിൻ കണ്ടുപിടിച്ചു. അദ്ദേഹത്തിന്റെ വീക്ഷണത്തിൽ സമൂഹമെന്നത് വ്യക്തികളുടെ സഹവർത്തിത്വത്തിൽ നിന്നു ബഹിർഗമിക്കുന്ന ഘടനയാണ്. ഈ ഘടനയാണു അംഗങ്ങളിൽ വ്യതിയാനങ്ങളും വരുത്തുന്നു. അതിനാൽ സമൂഹത്തിന്റെ സ്വഭാവം അംഗങ്ങളുടെ മുമ്പുള്ള ശരാശരി വ്യക്തിത്വത്തിൽനിന്ന് മുൻകൂട്ടിപ്പറയുക പ്രയാസമാണ്. ഉദാഹരണത്തിന്, ഫ്രഞ്ചുവിപ്ലവകാലത്ത് ചില വ്യക്തികളുടെ സ്വഭാവത്തിൽ വന്ന ശ്രദ്ധേയമായ പരിവർത്തനത്തെക്കുറിച്ച് റിപ്പോർട്ടുചെയ്യുന്നതു നോക്കാം: 'ഒരു ചെറിയയെപ്പോലും വേദനിപ്പിക്കുന്നതിനു സങ്കോചിക്കുന്ന സമാധാനപ്രിയരായ ആ പൗരന്മാർ അപ്പോഴേക്കും ക്രോധോന്മത്തരായി ഓടിനടന്ന് ആളുകളെ വിളക്കുമരത്തിൽ കെട്ടിത്തൂക്കി കൊല്ലുവാൻ തുടങ്ങി.' (*S. P. Adinarayan, Social Psychology, Bombay; 1964, p. 2*) തികച്ചും ശാന്തരായ ചില സ്കൂൾകുട്ടികളിൽപ്പോലും സമരസമയത്ത് അക്രമാസക്തമായ ഭാവവ്യത്യാസം പ്രകടമാകാറുണ്ടല്ലോ.

സമൂഹത്തിന്റെ സംസർഗ്ഗംവഴി വ്യക്തികളുടെ പ്രതികരണങ്ങളിലുണ്ടാകുന്ന സ്വാധീനത്തെ നന്നായി

അവതരിപ്പിക്കുവാൻ ആഷിനു (*Asch*) കഴിഞ്ഞു. അദ്ദേഹം പരീക്ഷണവിഷയരാക്കിയ ആളുകൾക്ക് ഓരോ കെട്ടു വടി നല്കിയിട്ട് അവയുടെ നീളം താരതമ്യപ്പെടുത്തുവാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു. എന്നാൽ അതിൽ ഒരാൾ ഒഴിച്ചു ബാക്കി എല്ലാവരോടും മനഃപൂർവ്വം ഒരുപോലെ തെററിച്ചു പറയുവാൻ രഹസ്യമായി പറഞ്ഞിരുന്നു. ഇപ്രകാരം പല പ്രാവശ്യം ആവർത്തിച്ചപ്പോൾ ആ പാവം മനുഷ്യൻ മററുള്ളവരെപ്പോലെ ദർശിക്കുന്നതിലുള്ള തന്റെ 'കഴിവുകേടി'നെപ്പററി കൂടുതൽ ബോധവാനാവുകയും മററുള്ളവർ വരുത്തിയ അതേ 'തെററുകൾ' വരുത്തുകയും ചെയ്തു.

കൂട്ടായ പ്രവർത്തനം ജോലിയുടെ വേഗത വർദ്ധിപ്പിക്കുമെന്ന് വിശ്വസിച്ചിരുന്നു. പതിമൂന്നുപേർ പങ്കെടുത്ത ഒരു പരീക്ഷണത്തിൽ, ഓരോരുത്തൻ തനിച്ചിരുന്നും അതിനുശേഷം എല്ലാവരും അടുത്തിരുന്നും അച്ചടിച്ച കടലാസ്സിൽനിന്ന് അക്ഷരങ്ങൾ വെട്ടിക്കളയുവാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു. ഒന്നിച്ചിരുന്നു ചെയ്തപ്പോൾ എല്ലാവരും തന്നെ തനിച്ചിരുന്നു ചെയ്തതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ അക്ഷരങ്ങൾ വെട്ടിത്തീർത്തു. പക്ഷേ, തെററുകളുടെ എണ്ണം എപ്പോഴും കൂടിയിരുന്നു. തനിച്ചായിരുന്നപ്പോൾ മോശമായി ചെയ്തവർ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കൂടുതൽ വേഗം കാട്ടി. എന്നാൽ ഏകാന്തതയിൽ നന്നായി ചെയ്ത ചിലർ സമൂഹപ്രവർത്തനത്തിൽ മാന്ദ്യം പ്രകടിപ്പിച്ചു. കൂടാതെ, ഓൾപോർട്ടും (*Allport*) ഡാഷിലും (*Dashiell*) നടത്തിയ വിവിധ പരീക്ഷണങ്ങളും തെളിയിക്കുന്നത് കൂട്ടായ പ്രവർത്തനം ഓരോരുത്തന്റെയും ജോലിയുടെ ശീഘ്രത വർദ്ധിപ്പിക്കുമെന്നതാണ്. എന്നാൽ അത് ഗുണത്തെയും സൂക്ഷ്മതയെയും പരോക്ഷമായി ബാധിക്കും. ഇത്തരം സംഘാതപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഒരുവനും സാമാന്യതോതിൽനിന്നു വളരെ കുറഞ്ഞോ വളരെ കൂടുതലോ പ്രവർത്തിക്കുവാൻ ആഗ്രഹിക്കാത്ത സമീകരണം സംഭവിക്കുന്നുണ്ടെന്നും ഈ പരീക്ഷണങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തി. സഹപ്രവർത്തകരുടെ ആശയങ്ങളുമായി ഒത്തിണങ്ങിപ്പോകുവാൻ അഭിലഷിക്കുന്നതിനാലാണ് ഇപ്രകാരം എല്ലാവരും ഏതാണ്ട് ഒരുപോലെ പ്രവർത്തിക്കുവാൻ മുതിരുന്നത്.

പ്രായം—സമൂഹജീവിതത്തിൽ

പ്രായത്തിനനുസൃതമായി സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിലുള്ള താത്പര്യത്തിന് ഏററക്കുറച്ചിലുണ്ടാകുമെന്നത്

സുവ്യക്തമാണ്. അതിനാൽ ജീവിതത്തിന്റെ വിവിധഘട്ടങ്ങളിൽ സമൂഹഭാഗഭാഗിത്വത്തിനു പ്രേരിപ്പിക്കുന്നഘടകങ്ങളും സമൂഹമനോഭാവത്തിൽ വരുന്ന വ്യതിയാനങ്ങളും സംഘാടകൻ കൂടിയായ നേതാവ് നന്നായി ഗ്രഹിച്ചിരിക്കണം. എങ്കിൽ മാത്രമേ അയാൾക്ക് താൻ നയിക്കുന്ന സമൂഹത്തിലെ വ്യക്തികളുടെ പ്രായം, ലിംഗഭേദം, താൽപര്യങ്ങൾ മുതലായവ കണക്കിലെടുത്ത് കൂടുതൽ സംതൃപ്തിദായകമാംവിധം സമൂഹത്തെ നയിക്കുവാൻ സാധിക്കൂ. വളർച്ചയുടെ മനഃശാസ്ത്രത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ എലിസബത്ത് ബി. ഹൂലോർക്ക് എത്തിച്ചേർന്ന ചില നിഗമനങ്ങളും അവയിൽനിന്നുരുത്തിരിയുന്ന പ്രായോഗികവശങ്ങളും താഴെച്ചേർക്കുന്നു.

ശൈശവത്തിൽ ആൺകുട്ടികളും പെൺകുട്ടികളും സ്വന്തം കാര്യങ്ങളിൽമാത്രം താൽപര്യം പ്രദർശിപ്പിച്ചു വീടുകളിൽത്തന്നെ കഴിഞ്ഞുകൂടുന്നു. ക്രമേണ അവർ വളരുന്നതോടെ, വിദ്യാഭ്യാസാരംഭത്തിനു മുമ്പുതന്നെ, ലിംഗഭേദംകൂടാതെ വീട്ടിലും പരിസരപ്രദേശങ്ങളിലുമായി ചെറിയ സംഘങ്ങൾ കളികൾക്കും വിനോദങ്ങൾക്കുമായി രൂപീകരിക്കുന്നു. എന്നാൽ, ഏതാണ്ട് ആറു മുതൽ എട്ടുവരെയുള്ള പ്രായത്തിൽ ഈ മിശ്രവർഗ്ഗീയ (*heterogeneous*) സമൂഹങ്ങൾ സമജാതീയ (*homogeneous*) സമൂഹങ്ങൾക്ക് വഴിമാറിക്കൊടുക്കുന്നു. അതിനാൽ ഈ ഘട്ടത്തിലെത്തിയ കുട്ടികളെ സംഘടിപ്പിക്കുമ്പോൾ അവരിലെ ഈ മാനസിക പശ്ചാത്തലംകൂടി ഗൗരവപൂർവ്വം കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതുണ്ട്. താരുണ്യമാകുന്നതോടെ കുട്ടികൾക്ക് ഏകാന്തതയിൽ താത്പര്യവും കളികളിൽ വിരസതയും അനുഭവപ്പെട്ടുതുടങ്ങും. അതിനാൽ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിലുള്ള അവരുടെ നിസ്സഹകരണത്തെ സഹതാപപൂർവ്വം വീക്ഷിക്കുവാൻ ശ്രമിയ്ക്കണം.

യൗവനാരംഭത്തോടെ ബാലിശമായ കളികളിൽ താൽപര്യം കുറയുകയും ക്രമാനുഗതമായ സാമൂഹ്യപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ താൽപര്യം പ്രദർശിപ്പിക്കുവാൻ തുടങ്ങുകയും ചെയ്യും. ഈ ഘട്ടത്തിൽ സമൂഹത്തിൽ നിന്നു ലഭിക്കുന്ന അംഗീകാരമോ അതിന്റെ അഭാവമോ അവരുടെ പില്ക്കാലസ്വഭാവത്തെയും പെരുമാററ രീതികളെയും വളരെ സ്വാധീനിക്കും. 'ജനസമ്മതനായ യുവാവിന്' കൂടുതൽ സുരക്ഷിതത്വവും സന്തോഷവും അനുഭവപ്പെടുന്നു. അത് കൂടുതൽ ജനപ്രീതി സമ്പാദിക്കത്തക്കവിധം തന്റെ-

കഴിവുകളെ വികസിപ്പിക്കുവാൻ ആവശ്യമായ ആത്മധൈര്യം അയാൾക്കു നല്കുന്നു. താൻ സമൂഹത്തിനു വേണ്ടപ്പെട്ടവനാണെന്ന് അനുഭവപ്പെടുന്നതിനാൽ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ അയാൾ കൂടുതൽ സജീവമായി വർത്തിക്കും. സമൂഹത്തിനു തന്നെ ആവശ്യമില്ല എന്നു തോന്നുന്നവരെക്കാൾ സമൂഹത്തിന്റെ ആദർശങ്ങളോട് കൂടുതൽ കൂറു പുലർത്തുവാൻ അയാൾ സന്നദ്ധനാകും.' (*Elizabeth B. Hurlock, Developmental Psychology, 3rd ed. Bombay: 1968. p. 417*), സമൂഹാംഗീകാരത്തിനും അഭിനന്ദനങ്ങൾക്കും വേണ്ടി ദാഹിക്കുന്ന ഈ കാലഘട്ടത്തിൽ പക്വതയും സുരക്ഷിതത്വബോധവും ആത്മവിശ്വാസവും അവരിൽ വളർത്തിയെടുക്കുവാൻ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങൾ വളരെ ഉപകരിക്കും. 'ഇത്തരം സാഹചര്യങ്ങൾ ലഭിക്കാത്ത അപകർഷതാബോധത്തിനിരയാകുന്ന കുട്ടികളാണ് സാധാരണ കൂടുതൽ പ്രശ്നകാരികളായി കാണപ്പെടുക. സമൂഹാംഗീകാരത്തിനായി എന്തു ത്യാഗവും സഹിക്കുവാൻ യുവാക്കൾ സന്നദ്ധരാകയാൽ അവർക്കുവേണ്ടിയുള്ള പൊതുപ്രവർത്തനങ്ങളും അവർക്കു നല്കപ്പെടുന്ന അഭിനന്ദനങ്ങളും അംഗീകാരവും സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളെ കൂടുതൽ വിജയപ്രദമാക്കും.

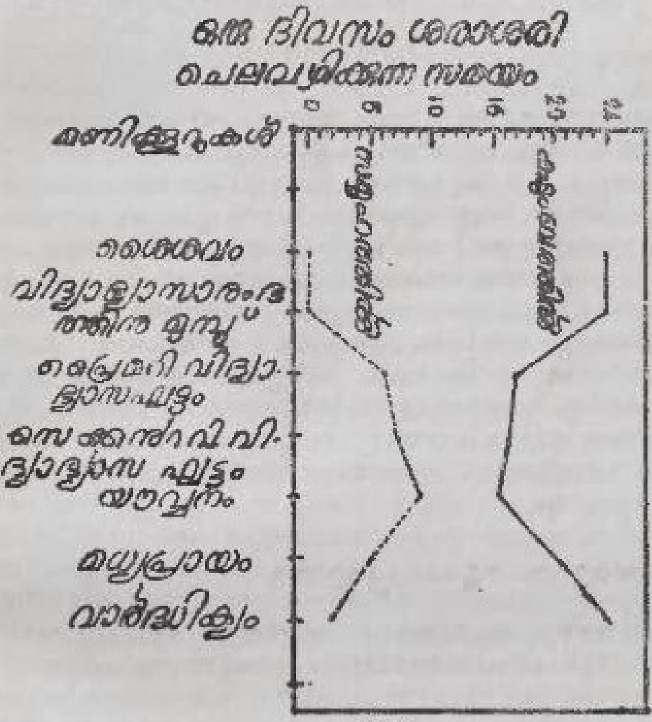
പ്രായവർദ്ധനവിനനുസരിച്ച് യുവാക്കളിൽ ആത്മാർത്ഥ സുഹൃദ്വലയങ്ങൾ താരതമ്യേന കുറഞ്ഞുവരും. സ്വവർഗ്ഗസുഹൃത്തുക്കളെക്കാളുപരിയായി മറ്റുവർഗ്ഗത്തിൽപ്പെട്ടവരോട് താൽപര്യം വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന അവസരമാണിത്. മാത്രമല്ല അവർക്ക് ക്ളിപ്തമായ പരിപാടികളോടും നേതൃത്വത്തോടും കൂടിയ സംഘടനകളിൽ താൽപര്യം കുറയുന്നു. അതിനാൽ ഏതെങ്കിലും സമൂഹം അവർ ഇഷ്ടപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ അതു മിശ്രവർഗ്ഗീയ സമൂഹങ്ങളായിരിക്കും. ഈ ഘട്ടത്തിൽ വേണ്ടത്ര ശ്രദ്ധയും അംഗീകാരവും ലഭിക്കാത്തവരിൽ പല അനുകരണവൈകൃത്യങ്ങളും (*Maladjustments*) ദൃശ്യമാകാം. അവരിൽ ആത്മവിശ്വാസവും ആത്മാഭിമാനവും തന്റെ തന്നെയും മറ്റുള്ളവരുടെയും സാമൂഹ്യനിലവാരത്തെ മനസ്സിലാക്കുവാനുള്ള കഴിവും കുറവായിരിക്കും. ഇത്തരം യുവാക്കൾ സാമൂഹ്യവിരുദ്ധ സംഘടനകളും 'ഗാങ്ങു'കളും രൂപീകരിച്ച് ശ്രദ്ധയും അംഗീകാരവും പിടിച്ചുപറ്റുവാൻ ശ്രമിച്ചെന്നുവരാം. എന്നാൽ അത്തരക്കാരെ സംഘടിപ്പിച്ച് സാമൂഹികവും ക്രിയാത്മകവുമായ മാർഗ്ഗങ്ങളിലൂടെ നയിക്കുന്നപക്ഷം ഉപദ്രവങ്ങളെക്കാളുപരി നിരവധി

നന്മകരം ഇവരിൽനിന്നു പുറപ്പെടുത്തുവാൻ സാധിക്കും. പ്രശ്നകാരികളായ പല യുവാക്കളും *N. S. S., AICUF* മുതലായ പല യുവജനസംഘടനകളുടെയും ആഭിമുഖ്യത്തിൽ പല നല്ല പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടുന്നതായി കാണുന്നുണ്ട്.

വിവാഹിതരാകുന്നതോടെ സ്ത്രീപുരുഷന്മാർക്ക് സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ താൽപര്യം കുറയുക സ്വാഭാവികമാണ്. എന്നാൽ ചിലർ തങ്ങളുടെ സാമൂഹ്യനിലവാരം ഉയർത്തുന്നതിനോ, രാഷ്ട്രീയ സാമൂഹ്യമണ്ഡലങ്ങളിൽ നേതൃത്വം കരഗതമാക്കുന്നതിനോ ഇത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ താൽപര്യം പ്രദർശിപ്പിച്ചെന്നുവരാം.

മദ്ധ്യപ്രായം സേവനത്തിനാഗ്രഹിക്കുന്ന കാലഘട്ടമാണ്. അപ്പോഴാ പ്രായക്കാർ സ്വതന്ത്രരും ചെലവിനു പണം സ്വന്തമായി സമ്പാദിക്കുവാൻ പ്രാപ്തരുമായിരിക്കും. തന്മൂലം അവരുടെ സാമൂഹ്യപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കാര്യമായ വിഘ്നം സംഭവിക്കുന്നില്ല. സ്വന്തം സമൂഹത്തിന്റെ—അത് ലയൺസ് ക്ലബോ, റോട്ടറി ക്ലബോ, ഭക്തസംഘടനകളോ, പ്രാദേശികകലാസാംസ്കാരിക സംഘടനകളോ, രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളോ എന്തുമാവട്ടെ—വിജയത്തിനുവേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കുവാൻ പണവും സമയവും അവർ കണ്ടെത്തും. ചുരുക്കത്തിൽ ഈ പ്രായക്കാർ കാര്യമായ ജീവിതപ്രശ്നങ്ങളൊന്നുമില്ലാത്തവരെങ്കിൽ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ സജീവമായി സഹകരിക്കും. ക്രമേണ വാർദ്ധക്യമാകുന്നതോടെ അനാരോഗ്യവും സാമ്പത്തിക പരാധീനതയും മററു പ്രതികൂല സാഹചര്യങ്ങളും ഇതിന് സാരമായ പ്രതിബന്ധം സൃഷ്ടിക്കുന്നു. വൃദ്ധരുടെ സംഘാത ജീവിത വിജയത്തിനു നിദാനം തങ്ങളുടെ വിഷയങ്ങളിൽ താൽപര്യമുള്ള സമപ്രായക്കാരെ സാമൂഹ്യസംസർഗ്ഗത്തിനായി ലഭിക്കുന്നുവെന്നതാണ്.

സാധാരണമനുഷ്യന്റെ സാമൂഹ്യജീവിതത്തിന്റെ ഏകദേശ-ചിത്രം ചുവടെ ചേർത്തിരിക്കുന്ന ഗ്രാഫിൽനിന്നു ലഭിക്കും..



ചിത്രം -1

(ജീവിതത്തിന്റെ വിവിധ ഘട്ടങ്ങളിൽ സാധാരണ മനുഷ്യൻ കുടുംബത്തിലും സമൂഹങ്ങളിലുമായി ചെലവഴിക്കുന്ന മണിക്കൂറുകളാണ് ഇവിടെ രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത് എലിസബത്ത് ബി. ഹുർലോക്കിന്റെ ഗ്രന്ഥത്തിൽ 409—ാം പേജിലെ ചിത്രത്തിന്റെ അനുകരണമാണ് ഈ ഗ്രാഫ്).

വ്യക്തികളുടെ പ്രായം, വികാരങ്ങൾ, ആവശ്യങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടുവേണം സംഘാടകൻ സമൂഹത്തെ സംഘടിപ്പിക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടുവാൻ എന്ന് മേൽപ്പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കുന്നു. വ്യക്തികളുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്കും കഴിവുകൾക്കും അനുഗുണമായി മാത്രമേ അദ്ദേഹം ഏതു പദ്ധതിയും തയ്യാറാക്കാവൂ.

5. സമൂഹലക്ഷ്യവും നിയമങ്ങളും രൂപപ്പെടുന്നു

പൊതു താൽപര്യങ്ങളെക്കാളുപരി സ്വകാര്യോദ്ദേശ്യങ്ങളായിരിക്കും വ്യക്തികളെ സമൂഹത്തിലേക്കടുപ്പിക്കുക എന്നു നാം കണ്ടുകഴിഞ്ഞു. ഇനി ഈ സ്വകാര്യോദ്ദേശ്യങ്ങൾ എങ്ങനെ പൊതുവായൊരു സമൂഹലക്ഷ്യത്തെ രൂപപ്പെടുത്തുന്നുവെന്നും ഈ പൊതുലക്ഷ്യം സമൂഹത്തിന്റെ നിയമനിർമ്മാണത്തെ എങ്ങനെ സ്വാധീനിക്കുന്നുവെന്നും കാണാം. സ്വയം രൂപപ്പെടുന്ന ഈ ലക്ഷ്യവും നിയമങ്ങളും സമൂഹാംഗങ്ങളുടെ സ്വഭാവത്തെ ക്രമീകരിക്കുവാൻ പര്യാപ്തമാണ്. സമൂഹത്തിന്റെ ആത്യന്തിക ലക്ഷ്യവും അതിനുള്ള അംഗീകൃതമാർഗ്ഗങ്ങളും മറ്റെല്ലാവരെക്കാളുപരിയായി മനസ്സിലാക്കേണ്ടത് നേതാവാണ്. നിയമങ്ങളോട് അയാൾ അങ്ങേയറ്റം കൂറു പുലർത്തുകയും വേണം.

ഒരു സമൂഹം രൂപപ്പെടുന്നു

ഏതാനും യുവാക്കൾ ഒന്നിച്ചുകൂടിയപ്പോൾ അവരിൽ രണ്ടുപേർ പിറ്റേദിവസം അടുത്തുള്ള പട്ടണത്തിൽ പോകുവാനുദ്ദേശിക്കുന്നുവെന്നു പറഞ്ഞെന്നിരിക്കട്ടെ. ഒരാളുടെ ഉദ്ദേശ്യം 'ഷോപ്പിംഗും' അപരന്റേത് കോളജ് പ്രിൻസിപ്പലിനെ കാണുക എന്നതുമാണ്. അപ്പോൾ മറ്റൊരാൾകൂടി അവരെ അനുഗമിക്കാമെന്നു പറയുന്നു. അയാളുടെ ലക്ഷ്യം സിനിമ കാണുകയാണ്. പക്ഷേ, അയാൾ കാണുവാനാഗ്രഹിക്കുന്ന ചിത്രം അന്ന് അവസാനപ്രദർശനമാണ്. അതിനാൽ അന്നുതന്നെ പോകാനാണെകിലേ അയാളുള്ളു. അല്പം വിനോദത്തിനും ഉല്ലാസത്തിനുമായി നാലാമതൊരാൾക്ക് അവരെ അനുധാവനം ചെയ്യണമെന്നാഗ്രഹമുണ്ട്. പക്ഷേ, നിർഭാഗ്യവശാൽ അയാളുടെ കൈയിൽ രൊക്കം പണമില്ല രണ്ടുദിവസം കഴിഞ്ഞേ ഉണ്ടാകൂ.

നാലു വ്യക്തികളടങ്ങുന്ന ഈ താല്ക്കാലിക സമൂഹത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം പട്ടണത്തിൽ പോവുക എന്നതാണ്. എല്ലാവരുംകൂടി ടൗണിൽപോയി തിരിച്ചുവന്നതുകൊ

ണ്ടായില്ല. ആ ലക്ഷ്യം സാധിക്കപ്പെടുന്നതിൽ ചില വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അത് ചർച്ചയിലൂടെ അനുരൂപപ്പെട്ട് ഉരുത്തിരിയേണ്ടതാണ്.

ആ നാലുപേരും ചർച്ച തുടരുകയാണ്. ആദ്യത്തെ രണ്ടുപേർക്കും അല്പം അസൗകര്യമുണ്ടെങ്കിലും മൂന്നാമന്റെ സൗകര്യാർത്ഥം യാത്ര അന്നുതന്നെ ആകാമെന്നു വച്ചു. അപ്പോൾ നാലാമൻ ബുദ്ധിമുട്ടിലാകും. അത് ഒഴിവാക്കാൻ ഒന്നാമൻ അയാൾക്ക് പണം കടംകൊടുക്കാമെന്ന് ഏററു. ഇനി ഏതുവഴിക്ക് എപ്പോൾ പോകണമെന്നതാണ് പ്രശ്നം. രണ്ടാമനും മൂന്നാമനും ട്രയിനിനു പോകുന്നതിലാണു താൽപര്യം. കാരണം കോളജും സിനിമാതീയററും റെയിൽവേസ്റേറഷനു സമീപത്താണ്. നാലാമൻ ഏതുവഴിക്കു പോകാനും തയ്യാറാണ്. പക്ഷേ, ഒന്നാമൻ കുഴങ്ങി. ട്രയിനിൽ പോയാൽ ടൗണിലെത്താൻ അയാൾ കുറെ നടക്കേണ്ടിവരും. അല്ലെങ്കിൽ ഓട്ടോറിക്ഷാ പിടിക്കണം. എങ്കിലും മററുള്ളവരുടെ സൗകര്യത്തെ പരിഗണിച്ച് ട്രയിനിൽതന്നെ പോകാമെന്ന് അയാൾ സമ്മതിച്ചു. മൂന്നുമണിക്കാണ് മാററിനി തുടങ്ങുക. അതിനാൽ രണ്ടുമണിക്കുള്ള ട്രയിനിനു പോകുന്നതിലാണ് മൂന്നാമനു താത്പര്യം. പക്ഷേ, രണ്ടാമനു കോളജ് പ്രിൻസിപ്പലിനെ കാണണമെങ്കിൽ സമയം നാലുമണി കഴിയണം. എങ്കിലും കൂടുതൽ ആൾക്കാരുടെ സൗകര്യത്തെ ഉദ്ദേശിച്ച് രണ്ടുമണിക്കത്തെ വണ്ടിക്കുതന്നെ യാത്ര തിരിക്കാമെന്ന് അയാളും സമ്മതിക്കുന്നു. തങ്ങളുടെ ഓരോരുത്തന്റെയും ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേററിയശേഷം പട്ടണത്തിന്റെ ഏതുഭാഗത്ത് എപ്പോൾ കൂടണമെന്നും ഏതുവഴി തിരിച്ചുപോരണമെന്നും ചർച്ചചെയ്തു തീരുമാനിക്കുന്നു.

ഈ ഉദാഹരണത്തിൽ പട്ടണത്തിൽ പോവുക എന്ന പൊതു ലക്ഷ്യത്തോടൊപ്പം ഷോപ്പിംഗ് നടത്തുക, പ്രിൻസിപ്പലിനെ കാണുക, സിനിമ കാണുക, വിനോദിക്കുക എന്നിങ്ങനെ ഓരോരുത്തനും ഓരോ വ്യക്തിഗതോദ്ദേശ്യമുണ്ട്. ഇവയിലേതെങ്കിലും സാധിക്കാത്തവിധത്തിലാണ് പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ അതാഗ്രഹിക്കുന്ന വ്യക്തി ആ സമൂഹത്തിൽനിന്നു പിൻവലിയുക സ്വാഭാവികമാണ്. അതിനാൽ നാലുപേർക്കും സൗകര്യപ്രദമാം വിധം പരസ്പര വിട്ടുവീഴ്ചകളോടെ ചില വ്യവസ്ഥകൾ (നിയമങ്ങൾ) ഉണ്ടാക്കുന്നു.

പണം കടംകൊടുക്കുക, രണ്ടുമണിക്കു യാത്ര പുറപ്പെടുക, ട്രെയിനിനുതന്നെ പോവുക, ടൗണിൽ ഒരേസമയത്ത് വീണ്ടും ഒരുമിച്ചുകൂടുക തുടങ്ങിയവയെല്ലാം ആ സമൂഹത്തിലെ അലിഖിത നിയമങ്ങളാണ്. അവയിലേതെങ്കിലും ലംഘിക്കപ്പെട്ടാൽ അത് അവരുടെ പല താൽപര്യങ്ങളെയും താറുമാറാക്കും. അതിനാൽ തങ്ങൾതന്നെ ചർച്ചചെയ്തു തീരുമാനിച്ച ആ നിയമങ്ങൾ തന്റെയും മററുള്ളവരുടെയും സൗകര്യാർത്ഥം അനുസരിക്കുവാൻ എല്ലാവരും തയ്യാറാകുന്നു. അതിനു വിപരീതമായി ആരെങ്കിലും പ്രവർത്തിക്കുന്നെങ്കിൽ അയാൾ സമൂഹത്തിന്റെ വെറുപ്പിനു പാത്രമാകും.

മേൽ വിവരിച്ചതുപോലെ ഏതൊരു സമൂഹത്തിനും നിശ്ചിത ലക്ഷ്യവും അതു കരഗതമാകുന്നതിന് വ്യക്തമായ പദ്ധതികളും കാണും. ഫുട്ബാൾ ടീമിന്റെ ലക്ഷ്യം നന്നായി കളിക്കുകയാണെങ്കിൽ ക്ലാസ്സിലെ കുട്ടികളുടെ ഉദ്ദേശ്യം പഠനമായിരിക്കും. എന്നാൽ നേരത്തെതന്നെ സംസ്ഥാപിതമായ സമൂഹത്തിൽ ഏതെങ്കിലും ഉപലക്ഷ്യം (*subordinate goal*) കൂടി തീരുമാനിക്കപ്പെടേണ്ടി വരുന്നുവെന്നിരിക്കട്ടെ. എങ്കിൽ അവ തങ്ങളുടെ വ്യക്തിഗതോദ്ദേശ്യങ്ങളെയും ആ സമൂഹത്തിന്റെ സുദീർഘമായ പാരമ്പര്യത്തെയും ലക്ഷ്യത്തെയും കളങ്കപ്പെടുത്തുമോയെന്ന് അംഗങ്ങൾ ശരിക്കു വിലയിരുത്തും. അവയെ അംഗീകരിച്ചാൽത്തന്നെ പ്രമുഖലക്ഷ്യത്തിനു വിഘാതമാകാത്തവിധത്തിൽ മാത്രമേ അവർ അത് ആസൂത്രണം ചെയ്യൂ. ഉദാഹരണത്തിന് സ്കൂൾകുട്ടികൾ നാടകം പഠിച്ച് അവതരിപ്പിക്കുവാനാഗ്രഹിക്കുന്നുവെന്നിരിക്കട്ടെ. തങ്ങളുടെ പഠനത്തെയോ പരീക്ഷയെയോ കാര്യമായി ബാധിക്കാത്തവിധത്തിൽ അതു ക്രമീകരിക്കുവാൻ അവർ ശ്രദ്ധിക്കും. സമൂഹലക്ഷ്യം രൂപീകരിക്കുന്നതിൽ മററു സമൂഹങ്ങളുമായുള്ള ബന്ധം വലിയ സ്വാധീനം ചെലുത്താം. ആസ്വാദകരുടെ അഭിരുചിക്കനുസൃതമായ നാടകമായിരിക്കണം നാടകക്കമ്പനികൾ തിരഞ്ഞെടുക്കുക. ഫാക്ടറികൾ ഉല്പാദിപ്പിക്കുന്ന വസ്തുക്കൾ ഉപഭോക്താക്കൾക്ക് ഉപകാരപ്രദവും ആകർഷകവുമായിരിക്കണം. സമൂഹലക്ഷ്യം ഒരിക്കൽ സുനിശ്ചിതമായിക്കഴിഞ്ഞാൽ എല്ലാഅംഗംഗങ്ങളും അതിന്റെ സാക്ഷാത്കാരത്തിനായി ഒത്തൊരുമിച്ചു പ്രവർത്തിക്കും. അപ്പോൾ സമൂഹലക്ഷ്യം (ഉദാ: പന്തുകളിയിൽ ജയിക്കുക) ഏതാം

നും വ്യക്തികളുടേതു മാത്രമല്ല, സമൂഹത്തിന്റേതുമുഴുവനു മായിത്തീരുന്നു.

നേതാക്കൾ ശ്രദ്ധിക്കുക

പ്രായോഗികവശത്തേക്ക് കടന്നാൽ സമൂഹലക്ഷ്യം സാക്ഷാൽക്കരിക്കുന്നതിൽ നേതാക്കൾക്കു വലിയ പങ്കു വഹിക്കുവാനുണ്ടെന്നു കാണാം. സമൂഹത്തിന്റെ പൊതുലക്ഷ്യം വല്ലവിധേനയും നേടിയെടുക്കുക എന്നതാവരുത് നേതാവിന്റെ പ്രവർത്തനലക്ഷ്യം. അയാളുടെ ഓരോ പ്രവർത്തനപദ്ധതിയും അംഗങ്ങൾക്ക് എത്രയും തൃപ്തികരവും ആനന്ദപ്രദവുമാകുവാൻ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അംഗങ്ങളുമായുള്ള നിരന്തര സംസർഗ്ഗത്തിലൂടെ അവരുടെ വ്യക്തിഗത ലക്ഷ്യങ്ങൾ നേതാവിന് മനസ്സിലാക്കുവാൻ സാധിക്കും. പൊതുലക്ഷ്യത്തിനു തടസ്സം സൃഷ്ടിക്കാത്തവയെങ്കിൽ അവകൂടി സാക്ഷാത്കരിക്കാൻ അദ്ദേഹം സർവ്വാത്മനാ ശ്രമിക്കണം. പൊതു ലക്ഷ്യം വിഷമമേറിയതായോ അപ്രസക്തമായോ ചില അംഗങ്ങൾക്കെങ്കിലും തോന്നിയെന്നുവരാം. അത്തരം സന്ദർഭത്തിൽ പൊതുനന്മയ്ക്കും വ്യക്തികളുടെ ഉന്നമനത്തിനും ഈ ലക്ഷ്യം പിന്തുടരേണ്ടതാണെന്ന് നേതാവ് അവരെ ബോധ്യപ്പെടുത്തണം. അതോടൊപ്പം തന്നെ സമൂഹലക്ഷ്യം നേടുന്നതിൽ ഓരോരുത്തനുമുള്ള വിലയേറിയ പങ്ക് വിശദീകരിച്ചുകൊടുക്കുകയും വേണം. ഉദാഹരണത്തിന്, ഫാക്ടറിത്തൊഴിലാളികൾക്ക് കമ്പനിയോടുള്ള ബന്ധവും ഫാക്ടറിയുടെ ഉന്നമനത്തിൽ അവർക്കോരോരുത്തർക്കുമുള്ള വിലയേറിയ പങ്കും വിശദമാക്കാം. അത് അവർക്ക് ഫാക്ടറിയോ (സമൂഹത്തോ)ടുള്ള താത്പര്യവും ഉത്തരവാദിത്വബോധവും വർദ്ധിപ്പിക്കുവാനുപകരിക്കും. ഈ വിധം സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ കൂടുതൽ വിജയപ്രദമാക്കുവാൻ കഴിയും.

സമൂഹത്തിന്റെ എല്ലാപ്രവർത്തനങ്ങളും അതിന്റെ പ്രമുഖലക്ഷ്യത്തെ ഉന്നംവച്ചുകൊണ്ടുള്ളതായിരിക്കണം. എല്ലാ അംഗങ്ങളും ഇതേക്കുറിച്ചു ബോധവാന്മാരുമായിരിക്കണം. തങ്ങൾ അന്ധകാരത്തിൽ തപ്പിത്തടയുന്നതായോ, ലക്ഷ്യരഹിതവും അർത്ഥശൂന്യവുമായ ജോലികൾ തങ്ങളെക്കൊണ്ടു ചെയ്യിക്കുന്നതായോ ആർക്കും അനുഭവപ്പെടുവാൻ ഒരിക്കലും ഇടവരരുത്.

സമൂഹലക്ഷ്യത്തിലേക്ക് അങ്ങനെ മന്ദമായോ ദ്രുതഗതിയിലോ പുരോഗമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണെന്ന യാഥാർത്ഥ്യം അതാതവസരങ്ങളിൽ അതിലെ എല്ലാ പ്രവർത്തകരെയും ബോധവാന്മാരാക്കണം. ഏതു സമൂഹവും അഭിവൃദ്ധിപ്പെടുന്നുവെന്നറിയുന്നത് അതിലെ അംഗങ്ങൾക്ക് വളരെ പ്രോത്സാഹജനകമാണ്. അത് അവരിൽ ശുഭാപ്തിവിശ്വാസം വളർത്തുവാനും സഹായിക്കും. സമൂഹാംഗങ്ങൾക്ക് എത്ര മാത്രം പ്രോത്സാഹനവും അഭിനന്ദനവും സ്ഥാനക്കയറ്റവും നൽകുന്നുവോ, അത്രമാത്രം സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങൾ ചൈതന്യപൂർണ്ണമാകും.

സമൂഹനിയമങ്ങൾ

സമൂഹത്തിനൊരു നിർദ്ദിഷ്ട ലക്ഷ്യമുള്ളതുപോലെ അതിനെ നിയന്ത്രിക്കാൻ ചില അംഗീകൃത നിയമങ്ങളുമുണ്ടായിരിക്കും. സമൂഹം രൂപപ്പെടുന്ന നിമിഷത്തിൽത്തന്നെ വ്യക്തമായ നിയമങ്ങളും വ്യവസ്ഥകളും പ്രകടമായില്ലെന്നുവരാം. എന്നാൽ കാലവിളംബമെന്യേ ക്രമേണ അവ രൂപപ്പെട്ടുവരുന്നു. ഭാരതം സ്വാതന്ത്ര്യം പ്രാപിച്ചതോടെ പുതിയൊരു ഭരണഘടനയ്ക്കു രൂപം കൊടുക്കുന്നതിലായിരുന്നു രാഷ്ട്രനേതാക്കളുടെ ശ്രദ്ധ പതിഞ്ഞത്. ഒരു ഗ്രാമത്തിൽ ഏതാനും യുവാക്കൾ സംഘടിച്ച് ഒരു ക്ലബ്ബ് സ്ഥാപിക്കുവാൻ തുടങ്ങിയതായി അറിയാം. അതിന്റെ പ്രവർത്തനലക്ഷ്യം എന്തായിരിക്കണമെന്നു വിശകലനം ചെയ്തശേഷം അവർ ആദ്യം ചെയ്തത് ആ ക്ലബ്ബിനെ നയിക്കേണ്ട നിയമങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്തു രൂപപ്പെടുത്തുകയായിരുന്നു.

നിയമം എന്നു പറഞ്ഞാൽ, ഓരോ പ്രത്യേക സമൂഹത്തിൽ അംഗങ്ങളിൽനിന്നു പ്രതീക്ഷിക്കുന്നതും അവരെ മറ്റുള്ളവരിൽനിന്നു വേർതിരിക്കുന്നതുമായ പ്രത്യേക പെരുമാറ്റച്ചട്ടമാണെന്നു പറയാം. നിയമങ്ങൾ രാഷ്ട്രങ്ങളുടെ ഭരണഘടനപോലെ ലിഖിതമോ, [illegible]ഗ്രൂപ്പിലെ പെരുമാറ്റച്ചട്ടങ്ങൾപോലെ അലിഖിതമോ ആകാം. ഈ നിയമങ്ങൾ അനുസരിക്കുകയോ നിരസിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതിനനുസരിച്ച് സമ്മാനമോ ശിക്ഷയോ ഉള്ളതിനാൽ വ്യക്തികൾ അവയെ സ്വാംശീകരിക്കുകയും മറ്റുള്ളവരുടെ അസാന്നിദ്ധ്യത്തിൽപോലും അവയെ അനുസരിക്കുകയും ചെയ്യും.

സമൂഹനിയമങ്ങളുടെ ധർമ്മങ്ങൾ

നിയമങ്ങൾ സമൂഹത്തെ ക്രമാനുഗതവും കെട്ടുറപ്പുള്ളതുമാക്കുന്നു. സങ്കീർണ്ണവും അപ്രതീക്ഷിതവുമായി ഉണ്ടാവുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുവാൻ അവ കുറെയൊക്കെ സഹായിക്കും. ഈ നിയമങ്ങൾ സാമൂഹലക്ഷ്യത്തിലേക്ക് അംഗങ്ങളെ നയിക്കുന്നു. അഭിലഷിതവും അനഭിലഷിതവുമായ പ്രവർത്തനരീതികൾ വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ട് അവ സാമൂഹ്യാംഗങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ചില അതിർത്തിവരമ്പുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നു. അങ്ങനെ സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ അടുക്കും ചിട്ടയുമുള്ളതാക്കുന്നു. ചുരുക്കത്തിൽ, അംഗങ്ങളുടെ കുത്തഴിഞ്ഞ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു കടിഞ്ഞാണിട്ട് ചില പൊതുമൂല്യങ്ങൾ പ്രദാനം ചെയ്യുക എന്നതാണ് നിയമങ്ങളുടെ പ്രധാന ധർമ്മം. ഇതിന് ഉപോദ്ബലകമായ ഒന്നുരണ്ടുദാഹരണങ്ങൾ നോക്കാം. മതകാര്യങ്ങൾക്ക് അമിതപ്രാധാന്യം നല്കുന്നവരെ 'മതഭ്രാന്തന്മാരെ'ന്നോ 'പുണ്യവാളന്മാരെ'ന്നോ, ആദ്ധ്യാത്മികകാര്യങ്ങളിൽ തീരെ താൽപര്യമില്ലാത്തവരെ 'നിരീശ്വരന്മാരെ'ന്നോ 'സാത്താന്റെ സന്തതികളെ'ന്നോ പറഞ്ഞു പരിഹസിക്കുക നമ്മുടെ നാട്ടിൻപുറങ്ങളിൽ സാധാരണമാണല്ലോ. കൊള്ളക്കാരോ, വിപ്ലവകാരികളോ പോലുള്ള രഹസ്യസമൂഹങ്ങളിൽ (*Secret Societies*) സമൂഹത്തിന്റെ പ്രതീക്ഷകളെ അവഗണിച്ചു പെരുമാറുന്നവരെ നിർദ്ദയം ശിക്ഷിക്കുകയോ കൊല്ലുകതന്നെയോ ചെയ്യുന്നതായി ജോർജ്ജ് സിമ്മലിന്റെ പഠനം വ്യക്തമാക്കുന്നുണ്ട്. ഭാരതത്തിനു തലവേദനയായിത്തീർന്നിരിക്കുന്ന ആനന്ദമാർഗ്ഗികളുടെ കാര്യവും മറിച്ചല്ല. അവർ തങ്ങളുടെ സമൂഹാംഗങ്ങളുടെ സംഘടനാവിരുദ്ധപ്രവർത്തനങ്ങളെ കൊടും ദ്രോഹമായി കണക്കാക്കി കുറ്റവാളികൾക്ക് മരണശിക്ഷ നല്കിവരുന്നതായി റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യപ്പെടുന്നു. (*N. K Singh, 'Anand Marg's Lust for blood'. The Illustrated Weekly of India' Oct. 30, 1977, p. 12*)

നേതാവിന്റെ അധികാരസീമയും പ്രവർത്തനവീഥിയും സമൂഹനിയമം വ്യക്തമാക്കുന്നു. നേതാവിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വിലയിരുത്തുവാനും അയാളുടെ ആധിപത്യത്തിനു കടിഞ്ഞാണിടുവാനും ഈ മാനദണ്ഡം ഉപകരിക്കുന്നു. സമൂഹത്തെ വിവേചിച്ചറിയുവാനും നിർവചിക്കുവാനും അംഗങ്ങളുടെ സ്ഥാനപദവികൾ നിർണ്ണയിക്കാനും നിയമങ്ങൾ സഹായകമാണ്. മറ്റുള്ളവരുടെ

അസാന്നിദ്ധ്യത്തിലും സംശയാസ്പദമായ സന്ദർഭങ്ങളിലും എപ്രകാരം വർത്തിക്കണമെന്ന് അവ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം നല്കുന്നു സമൂഹത്തിന്റെ പാരമ്പര്യങ്ങൾക്കും അതിന്റെ സ്ഥാപകരുടെ അടിസ്ഥാന ലക്ഷ്യങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളെ നിലനിർത്തുന്നതും നിയമങ്ങളാണ്.

ചില പ്രായോഗിക വശങ്ങൾ

ഒരുവൻ നിയമങ്ങൾ എത്രമാത്രം ആദരിച്ചനുസരിക്കുന്നുവെന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കും സമൂഹത്തിൽ അയാൾക്കുള്ള നിലയും വിലയും. അതിനാൽ നേതാവാകാനും ജനങ്ങളെ ഫലപ്രദമാംവിധം സ്വാധീനിക്കുവാനും ഉന്നതസ്ഥാനത്തു നിലനില്ക്കാനും മാതൃകാപരമായ ജീവിതം അത്യാവശ്യമാണ്. നിയമങ്ങളനുസരിക്കുവാൻ മറ്റുള്ളവർക്ക് പ്രേരണ നല്കുന്നത് നേതാവിന്റെ നിയമാധിഷ്ഠിത ജീവിതമായിരിക്കും. താൻ പാലിക്കുന്നതിലധികമായ നിയമങ്ങൾ മറ്റുള്ളവരുടെമേൽ അടിച്ചേല്പിക്കുവാൻ ജനായത്തസമൂഹത്തിലെ ഒരു നേതാവിനും കഴിയുകയില്ല. തങ്ങൾ പഠിപ്പിച്ചവയോട് അങ്ങേയറ്റം കൂറു പുലർത്തുവാൻ സാധിച്ചു എന്നതാണ് ഗാന്ധിജിയുടെയും ജോൺ മരിയ വിയാനിയുടെയും മറ്റും നേതൃത്വവിജയത്തിനു അടിസ്ഥാനകാരണം. എന്നാൽ 'നിയമം മനുഷ്യർക്കുവേണ്ടിയാണ്, മനുഷ്യർ നിയമത്തിനുവേണ്ടിയല്ല' എന്ന തത്വവും വിസ്മരിക്കരുത്. അപ്രധാന നിയമങ്ങളിൽപ്പോലും അനാവശ്യമായി കടിച്ചുതൂങ്ങുകയും അതിനായി മറ്റുള്ളവരെ നിർബ്ബന്ധിക്കുകയും ചെയ്യുന്നവരെ സമൂഹം വെറുക്കും.

സമൂഹത്തിലെ നേതാവ് നവാഗതനെങ്കിൽ ആ സമൂഹത്തിൽ സ്ഥിരപ്രതിഷ്ഠനേടിയ ആചാരങ്ങളും പാരമ്പര്യങ്ങളും പഠിക്കുവാനും അവയെ താൽക്കാലികമായെങ്കിലും തുടർന്നുകൊണ്ടുപോകുവാനും ശ്രമിക്കണം. നേരത്തെ നടപ്പിലാക്കിക്കഴിഞ്ഞ കീഴ്വഴക്കങ്ങളെ അനാദരിക്കുന്നപക്ഷം അംഗങ്ങളുടെ എതിർപ്പും വെറുപ്പുമാവും അയാൾ സമ്പാദിക്കുന്നത്. അംഗങ്ങളുടെമേൽ സാധിക്കുവോളം സ്വാധീനശക്തി നേടിയെടുത്തശേഷം താനാഗ്രഹിക്കുന്ന വ്യതിയാനങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുവാൻ പടിപടിയായി അവരെ തയ്യാറാക്കുകയാണുത്തമം. അവരുമായി ആലോചിക്കാതെയോ അവരുടെ പ്രമുഖ ലക്ഷ്യത്തിനോ

താൽപര്യത്തിനോ വിരുദ്ധമായോ നടപ്പിലാക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്ന നവീകരണങ്ങൾ അവരെ ക്ഷുഭിതരാക്കുകയേയുള്ളൂ. അതുപോലെതന്നെ, നേതാവ് അധികാരദുർവിനിയോഗം ചെയ്യുന്നതും അവർ അങ്ങേയററം വെറുക്കുകയും വിമർശിക്കുകയും ചെയ്യും. അതോടെ അയാളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സംശയദൃഷ്ട്യാ വീക്ഷിക്കപ്പെടുവാൻ തുടങ്ങും. അത് ആത്യന്തികമായി അയാളെ പരാജയത്തിലേക്കേ നയിക്കൂ. തന്റെ കീഴിലുള്ള ദരിദ്രരെയും പീഡിതരെയും വിസ്മരിച്ച് ആർഭാടജീവിതം നയിച്ചതിനാൽ അധികാരവും സ്വാധീനവും നഷ്ടപ്പെട്ട അനേകം നേതാക്കളുടെ കഥകൾ ചരിത്രം വെളിപ്പെടുത്തുന്നുണ്ടല്ലോ.

6. സമൂഹഘടന മനസ്സിലാക്കുക

ഏതൊരു നേതാവും താൻ നയിക്കുന്ന സമൂഹത്തെ നന്നായി മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഓരോ സമൂഹത്തിനും തനതായ ഘടന ഉണ്ടായിരിക്കും. സമൂഹം പ്രവർത്തനോന്മുഖമാകുന്നതോടെ സമൂഹലക്ഷ്യവും നിയമങ്ങളും പോലെതന്നെ സ്വാഭാവികമായി ഉടലെടുക്കുന്നതാണിത്. സമൂഹത്തിന്റെ എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളിലും, പ്രത്യേകിച്ച് ആശയവിനിമയത്തിൽ സമൂഹഘടന ഗണ്യമായ സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നുണ്ട്. അതിനാൽ നേതാക്കൾ തങ്ങളുടെ സമൂഹത്തിന്റെ ഘടന ശരിക്കു മനസ്സിലാക്കിയിരിക്കണം. സംഘാതപ്രവർത്തനങ്ങളിലെ പ്രശ്നങ്ങൾ അനായാസം പഠിച്ചു പരിഹരിക്കുന്നതിനും, കൂടുതൽ സംഘർഷങ്ങളിൽനിന്നു സമൂഹത്തെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും സമൂഹഗതി സുഗമമാക്കുന്നതിനും ഇതു വളരെ ഉപകരിക്കും.

സമൂഹഘടന രൂപപ്പെടുന്നു

വ്യക്തികൾ സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ അവരുടെ ഇടയിൽ സംജാതമാകാവുന്ന പൊരുത്തപ്പെടലുകളുടെയും പൊരുത്തക്കേടുകളുടെയും, പ്രസ്തുത പ്രവർത്തന മണ്ഡലത്തിൽ അവർക്കുള്ള കഴിവുകളുടെയും കഴിവുകേടുകളുടെയും വെളിച്ചത്തിലാണ് സാധാരണയായി സമൂഹഘടന രൂപപ്പെടുക. അപരിചിതനായ ഒരു വ്യക്തിയുമായി നമുക്ക് ഇടപഴകേണ്ടിവരുന്നുവെന്നിരിക്കട്ടെ. പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ അയാളെപ്പററി അഭിപ്രായം രൂപീകരിക്കുവാൻ നാം ശ്രമിക്കും. അയാളുടെ എടുപ്പും നടപ്പും സംസാരവുമെല്ലാം വളരെ ശ്രദ്ധാപൂർവം നാം വീക്ഷിക്കും. അയാളുടെ സൗന്ദര്യമോ, സ്വഭാവവൈശിഷ്ട്യമോ, നാം സ്നേഹിക്കുന്ന മററൊരു വ്യക്തിയോട് അയാൾക്കുള്ള രൂപസാദൃശ്യമോ മൂലം ആദ്യംതന്നെ നമുക്ക് അയാളെ ഇഷ്ടപ്പെട്ടെന്നുവരും. എന്നാൽ ഇവയ്ക്കു വിപരീതമായാണ് അയാളിൽ നാം ദർശിക്കുന്നതെങ്കിൽ അയാളുമായി രമ്യപ്പെടുന്നതിൽ ആദ്യം നമുക്ക് അല്പം വൈമനസ്യം അനുഭവപ്പെടാം. കാലക്രമേണ നാം അയാളെ ശരിയായി മനസ്സിലാക്കുന്നതോടെ ഈ ബന്ധത്തിൽ ഏററക്കുറച്ചിലുകൾ സംഭവിക്കാം. ഇങ്ങനെ

വ്യക്തികൾ തമ്മിലുണ്ടാകുന്ന ആകർഷണ–വികർഷണ ബന്ധം സമൂഹഘടനയിൽ വളരെ വ്യക്തമായി പ്രതിഫലിക്കും.

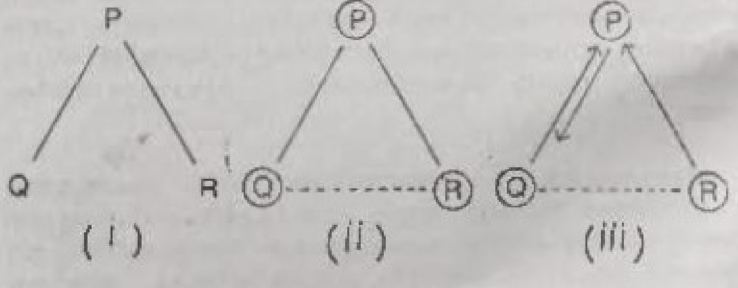
പുതുതായി രൂപമെടുക്കുന്ന സമൂഹത്തിൽ (ഉദാ: ഹോസ്റ്റൽ, പട്ടാള യൂണിറ്റ് മുതലായവ) നേരത്തേതന്നെ സുപരിചിതരായ ഏതാനും പേരുണ്ടെന്നിരിക്കട്ടെ. അവർ പരസ്പരം ഇഷ്ടപ്പെടുകയും അടുത്തിടപഴകുകയും ചെയ്യുന്ന ചെറിയൊരു ഉപഗണമായി മാറും. എന്നാൽ സമൂഹത്തിലുള്ള ഒരുവനെയും നേരത്തെ പരിചയമില്ലാത്തവനുണ്ടെങ്കിൽ അയാൾക്ക് കരയ്ക്കെറിയപ്പെട്ട മത്സ്യത്തിന്റെ അനുഭവമാവും ആദ്യം ഉണ്ടാവുക. സമൂഹം പ്രവർത്തനമാരംഭിക്കുന്നതോടെ ഈ ഘടനയിൽ മാറ്റം സംഭവിക്കുന്നു. അതു പ്രധാനമായും വ്യക്തികളുടെ കഴിവുകളിലുള്ള വൈവിധ്യത്തെയും അടുത്തിടപഴകുവാനുള്ള അവസരങ്ങളെയും മറ്റും ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. എല്ലാവരും പരസ്പരം മനസ്സിലാക്കുന്നതോടെ ആദ്യം ഒറ്റപ്പെട്ടവനെ സ്വീകരിക്കുകയോ നേരത്തെ പരിചിതരായിരുന്ന ചിലരെ അവഗണിക്കുകയോ ചെയ്തെന്നുവരാം. എന്നാൽ പഴയ സമൂഹാംഗങ്ങൾതന്നെ വീണ്ടും ഒന്നിച്ചുകൂടുകയാണെങ്കിൽ അവരുടെ ഇടയിലെ ഘടനയിൽ മാറ്റമൊന്നുംതന്നെ സംഭവിക്കാൻ വഴിയില്ല. കാരണം പഴയ പരിചയവും സംഘാതപ്രവർത്തനങ്ങളും അവരിൽ സുദൃഢമായൊരു ഘടന നേരത്തെതന്നെ രൂപപ്പെടുത്തിക്കഴിഞ്ഞു.

ആളുകളുടെ മനോഭാവത്തിൽനിന്നോ പെരുമാറ്റത്തിൽനിന്നോ ഉദ്ഭവിക്കുന്ന മേൽ പ്രതിപാദിക്കപ്പെട്ടതരം അനൗപചാരികഘടനകൾ കൂടാതെ സമൂഹത്തിനു വ്യക്തമായ ഔപചാരികഘടന ഉണ്ടായിരിക്കും. ഇത് വ്യക്തിക്കു സമൂഹത്തിലുള്ള സ്ഥാനത്തെയോ അധികാരത്തെയോ ആശ്രയിച്ചിരിക്കും. വിദ്യാഭ്യാസസ്ഥാപനങ്ങൾ, ഫാക്ടറികൾ, രാഷ്ട്രീയപാർട്ടികൾ തുടങ്ങിയ വലുതും ക്രമാനുഗതവുമായ സമൂഹങ്ങളുടെ ഘടന അധികാര അധീനക്രമവും തൊഴിൽ വിഭജനവുമനുസരിച്ച് 'പിരമിഡ്' രീതിയിലായിരിക്കും. എന്നാൽ ഇവിടെയും അംഗങ്ങളുടെ ഇടയിൽ ചെറിയ സൗഹൃദസംഘങ്ങൾ പ്രത്യേക ഘടനയോടുകൂടിത്തന്നെ കാണപ്പെടാം.

സമൂഹഘടന നിർണ്ണയിക്കൽ

വൈയക്തിക ബന്ധങ്ങളിലെ ആകർഷണ-വികർഷണ പരിമാണം നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ള സാങ്കേതിക പദ്ധതിയാണ് സോഷ്യോമെട്രി (*sociometry*). അംഗങ്ങളോടു തങ്ങൾ ഇഷ്ടപ്പെടുന്നതും വെറുക്കുന്നതും ആരെയെല്ലാമെന്ന് തിരക്കുന്നു. തങ്ങൾ ആരുടെകൂടെ ജോലി ചെയ്യുവാനും ഭക്ഷിക്കുവാനും അടുത്തിരിക്കുവാനും ഉല്ലസിക്കുവാനും മററും ഇഷ്ടപ്പെടുന്നു, തങ്ങളെപ്പററി മററുള്ളവർക്ക് എന്ത് അനുഭവപ്പെടുന്നുവെന്നാണ് തങ്ങൾ വിചാരിക്കുന്നത്, തുടങ്ങിയ ചോദ്യങ്ങൾക്ക് ഉത്തരമെഴുതാൻ ആവശ്യപ്പെടാം. അവരുടെ ഉത്തരങ്ങൾ 'സാമൂഹ്യാലേഖം' (*sociograms*) എന്നപേരിൽ ചിത്രീകരിക്കപ്പെടുന്നു. ഇതിൻെറ സഹായത്താൽ സമൂഹഘടന വളരെ വ്യക്തമായി മനസ്സിലാക്കുവാൻ സാധിക്കും.

സാമൂഹ്യാലേഖം വിവിധ രീതികളിലാകാമെങ്കിലും ചിത്രരൂപേണയുള്ള രേഖപ്പെടുത്തലാണ് (*graphic representation*) പലതുകൊണ്ടും മേന്മയേറിയത്. ഈ രീതി



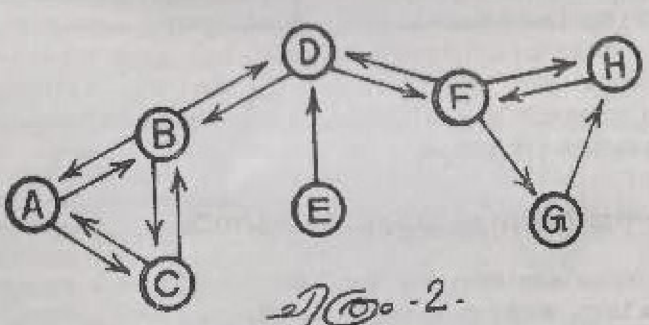
(ഈ സാമൂഹ്യാലേഖങ്ങൾ സൂചിപ്പിക്കുന്ന ആശയങ്ങൾ:- ചിത്രം-i: P ഉം Q ഉം, P ഉം R ഉം സ്നേഹിതരാണ്. ചിത്രം-ii: Q ഉം R ഉം തമ്മിൽ ശത്രുതയിലാണ്. ചിത്രം iii: P ഉം Q ഉം തമ്മിലുള്ള പരസ്പരസ്നേഹത്തിനു പ്രതിബന്ധമായി R, P യുമായി സ്നേഹബന്ധം സ്ഥാപിക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നു. അതിനാൽ Q, R നെ വെറുക്കുന്നു.)

യനുസരിച്ച് സമൂഹഘടകങ്ങളെ (വ്യക്തികൾ, സ്ഥാനങ്ങൾ, ഉപഗണങ്ങൾ മുതലായവയെ) വൃത്തമോ ബിന്ദുവോ വഴിയും അവതമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തെ, അവയെ പര

സ്പരം ഘടിപ്പിക്കുന്ന രേഖകൾ വഴിയും ചിത്രീകരിക്കുന്നു. (ഉദാ: ചിത്രം–*i*) വിവിധയിനം രേഖകൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് സമൂഹഘടകങ്ങൾക്കിടയിലെ പലതരം ബന്ധങ്ങൾ (യോജിപ്പ്, വിയോജിപ്പ്, ആശയവിനിമയം, അധികാരം, ആശ്രയത്വം മുതലായവ) സൂചിപ്പിക്കാം. പൂർണ്ണരേഖകൾ ഘടകങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള ഐക്യത്തെയോ സ്നേഹത്തെയോ പ്രതിനിധീകരിക്കുമ്പോൾ ഇടവിട്ട രേഖകൾ (*Broken lines*) അവ തമ്മിലുള്ള വിയോജിപ്പിനെയോ വെറുപ്പിനെയോ വ്യക്തമാക്കും (ചിത്രം–*ii*). രേഖകൾ വിവിധ വർണ്ണങ്ങളിലാക്കിക്കൊണ്ടും ഇതു നിർവഹിക്കാം. (ഉദാ. നീലരേഖ-സ്നേഹം; ചുവന്നരേഖ–വിദ്വേഷം). ശരചിഹ്നം വഴി ഘടകങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തിന്റെ ദിശയും സ്പഷ്ടമാക്കാറുണ്ട് (ചിത്രം–*iii*). സമൂഹാംഗങ്ങളുടെ സ്വാധീനത്തിലോ അധികാരത്തിലോ ഉള്ള വ്യത്യാസത്തെ സൂചിപ്പിക്കാൻ ഉന്നതസ്ഥാനികരെ ചാർട്ടിൽ ഉയർത്തിയും മററുള്ളവരെ ആനുപാതികമായി താഴ്ത്തിയും ചിത്രീകരിക്കാം. (ചിത്രം :3)

ചില പ്രായോഗികവശങ്ങൾ

സമൂഹഘടനാനിർണ്ണയം പല നന്മകളും പ്രദാനം ചെയ്യുന്നുണ്ട്. സമൂഹത്തിൽ [illegible] സ്വാധീനവും കഴിവുമുള്ള വ്യക്തിയെ കണ്ടെത്തി നേതാവാക്കുവാൻ അത് ഉപകരിക്കും. പ്രശ്നകാരികളാകാവുന്ന വിവിധ ചേരി



ചിത്രം -2-

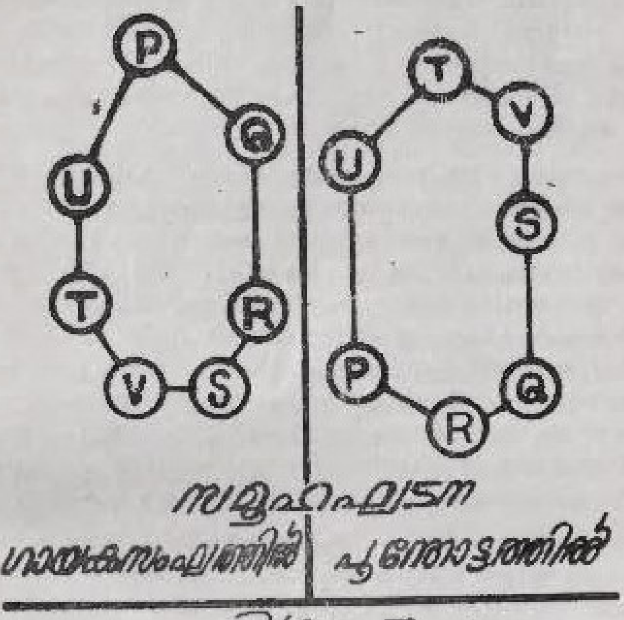
(ചിത്രത്തിലെ വളയങ്ങൾ അംഗങ്ങളെയും ശരചിഹ്നങ്ങൾ അംഗങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള ആകർഷണത്തെയും സൂചിപ്പിക്കുന്നു. ഇവിടെ D യെ നേതാവാക്കാം. ABC ഒരു ചേരി (clique) യാണ്. E അസംതൃപ്തനായ ഏകാകിയും.)

(*cliques*) കളെയും ഒററപ്പെട്ടവരെയും ഇതിന്റെ സഹായത്താൽ അനായാസം തിരിച്ചറിയാം. പല വ്യക്തിത്വപ്രശ്നങ്ങളും കണ്ടുപിടിക്കുവാൻ ഇതു സഹായകമാണ്. ഒരുമിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുവാനിഷ്ടപ്പെടുന്ന ഉപഗണങ്ങൾ (*sub-groups*) ക്കായി തൊഴിലും ഉത്തരവാദിത്വവും വിഭജിച്ചുകൊടുത്തു സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമാക്കുവാനും ഈ പഠനം സഹായിക്കും. കാരണം വ്യക്തികൾ തമ്മിലുള്ള പരസ്പരധാരണയനുസരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുവാനനുവദിച്ചാൽ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ സാരമായ പുരോഗതി കൈവരിക്കാമെന്നു സാമൂഹ്യമനഃശാസ്ത്രജ്ഞന്മാർ തെളിയിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഉദാ: (ചിത്രം 2) *A, E, H* എന്നിവരെക്കാൾ സ്നേഹിച്ചും സഹകരിച്ചും *F, G, H* പ്രവർത്തിക്കും. അതിനാൽ ജോലിസ്ഥലത്തോ, ക്ലാസ്സ് മുറിയിലോ, കളിസ്ഥലത്തോ എവിടെ ആയിരുന്നാലും ഓരോരുത്തനും അടുത്തിടപഴകുവാനാഗ്രഹിക്കുന്നവരുടെ അടുത്തുതന്നെ വാസസ്ഥലങ്ങൾ നല്കിയോ അവർക്കായി ജോലികൾ വിഭജിച്ചുകൊടുത്തോ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങൾ കൂടുതൽ സന്തോഷപ്രദവും സജീവവും ഫലപ്രദവുമാക്കാൻ കഴിയും. പ്രബലമായ ഏതാനും ഉപഗണങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്നതാണു സമൂഹമെങ്കിൽ എല്ലാവിഭാഗക്കാരുമായി സ്നേഹബന്ധം സ്ഥാപിക്കാനും അവയെ തമ്മിൽ പരസ്പരം പൊരുത്തപ്പെടുത്തി സമൂഹത്തെ കൂടുതൽ സുദൃഢമാക്കാനുമുപകരിക്കുന്ന പ്രവർത്തന പദ്ധതികൾ ആവിഷ്ക്കരിക്കാനും സമൂഹഘടനാനിർണ്ണയം നേതാവിനു വഴികാട്ടിയാകും. സോഷ്യോമെട്രിയുടെ പ്രായോഗികതയും സൽഗുണവും ലാളിത്യവും മൂലം സമൂഹപ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ചുള്ള മിക്ക പഠനങ്ങളിലും ഇന്ന് ഇതുപ്രയോഗിച്ചുവരുന്നു. ചിലപ്പോൾ മററു സാങ്കേതികപദ്ധതികളോടൊപ്പമായിരിക്കും ഇത് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുക.

ഘടനയിൽ വരാവുന്ന മാററങ്ങൾ

സാഹചര്യങ്ങളുടെ ഗതിക്കനുസൃതമായി സമൂഹഘടനയിലും ഭേദഗതികൾ സംഭവിക്കാം. മററു സമൂഹങ്ങളുമായി സംഘട്ടനങ്ങളോ മത്സരങ്ങളോ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ ഇതു പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധേയമാണ്. സമൂഹത്തിലെ ഉൾപ്പോരുകളും അഭിപ്രായഭിന്നതകളും വിസ്മരിച്ച് ഒററക്കെട്ടായി ശത്രുവിനെ എതിരിടുവാൻ എല്ലാവരും അപ്പോൾ സന്നദ്ധരാകും. അതുപോലെതന്നെ സമൂഹത്തി

ന്റെ പ്രവർത്തനമണ്ഡലങ്ങളിൽ വരാവുന്ന വ്യതിയാനങ്ങൾക്കനുസരിച്ചും ഘടനയിൽ മാററം സംഭവിക്കാം. ഏഴ് അംഗങ്ങളുള്ള ഗായകസംഘം പൂന്തോട്ടനിർമ്മാണത്തിലേർപ്പെട്ടപ്പോൾ ഘടനയിൽ വലിയ വ്യതിയാനം കാണപ്പെട്ടു. (ചിത്രം–3 കാണുക).



ചിത്രം - 3

സമൂഹത്തിൽ അംഗങ്ങൾക്കു ലഭിച്ച പിന്തുണയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുകളിൽനിന്നു താഴെയ്ക്ക് അംഗങ്ങളെ ചിത്രീകരിച്ചിരിക്കയാണിവിടെ. സാഹചര്യത്തിനനുസരിച്ച് Pയും Tയും നേതൃത്വം കൈമാറേണ്ടിവരുന്നു. Qവിലും Vയിലും വലിയ വ്യതിയാനം സംഭവിക്കുന്നു. മററ് അംഗങ്ങൾക്കും സ്ഥാനമാററം ഉണ്ടാകുന്നുണ്ട്.

ചില വ്യക്തികളുടെ സാന്നിദ്ധ്യമോ അസാന്നിദ്ധ്യമോ സമൂഹത്തിലേക്കുള്ള ചിലരുടെ രംഗപ്രവേശനമോ തിരോധാനമോ സമൂഹഘടനയിൽ വ്യതിയാനം ഉളവാക്കാം. ചില വ്യക്തികളുടെ സാന്നിദ്ധ്യത്തിൽ സമൂഹം വളരെ ഉല്ലാസപ്രദമായി കാണപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ മററു ചിലരുടെ സാന്നിദ്ധ്യത്തിൽ അവിടെ വിരസതയാ

വും ഉണ്ടാകുക. ജോലിയിൽ വിഷമപ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്ന വഴക്കാളിയായ ഒരു അമ്മായിയമ്മയുടെയോ, വഴക്കാളിയും വിവേകരഹിതയുമായൊരു മരുമകളുടെയോ രംഗപ്രവേശമോ തിരോധാനമോ കുടുംബാംഗങ്ങളെ മുഴുവൻ ബാധിക്കും. നേതാവിന്റെ തിരോധാനവും സമൂഹഘടനയുടെ വ്യതിയാനത്തിനു വഴിയൊരുക്കുന്നു. ഉദാ: കുടുംബനാഥൻ അസുഖം മൂലം കിടപ്പിലായാൽ കുടുംബിനിയോ മൂത്തപുത്രനോ ആ ഭരണത്തിന്റെ നിയന്ത്രണം ഏറ്റെടുക്കുന്നു. അയാൾക്കു സൗഖ്യം പ്രാപിക്കുന്ന പക്ഷം പഴയഘടന പുനഃപ്രതിഷ്ഠിതമാകും. അല്ലെങ്കിൽ ആ ഘടനതന്നെ തുടരുന്നു.

സുസംഘടിത സമൂഹങ്ങളിലേക്ക് പുതുതായി കടന്നുവരുമ്പോൾ പണ്ടുമുതലേ കെട്ടുറപ്പോടെ നിലനിന്നു വരുന്ന ഘടനയെ ഭേദിക്കുവാൻ കാലതാമസം നേരിടുന്നതിനാൽ ഒരാൾക്ക് ആദ്യം അല്പം ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടാവുക സ്വാഭാവികമാണ്. എന്നാൽ ആ സമൂഹത്തിൽ കൂടുതൽ അംഗീകാരമുള്ള ഒന്നോ രണ്ടോ വ്യക്തികളെ സ്വാധീനിച്ചുകൊണ്ട് ഇത് എളുപ്പമാക്കാം. അങ്ങിനെ ചെയ്യുമ്പോൾ ഘടനയിൽ വ്യതിയാനം വരുത്തിക്കൊണ്ട് സമൂഹം അയാളെ സാവകാശം സ്വീകരിച്ചുകൊള്ളും. ഇക്കാര്യത്തിൽ അയാളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാനും കൂടുതൽ അംഗീകാരം നല്കുവാനും നേതാവിനും കഴിയും.

സാഹചര്യത്തിലും അംഗങ്ങളിലും വരുന്ന വ്യതിയാനം മൂലം ഘടനയിൽ വന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന മാറ്റങ്ങളെ നേതാവ് സസൂക്ഷ്മം ശ്രദ്ധിക്കണം. പുതിയ ഘടനയുമായി അയാൾ അനുരൂപപ്പെടുകയും ആവശ്യമായി വരുമ്പോൾ അതിൽ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുകയും വേണം. കാരണം എല്ലാവരും അവരവരുടെ സ്ഥാനങ്ങളിൽ സംതൃപ്തരായിരിക്കണമെന്നില്ല. ചിലരുടെ നിസ്സഹകരണത്തിന്റെയും വിമർശനങ്ങളുടെയും സമൂഹവിരുദ്ധപ്രവർത്തനങ്ങളുടെയുമെല്ലാം കാരണം അതുതന്നെ ആയിരിക്കും. സമൂഹവിരോധത്തെക്കാൾ കൂടുതലായി അയാളുടെ ശ്രദ്ധ ഉന്നതസ്ഥാനം നേടിയെടുക്കുന്നതിലായിരിക്കും പതിയുക. ഇത്തരം അവസരങ്ങളിൽ സാധ്യമെങ്കിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റമോ പുതിയ ഉത്തരവാദിത്വമോ പദവികളോ നല്കി അയാളെയും സംതൃപ്തനാക്കുവാൻ ശ്രമിക്കണം. ഉദാ: മന്ത്രിപദം നിർബന്ധമായി രാജിവെക്കേണ്ടി വരുമ്പോൾ അയാൾക്ക് പാർട്ടി പ്രസിഡണ്ടു സ്ഥാനമോ മറ്റു ബഹുമാന്യസ്ഥാനങ്ങളോ നല്കി ആദരിക്കുക.

7. ആശയവിനിമയത്തിൽ ശ്രദ്ധിക്കുക

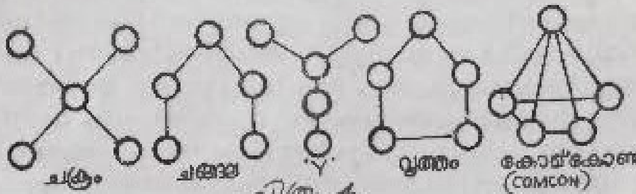
സമൂഹപഠനത്തിൽ മുഖ്യപ്രധാനമായ സ്ഥാനം ആശയവിനിമയത്തിനുണ്ട്. നാം ഏറ്റവുമധികം സ്നേഹിക്കുന്ന വ്യക്തികളോടാണല്ലോ സംസാരിക്കാനും രഹസ്യങ്ങൾ തുറന്നുപറയുവാനും ഇഷ്ടപ്പെടുക. നേരെമറിച്ചു നമുക്ക് ഇഷ്ടമില്ലാത്തവരുടെ മുമ്പിൽ നാം വാതിലടച്ചുകളയുന്നു. ഏതു സമൂഹത്തിലായാലും എല്ലാവരും എല്ലാവരെയും ഒരുപോലെ സ്നേഹിക്കണമെന്നില്ല. നാം ചിലരോട് തുറന്നു സംസാരിക്കുകയും മറ്റു ചിലരോട് സംസാരിക്കാതിരിക്കുകയോ അല്പം മാത്രം സംസാരിക്കുകയോ ചെയ്യും. അതിനാൽ സമൂഹത്തിലെ വാർത്തകൾ എപ്പോഴും സുഹൃത്തുക്കളുടെ സംസാരംവഴിയായിരിക്കും പരക്കുക. വലിയ സമൂഹങ്ങളിലാവട്ടെ നേതാവ് നിർദ്ദേശങ്ങൾ നല്കുമ്പോൾ എല്ലാവരും സന്നിഹിതരായിരുന്നില്ലെന്നുവരാം. ഇത്തരം അവസരങ്ങളിൽ മറ്റുള്ളവർ അവ അറിയുന്നത് പരസ്പരസംഭാഷണംവഴിയാകും. അമേരിക്കയിലെ ഹഡ്സണിൽവച്ച് ഏതാനും പെൺകുട്ടികളിൽ മൊറേനോ നടത്തിയ പരീക്ഷണത്തിൽനിന്ന് ഒരു കാര്യം വ്യക്തമായി-അതായത്, കിംവദന്തികൾ സമൂഹത്തിന്റെ ഔദ്യോഗികഘടനയെക്കാളുപരിയായി സൗഹൃദബന്ധങ്ങൾ വഴിയാണ് പരക്കുക.

ആശയ വിനിമയശൃംഖല

ആശയങ്ങളും വാർത്തകളും കൈമാറപ്പെടുന്ന പാതയെയാണ് ആശയവിനിമയശൃംഖല എന്നു പറയുന്നത്. അത് വിവിധതരത്തിലാകാം. പരീക്ഷണവിധേയമാക്കിയ അഞ്ചംഗസമൂഹങ്ങളുടെ ആശയവിനിമയ പഥങ്ങളാണ് ചുവടെ ചിത്രീകരിച്ചിരിക്കുന്നത് (ചിത്രം–4). ഇവിടെ വൃത്തങ്ങൾ വ്യക്തികളെയും അവയെതമ്മിൽ ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന വരകൾ അവർ തമ്മിലുള്ള സൗഹൃദബന്ധത്തെയും സൂചിപ്പിക്കുന്നു.

ഇവിടെ 'ചക്രം', 'ചങ്ങല', 'Y' എന്നിവയിലെ ആശയവിനിമയം ഏകവ്യക്തിയിൽ കേന്ദ്രീകൃതമാണ്. അതിനാൽ വാർത്തകൾ നേതാവിനു വേഗത്തിൽ ലഭിക്കു

കയും നേതാവിൽനിന്നു നേരിട്ടു പരക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. 'വൃത്തം', 'കോമ്കോൺ' എന്നിവയിലാവട്ടെ വാർത്തകൾ ലഭിക്കുന്നത് എപ്പോഴും നേതാവിൽനിന്നായിരിക്കുകയില്ല. അവ വിവിധ ദിശകളിൽ ചുററിക്കറങ്ങിക്കൊണ്ടിരിക്കും. ആദ്യവിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടതരം ആശയവിനിമയമാണ് കൂടുതൽ ഫലപ്രദമെന്ന് പരീക്ഷണങ്ങൾ തെളിയിച്ചു. എന്നാൽ ആശയവിനിമയംവഴിയുള്ള വൈയക്തിക സംതൃപ്തി മററുള്ളവയെ അപേക്ഷിച്ച് വൃത്തത്തിലും കോമ്കോണിലും കൂടുതൽ കാണുകയുണ്ടായി.

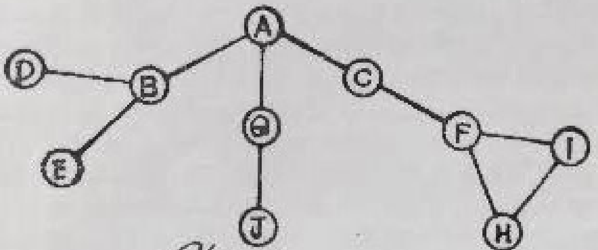


ചിത്രം 4.

പ്രായോഗികനിഗമനങ്ങൾ

നേതൃത്വം എപ്പോഴും ആശയവിനിമയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടാണു കിടക്കുക. കുപ്പുസ്വാമി പറയുന്നതുപോലെ ഏററവും കൂടുതൽ ആശയവിനിമയം നടത്തുന്ന വ്യക്തിയാണ് നേതാവാകാൻ കൂടുതൽ സാദ്ധ്യത. കാരണം അയാൾക്ക് സമൂഹത്തിൽ കൂടുതൽ സ്വാധീനം ലഭിക്കുന്നു. സംസാരഗതി നിയന്ത്രിക്കുന്നത് അദ്ദേഹമായിരിക്കും. ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിച്ചുകൊണ്ട് അയാൾ ആരംഭിക്കുന്നു. കൂടുതൽ ഉത്തരങ്ങളും അയാൾക്കുതന്നെ ലഭിക്കുന്നു. കൂടുതൽ അഭിപ്രായങ്ങൾ കൊണ്ടുവരുന്നതും നിർദ്ദേശങ്ങൾ നല്കുന്നതും അയാളായിരിക്കും. സമൂഹത്തിന്റെ ഏതു പ്രവൃത്തിയുടെയും നടുനായകത്വം അദ്ദേഹം വഹിക്കുന്നു. ഇപ്രകാരം കൂടുതൽ സംസാരിക്കുന്നവരെ സമൂഹാംഗങ്ങളും പുറത്തുള്ളവരും പൊതുവെ നേതാക്കളായി ദർശിക്കും. അതിനാൽ നേതാവ്, അഥവാ നേതാവാകാനാഗ്രഹിക്കുന്ന ആൾ തന്റെ സമൂഹത്തിലെ കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾ അറിയുവാൻ ശ്രമിക്കുകയും വേണ്ടത്ര ആശയവിനിമയം നടത്തുകയും വേണം.

സമൂഹഘടന വ്യക്തികളുടെ ആകർഷണ-വികർഷണങ്ങൾക്കനുസൃതമാകയാൽ പലപ്പോഴും സോഷ്യോമെട്രിക് ശൃംഖലയും ആശയവിനിമയശൃംഖലയും ഒന്നുതന്നെയാവും. അതിനാൽ വിവരങ്ങൾ ധരിപ്പിക്കുവാൻ നേതാവ് എല്ലാവരുടെയും പക്കൽ പോകേണ്ടതില്ല. ചിത്രം 5-ൽ കാണുന്നതുപോലെ, *B*, *G*, *C*, എന്നിവരെ കണ്ടു സംസാരിച്ചാൽ കൂടുതൽ എളുപ്പത്തിലും വേഗതയിലും



ചിത്രം - 5.

ആ കാര്യം സാധിക്കാം. അവരുമായുള്ള നിരന്തര സംസർഗ്ഗം അയാൾക്ക് ഗ്രൂപ്പിനകത്തും പുറത്തുമുണ്ടാകുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ വളരെവേഗം മനസ്സിലാക്കുവാൻ സഹായകമാണ്. ഉദാ: *D* യും *E* യുമായി പ്രശ്നമുണ്ടായാൽ അല്ലെങ്കിൽ *D* യ്ക്കോ *E* യ്ക്കോ പുറത്തുനിന്നൊരു രഹസ്യവാർത്ത ലഭിച്ചാൽ അത് *B* യിലൂടെ വേഗം അറിയാം. അതിനാൽ ഗ്രാമങ്ങളോ ഫാക്ടറികളോ പോലുള്ള വലിയ സമൂഹങ്ങളിൽ വിവിധതലങ്ങളിലുള്ള വ്യക്തികളുമായി നേതാവിന് നിരന്തരസംസർഗ്ഗം ആവശ്യമാണ്. അല്ലാത്തപക്ഷം ആ സമൂഹത്തിൽ നടക്കുന്ന പല കാര്യങ്ങളും അയാൾ അറിഞ്ഞില്ലെന്നുവരും. അതിനാൽ അംഗങ്ങളുമായി അയാൾ നിർലോഭം ഇടപഴകുകയും സമൂഹത്തിന്റെ എല്ലാഭാഗത്തും നടക്കുന്ന എല്ലാകാര്യങ്ങളും സസൂക്ഷ്മം പഠിക്കുകയും വേണം. അവരിൽനിന്നു വേണ്ടത്ര ഉപദേശങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുകയും അവർക്ക് ആവശ്യമായ നിർദ്ദേശങ്ങളും വിശദീകരണങ്ങളും നല്കുകയും വേണം.

ഔപചാരിക സമൂഹങ്ങളിൽ, പ്രത്യേകിച്ച്, അധികാര-അധീന ഘടനയുള്ള സമൂഹങ്ങളിൽ സന്ദേശങ്ങൾ കൈമാറുന്നത് ഇടയ്ക്കുള്ള എല്ലാ അധികാരകണ്ണികളി

ലൂടെയുമാവണം. ഉദാ: മേലുദ്യോഗസ്ഥൻ വകുപ്പുമേധാവിയെ അറിയിക്കാതെ അതിലെ കീഴുദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്ക് രഹസ്യമായി നിർദ്ദേശങ്ങൾ നല്കുക ശരിയല്ല അങ്ങനെ ചെയ്താൽ തന്നെ അംഗീകരിക്കുകയും ബഹുമാനിക്കുകയും ചെയ്യുന്നില്ലെന്നോ തനിക്കെതിരായി നീങ്ങുന്നുവെന്നോ വകുപ്പുമേധാവി ധരിക്കാനും അങ്ങനെ പ്രശ്നങ്ങൾ വന്നു ഭവിക്കാനും ഇടയാകും.

8. പ്രശ്നകാരികളായ അപശ്രുതികൾ

ഒരു അഭിപ്രായം അതിന്റെ യാഥാർത്ഥ്യത്തിന് ആധികാരികതയില്ലാതെ വിപുലമായി പ്രചരിക്കുന്നതിനാണ് കിംവദന്തി അഥവാ കേട്ടുകേഴ്‌വി എന്നു പറയുന്നത്. ആശയവിനിമയരംഗത്ത് ഏററം ശ്രദ്ധാർഹമായൊരു വിഷയമാണിത്. കാരണം, അതു പെട്ടെന്നു പൊട്ടിപ്പുറപ്പെടുകയും വിപുലീകരിക്കപ്പെടുകയും പലപ്പോഴും അനിയന്ത്രിതമായ പല പ്രത്യാഘാതങ്ങൾക്കു വഴിതെളിക്കുകയും ചെയ്യും. പൊതുവെ മതിപ്പില്ലാത്ത ഒരു ബാങ്ക് പിരിച്ചുവിടുന്നു (*liquidation*) എന്നൊരു കിംവദന്തി ഉത്ഭവിച്ചെന്നിരിക്കട്ടെ. ആ ബാങ്കുമായി ബന്ധപ്പെട്ടവരുടെ ഇടയിൽ പ്രത്യേകിച്ച്, ആ വിവരം കാട്ടുതീപോലെ പരക്കും. ആ ബാങ്കിൽ പണം നിക്ഷേപിച്ചിട്ടുള്ളവർ അതു തിരിച്ചെടുക്കാനായി ഓടിക്കൂടുകയും തിടുക്കംകൂട്ടുകയും ചെയ്യും. ബാങ്കധികൃതർ കുററക്കാരായി ചിത്രീകരിക്കപ്പെട്ടാൽ അവരെ അധിക്ഷേപിക്കുവാനും, വേണ്ടിവന്നാൽ കയ്യേററം ചെയ്യാനും ജനം മടിയ്ക്കില്ല.

സാഹചര്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് വിവിധയിനം കേട്ടുകേഴ്‌വികൾ ആവിർഭവിക്കാം. പ്രൊഫ. ആർ. സി. റായ് അവയെ തരം തിരിക്കുന്നത് താഴെ പറയും പ്രകാരമാണ് (*Prof. R. C. Rai, 'Social Psychology' Lucknow: pp. 389-390*).

(1) യുദ്ധം, ആഭ്യന്തരവിപ്ലവം, കലാപങ്ങൾ, പ്രകൃതിക്ഷോഭം മുതലായ അപകട സന്ദർഭങ്ങളിൽ ജനങ്ങളുടെ ഭീതിയേയും വിപൽശങ്കയെയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്ന ഭയാനക കിംവദന്തികൾ ഉണ്ടായെന്നുവരും. ഉദാഹരണമായി, ഒരു അണക്കെട്ട് ഉടനെ പൊട്ടിപ്പിളർന്ന് വമ്പിച്ച നാശനഷ്ടങ്ങളുണ്ടായേക്കുമെന്ന് വലിയൊരു ജനസംസാരമുണ്ടായാൽ അപകടമേഖലയിൽപ്പെട്ടവർ ഭയാക്രാന്തരായി വസ്തുവും വീടുമുപേക്ഷിച്ച് കിട്ടിയ സാധനങ്ങളുമായി ഓടിരക്ഷപ്പെടുവാൻ ശ്രമിക്കുക സ്വാഭാവികമാണ്. അപ്പോൾ അണക്കെട്ടിന്റെ സുസ്ഥിതിയേക്കുറിച്ച് അന്വേഷിക്കാൻ അധികമാരും സമയം കണ്ടെത്തില്ല.

(2) സമൂഹാംഗങ്ങളുടെ ആഗ്രഹങ്ങളും അഭിലാഷങ്ങളും വികാരങ്ങളും സാക്ഷാത്കരിക്കപ്പെടാതാകു

മ്പോൾ അവയെ സംബന്ധിച്ച് ഭാവനാത്മകമായ വാർത്തകൾ പ്രചരിച്ചെന്നുവരാം. ദിവ്യാസ്വപ്നപരമായ അപശ്രുതികളാണിവ. രണ്ടു രാജ്യങ്ങളോ സമൂഹങ്ങളോ തമ്മിൽ യുദ്ധം നടക്കുമ്പോൾ എതിർകക്ഷിയുടെ സൈന്യാധിപനോ ഭരണാധികാരിയോ കൊല്ലപ്പെട്ടുവെന്ന് കിംവദന്തി ഉണ്ടാകാം.

(3) ഒരു വ്യക്തിക്കോ സമൂഹത്തിനോ എതിരായി ശത്രുതയോ വിദ്വേഷമോ പ്രബലമായി വരികയും ബലാല്ക്കാരമോ കലഹമോ വഴി പ്രതികാരം ചെയ്യാൻ സാധിക്കാതാകയും ചെയ്യുന്ന അവസരത്തിൽ ഒരുവൻ തന്റെ പ്രതിയോഗിയെ അപകീർത്തിപ്പെടുത്താനുപകരിക്കുന്ന തെററായ വാർത്തകൾ പ്രചരിപ്പിച്ചെന്നിരിക്കും.

(4) വിവരമറിയാൻ ജനങ്ങൾ ആകാംക്ഷയോടെ കാത്തിരിക്കുന്ന ഒരു സംഗതി; പക്ഷേ വിവരമൊന്നും ലഭിക്കുന്നില്ല. അപ്പോൾ അതു സംബന്ധിച്ച് എന്തെങ്കിലും പുതിയൊരു സൂചന നല്കുന്നവനെ ശ്രവിക്കുവാൻ എല്ലാവരും തിടുക്കം കൂട്ടും. ഈ അവസരത്തെ മുതലെടുത്തുകൊണ്ട് ചിലരെങ്കിലും അപശ്രുതികൾ തൊടുത്തുവിടാം. സംഭവ്യമെങ്കിൽ ജനം അവയെ പെട്ടെന്നു വിശ്വസിച്ചെന്നിരിക്കും. സമരത്തിനിടയിൽ തൊഴിലാളിനേതാവിനെ പോലീസ് പിടികൂടിയെന്നിരിക്കട്ടെ. തൊഴിലാളികൾ പോലീസ്സ്റേറഷൻ പടിക്കൽ തിങ്ങിക്കൂടി ബഹളം കൂട്ടുന്നു. തങ്ങളുടെ നേതാവിനെ പോലീസ് അതിക്രൂരമായി മർദ്ദിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണെന്നും, താനത് രഹസ്യമായി ജനൽ പാളികളുടെ വിടവിലൂടെ കണ്ടുവെന്നും ഈ അവസരത്തിൽ അവരിലൊരുവൻ പറഞ്ഞാൽ വാസ്തവം എന്താണെങ്കിലും അത് ആ ജനാവലിയുടെ വിദ്വേഷപ്രകടനത്തെ ത്വരിതപ്പെടുത്തുമെന്നതിൽ സംശയംവേണ്ട.

കിംവദന്തികളുടെ പ്രത്യേകതകൾ

കിംവദന്തികൾക്ക് ചില പ്രത്യേകതകൾ കണ്ടെത്താം. ഒന്നാമതായി, അവയ്ക്ക് അനുകൂലമായൊരു സാഹചര്യമുണ്ടായിരിക്കണം. അവ സമൂഹത്തിന്റെ വികാരങ്ങളെ ഉദ്ദീപിപ്പിക്കും. വൈകാരികത കൂടുകയും, വിവേകം വേണ്ടത്ര പ്രവർത്തിക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനാൽ ജനങ്ങൾ അവയെ വേഗം വിശ്വസിക്കുകയും കൂടുതൽ പര

ത്തുകയും ചെയ്യും. അങ്ങനെ വിവരങ്ങൾ കൈമാറപ്പെടുമ്പോൾ ഇടക്കണ്ണികളുടെ ഗ്രഹണശക്തിക്കും വൈകാരിക നിലവാരത്തിനുമനുസരിച്ച് അവയിൽ ചില കൂട്ടലുകളും കുറയ്ക്കലുകളും നടക്കുന്നു. സമൂഹത്തിൽ ധൃതഗതിയിൽ വളരെ വലിയ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ഉളവാക്കാനും അതു കാരണമാകാം.

കേട്ടുകേൾവികൾ പരത്തുന്ന വ്യക്തികൾ മനഃശാസ്ത്രപരമായ ചില പ്രത്യേക സാഹചര്യങ്ങൾക്ക് അടിമകളായിരിക്കും. ലൈംഗികമായി അസംതൃപ്തരോ മററു ദൗർബല്യങ്ങൾക്ക് അധീനരോ ആയവരാകാം. അന്യരുടെ അത്തരം ബലഹീനതകളെ ഊതിവീർപ്പിച്ചു പ്രചരിപ്പിക്കുക. അവ്യക്തമോ, സംശയകരമോ, ദുർഗ്രഹമോ ആയ പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് ഭാവനാത്മകമായി ഉത്തരം കണ്ടുപിടിക്കാൻ കഴിയുമെങ്കിൽ അതിനു പലരും പല വിശദീകരണങ്ങൾ നല്കാൻ ശ്രമിക്കും. ചിലർ മററുള്ളവരോടുള്ള തങ്ങളുടെ പകപോക്കുന്നത് അവരെ അപകീർത്തിപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടാകും. പരദൂഷകരും, വായാടികളും, പണിയൊന്നുമില്ലാതെ വെറുതെയിരിക്കുന്നവരും പലപ്പോഴും അപശ്രുതികൾ പ്രചരിപ്പിച്ചെന്നുവരാം. ചിലർ തങ്ങളുടെ വികാരങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിക്കാനുള്ള വേദിയായി കിംവദന്തികളെ ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ട്. പരീക്ഷയ്ക്കു നന്നായി എഴുതാൻ കഴിയാതിരുന്ന വിദ്യാർത്ഥി, ചോദ്യങ്ങൾ പലതും പാഠ്യപദ്ധതിയിൽ പെടാത്തവയായിരുന്നെന്നും പരീക്ഷ പൊതുവെ ബുദ്ധിമുട്ടായിരുന്നെന്നുമുള്ള ധാരണ പരത്താൻ ശ്രമിക്കും (*Ibid, p. 391*).

കിംവദന്തികളുടെ വിഷയം ഒരുവൻെറ വ്യക്തിപരമായ ജീവിതത്തെ സ്പർശിക്കുന്നതോ, പൊതു താല്പര്യമുള്ളതോ, സുപ്രധാനമോ ആണെങ്കിൽ പരക്കുവാനും വിശ്വസിക്കപ്പെടുവാനും കൂടുതൽ സാദ്ധ്യതയുണ്ട്.

അപശ്രുതികൾ കൈമാററം ചെയ്യപ്പെടുന്നതിൽ ചില പ്രത്യേകതകൾ കണ്ടെത്താം. അവ മിക്കപ്പോഴും സുഹൃദ്‌വലയങ്ങളിലൂടെയാണു പരക്കുക. ഒരു സംഭവം രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത് ഇപ്രകാരമാണ്. ഒരു പെൺകുട്ടി മോഷണക്കുററത്തിൻെറ പേരിൽ പിടിക്കപ്പെട്ടപ്പോൾ അവളുടെ ഉററ സുഹൃത്തുക്കൾ മാത്രമേ അറിഞ്ഞിരുന്നുള്ളു. ദിനംതോറും കൂടുതൽ കൂടുതൽ ആളുകൾ അതേക്കുറിച്ച് അറിഞ്ഞുകൊണ്ടിരുന്നു. ഒരാഴ്ച ആയ

പ്പോഴേക്കും ആ വാർത്ത വിപുലമായ തോതിൽ പരസ്യമായിക്കഴിഞ്ഞു. വാർത്ത വാമൊഴിയായി പ്രചരിച്ച് പലരിലൂടെ കൈമാറിപ്പോകുമ്പോൾ അതിന്റെ ആശയങ്ങൾക്ക് വളരെ വ്യതിയാനം വന്നുകൊണ്ടിരിക്കും. കാരണം അതു പ്രചരിപ്പിക്കുന്ന വ്യക്തികൾ തങ്ങളുടെ ഇഷ്ടാനിഷ്ടങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് അവർക്ക് താല്പര്യമുള്ളവ കൂട്ടിച്ചേർക്കുകയും അല്ലാത്തവയെ വെട്ടിച്ചുരുക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അപ്രധാനമായവയ്ക്കു പ്രാധാന്യം കൊടുക്കുകയോ പ്രശ്നത്തിന്റെ പല വശങ്ങളുടെയും നേരെ കണ്ണടയ്ക്കുകയോ ചെയ്തുകൊണ്ട് അവർ തങ്ങളുടേതായ വ്യാഖ്യാനം വാർത്തയ്ക്കു കൊടുക്കുന്നു.

കിംവദന്തികൾ നിയന്ത്രിക്കാം

സമൂഹത്തിനു ഹാനികരമായ അപശ്രുതികളെ നിയന്ത്രിക്കുവാൻ താഴെപ്പറയുന്ന മാർഗ്ഗങ്ങൾ അവലംബിക്കാം:

(*i*) പ്രശ്നം നിറഞ്ഞ ഘട്ടങ്ങളിലെ സംശയകരവും അനിശ്ചിതവുമായ സന്ദർഭങ്ങളിലാണല്ലോ കിംവദന്തികൾ കൂടുതൽ പരക്കുക. അതിനാൽ അത്തരം അവസരങ്ങളിൽ യാഥാർത്ഥ്യമെന്താണെന്ന് ജനങ്ങളെ അപ്പഴപ്പോൾ മനസ്സിലാക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കണം. യുദ്ധാവസരങ്ങളിലും തിരഞ്ഞെടുപ്പുഘട്ടത്തിലും വാർത്താവിനിമയ മാദ്ധ്യമങ്ങളിൽ, പ്രത്യേകിച്ചു റേഡിയോയിൽ, കൂടുതൽ 'ന്യൂസ് ബുള്ളററി'നുകൾ ചേർക്കാറുണ്ടല്ലോ.

(*ii*) പോസ്ററുകൾ, ചുവരെഴുത്തുകൾ, കത്തുകൾ, കമ്പിസന്ദേശങ്ങൾ, റേഡിയോ, ടെലിവിഷൻ മുതലായവയിലെ വാർത്തകൾ അടിയന്തര ഘട്ടങ്ങളിൽ സെൻസർ ചെയ്യണം. എന്നാൽ ദിനപത്രങ്ങളുടെ വാർത്തകൾക്ക് അത് പാടില്ല. എങ്കിലും വാർത്തകൾ തെററിച്ചോ, വളച്ചൊടിച്ചോ, വിപുലീകരിച്ചോ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്താതിരിക്കാൻ വേണ്ട നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാം. പത്രങ്ങളുടെ മേൽ അമിത സെൻസറിംഗ് നടത്തിയാൽ തെററിദ്ധാരണകൾക്കേ വഴി തെളിക്കൂ.

(*iii*) കിംവദന്തികളുടെ ഉറവിടം കണ്ടുപിടിക്കണം. സമൂഹഘടന മനസ്സിലാക്കുകയും വിവിധ ഉപഗണങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്ന ജനതാവിന് ഇത് എളുപ്പം സാധിക്കാം. തെററിദ്ധാരണകൾക്കടിപ്പെട്ട വ്യ

ക്തികളെ യാഥാർത്ഥ്യമെന്താണെന്നും, വാർത്ത തെററായി പരന്നാലുണ്ടാകാവുന്ന ഭവിഷ്യത്തുകളും വിശദീകരിച്ചുകൊടുക്കണം. തീയ് ആളിപ്പടരുംമുമ്പ് കെട്ടടക്കുക എളുപ്പമാണല്ലോ. കിംവദന്തികളെ അപ്പടി വിശ്വസിക്കുകയോ, അവയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ സാഹസത്തിനു മുതിരുകയോ ചെയ്യരുതെന്നും ഉപദേശിക്കാം.

(*iv*) പലപ്പോഴും കേട്ടുകേഴ്‌വിയുടെ ഉത്ഭവം ഒന്നോ അതിലധികമോ വ്യക്തികളിൽ നിന്നായിരിക്കും. അവരെ കണ്ടുപിടിച്ച് അവരുടെ മാനസിക പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കണം. അയാളുടെ തെററായ നിലപാട് അയാളെ ബോദ്ധ്യമാക്കണം. അടിയന്തരാവസ്ഥക്കാലങ്ങളിലാണെങ്കിൽ അത്തരക്കാരെ തടങ്കലിലാക്കുക ആവശ്യമായിവരും.

9. സമൂഹബന്ധം ശക്തിപ്പെടുത്താം

ഏതൊരു സംഘടനയും അതിന്റെ ആരംഭദശയിൽ വളരെ കെട്ടുറപ്പുള്ളതായിരിക്കും. അപ്പോൾ കൂടെക്കൂടെ അംഗങ്ങൾ ഒന്നിച്ചുകൂടുകയും പരസ്പരം ആശയങ്ങൾ പങ്കുവച്ചുകൊണ്ട് അതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കുവേണ്ട പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യുകയും ചെയ്യും. എന്നാൽ ക്രമേണ സമൂഹം വലുതാകുകയും പ്രവർത്തനങ്ങൾ സാധാരണഗതിയിലാകുകയും ചെയ്യുന്നതോടെ ആദ്യത്തെ ശുഷ്കാന്തിയും പ്രസരിപ്പും പലരിലും മങ്ങിതുടങ്ങും. സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനമേഖലയും അംഗങ്ങളുടെ എണ്ണവും കൂടുന്നതിനനുസരിച്ച് തൊഴിൽ വിഭജനം, അധികാരവികേന്ദ്രീകരണം, വസ്തുവകകളുടെ വിഭജനം, സ്ഥാനവൈവിധ്യം മുതലായവ വർദ്ധിക്കുന്നു. അതോടെ സമൂഹാംഗങ്ങളിലുള്ള നേതാവിന്റെ ശ്രദ്ധ കുറയുകയും സമൂഹത്തോട് അംഗങ്ങൾക്കുള്ള സുദൃഢബന്ധത്തിന് ഉലച്ചിൽ തട്ടുകയും ചെയ്യും. മററനേകം അംഗങ്ങളിൽ ഒരുവനായി തന്നെത്തന്നെ വീക്ഷിക്കുമ്പോൾ സംഘടനയോടുള്ള ഒരുവന്റെ ആത്മാർത്ഥത കുറയുന്നു. അതിനാൽ നേതാവ് ഇവിടെ വളരെ ശ്രദ്ധിക്കുവാനുണ്ട്. അംഗങ്ങളുടെ താല്പര്യവും ഐക്യവും നിലനിർത്താനും വർധിപ്പിക്കുവാനുമുപകരിക്കുന്ന പ്രവർത്തന പദ്ധതികൾ അയാൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യണം.

സമൂഹാംഗങ്ങൾക്ക് വ്യക്തിപരമായ താൽപര്യങ്ങളും അഭിലാഷങ്ങളും സമൂഹലക്ഷ്യത്തോടൊപ്പം ഉണ്ടായിരിക്കുമെന്നു നാം നേരത്തെ കണ്ടു. സ്വമേധയാ അസാധ്യമായ ഈ ഉദ്ദേശ്യങ്ങളായിരിക്കും ഇതരവ്യക്തികളുമായി യോജിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ ഒരുവനെ പ്രേരിപ്പിക്കുക. ഇവ നേടിയെടുക്കാമെന്ന ധാരണ സമൂഹത്തോടുള്ള വ്യക്തിയുടെ ആകർഷകത്വത്തെ വർദ്ധിപ്പിക്കും. ഇതു കൂടാതെ വ്യക്തികളെത്തമ്മിൽ–ശാരീരികവും മാനസികവുമായി–കൂടുതൽ അടുപ്പിക്കുവാൻ പോരുന്ന മററു പല ഘടകങ്ങളുമുണ്ട്. അവയെ പരമാവധി പ്രയോജനപ്പെടുത്തിയാൽ സമൂഹത്തെ കൂടുതൽ കെട്ടുറപ്പുള്ളതും കാര്യക്ഷമവുമാക്കുവാൻ കഴിയും.

വ്യക്തികളെത്തമ്മിൽ ഏകോപിപ്പിക്കുന്ന ഘടകങ്ങൾ

ഒരേ ഗ്രാമത്തിലോ കെട്ടിടത്തിലോ താമസിക്കുന്നവരോ, ഒരേ ഓഫീസിൽ ജോലിചെയ്യുന്നവരോ തമ്മിൽ അടുക്കുക എളുപ്പമാണ്. കാരണം, ഇടയ്ക്കിടെ ഒന്നിച്ചുകൂടുവാനും കൂടുതൽ അടുത്തറിയുവാനും പരസ്പരം സഹായിക്കുവാനും ഈ വാസസാമീപ്യം ഉപകരിക്കും. ഈ അടുപ്പമാണ് വ്യക്തികളെ ദേശാഭിമാനികളാക്കുന്നത്. സ്വസമൂഹത്തിനെതിരായി പലപ്പോഴും മൂർച്ചയേറിയ വിമർശനങ്ങൾ തൊടുത്തുവിടുന്നവർക്കുപോലും പുറത്തുനിന്നു തങ്ങളുടെ സമൂഹത്തിനെതിരായി വരുന്ന ഓരോ വാക്കും അസഹനീയമായി അനുഭവപ്പെടുന്നത് ഈ കാരണത്താലാണ്.

വ്യക്തിക്കു സമൂഹത്തിലുള്ള സ്ഥാനമാനം, അംഗീകാരം, ജനസമ്മതി മുതലായവ സമൂഹത്തോടുള്ള അയാളുടെ ആകർഷകത്വത്തെ ത്വരിതപ്പെടുത്തും. ഹാറോൾഡ് എച്ച് കെല്ലി നടത്തിയ ഒരു പരീക്ഷണം ഇതിലേക്കു വെളിച്ചം വീശുന്നുണ്ട്. അദ്ദേഹം താൻ പരീക്ഷണവിധേയമാക്കിയ സമൂഹത്തിൽ ഉന്നതസ്ഥാനത്തിരുന്ന ചില വ്യക്തികളോട് അവരുടെ സ്ഥാനം സുരക്ഷിതമാണെന്നും ഉയർന്ന സ്ഥാനമലങ്കരിച്ച മററുള്ളവരോട് അല്പം കഴിഞ്ഞ് അവർക്കു സ്ഥാനഭ്രംശം ഉണ്ടായേക്കാമെന്നും അറിയിച്ചു. അതുപോലെ, ആ സമൂഹത്തിൽ താഴ്ന്ന സ്ഥാനത്തിരുന്ന ചിലർക്ക് സ്ഥാനക്കയററം നിഷേധിച്ചുകൊണ്ട് മററുള്ളവർക്കു സ്ഥാനക്കയററം വാഗ്ദാനം ചെയ്തു. ഇതിൽ തരംതാഴ്ത്തപ്പെട്ടേക്കുമെന്നു ഭയപ്പെട്ട ഉന്നതസ്ഥാനികരും സ്ഥാനക്കയററം നിരസിക്കപ്പെട്ട താഴ്ന്ന സ്ഥാനികരും സമൂഹത്തിൽ ഏററവുമധികം അസംതൃപ്തരായി കാണപ്പെട്ടു. എന്നാൽ സ്ഥാനക്കയററം സമ്പാദിക്കാമെന്നാശിച്ച താഴ്ന്ന സ്ഥാനികരും ഉന്നതസ്ഥാനം സ്ഥിരമായി ലഭിച്ചവരും സമൂഹത്തിലെ മററ് അംഗങ്ങളോട് ഏററവുമധികം സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിച്ചു.

സഹവർത്തിത്വത്തിൻെറ ഏററക്കുറച്ചിൽ വ്യക്തികൾ തമ്മിലുള്ള സ്നേഹബന്ധത്തെ കാര്യമായി സ്വാധീനിക്കാം. വ്യക്തികൾ എത്രയധികം അടിത്തിടപഴകുന്നുവോ അത്രയധികമായി അവർ തങ്ങളുടെ വിചാരവി

കാരാദിഭാവങ്ങളെ പരസ്പരം പങ്കുവയ്ക്കുകയും ഒരേ ലക്ഷ്യത്തിനായി കൂടുതൽ സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ ഉത്സുകരാകുകയും ചെയ്യുമെന്നു ശാസ്ത്രീയമായി തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. നേരിട്ടു മനസ്സിലാക്കിയ ഒരു ഉദാഹരണം ഇവിടെ അവതരിപ്പിക്കാം. 1973-ൽ കോട്ടയത്തുവച്ചു നടന്ന യുവജനനേതൃത്വപരിശീലന ക്യാമ്പിൽ നേരത്തെ അപരിചിതരായിരുന്ന അംഗങ്ങളെ ചർച്ചാസമ്മേളനങ്ങൾക്കായി വിവിധ ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിച്ചു. മൂന്നാം ദിവസം ആ ഗ്രൂപ്പുകൾ അഴിച്ചുപണിയുക വളരെ വൈഷമ്യമേറിയതായി. കാരണം, ആരംഭത്തിൽ അവർ അപരിചിതരായിരുന്നെങ്കിലും രണ്ടുദിവസത്തെ നിരന്തരസഹവർത്തിത്വത്തിലൂടെ ഓരോ ഗ്രൂപ്പിലെയും അംഗങ്ങൾ കൂടുതൽ അടുത്തുകഴിഞ്ഞിരുന്നു.

സമൂഹത്തിന്റെ കെട്ടുറപ്പിനു മാററുകൂട്ടുന്ന മററു ചില ശാസ്ത്രീയ നിഗമനങ്ങൾ ഇവയാണ്: മത്സരമനോഭാവമുള്ള സമൂഹങ്ങളെക്കാൾ സഹകരണബോധത്തോടുകൂടിയവ കൂടുതൽ ആകർഷകമായിരിക്കും (*Morton Deutsch*). അംഗങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള സഹകരണതീവ്രതയനുസരിച്ച് ഈ ആകർഷണം വർദ്ധമാനമാകുന്നു (*Edwin J. Thomas*). നിയന്ത്രിതമോ നേരത്തെ പരാജയപ്പെട്ടതോ ആയ സമൂഹങ്ങളെക്കാൾ സഹകരണമേഖലയിൽ നേരത്തെ വിജയം കൈവരിച്ചവർ കൂടുതൽ യോജിച്ചു പ്രവർത്തിക്കും (*Judson Mills*). വലിയ സമൂഹങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ചു ചെറിയ സമൂഹങ്ങളാണ് കൂടുതൽ വിജയപ്രദവും സ്വീകാര്യവും (*Seashore*). വ്യക്തികളിൽ കാണപ്പെടുന്ന സാധർമ്മ്യം ഒന്നിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ അവർക്കു കൂടുതൽ ഉന്മേഷം പകരും. ഇതു സംജാതമാകുന്നത് പ്രത്യേക കഴിവുകൾ, താൽപര്യങ്ങൾ, വൈകല്യങ്ങൾ, വിശ്വാസം ആദിയായവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാവും, ഉദാ: സാഹിത്യപരിഷത്തുകൾ, ബാലജനസഖ്യങ്ങൾ, 'കഷണ്ടിസംഘം,' വിവിധ മതസംഘടനകൾ മുതലായവ.

സുദൃഢസമൂഹങ്ങളുടെ സവിശേഷതകൾ

സുശക്തസമൂഹങ്ങളുടെ ഏററവും വലിയ പ്രത്യേകത, അംഗങ്ങളിൽ തീവ്രമാകുന്ന 'നമ്മൾ' മനോഭാവമാണ്. ഇതു സമൂഹോന്നമനത്തിനായി കൂടുതൽ സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ അംഗങ്ങളെ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നു. ഓരോരുത്തന്റെയും അഭിപ്രായങ്ങൾ ക്ഷമയോടെ ശ്രവിച്ചും

അംഗീകരിച്ചുംകൊണ്ട് അവർ വളരെവേഗം ഒത്തിണങ്ങുന്നു. അങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കാത്തവരെ സമൂഹത്തിൽനിന്നു നിഷ്ക്കാസനം ചെയ്യാനും അവർ മടിക്കില്ല. തങ്ങളുടെ അറിവിനും മന:സാക്ഷിക്കും വിരുദ്ധമാണെങ്കിൽപ്പോലും ഭൂരിപക്ഷാഭിപ്രായവുമായി അവർ യോജിക്കും. ഓരോരുത്തനും അപരനോട് സ്നേഹബഹുമാനാദരവുകൾ പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതുവഴി അന്ത:സമൂഹബോധം (*in-group feeling*) പ്രബലപ്പെടുന്നു.

അന്ത:സമൂഹബോധത്തിന്റെ വർദ്ധനവനുസരിച്ച് ബാഹിർസമൂഹബോധവും (*out-group feeling*) ശക്തിപ്പെടുന്നു. പുറത്തുനിന്നുള്ള വിമർശനങ്ങളെയും ആക്രമണങ്ങളെയും ഒററക്കെട്ടായിനിന്ന് എതിരിടുവാനും, വേണ്ടിവന്നാൽ സമൂഹത്തിനുവേണ്ടി ജീവാർപ്പണം ചെയ്യുവാനും അവർ തയ്യാറാകും. പലനക്സൽബാരി നേതാക്കളും തീവ്രവാദികളും ഏതു പീഡനങ്ങൾക്കുമെതിരെ തങ്ങളുടെ രഹസ്യങ്ങൾ കാത്തുസൂക്ഷിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നുവെന്ന റിപ്പോർട്ടുകൾ ഇതിനു തെളിവാണ്.

സമൂഹസംസക്തി (*Group Cohesion*) യുടെ മറെറാരു സവിശേഷതയാണ് അംഗങ്ങളിൽ പ്രകടമാകുന്ന ഉത്തരവാദിത്വബോധം. സമൂഹത്തിൽ അത്യുൽകൃഷ്ടരാകുന്നവർ അതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഉത്തരവാദിത്വപൂർവ്വം ഏറെറടുത്തു നടത്തുകയും എല്ലാ സമ്മേളനങ്ങളിലും സംബന്ധിക്കുവാൻ കഴിയുന്നത്ര ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്യും. ഇക്കൂട്ടർ വൈരസ്യമേറിയ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽപോലും സ്ഥിരോത്സാഹം കാട്ടുകയും മീററിംഗുകളിൽ കൂടുതൽസജീവമായി സംബന്ധിക്കുകയും അംഗങ്ങളായി വളരെക്കാലം തുടരുകയും ചെയ്യും. ഇത് സമൂഹത്തിന്റെ വിജയത്തിനുതന്നെ നിദാനമാകും.

നേതാവും സമൂഹസംസക്തിയും

സമൂഹത്തിലെ ഐക്യവും കെട്ടുറപ്പും നമ്മുടെ നേതൃത്വശൈലിക്കനുസൃതമായിരിക്കും. സമൂഹബന്ധം ശക്തിപ്പെടുത്തുവാനുപകരിക്കുന്ന മേൽ പ്രതിപാദിക്കപ്പെട്ട ഘടകങ്ങളോടൊപ്പം ചുവടെ ചേർക്കുന്നവകൂടി വർദ്ധമാനമാക്കുവാൻ നമുക്കു കഴിയണം. അത് സമൂഹത്തിന്റെ ഐക്യം കൂടുതൽ കൂടുതൽ ശക്തിപ്പെടുത്തുവാൻ സഹായിക്കും.

സമൂഹത്തിലെ കഴിവുള്ളവരെയും അംഗീകാരത്തിനായി ദാഹിക്കുന്നവരെയും കണ്ടെത്തി അവർ സമൂഹത്തിനു വിലപ്പെട്ടവരാണെന്ന ബോധം അവരിലുളവാക്കുവാൻ ശ്രമിക്കേണ്ടതുണ്ട്. എങ്കിലേ അവർ സമൂഹത്തോട് കൂടുതൽ കൂറുപുലർത്തുകയുള്ളൂ. ആത്മാഭിമാനം നഷ്ടപ്പെട്ടവരുടെയും അന്യസമൂഹങ്ങളിൽ വേണ്ടത്ര ആദരിക്കപ്പെടാത്തവരുടെയും സ്വന്തം കഴിവുകളിൽ വിശ്വാസമില്ലാത്തവരുടെയും ഇടയിൽ ഇതു കൂടുതൽ ഫലപ്രദമാണ്. കാരണം, മററുള്ളവരെ അപേക്ഷിച്ച് അംഗീകാരത്തിനായി കൂടുതൽ ദാഹിക്കുന്നവരാണവർ.

സമൂഹത്തിനു ധാരാളം പ്രവർത്തനങ്ങളുണ്ടെങ്കിൽ അത് ആ സംഘടനയെ കൂടുതൽ ദൃഢവും ശക്തവുമാക്കുവാനുപകരിക്കും. കൂടെക്കൂടെയുള്ള സമ്മേളനങ്ങളും സംഘാതപ്രവർത്തനങ്ങളും അന്തഃസമൂഹബോധം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നു. സമൂഹനേതാവിന്റെ ശരിയായ സംവിധാനംവഴിയും സമൂഹസംസക്തി വർദ്ധിപ്പിക്കാം. നമ്മൾ മുമ്പു കണ്ടതുപോലെ ചില വ്യക്തികൾ മററു ചിലരോടൊപ്പം സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ കൂടുതൽ ഇഷ്ടപ്പെടുന്നു. അതിന് അവസരം ലഭിക്കുമ്പോൾ അവർ കൂടുതൽ സജീവമായി പ്രവർത്തിക്കും.

പൊതു ചിഹ്നങ്ങൾ

സമൂഹത്തെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന ചില ചിഹ്നങ്ങളുണ്ട്. സമൂഹവുമായി താദാത്മ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതിനാൽ അവ സമൂഹാംഗത്വത്തെ അനുസ്മരിപ്പിക്കുകയും സമൂഹബോധത്തെ (*Group Conscience*) വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അത്തരം ചില ചിഹ്നങ്ങൾ ചുവടെ ചേർക്കുന്നു.

(1) വ്യക്തികൾ

ഉദാ. നേതാവ്, പ്രതിനിധി. സമൂഹം നന്നായി പ്രവർത്തിക്കുകയും അതിന്റെ ലക്ഷ്യത്തിലെത്തുകയും ചെയ്താൽ നേതാവിനെ പ്രശംസിക്കുകയും സമൂഹം പരാജയപ്പെട്ടാൽ അയാളെ കുററപ്പെടുത്തുകയുമാണു നമ്മൾ സാധാരണ ചെയ്യുക.

(2) വസ്തുക്കൾ

ബാഡ്ജുകൾ (*Badges*), പതാകകൾ, ഒരേതരം തൊപ്പികൾ, വസ്ത്രങ്ങൾ (യൂണിഫോം) മുതലായവ മററുള്ള

വരിൽനിന്നു അംഗങ്ങളെ തിരിച്ചറിയുവാനും അവ ധരിക്കുന്നവരിൽ അംഗത്വാഭിമാനം നിലനിർത്തുവാനും ഉപകരിക്കുന്നു.

(3) പ്രവൃത്തിരീതി

ദേശീയഗാനം, പ്രതിജ്ഞ, പ്രത്യേകതരത്തിലുള്ള അഭിവാദനങ്ങൾ മുതലായവ ഉദാഹരണങ്ങൾ. ആവർത്തകമായ ഇവ അംഗങ്ങളിൽ വൈകാരികമായ ഐക്യം ഉളവാക്കുകയും അവരെ പ്രവർത്തനോന്മുഖരാക്കുകയും ചെയ്യും.

(4) ആപ്തവാക്യം

ഉദാ: 'സർവ്വരാജ്യത്തൊഴിലാളികളേ സംഘടിക്കുവിൻ!' J. M. J 'സ്വാമി ശരണം!' 'ചെറിയ കുടുംബം സന്തുഷ്ടകുടുംബം'

(5) ചിഹ്നങ്ങൾ **Emblem**

ഉദാ: കുരിശ് - ക്രിസ്തുമതം, ചുവന്നകുരിശ് — റെഡ്ക്രോസ് സംഘടന, പ്രാവ്—സമാധാനം, വിവിധ രാഷ്ട്രീയപാർട്ടികളുടെ ചിഹ്നങ്ങൾ മുതലായവ.

10 സംഘടിതപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ നൽഗുണങ്ങൾ

തനിച്ചെയ്യുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ കാര്യങ്ങൾ സംഘടിതപ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ പ്രാവർത്തികമാക്കാമെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെട്ടു കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. രണ്ടാം ലോകമഹായുദ്ധ കാലത്ത് ഓക്സ്ഫോർഡിലും കേംബ്രിഡ്ജിലും ഉന്നതാധ്യാപകരെ ആവശ്യത്തിനു കിട്ടാതായി. ആ അവസരത്തിൽ പ്രാവർത്തികമാക്കിയ, അഞ്ചും ആറും വിദ്യാർത്ഥികളുൾക്കൊള്ളുന്ന പഠനസമൂഹങ്ങൾ, അധ്യാപക കേന്ദ്രീകൃത വിദ്യാഭ്യാസത്തിലെന്നതിനേക്കാൾ വളരെ കൂടുതലും വേഗത്തിലും പഠിക്കുന്നതായി ശ്രദ്ധിക്കപ്പെട്ടു (*Hubert Bonner, op. cit., p. 116*). നേരത്തെതന്നെ വാട്സൺ ഈ വിഷയത്തെ സംബന്ധിച്ച് വിജയകരമായ ഒരു പരീക്ഷണം നടത്തിയിട്ടുണ്ട്. ബിരുദധാരികളായ 108 വിദ്യാർത്ഥികളെ മൂന്നുമുതൽ പത്ത് അംഗങ്ങൾ വരെ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന ഇരുപതു ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിച്ചു. കവറിൽ നിക്ഷേപിച്ചിരുന്ന അക്ഷരങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ച് വാക്കുകൾ നിർമ്മിക്കുക എന്നതായിരുന്നു അവരെ ഏല്പിച്ചിരുന്ന ജോലി. ആദ്യം തനിച്ചിരുന്നാണ് ഇതു ചെയ്യിച്ചത്. അതിനുശേഷം അതാതു സമൂഹത്തിലെ ആളുകൾ ഒന്നിച്ചുകൂടി വാക്കുകൾ നിർമ്മിച്ചു. അവയെ രേഖപ്പെടുത്തുന്നതിനായി നിയോഗിക്കപ്പെട്ടിരുന്ന സെക്രട്ടറിയോട് വിളിച്ചുപറഞ്ഞു. ഈ പരീക്ഷണത്തിൽ സമൂഹത്തിലെ ഏറ്റവും പ്രഗല്ഭനായ വ്യക്തിയെക്കാൾ മെച്ചമായി സമൂഹം കാണപ്പെട്ടു.

പൊതുപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ പ്രാമാണ്യത

സമൂഹത്തിന്റെ പൊതുപ്രവർത്തനമോ തീരുമാനമോ വ്യക്തിയുടേതിനേക്കാൾ ശ്രേഷ്ഠമാകുന്നത് താഴെപ്പറയുന്ന കാരണങ്ങളാലാണ്.

a) **മറ്റുള്ളവരുടെ സാന്നിദ്ധ്യത്താൽ സംജാതമാകുന്ന ഉത്തേജനം**

ഒരു ജോലി ഒറ്റയ്ക്കായും സംഘാതമായും ചെയ്യുന്നതു തമ്മിൽ അളവിലും ഗുണത്തിലും (*in quantity and quality*) വ്യത്യാസമുണ്ടാകുമെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. മറ്റുള്ള

ന്തരുടെ സാമീപ്യത്താലുളവാകുന്ന ഉത്സാഹവും അവർതന്നെ നിരീക്ഷിക്കുന്നുണ്ടെന്ന ചിന്തയും കൂടുതൽ തീക്ഷ്ണതയോടെ പ്രയത്നിക്കുവാൻ ഒരുവനു പ്രചോദനമരുളുന്നു. അങ്ങനെ ചെയ്യുമ്പോൾ ജോലിയുടെ അളവ് വർദ്ധിക്കുമെങ്കിലും അതിന്റെ മേന്മയിൽ ലാഘവമുണ്ടാകാം. കാരണം, തന്റെ സമീപത്തുള്ളവരിലേക്കുകൂടി ശ്രദ്ധ പതറുന്നതിനാൽ അല്പം പരിഭ്രമമോ ന്യൂനതകളോ ഉണ്ടായെന്നും വരാം. [*Dashiell* (*1930*) *Jones & Gerard* (*1967*)].

b) കഴിവുകളുടെ സംയോജനം

ഒരുവന്റെ കഴിവുകൾക്കതീതമായി ശാരീരികമോ, ബുദ്ധിശക്തിയോ, പണമോ ആവശ്യമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ പലർ ഒന്നിച്ചു കൂടുമ്പോൾ അനായാസേന ചെയ്തു തീർക്കുവാൻ സാധിക്കുമെന്നതു വളരെ വ്യക്തമാണ്. ഉദാ: വടംവലി, ശ്രമദാനം, അലങ്കാരപ്പണികൾ മുതലായവ. കൂടുതൽ ടീം അംഗങ്ങളെ ചേർക്കുകവഴി ഭാരം വലിക്കുന്നതിൽ ശക്തി എത്രമാത്രം വർദ്ധിക്കുന്നുവെന്നു കണക്കാക്കപ്പെട്ടു (*Moede -1914*). ഓരോ പുതിയ വ്യക്തിയും പൊതുവായ ശക്തിയെ വർദ്ധിപ്പിച്ചു. പക്ഷേ, കൂടുതലായിവന്ന ശക്തി അളന്നുനോക്കിയപ്പോൾ അംഗങ്ങൾ തനിച്ചു വലിച്ചതിനേക്കാൾ കുറഞ്ഞതായി കണ്ടു (*Josephine Klein, 'The study of Groups', pp. 1-6*). ചുരുക്കത്തിൽ തനിച്ചു ചെയ്യുമ്പോൾ പ്രയോഗിക്കുന്നത്ര ശക്തി പലപ്പോഴും പൊതുപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ വ്യക്തികൾ പ്രകടിപ്പിക്കാറില്ല

c) തൊഴിൽ വിഭജനം

സ്പെഷ്യലൈസേഷന്റെ യുഗമാണല്ലോ ഇത്. ഓരോരുത്തനും അവനവന്റെ മണ്ഡലത്തിൽ മാത്രമേ കൂടുതൽ പ്രാവീണ്യമുണ്ടാകൂ. അതിനാൽ പലർകൂടി പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ ഓരോരുത്തനും തനിക്ക് അനുഭവജ്ഞാനമുള്ള വിഷയങ്ങളിൽ കൂടുതൽ സംഭാവനകൾ നൽകുവാൻ കഴിയുന്നു. വേണ്ടിവന്നാൽ ജോലികൾ വിഭജിച്ചുകൊടുക്കാം. കുടുംബാംഗങ്ങൾ മുതൽ അന്താരാഷ്ട്ര സംഘടനകൾ വരെയുള്ള എല്ലാ സമൂഹങ്ങളിലും ഈ തൊഴിൽ വിഭജനം കണ്ടെത്താം. പദപ്രശ്നങ്ങൾ, ജിഗ്സോ (*Jigsaw*) മത്സരങ്ങൾ, കണക്കുകൾ എന്നിവ വ്യക്തികൾ തനിച്ചു ചെയ്യുന്നതിനേക്കാൾ മേന്മയായി

ടികരം ചെയ്യുമെന്നു ഹസ്ബൻഡ് (*Husband*) തെളിയിച്ചിട്ടുണ്ട്.

d) കഴിവുള്ള വ്യക്തികളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം

വ്യക്തികളുടെ കഴിവുകളിൽ വൈവിദ്ധ്യമുണ്ടാകാവുന്നതിനാൽ സാമാന്യകഴിവുകളിൽ കൂടിയവർ സമൂഹത്തിലുണ്ടാകാം. അതുകൊണ്ട് അംഗങ്ങളിൽ ഏററവും കഴിവുള്ള വ്യക്തികളുടെയത്രശക്തി, ക്വിസ്സ് മത്സരങ്ങളിലെന്നപോലെ,ബൗദ്ധിക-വൈജ്ഞാനിക മണ്ഡലങ്ങളിൽ സമൂഹത്തിനു പ്രകടമാക്കാനൊക്കും. 80% പേർക്കും ചെയ്യാൻ സാധിക്കാത്തവിധം വൈഷമ്യമേറിയ കണക്ക്, ബാക്കി 20 ശതമാനത്തിൽപെട്ട ഓരോരോ അംഗങ്ങരം ഉരംക്കൊള്ളുന്ന ഗ്രൂപ്പുകരംക്കായി ഏല്പിച്ചുകൊടുക്കുന്നുവെന്നിരിക്കട്ടെ. ഭൂരിപക്ഷത്തിനും ഉത്തരം കണ്ടുപിടിക്കുവാൻ അറിഞ്ഞുകൂടെങ്കിലും എല്ലാ ഗ്രൂപ്പുകരംക്കും ശരിയുത്തരം ലഭിക്കുന്നു. ഇതുപോലെ, സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിലും ചർച്ചാവേളകളിലും കൂടുതൽ അർപ്പണബോധവും കഴിവുമുള്ളവർ കാണും. അവരുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളാവും സമൂഹത്തിന്റെ നിലവാരം ഉയർത്തുക.

e) ആകസ്മികമായി വന്നുഭവിക്കാവുന്ന പിശകുകരം ദൂരീകരിക്കുന്നു.

വ്യക്തിപരമായ നിഗമനങ്ങളിൽ ചില തെററുകളെങ്കിലും യാദൃച്ഛികമായി വന്നുപെടാം. എന്നാൽ അവ എല്ലാവർക്കും ഒന്നുപോലെ സംഭവിക്കണമെന്നില്ല. അതിനാൽ ചിലർ കണക്കിലേറെയും മററു ചിലർ താഴ്ത്തിയും വിലമതിച്ചാലും അവയുടെ ശരാശരിഫലം ഒരുവനു കിട്ടുന്നതിനേക്കാരം കൂടുതൽ ശരിയായിരിക്കുവാനാണു സാദ്ധ്യത. കുട്ടികരം നിറഞ്ഞ ഒരു മുറിയിൽ 70 ഡിഗ്രിയായിരുന്നു യഥാർത്ഥ താപനില. ഓരോ കുട്ടിയോടും മുറിയിലെ താപനില നിർണ്ണയിക്കാനാവശ്യപ്പെട്ടു. ഉത്തരം 60 നും 89 നും ഇടക്കായിരുന്നുവെങ്കിലും അവയുടെ ശരാശരി, 72.4 ഡിഗ്രി യാഥാർത്ഥ്യത്തോടു വളരെ അടുത്തുവന്നു (*Knight 1921*).

f) ന്യൂനതകരം അന്യൂനമാക്കപ്പെടുന്നു

ക്രിസ്തുവിന്റെ മഹദ്വചനംപോലെ, നമ്മുടെ കണ്ണിൽ തടി ഇരുന്നാലും അന്യന്റെ കണ്ണിലെ കരടായിരിക്കും നാം ശ്രദ്ധിക്കുക. അതിനാൽ പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ

ശരിയെന്നുതോന്നാവുന്ന നിരവധി ന്യൂനതകളെ ദൂരീകരിക്കുവാൻ പൊതുചർച്ചകൾക്കു കഴിയും. മുൻവിധികളും പക്ഷപാതങ്ങളും (*Presuppositions and prejudices*) നമ്മിൽ ധാരാളം കടന്നുകൂടാം. അവയെക്കുറിച്ച് നാം ബോധവാന്മാരാകുന്നതിനു മുമ്പുതന്നെ മററുള്ളവർക്ക് അവയെ നിഷ്പ്രയാസം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുവാൻ സാധിക്കും. പലരും പ്രശ്നത്തെ പലതരത്തിൽ വീക്ഷിക്കുന്നതിനാൽ പ്രശ്നത്തിന്റെ നാനാവശങ്ങളെയും വിലയിരുത്തുവാൻ കഴിയുന്നു. അത് ചർച്ചാവിഷയത്തിന് വിമർശനാത്മകമായ മൂല്യനിർണ്ണയവും നൂതനാഭിമുഖ്യങ്ങളും നേടിക്കൊടുക്കുന്നു. ആഘോഷങ്ങളോ, സമരപരിപാടികളോ, പുതിയ പ്രവർത്തനപദ്ധതികളോ പലർകൂടി ആസൂത്രണംചെയ്യുമ്പോൾ പല നൂതനാശയങ്ങളും പൊന്തിവരുകയും അവയുടെ ഗുണദോഷങ്ങളെ വിലയിരുത്തുകയും ചെയ്യുക സ്വാഭാവികമാണ്.

g) സാഹസികപ്രവർത്തനങ്ങൾ

വ്യക്തികൾ തനിച്ചെന്നതിനെക്കാൾ മററുള്ളവരുടെ സഹകരണത്തിൽ ആപല്ക്കരപ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് സന്നദ്ധരാകും. ഉദാ: സ്ഥിരമായ ജോലി ഉപേക്ഷിച്ച് കൂടുതൽ ശമ്പളമുള്ളതും അസ്ഥിരവുമായ ജോലി സ്വീകരിക്കുക; അമിതലാഭം പ്രതീക്ഷിക്കാവുന്നതും അപായകരവുമായ ധനവിനിയോഗം നടത്തുക മുതലായവ. വ്യക്തമായ തീരുമാനമെടുക്കാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുള്ള ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങളിൽ വ്യക്തിക്കു ധൈര്യം പകരുന്നത് ഇതുപോലെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന മററുള്ളവരാണ്. കാരണം പരാജയപ്പെട്ടാൽ താൻമാത്രമല്ലല്ലോ വിഡ്ഢിയാകുന്നത്!

h) സമൂഹം സ്വന്തം വൈകല്യങ്ങൾ ക്ഷമിക്കുന്നു

സ്വേച്ഛാനുസരണം നേതാവെടുക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾക്കു 'വിപരീതമായി സമൂഹമെടുക്കുന്ന തീരുമാനം–അതു വികലമോ നിരാശാജനകമോ ആയിക്കൊള്ളട്ടെ–അംഗങ്ങൾ വിമർശനാതീതമായി സഹിക്കും. ഒരു ഉദാഹരണമെടുക്കാം. ഒരു കോളേജ് ഹോസ്ററലിൽനിന്നു നിത്യേന നിരവധി പരാതികൾ ഉയർന്നുവന്നിരുന്നു: 'ഇന്നത്തെ ഭക്ഷണത്തിനു ചെലവു വളരെ കൂടുതലായി, അടുത്ത ദിവസത്തെ ഭക്ഷണം നല്ലതല്ലായിരുന്നു, വിളമ്പൽ വളരെ മോശമായിരുന്നു,' തുടങ്ങിയവ. അതിൽ ഒരു വിദ്യാർത്ഥിതന്നെ പറയുന്നു. 'യഥാർത്ഥത്തിൽ ഇതെ

ന്നും ശരിയായിരുന്നില്ല....അവസാനം മടുത്തു നിരാശ നായ മാനേജർ പിന്മാറി. പിന്നീടു ഞങ്ങൾ സഹകരണാ ടിസ്ഥാനത്തിൽ ഞങ്ങളുടെതന്നെ കാൻറീൻ തുടങ്ങി പുടാക്കിയ കലക്കവെള്ളത്തിൻെറ പുവയായിരുന്നു കാപ്പിക്ക്, ബില്ല് ഭയാനകമാംവിധം വർദ്ധിച്ചുവന്നു. പാകപ്പെടുത്തൽ പലപ്പോഴും ക്ലാസ്സിനു വൈകത്തക്കവിധം മന്ദഗതിയിലായിരുന്നു. എങ്കിലും വളരെ ചുരുക്കംപേരേ പരാതിപ്പെട്ടുള്ളൂ. അല്ലെങ്കിലും കാൻറീൻ ഞങ്ങളുടേതുതന്നെ ആയിരുന്നല്ലോ.' (*Reported by H. Miranda in Education and Social Concern, ed. by T. A. Mathias, Delhi: 1968, p. 126*)

i) പരിവർത്തനങ്ങൾ സുസാദ്ധ്യമാക്കൽ

സമൂഹത്തിലെ ഒരു വ്യക്തിയുടെ മനോഭാവത്തെ വ്യതിചലിപ്പിക്കുന്നതിനെക്കാൾ വളരെ എളുപ്പമാണ് ആ സമൂഹത്തിൻെറ മുഴുവൻ മനോഭാവം മാററുക....സമൂഹം മൊത്തമായി പരിവർത്തനം വരുത്തുമ്പോൾ ഓരോരുത്തനും മററുള്ളവരെ അതിനു പ്രേരിപ്പിക്കുന്നു. (*Peter Kuenstler (ed), Social Group work in Great Britain, London: 1954, p. 73*). വിവിധ ഗാങ്ങു (*gang*) കളുടെയോ ചേരികളുടെയോ ആദ്ധ്യാത്മിക സാംസ്കാരിക സംഘടനകളുടെയോ കെട്ടുറപ്പും ഐക്യവും മൂലം തങ്ങളുടെ സാമൂഹത്തിൻെറ കീഴ്വഴക്കങ്ങളിൽനിന്നു വ്യതിചലിക്കുക വളരെ വൈഷമ്യമേറിയതായി വ്യക്തികൾക്ക് അനുഭവപ്പെടുന്നു. എന്നാൽ സമൂഹത്തിനു മൊത്തത്തിൽ പൂർവ്വ നിയമങ്ങളെയും പാരമ്പര്യങ്ങളെയും മാററി നവീനസംവിധാനങ്ങൾ പുന:പ്രതിഷ്ഠിക്കുവാൻ എളുപ്പം കഴിയും. രണ്ടാം ലോകമഹായുദ്ധകാലത്ത് കെർട്ട് ലെവിൻ ഇതു വ്യക്തമായി തെളിയിച്ചു. മാംസക്ഷാമമുണ്ടായ അക്കാലത്ത് അമേരിക്കക്കാർ വെറുപ്പോടെ തള്ളിക്കളഞ്ഞിരുന്ന മാംസം-വൃക്കകൾ, കണ്ഠമാംസം, ഗോക്കളുടെ ഹൃദയം മുതലായവകൂടി-ഭക്ഷിക്കുവാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയായിരുന്നു ലക്ഷ്യം. പതിമൂന്നുമുതൽ പതിനാറുവരെയടങ്ങുന്ന ആറു ഗ്രൂപ്പുകളാണ് പരീക്ഷണത്തിനായി ലെവിനും കൂട്ടരും തിരഞ്ഞെടുത്തത്. അതിൽ മൂന്നു ഗ്രൂപ്പുകളെ പ്രസംഗങ്ങൾ, പ്രദർശനങ്ങൾ എന്നിവവഴി ഇത്തരം ഭക്ഷണങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുവാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചു. മററു മൂന്നു ഗ്രൂപ്പുകൾക്ക് ഇവയ്ക്കു പുറമെ ഈ വിഷയത്തെക്കുറിച്ച് സ്വതന്ത്രമായ നീണ്ട ചർച്ചകൾക്ക് അവസരം നല്കി. ചർച്ച നടത്താതിരുന്ന

ഗ്രൂപ്പുകളിലെ സ്ത്രീകളിൽ മൂന്നു ശതമാനം മാത്രമേ ശുപാർശചെയ്യപ്പെട്ട പദാർത്ഥങ്ങൾ ഭക്ഷിച്ചുള്ളു. എന്നാൽ ചർച്ചകൾ നടത്തിയ ഗ്രൂപ്പിലെ 32% സ്ത്രീകൾ ഇത്തരം മാംസം ഭക്ഷിക്കണമെന്ന തീരുമാനത്തിലെത്തുകയും തങ്ങളുടെ ഭവനങ്ങളിൽ അവ പാകപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു (*Hubert Bonner, op. cit. p. 24*). കാരണം രണ്ടാമത്തെ വിഭാഗക്കാർ വിഷയം മനസ്സിലാക്കുക മാത്രമല്ല സ്വന്തമായ തീരുമാനത്തിലെത്തുകയും ചർച്ചാവേളയിൽ പരസ്പരം അതിനു പ്രേരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. ഉയർന്ന 'സ്ററാററസി'ലുള്ളവർ അവ അംഗീകരിച്ചാൽ മററുള്ളവർക്ക് അവ അംഗീകരിക്കുന്നതുവഴി തങ്ങളുടെ വിലയും നിലയും നഷ്ടപ്പെടുകയില്ലെന്നു ബോദ്ധ്യമാകുന്നു. മാത്രമല്ല അവരെ അനുകരിക്കുന്നതുവഴി തങ്ങളും സമൂഹത്തിൽ അംഗീകരിക്കപ്പെടുമെന്നും അവർ കരുതുവാനിടയുണ്ട്.

ഹോർവിസി (*Horwitz*) ന്റെ ഒരു പരീക്ഷണം താഴെ പറയുന്നവ വ്യക്തമാക്കി. പൊതുവായി ചർച്ച ചെയ്തെടുത്ത പൊതുതീരുമാനങ്ങളോട് ഏററവും സന്തോഷത്തോടെ യോജിച്ചവർ അവ പ്രാവർത്തികമാക്കുന്നതിലും അത്യുത്സാഹികളായിരുന്നു. ചർച്ചാവേളയിൽ മൗനസമ്മതം മാത്രം നല്കിയവർ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ശുഷ്കാന്തി വളരെയൊന്നും പ്രകടിപ്പിച്ചില്ല. സമൂഹമെടുത്ത തീരുമാനത്തെ എതിർത്തു സംസാരിച്ചവർ ഈ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഒട്ടുംതന്നെ തൽപരരല്ലായിരുന്നു. അവർ തങ്ങളുടെ വ്യക്തിപരമായ ആശയങ്ങളിൽതന്നെ അടിയുറച്ചു നിന്നു. (*Murray Horwitz in Cart Wright & Zander, pp. 370–393*). ചുരുക്കത്തിൽ, ചർച്ചാവേളകളിൽ പുതിയ തീരുമാനങ്ങൾക്കുവേണ്ടി വാദിക്കുന്നതിന്റെ ശക്തിക്കനുസരണമായിരിക്കും അവ പ്രായോഗികമാക്കുന്നതിൽ ഓരോരുത്തന്റെയും നിലപാട്. അതിനാൽ എല്ലാവരും സമ്മതിക്കാത്ത തീരുമാനം നടപ്പിലാക്കാൻ എല്ലാവരും സഹകരിച്ചെന്നു വരുന്നതല്ല

ഗ്രൂപ്പുകൾ അഭികാമ്യമാകുന്ന സന്ദർഭങ്ങൾ

ജനങ്ങൾ സംഘടിച്ചുള്ള ചർച്ചകളുടെയും പ്രവർത്തനങ്ങളുടെയും സവിശേഷതകളെ നാം കാണുകയുണ്ടായി. എന്നാൽ ചെയ്തുതീർക്കേണ്ട ജോലിയുടെ സ്വഭാവമനു

സരിച്ച് സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ആസൂത്രണത്തിൽ വ്യതിയാനം വരുത്തേണ്ടിവരും. സമൂഹപ്രവർത്തനം അഭികാമ്യമല്ലാത്ത ചില സാഹചര്യങ്ങളുണ്ടായിരിക്കാം.

അംഗങ്ങൾ കഴിവിലോ ശക്തിയിലോ തുല്യരും ചെയ്യേണ്ട പ്രവൃത്തി ലഘുവുമാണെങ്കിൽ അവയ്ക്കു കൂടുതൽ വേഗവും സൂക്ഷ്മതയുമുണ്ടാകാൻ വ്യക്തികൾ തനിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുന്നതാവും നല്ലത്. അത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഒന്നിച്ചുചെയ്താൽ കാലദൈർഘ്യവും സൂക്ഷ്മതക്കുറവും ഉണ്ടാകുക സ്വാഭാവികമാണെന്നു തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ പ്രവൃത്തി വൈഷമ്യമേറിയതോ, വിവിധ വശങ്ങളിൽ പ്രാവീണ്യം ആവശ്യമുള്ളതോ ആണെങ്കിൽ സംഘാതപ്രവർത്തനങ്ങളായിരിക്കും മെച്ചം. കാരണം, സമൂഹങ്ങളിൽ കഴിവുകൂടിയവരെയും വിവിധ മണ്ഡലങ്ങളിൽ പ്രാവീണ്യമുള്ളവരേയും ലഭിക്കുവാൻ സാധ്യതയുണ്ട്.

ശരിയായ ഉത്തരം തെളിയിക്കപ്പെടുക എളുപ്പമല്ലെങ്കിൽ പെട്ടെന്നുള്ള തീരുമാനങ്ങൾക്കു ചെറിയ ഗ്രൂപ്പുകളാകും ഭേദം. പരിഹരിക്കപ്പെടേണ്ടതോ ചെയ്തു തീർക്കേണ്ടതോ ആയ പ്രശ്നത്തിന് പല അവാന്തര വിഭാഗങ്ങളുണ്ടെങ്കിൽ, തൊഴിൽ വിഭജനസൗകര്യമുള്ളതിനാൽ, സംഘാതപ്രവർത്തനങ്ങൾതന്നെയാവും കൂടുതൽ ഫലപ്രദം.

11. ചർച്ചാസമ്മേളനങ്ങൾ ഫലപ്രദമാക്കാം

ആധുനിക ജനായത്ത ഭരണത്തിൽ പൊതുചർച്ചകൾ വഴിയുള്ള തീരുമാനമെടുക്കലിന് വളരെ പ്രാധാന്യമുണ്ട്. വ്യക്തികളുടേതിനേക്കാൾ സമൂഹത്തിന്റെ തീരുമാനങ്ങൾ കൂടുതൽ മേന്മയേറിയതായി പൊതുവെ കണക്കാക്കപ്പെട്ടുവരുന്നു. എല്ലാവർക്കും, അല്ലെങ്കിൽ ഭൂരിപക്ഷത്തിനെങ്കിലും സ്വീകാര്യമായ തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുവാൻ കഴിയുന്നുവെന്നതാണ് അതിന്റെ മഹനീയത. സ്വയം കൈക്കൊള്ളുന്ന തീരുമാനമാകയാൽ, പ്രയാസമേറിയവയാണെങ്കിൽപ്പോലും അവ കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിൽ എല്ലാവരും ഉത്സുകരായിരിക്കും. സംഘാതപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ അമൂല്യസ്ഥാനമർഹിക്കുന്ന ചർച്ചാസമ്മേളനങ്ങളിൽ നേതാക്കൾ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട പലതുമുണ്ട്.

ചർച്ചാസമൂഹങ്ങളുടെ അംഗസംഖ്യ

പ്രശ്നപരിഹാരാർത്ഥം സമൂഹത്തെ വിവിധചർച്ചാ സമൂഹങ്ങളായി തിരിക്കുമ്പോൾ ആ ഉപഗണങ്ങളുടെ വലുപ്പം സവിശേഷ ശ്രദ്ധയർഹിക്കുന്നു. ഇതേക്കുറിച്ച് നിരവധി പഠനങ്ങൾ നടന്നു കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അവയിൽ നിന്ന് ഉരുത്തിരിഞ്ഞ ചില നിഗമനങ്ങളാണ് ചുവടെ ചേർക്കുന്നത്.

രണ്ടംഗങ്ങൾ മാത്രമുള്ള സമൂഹങ്ങളിൽ കൂടുതൽ സ്നേഹബന്ധമുണ്ടാകാമെങ്കിലും മററു സമൂഹങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് അവയിൽ വളരെ കൂടുതൽ ഭിന്നാഭിപ്രായങ്ങളും ശത്രുതയുമുണ്ടാവാം. കാരണം അവർക്ക് ഭൂരിപക്ഷ തീരുമാനത്തിലെത്തണമെങ്കിൽ രണ്ടുപേരും യോജിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. പ്രത്യേകിച്ച്, ഭിന്നസ്വഭാവക്കാരും വിരുദ്ധചിന്താഗതിക്കാരുമാണ് അവരെങ്കിൽ വിജയസാധ്യത വളരെ കുറവാണ്. മൂന്നാംഗസമൂഹങ്ങൾ പലപ്പോഴും ശാശ്വതമല്ല. കാരണം അവയിൽ കക്ഷികപക്ഷരൂപീകരണ (*coaliation formation*) ത്തിനുള്ള പ്രേരണ കൂടുതലായിരിക്കും. അവരിൽ കഴിവുകുറഞ്ഞ രണ്ടുപേർ മററ ആൾക്കെതിരായി യോജിക്കാം.

സമൂഹാംഗത്വം വർദ്ധിക്കുന്നതിനനുസരിച്ച് പൊതുസമ്മതത്തിലെത്തുന്നതിനുള്ള സാധ്യത കുറഞ്ഞുവരു

ന്നു. ഉദാ: പന്ത്രണ്ടുപേരുൾക്കൊള്ളുന്ന സമൂഹങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് അഞ്ചംഗസമൂഹങ്ങൾ കൂടുതൽ വേഗത്തിൽ തീരുമാനത്തിലെത്തും. അംഗങ്ങളുടെ എണ്ണം ചുരുങ്ങുന്നതോടെ അതിന്റെ തീരുമാനങ്ങൾ ശക്തനായ ഏതെങ്കിലും വ്യക്തിയുടെ സ്വാധീനത്തിലാകാൻ കൂടുതൽ സാധ്യതയുണ്ട്. അയാൾക്ക് എതിരഭിപ്രായം പറയാൻ പ്രാപ്തരായ മററു വ്യക്തികൾ ആ ഗ്രൂപ്പിൽ ഇല്ലെന്നുവരാം. വലിയ സമൂഹങ്ങളിലാകട്ടെ, പൊതു തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുന്നതിന് കാലദൈർഘ്യമുണ്ടാകും. കാരണം, എല്ലാവർക്കും ബോധ്യപ്പെട്ടിട്ടുവേണം പൊതു തീരുമാനത്തിലെത്താൻ.

വലിയവയെ അപേക്ഷിച്ച് ചെറിയ സമൂഹങ്ങളിലെ ചർച്ചകൾക്കും തീരുമാനമെടുക്കലിനും നേതാവിനു കൂടുതൽ സ്വാധീനം ചെലുത്താൻ കഴിയും. മാത്രമല്ല, ചെറിയ സമൂഹങ്ങൾ അംഗങ്ങൾക്കു കൂടുതൽ സംതൃപ്തി പ്രദാനം ചെയ്യും. കാരണം, ചർച്ചയിൽ എല്ലാവർക്കും സജീവമായി സംബന്ധിക്കുവാനും ഓരോരുത്തനും തന്റെ ആശയങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിക്കുവാനും അവസരം ലഭിക്കുന്നു. വലിയ സമൂഹങ്ങളിലാവട്ടെ, തങ്ങളുടെ സംഭാവനകൾ നിസ്സാരമായി വ്യക്തികൾക്ക് അനുഭവപ്പെടുന്നു. അതിനാൽ അവരുടെ ഉത്തരവാദിത്വബോധവും സമൂഹത്തോടുള്ള താൽപര്യവും കുറയുമെന്നു മാത്രമല്ല, അതു വിഭജിക്കപ്പെടാനുള്ള സാധ്യതയും വർദ്ധിക്കുന്നു. അതിൽ ഭേദം അവരെ രണ്ടു ഗ്രൂപ്പുകളായി വേർതിരിക്കുകയാണ്.

നാലും ആറും പെട്ട സംഖ്യകളാകയാൽ ഭൂരിപക്ഷം ലഭിക്കുവാൻ കൂടുതൽ എളുപ്പം അവയോടടുത്ത ഒററസംഖ്യകളാണല്ലോ. ചുരുക്കത്തിൽ അഞ്ചോ ഏഴോ അംഗങ്ങളടങ്ങുന്ന സമൂഹങ്ങളാണ് ചർച്ചകൾക്കും പ്രശ്നപരിഹാരങ്ങൾക്കും കൂടുതൽ അഭികാമ്യം. എന്നാൽ, സ്വന്തമായി അഭിപ്രായപ്രകടനം നടത്താൻ മാത്രം കഴിവുവികസിക്കാത്ത സ്കൂൾ കുട്ടികൾക്ക് ആദ്യകാലത്തെങ്കിലും ഒമ്പതുപേരടങ്ങുന്ന ഗ്രൂപ്പുകളാണു നല്ലത്.

ശ്രദ്ധ ചർച്ചാഗതിയിലും

ചർച്ചാസമ്മേളനങ്ങളിൽ ഒരു പ്രശ്നം പരിഗണിക്കപ്പെടുമ്പോൾ അതിന് അവശ്യം മൂന്നു ഘട്ടങ്ങളുണ്ടാ

യിരിക്കണം. (*i*) പ്രശ്നത്തെ കൂടുതലായി പഠിക്കുക. (*ii*) പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനുവേണ്ട പദ്ധതികളെക്കുറിച്ച് ആലോചിച്ചു തീരുമാനിക്കുക (*iii*) തീരുമാനിക്കപ്പെട്ട സംഗതികളെ എല്ലാവരും കൂടി യോജിച്ചു പ്രാവർത്തികമാക്കുക. ഇതിലെ മൂന്നാം ഘട്ടത്തിനുവേണ്ടിയാണ് പലരും തിടുക്കംകൂട്ടുക. എന്നാൽ പ്രശ്നത്തെക്കുറിച്ച് പഠിക്കാതെയും പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ ശരിക്കു വിശകലനം ചെയ്യാതെയും പെട്ടെന്നു തീരുമാനമെടുത്തു നടപ്പിലാക്കുക അവിവേകമായിരിക്കും. (*Jaime Bulatao S. J., Technique of Group Discussion, 5th Printing. Quezon City: 1975, pp. 1–2*).

ചർച്ചാവിഷയം വിവാദപരമാണെങ്കിൽ വ്യക്തികൾ വിരുദ്ധാഭിപ്രായക്കാരാകാം. പൊതുവായൊരു തീരുമാനത്തിലെത്താനാണു ശ്രമിക്കേണ്ടതെങ്കിലും പലപ്പോഴും ഓരോരുത്തനും അവനവന്റെ വീക്ഷണത്തിൽ ഉറച്ചുനിന്നുകൊണ്ട് അതു സമർത്ഥിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നു. വിരുദ്ധാഭിപ്രായമുള്ളവരെ ശ്രദ്ധയോടും ബഹുമാനത്തോടുംകൂടി ശ്രവിക്കുക അവനവന്റെ ബോദ്ധ്യം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതുപോലെ പ്രാധാന്യമേറിയതാണ്. എതിരഭിപ്രായക്കാരനെ കഴിവില്ലാത്തവനോ, അവിശ്വസ്തനോ ആയി ചിത്രീകരിക്കാതെ അയാൾക്കും ആത്മാർത്ഥതയുണ്ടെന്നും, ചർച്ചാവിഷയത്തിൽ വേണ്ടത്ര അറിവുകിട്ടിയിട്ടുണ്ടാകാമെന്നും അംഗീകരിക്കണം. അവരുടെ വീക്ഷണത്തിൽനിന്നുകൊണ്ട് പ്രശ്നത്തെ കാണുവാൻശ്രമിച്ചാലേ തന്നിലെ അപാകതകൾ വ്യക്തമാകൂ. തന്റെ താൽപര്യത്തേക്കാൾ സമൂഹത്തിന്റെ നന്മയും നിലനില്പും പ്രാധാന്യമേറിയതായി ഓരോവ്യക്തിയും കാണണം. ചുരുക്കത്തിൽ പിടിവാശിയും കിടമത്സരവുമല്ല സഹകരണവും ആത്മാർത്ഥതയുമാണ് പൊതുചർച്ചയ്ക്കും സമൂഹത്തിനു പൊതുവെയും ആരോഗ്യപ്രദമായുള്ളത്.

നേതാക്കളുടെ പങ്ക്

തനിച്ചും മററുള്ളവരുമായും ചർച്ചചെയ്തും തീരുമാനങ്ങളെടുക്കേണ്ടത് എപ്പോഴെല്ലാമെന്ന് വിവേചിച്ചറിയുവാൻ നേതാവിനു കഴിയണം. ഇതിൽ വരുന്ന പരാജയം അയാളെ സ്വേച്ഛാധിപതിയായും അപര്യാപ്തനായ നേതാവായും താറടിക്കാനിടയാകും.

കഴിവുററ നേതാവ് സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള തൻെറ അഭിലാഷങ്ങരം അംഗങ്ങളുടെമേൽ അടിച്ചേല്പിക്കുന്നതിനുപകരം അവ അവരെക്കൊണ്ടുതന്നെ അവതരിപ്പിക്കുവാനും അംഗീകരിപ്പിക്കുവാനും ശ്രമിക്കും. അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതുവഴി അംഗങ്ങളിൽനിന്നു കൂടുതൽ സജീവഭാഗഭാഗിത്വമുണ്ടാകുമെന്നു മാത്രമല്ല, അത് അവർക്കു സംതൃപ്തിദായകവുമാകുന്നു.

ചർച്ചകളിൽ നേതാവിനും സജീവമായി പങ്കെടുക്കാം. ചർച്ചകളിൽ ഒരാരംതന്നെ കൂടുതൽ സമയം അപഹരിച്ചാൽ അതു മററുള്ളവരുടെ വെറുപ്പിനും വിദ്വേഷത്തിനും കാരണമാകും. അതിനാൽ അത്തരക്കാരുടെ മേൽ അല്പം നിയന്ത്രണമുണ്ടായിരിക്കുക അഭികാമ്യമാണ്.

ചർച്ചാവേദിയിലെ ചിലപ്രശ്നങ്ങരം

ചർച്ചാവേളയിൽ സമൂഹത്തിലെ സ്ഥാനവൈവിധ്യം ആശയപ്രകടനങ്ങരംക്കു വിലങ്ങുതടിയാവാം. ഉദാ: ആശുപത്രിപ്രവർത്തനങ്ങളെക്കുറിച്ചു ഡോക്ടർമാരും നേഴ്സുമാരും താഴ്ന്നജോലിക്കാരും കൂടിയുള്ള ചർച്ച. ഇത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ സ്ഥാനവൈവിധ്യം അനുഭവേപ്പെടാതിരിക്കാൻ പ്രത്യേകം ശ്രമിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ചർച്ചകളിൽ നിർജീവരായി കാണപ്പെടുന്നവരോട് അവരുടെ മണ്ഡലങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടകാര്യങ്ങരം ചോദിക്കാം. അവരുടെ അഭിപ്രായങ്ങരംക്കു വില കല്പിക്കുകയും അവരെ അഭിനന്ദിക്കുകയും ചെയ്താൽ അവർ താനെ സജീവരായിക്കൊള്ളും.

അടുത്ത സുഹൃത്തുക്കരംകൂടിയാണ് ചർച്ചചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ അവർ വിഷയവുമായി ബന്ധപ്പെടാത്ത കാര്യങ്ങളെക്കുറിച്ച് സംസാരിച്ചും തമാശപറഞ്ഞും സമയം നഷ്ടപ്പെടുത്തുവാൻ ഇടയാകും. എന്നാൽ നിർദ്ദിഷ്ട സമയത്തിനകം വളരെ ജോലിചെയ്തു തീർക്കേണ്ടതുണ്ടെങ്കിൽ പ്രശ്നം ഒഴിവാക്കാം.

പൊതുചർച്ചകരംവഴിയുള്ള തീരുമാനമെടുക്കലിനെ സംബന്ധിച്ച് ഉയർന്നുവരുന്ന ഒരു വിമർശനമിതാണ്: സമൂഹത്തിൽ താഴ്ന്ന നിലവാരത്തിൽപ്പെട്ടവരും ചർച്ചാവേളയിൽ നിശ്ചേതനരുമായവർ സ്വന്തമായിതീരുമാനങ്ങളൊന്നും കൈക്കൊള്ളാതെ സമൂഹതീരുമാനങ്ങരംക്ക

നുസരിച്ച് നീങ്ങുവാൻ പ്രേരിപ്പിക്കപ്പെടുന്നു. അതിന് ഒരു പരിഹാരമാർഗ്ഗമേയുള്ളൂ. ചർച്ചാവേളയിൽ നിർജ്ജീവരായിരിക്കുന്നവരെ അതിൽ സജീവഭാഗഭാഗിത്വത്തിനായി വിവേകപൂർവ്വം പ്രേരിപ്പിക്കുക. നാലംഗങ്ങൾ വീതം ഉൾക്കൊള്ളുന്ന നിരവധി സമൂഹങ്ങളിൽ ഇതു സംബന്ധമായി ഒരു പരീക്ഷണം നടത്തപ്പെട്ടു. ചർച്ചാവേളയിൽ സമൂഹത്തിലെ ഓരോരുത്തനും പ്രകടിപ്പിക്കുന്ന ആശയങ്ങൾ ചർച്ചയ്ക്കു നല്കുന്ന ശല്യത്തിനോ സംഭാവനയ്ക്കോ അനുസരിച്ച് യഥാക്രമം ചുവപ്പ്, പച്ച എന്നീ നിറങ്ങളിലുള്ള ലൈറ്റുകൾ പ്രകാശിപ്പിച്ചിരുന്നു. മറ്റുള്ളവരാൽ അവഗണിക്കപ്പെടുന്നവരും കാര്യമായൊന്നും സംസാരിക്കാത്തവരുമായ ഓരോ വ്യക്തിയെ വീതം എല്ലാസമൂഹങ്ങളിൽനിന്നും അവരെ അറിയിക്കാതെ സംഘാടകർ തിരഞ്ഞെടുത്തു. ഇടയ്ക്കുള്ള അവരുടെ സംസാരങ്ങൾക്കനുകൂലമായും മറ്റുള്ളവരുടേതിനു പ്രതികൂലമായും അടയാളങ്ങൾ കാണിക്കാൻ തുടങ്ങി. ഈ പ്രോത്സാഹനങ്ങൾ നിർത്തലാക്കിയിട്ടും അതിലും, പിന്നീടു നടന്ന ചർച്ചാ വേളകളിലും അവർ കൂടുതൽ സംസാരിച്ചു. തൽഫലമായി സമൂഹങ്ങൾ അവർക്കു നേതൃത്വപദവിവരെ നല്കുവാൻ സന്നദ്ധരായി (*B. Kuppuswamy, 'Elements of Social Psychology,' Delhi: 1973, pp. 100-101.*)

12. മത്സരമോ സഹകരണമോ, ഏതാണഭികാമ്യം?

സമൂഹത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമതയ്ക്കും കൂടുതൽ ഫലസിദ്ധിക്കുംവേണ്ടി നേതാക്കൾ പലവിധത്തിലുള്ള സാമൂഹ്യസാഹചര്യങ്ങൾ ഒരുക്കാറുണ്ട്. പൊതു ലക്ഷ്യപ്രാപ്തിയിൽ ഓരോ വ്യക്തിക്കുമുള്ള വിലയേറിയ പങ്കും സമൂഹത്തിന്റെ വിജയംവഴി അംഗങ്ങൾക്കുണ്ടാകുന്ന നേട്ടങ്ങളും അനുസ്മരിപ്പിക്കുകയും അവർക്കു വേണ്ടത്ര അംഗീകാരവും പ്രോത്സാഹനവും നല്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ട് അവരെ കഴിവതും സഹകരിപ്പിച്ചു പ്രവർത്തിപ്പിക്കാനാകും ചിലർ ശ്രമിക്കുക. മറ്റു ചിലരാകട്ടെ അംഗങ്ങൾക്കിടയിൽ മത്സരമനോഭാവം സൃഷ്ടിച്ച്, വിജയികൾക്ക് പ്രത്യേക പാരിതോഷികങ്ങളും വാഗ്ദാനം ചെയ്ത് അവരിലെ കർമ്മശേഷിയെ പരമാവധി പ്രയോജനപ്പെടുത്താൻ പരിശ്രമിക്കും. സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനശൈലിയെ സംബന്ധിക്കുന്ന പ്രശ്നമാണിത്. അതിലേക്കു കടക്കുന്നതിനു മുമ്പുതന്നെ മത്സര സഹകരണ സാഹചര്യങ്ങളുടെ പ്രത്യേകതകൾ ഏവയെന്നു നോക്കാം.

വ്യത്യസ്ത വ്യക്തികളുടെ ലക്ഷ്യങ്ങളെ കൂട്ടിയിണക്കി അനുകൂലമായ പരസ്പരബന്ധം സ്ഥാപിച്ചുകൊണ്ട് പൊതുലക്ഷ്യത്തിലേക്ക് ഒന്നിച്ചുനീങ്ങുകയാണ് സഹകരണസമൂഹങ്ങൾ ചെയ്യുക. മത്സരസമൂഹങ്ങളിലാകട്ടെ പരസ്പരബന്ധം പ്രതികൂലമായി ഭവിക്കത്തക്കവിധമായിരിക്കും അവരുടെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ ഘടിപ്പിക്കുക. അതിനാൽ ആദ്യത്തേതിൽ ഒരുവനു തന്റെ ഉദ്ദേശ്യം സഫലീകൃതമാകണമെങ്കിൽ താനുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മറ്റുള്ളവരുടെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൂടി സാധിക്കണം. നേരെ മറിച്ച് രണ്ടാമത്തേതിൽ, മറ്റുള്ളവരുടെ ലക്ഷ്യപ്രാപ്തി തന്റെ വിജയത്തിനു തടസ്സമായി വരുന്നു. ഫുട്ബോൾ കളിയിൽ പ്രസിദ്ധനാകണമെന്നാഗ്രഹിക്കുന്ന ഒരുവന് തന്റെ ടീമുമായി സഹകരിച്ച് അതിനെ കൂടുതൽ ബലവത്താക്കണം. ആ ടീമിന്റെ വിജയം അയാളുടെ വിജയത്തിനാവശ്യമാണ്. എന്നാൽ ഓട്ടക്കളത്തിൽ മത്സരിക്കുന്നവനാകട്ടെ തന്റെ കൂടെ ഓട്ടത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവരെ പരാജയപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടേ സമ്മാനാർഹ

നാകാനൊക്കൂ. ഈ സഹകരണ–മത്സരമനോഭാവങ്ങൾ നമ്മുടെ സമൂഹജീവിതത്തിലെ പല പ്രവർത്തനങ്ങളിലും സ്വാധീനിക്കുന്നതായി കാണാം.

കൃത്യമായൊരു വേർതിരിവ് അസാദ്ധ്യം

സഹകരണ–മത്സര സാഹചര്യങ്ങളുടെ പ്രത്യേകതകളെ അവയുടെ ലക്ഷണംവഴി വ്യക്തമാക്കാൻ സാധിക്കുമെങ്കിലും ഏതൊരു സമൂഹത്തിലും പൂർണ്ണമായി സഹകരണമോ മത്സരമോ കണ്ടെത്തുക വിഷമമാണെന്ന് വിശദമായ പഠനം വ്യക്തമാക്കും (രണ്ടു വ്യത്യസ്തസമൂഹങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള മത്സരമല്ല ഇവിടുത്തെ പ്രതിപാദ്യവിഷയം). ഫുട്ബോൾ ടീം അംഗങ്ങൾ പരസ്പര സഹകരണത്തിലൂടെയാണ് വിജയികളാകുന്നതെങ്കിലും ഓരോ വ്യക്തിയും ടീമിലെ അവനവന്റെ നിലവാരം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് ശ്രമിക്കും. തൽഫലമായി ഒരേ ടീമിൽ തന്നെ അംഗങ്ങൾ തമ്മിൽ വ്യക്തിപരമായ വാശിയും മത്സരവും, അതു ബാഹ്യമായി പ്രകടമായില്ലെങ്കിലും, ഉണ്ടായിരിക്കും. ഓട്ട മത്സരത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവന് തന്റെ കൂടെ മത്സരിക്കുന്നവരുടെ സഹകരണം ആവശ്യമാണ്. അവർ കൂടി മത്സരത്തിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ളതിനാലാണ് തനിക്കു വിജയിക്കാൻ കഴിയുക. മത്സരത്തിൽ പങ്കെടുക്കണമെന്ന കാര്യത്തിലും ഓട്ടമൊഴിച്ച് ബാക്കി കാര്യങ്ങളിലുമെല്ലാം അവർ യോജിച്ചെന്നിരിക്കും. അതുപോലെ, സമൂഹത്തിൽ ആനുപാതികമായി ഉയർന്നുനിൽക്കുന്നത് ഇതിൽ ഏതു മനോഭാവമാണോ അതിനനുസരിച്ച് നാം അതിനെ സഹകരണമെന്നോ മത്സരമെന്നോ വിളിക്കുന്നു.

സമ്മിശ്രാവസ്ഥ (Mixed case) യുടെ പ്രത്യേകതകൾ

ഒരേ സമൂഹത്തിലെ അംഗങ്ങൾ തമ്മിൽ മത്സരവും സഹകരണവും ഒരേ സമയം കൂടികലർന്നു വരുന്നതിനെ സമ്മിശ്രാവസ്ഥയെന്നു പറയാം. സമൂഹത്തിന്റെ സാധാരണ പ്രവർത്തനങ്ങളിലെല്ലാം തന്നെ ഇതു സംജാതമാകാറുണ്ട്. സമൂഹത്തിന്റെ പൊതു ലക്ഷ്യം നേടിയെടുക്കാൻ എല്ലാവരും സഹകരിക്കുന്നു. എന്നാൽ അതേസമയം വ്യക്തിയ്ക്കു സ്വന്തമായ ചില താല്പര്യമോ ലക്ഷ്യമോ സമൂഹത്തിൽനിന്നു സാധിക്കാനുമാകും.

സമൂഹഘടനയിൽ കഴിവതും ഉയർന്ന പദവി ലഭിച്ചാൽ കൊള്ളാമെന്ന് പലരും ആഗ്രഹിക്കും. ഇത്തരം വ്യക്തിപരമായ ലക്ഷ്യങ്ങൾ ഇതരവ്യക്തികളുടെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾക്കു മിക്കപ്പോഴും വിപരീതമായിവരുന്നു. തൽഫലമായി ഒരേ പാർട്ടിയിലോ, ഒരേ ഗ്രൂപ്പിലോ, ഒരേ സമുദായത്തിലോ, വ്യക്തികൾ തമ്മിലോ ഉപഗണങ്ങൾ തമ്മിലോ, ചെറിയ തോതിലെങ്കിലും അംഗങ്ങൾ അറിഞ്ഞോ അറിയാതെയോ മത്സരങ്ങൾ സംജാതമാകും. ചിലപ്പോൾ അവ വളരെ പ്രകടമാകുകയും വിപുലമാകുകയും പ്രശ്നങ്ങൾ തന്നെ സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്തെന്നിരിക്കും.

സമൂഹത്തിലെ മിക്ക പ്രശ്നങ്ങൾക്കും പരസ്പരധാരണയിലെത്താൻ അംഗങ്ങളെ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നതും സമ്മിശ്ര ലക്ഷ്യങ്ങളാണ്. സമൂഹത്തിന്റെ തൊഴിൽ വിഭജനാവസരത്തിൽ കഠിനാദ്ധ്വാനം ആവശ്യമായതോ, സ്വന്തം സ്ഥാനമാനങ്ങൾക്കു നിരക്കാത്തതോ, പൊതുവെ വിലമതിക്കപ്പെടാത്തതോ ആയ ജോലികൾ ഏറ്റെടുക്കാൻ പലരും വിമുഖത കാണിച്ചെന്നിരിക്കും. എന്നാൽ സമൂഹത്തിലെ ചിലരെങ്കിലും അവ നിർവ്വഹിക്കുക ആവശ്യവുമാണ്. സമൂഹത്തോടുള്ള താൽപര്യവും അതിൽനിന്നുണ്ടാകുന്ന സഹകരണമനോഭാവവും, ജോലി തിരസ്കരിക്കാനുള്ള മാത്സര്യമനോഭാവത്തെ അതിജീവിക്കുവാൻ ചിലരെയെങ്കിലും പ്രേരിപ്പിക്കുന്നു. സമൂഹത്തിന്റെ ലാഭവീതം സംബന്ധിച്ചു പ്രശ്നമുണ്ടായാലും ഇത്തരം സമ്മിശ്രാവസ്ഥ പ്രകടമാകും. തനിക്കു കഴിയുന്നത്ര പ്രതിഫലം ലഭിക്കണമെന്ന് ആഗ്രഹമുണ്ടെങ്കിലും സമൂഹത്തിന്റെ നിലനില്പിനെ ഓർത്തെങ്കിലും വിട്ടുവീഴ്ചയ്ക്ക് ഒരുവൻ തയ്യാറാകും.

വിനാശകമായ മത്സരങ്ങൾ

മത്സരമനോഭാവം ചിലപ്പോൾ സമൂഹത്തിന് ഹാനികരമാകാം. ഉദാ: ചിലർ സഹകരണാടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു കച്ചവടമോ തൊഴിലോ നടത്തുന്നുവെന്നിരിക്കട്ടെ. അവരിൽ വെട്ടിപ്പിനുള്ള പ്രവണത കടന്നുകൂടിയാൽ അത് അത്തരത്തിലുള്ള പരസ്പര മത്സരത്തിന് വഴിതെളിക്കും. ആ സമൂഹത്തിന്റെ പതനം അതോടെ ആരംഭിക്കുകയും ചെയ്യും. ഒരു ഗ്രാമത്തിൽ ഒരേ തൊഴിൽചെയ്യുന്ന വ്യക്തികൾ പരസ്പരം മത്സരിച്ച് കുറഞ്ഞ ലാഭത്തിൽ കൂടുതൽ ഉപഭോക്താക്കളെ സമ്പാദിക്കുന്ന

ത് അവരെ സാമ്പത്തികമായി ബലഹീനരാക്കും. മറിച്ച് പരസ്പര ധാരണയിൽ നീങ്ങിയാൽ അവർക്കു വളരെ നേട്ടം കൈവരിക്കാം. ഒരേ കമ്പനിയിലെ തൊഴിലാളികൾ തമ്മിൽ സഹകരിക്കാതെ സമരം നടത്തി വിജയിപ്പിക്കുക വിഷമമാകും. ഇത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ സ്വാർത്ഥതാല്പര്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടിയുള്ള മത്സരത്തേക്കാൾ സഹകരണം കൂടുതൽ അഭികാമ്യമാണെന്നതിൽ രണ്ടു പക്ഷമുണ്ടാവില്ല. വിനാശകമായ മത്സരങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുവാൻ സമൂഹത്തിൽ പല പൊതുധാരണകളും നിയമങ്ങളും രൂപപ്പെടുത്താറുണ്ട്.

മത്സരമനോഭാവത്തിന്റെ ദൂഷ്യവശങ്ങളിലേക്കു വെളിച്ചം വീശുന്ന ഒരു പരീക്ഷണം 1952 ൽ നടന്നു. പരീക്ഷണവിധേയരായ കുട്ടികളെ നാലുപേരുവീതമുള്ള ചെറിയ സമൂഹങ്ങളായി തിരിച്ച്, ഓരോ സമൂഹത്തിലെയും അംഗങ്ങൾ തമ്മിൽ മത്സരംവച്ചു. കളിയിഷ്ടിക ഉപയോഗിച്ച് ഓരോ ഭിത്തികെട്ടുകയാണ് ഓരോരുത്തനും ചെയ്യേണ്ടിയിരുന്നത്. മത്സരം വളരെയധികം വാശിയേറിയതായപ്പോൾ ഏററവും വേഗത്തിൽ ചെയ്തവന് ആനന്ദം അത്യധികം ലഭിച്ചു. മററുള്ളവർക്ക് അല്പം സന്തോഷംപോലും അനുഭവപ്പെട്ടില്ല. മത്സരമനോഭാവം പകുതിയാക്കി കുറച്ചപ്പോൾ ഏററവുമധികം കട്ടകൾ അടുക്കിയവന് അധികം ആനന്ദവും. രണ്ടാമന് അതിൽ അല്പം കുറവും. മൂന്നാമന് അതിലുംകുറവും ഏററവും വേഗംകുറഞ്ഞവന് അല്പമാത്രവും ആനന്ദമുണ്ടായി. എന്നാൽ എല്ലാവർക്കും എന്തെങ്കിലും ലഭിച്ചു. എല്ലാവർക്കും തുല്യസമ്മാനം എന്ന വ്യവസ്ഥയിൽ മത്സരമില്ലാതെ പ്രവർത്തിച്ചപ്പോൾ എത്ര വേഗത്തിലോ മന്ദഗതിയിലോ പ്രവർത്തിച്ചവനും ഒരേ അളവിൽ ആനന്ദം അനുഭവിച്ചു. ഈ പരീക്ഷണത്തിൽ വളരെ വാശിയോടെ മത്സരിച്ചപ്പോൾ ഏററവും വേഗത്തിൽ പ്രവർത്തിച്ചവർ വളരെ ധൃതിയിൽ തങ്ങളുടെ ജോലി നിർവ്വഹിച്ചെങ്കിലും അവ സൂക്ഷ്മമില്ലാത്തതായും ഭിത്തികൾ യോജിപ്പിക്കേണ്ട സ്ഥാനങ്ങളിൽ സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാത്തതായും ശ്രദ്ധിക്കപ്പെട്ടു. മാത്രമല്ല, പരാജിതരാകുമെന്നു സ്വയം ബോദ്ധ്യപ്പെട്ടവർ, തുടർന്നു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ വിമുഖത കാണിച്ചു. തുല്യപ്രേരണയാൽ പ്രവർത്തിച്ച മൂന്നാമത്തെ കൂട്ടരുടെ ജോലി കുറച്ചുകൂടി ഉൽക്കൃഷ്ടമായിരുന്നു; പ്രത്യേകിച്ചും സഹകരണം ആവശ്യമായിവന്ന സ്ഥാനങ്ങളിൽ. ഏററവും രസകരമായ മറെറാരു സംഗതി എല്ലാ

കുട്ടികളോടും തങ്ങൾ ഏതു സാഹചര്യമാണ് ഏററവും കൂടുതൽ അഭിലഷിക്കുന്നതെന്നു ചോദിച്ചപ്പോൾ എല്ലാവരും—ഏററവും ഉയർന്ന സമ്മാനം കരസ്ഥമാക്കിയവർപോലും-തുല്യസമ്മാനമുള്ള സാഹചര്യമാണ് തിരഞ്ഞെടുത്തത്. (*Watson & Johnson, op. cit p. 108.*)

മോർട്ടൻ ഡോയ്ഷ് (*Morton Deutsch*) ഈ വിഷയത്തെക്കുറിച്ചുള്ള തൻെറ പഠനം ഉപസംഹരിക്കുന്നതിപ്രകാരമാണ്. 'പരസ്പര വിരുദ്ധമായ ലക്ഷ്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി മത്സരിക്കുമ്പോൾ സമൂഹസാഫല്യത്തിനും ഐക്യത്തിനുമടിസ്ഥാനമായ ആശയവിനിമയവും പ്രയത്നങ്ങളുടെ സംയോജിപ്പിക്കലും സൗഹാർദ്ദതയും സ്വസമൂഹത്തിലുള്ള അഭിമാനവും ഭേദിക്കപ്പെടുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. മാത്രമല്ല, മററുള്ളവരിൽനിന്നുള്ള ശത്രുത പ്രതീക്ഷിക്കുന്നതുവഴി മത്സരം സഹകരണത്തെക്കാൾ വളരെ കൂടുതൽ വ്യക്തിപരമായ ആശങ്കകൾ ജനിപ്പിക്കുന്നുമുണ്ട്.'

മത്സരം നേട്ടം ഉളവാക്കാം

പൊതുലക്ഷ്യം നേടിയെടുക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ അംഗങ്ങൾക്കു വേണ്ടത്ര താൽപര്യം ഇല്ലാതിരിക്കുകയോ, അവരുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ മന്ദീഭവിക്കുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ മത്സരമനോഭാവം കൃത്രിമമായി സൃഷ്ടിച്ച് പ്രവർത്തനങ്ങൾ കൂടുതൽ സജീവവും ഫലപ്രദവുമാക്കാം. പൊതുലക്ഷ്യത്തെക്കാൾ ആകർഷകവും ആസന്നവുമായ സമ്മാനങ്ങളോ സ്ഥാനമാനങ്ങളോ ലക്ഷ്യംവച്ചുകൊണ്ട് അപ്പോൾ അംഗങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നു. വിജയിക്കുമെന്ന ശുഭപ്രതീക്ഷ ഇല്ലാത്തവരാകട്ടെ മത്സരത്തിൽനിന്നു പിന്മാറുന്നത് തങ്ങൾക്ക് അപമാനകരമാണെന്ന ചിന്താഗതിയിലെങ്കിലും അതിൽ പങ്കെടുത്തുവെന്നുവരാം.

സമൂഹത്തിലെ വ്യക്തികൾ തമ്മിലോ ഉപഗണങ്ങൾ തമ്മിലോ മത്സരം ഉളവാക്കാം. കമ്പനിയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് അവനവൻ ചെയ്തുതീർക്കുന്ന ജോലിക്കനുസരിച്ച പ്രതിഫലമാണു നല്കുന്നതെങ്കിൽ ജോലിയിൽ അവർ കൂടുതൽ ഉത്സാഹം കാണിക്കും. വ്യക്തിത്വവികസനത്തെ ഉദ്ദേശിച്ച് കുട്ടികൾക്കുള്ള ഒരു സെമിനാറിൽ അവരുടെ കഴിവുകളെ വികസിപ്പിക്കുകയും പരസ്യമായി പ്രകടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതിൻെറ ആവശ്യകതയെപ്പററി എത്രമാത്രം പറഞ്ഞാലും സ്വയം പ്രേരിതരായി കലാ

പരിപാടികൾ ഏറ്റെടുത്ത് അവതരിപ്പിക്കുവാൻ അധികമാരും തയ്യാറായെന്നു വരില്ല. എന്നാൽ അതേ കാര്യത്തിന്, അവരെ വിവിധ ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിച്ച്, ഗ്രൂപ്പുകൾ തമ്മിൽ മത്സരവും വിജയികൾക്കു സമ്മാനവും വാഗ്ദാനം ചെയ്താൽ വലിയ വ്യത്യാസം ഉണ്ടാകുമെന്നു തീർച്ചയാണ്. ഈ മത്സരത്തിൽ ഒരു ഗ്രൂപ്പിന്റെ ലക്ഷ്യം മറ്റൊന്നിന്റേതിനു വിരുദ്ധമാകുകയും ഒരു കൂട്ടർ മാത്രമേ വിജയിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുള്ളുവെങ്കിലും അവരുടെ പൊതു ലക്ഷ്യമായ കഴിവുകൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതിലും പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതിലും എല്ലാവരും, അവരറിയാതെതന്നെ വിജയികളാകുന്നു.

ചില അവസരങ്ങളിൽ വിവേകപൂർവ്വം ഒരുക്കുന്ന മത്സരസാഹചര്യങ്ങൾ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളെ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമാക്കുവാനുപകരിക്കുമെന്നതിന് മറ്റൊരുദാഹരണം നോക്കാം. ഞങ്ങളുടെ ഗ്രാമത്തിൽനിന്നു കുറെയുവാക്കൾ എല്ലാ ക്രിസ്മസ് രാത്രികളിലും പൊതു പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കുവേണ്ടി ഫണ്ടു ശേഖരിക്കുവാൻ കരോൾ പിരിവിനിറങ്ങുക പതിവാണ്. കരോളിനുപോകാൻ എല്ലാവരും തൽപരരാണെങ്കിലും അതിനൊരുക്കമായുള്ള സംഗീത പരിശീലനത്തിനു വരാൻ പലരും താൽപര്യം കാണിച്ചിരുന്നില്ല. അതിനു വരുന്നവരിൽ തന്നെ സജീവമായി സംബന്ധിക്കുന്നവർ ചുരുക്കമായിരുന്നു. പിന്നീട്, ഗാനാലാപവുമായി വീടുകൾ കയറിയിറങ്ങുവാൻ തുടങ്ങിയാൽ ഏതാനും മണിക്കൂറുകൾ കഴിയുമ്പോഴേക്കും പലരും ക്ഷീണിതരാകാനും വഴിയിൽ ഒളിച്ചിരിക്കാനും കൂട്ടത്തിൽനിന്നു പിൻവലിയാനും തുടങ്ങും. അതിനാൽ കഴിഞ്ഞവർഷം അതിൽ ഞങ്ങൾ ചില മാറ്റങ്ങൾ പരീക്ഷിച്ചുനോക്കി. പിരിവിനിറങ്ങുന്ന പാട്ടുകാരുൾപ്പെടെയുള്ള എല്ലാവരെയും അവരുടെ ഇഷ്ടാനുസരണം രണ്ടു തുല്യ വിഭാഗങ്ങളായി തിരിച്ചു. ഇരുകൂട്ടരും ഒന്നിച്ചാണു പോകുന്നതെങ്കിലും ഒന്നിടവിട്ടുള്ള വീടുകളിൽ മാത്രമേ ഓരോ കൂട്ടരും പാടേണ്ടിയിരുന്നുള്ളു. ആ ക്രിസ്മസ് രാത്രി മുഴുവൻ കൂടുതൽ നന്നായി പാടുകയും മാന്യമായി പെരുമാറുകയും ചെയ്യുന്ന ഗ്രൂപ്പിന് സമ്മാനം വാഗ്ദാനം ചെയ്തു. തൽഫലമായി മത്സരമനോഭാവം വർദ്ധിക്കുകയും സമൂഹസ്വഭാവത്തിൽ സമൂലപരിവർത്തനം ദൃശ്യമാവുകയും ചെയ്തു. ഓരോ ഗ്രൂപ്പിന്റെയും നേതാക്കൾ തങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പിലെ കഴിവതും എല്ലാ അംഗങ്ങളെയും കൃത്യസമയ

അതുതന്നെ സംഗീതപാഠക്ലാസ്സുകളിൽ കൊണ്ടുവരുവാൻ ശ്രദ്ധിച്ചു. മാത്രമല്ല, എല്ലാവരും ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം ഗാനങ്ങൾ പഠിച്ചെടുക്കുവാൻ ശ്രമിച്ചു. അതിനാൽ സംഗീതക്ലാസ്സിലെ 'ഉഴപ്പ്' കുറഞ്ഞെന്നു മാത്രമല്ല ചുരുങ്ങിയ സമയത്തിനുള്ളിൽ കൂടുതൽ പാട്ടുകൾ നന്നായി പഠിപ്പിക്കുവാനും കഴിഞ്ഞു. രാത്രിയിൽ പിരിവു നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ ഗ്രൂപ്പുകൾ തമ്മിൽ ചെറിയ തോതിൽ വഴക്കാരംഭിച്ചുവെങ്കിലും അതുടനെ കെട്ടടക്കുവാൻ സാധിച്ചു. ഇതൊഴിച്ച് പെരുമാററരീതിയിലും ഗാനാലാപത്തിലും സജീവഭാഗഭാഗിത്വത്തിലുമെല്ലാം ഈ പദ്ധതി വളരെ വിജയകരമായിരുന്നു. മാത്രമല്ല, സംഘാടകർക്ക് മററു വർഷങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് കാര്യമായൊന്നും ക്ലേശിക്കേണ്ടിവന്നില്ല.

ഈ വർഷം ഈ പരീക്ഷണരീതിയിൽ അല്പം മാററംകൂടി വരുത്തി: രണ്ടു ഗ്രൂപ്പുകളും ഒന്നിച്ചുപോകുന്നതിനുപകരം ഇരു കൂട്ടർക്കും അതിർത്തികൾ നിശ്ചയിച്ചശേഷം രണ്ടു ദിശകളിലായി അവരെ അയച്ചു. ഇരു കൂട്ടരും തമ്മിൽ നേരിൽ കാണുവാൻ അവസരമില്ലാതിരുന്നതിനാൽ മത്സരമനോഭാവത്തിൽ കഴിഞ്ഞ പ്രാവശ്യത്തെക്കാൾ അല്പം ലാഘവമുള്ളതായി കാണപ്പെട്ടു. എങ്കിലും അവർ തമ്മിൽ വഴക്കുണ്ടാകാതിരിക്കുവാനും കുറഞ്ഞ സമയംകൊണ്ട് കൂടുതൽ ഭവനങ്ങളിൽ പോകുവാനും സാധിച്ചു.

മത്സരങ്ങൾക്കൊരു മുന്നറിയിപ്പ്

മത്സരങ്ങളിലൂടെ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങൾ സജീവമാക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുമ്പോൾ ചില കാര്യങ്ങളിൽ ശ്രദ്ധ ചെലുത്തേണ്ടതുണ്ട്:

1. മത്സരിക്കുന്ന ഉപഗണങ്ങൾ മത്സരത്തിനു വിഷയീഭവിക്കുന്ന മണ്ഡലങ്ങളിൽ തുല്യകഴിവും ശേഷിയുമുള്ളവരായിരിക്കണം. കാരണം മത്സരത്തിൽ പങ്കെടുക്കാൻ ഓരോ ടീമിനും പ്രചോദനമേകുന്നത് അതിൽ വിജയിക്കാമെന്ന ആത്മവിശ്വാസമാണ്. എത്ര ഗ്രൂപ്പുകളായി അംഗങ്ങളെ തിരിക്കണമോ അത്രയും കഴിവുള്ള ആളുകളെ ആദ്യം തിരഞ്ഞെടുക്കുക. അവർ മാറി മാറി 'ആളുവിളിച്ച്' തങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പിനാവശ്യമായ വ്യക്തികളെ കണ്ടുപിടിക്കണം. അങ്ങനെ ഗ്രൂപ്പുതിരിച്ചാൽ എല്ലാവർ

ക്കും ഏതാണ്ടു തൃപ്തികരമായ ഗ്രൂപ്പ് വിഭജനം സാധിക്കാം.

2. ഓരോ ഗ്രൂപ്പും തങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ അമിതമായി വിലമതിക്കാൻ സാധ്യതയുള്ളതിനാൽ നേതാവോ, സമ്മാനം നിശ്ചയിക്കുന്നവരോ പക്ഷപാതലേശമെന്യേ വിധി നിർണ്ണയിക്കണം. അല്ലാത്തപക്ഷം ഗുണത്തേക്കാളേറെ ദോഷമാവും വരുത്തിവയ്ക്കുക.

3. ഓരോ ഉപഗണത്തിന്റെയും ലക്ഷ്യത്തേക്കാളുപരി പൊതുലക്ഷ്യത്തിന് കൂടുതൽ പ്രാധാന്യം നല്കണമെന്ന് ഇരുകൂട്ടരെയും, പ്രത്യേകിച്ച് അവരുടെ നേതാക്കളേയും അനുസ്മരിപ്പിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കണം. അങ്ങനെ മത്സരത്തിന്റെ നേട്ടത്തേക്കാൾ പൊതുലക്ഷ്യമാണ് വലുതെന്ന ബോധം അവർക്കുണ്ടാകണം.

4. ഉപഗണങ്ങൾ തമ്മിൽ അമിത മാത്സര്യം ജനിപ്പിക്കാതിരിക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അല്ലാത്തപക്ഷം സമൂഹത്തിന്റെ ഐക്യം കുറയുകയും വിഭാഗീയ ചിന്താഗതികളും വഴക്കുകളും പൂർണ്ണവിഭജനം തന്നെയും ഉണ്ടായെന്നുവരാം.

5. ഓരോ മത്സരത്തിനുശേഷവും മറ്റൊന്നു തുടങ്ങുമ്പോൾ ഗ്രൂപ്പുകൾ അഴിച്ചു പണിയുന്നതു നന്നായിരിക്കും. വിഘടിച്ച വ്യക്തികൾ തമ്മിൽ യോജിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാനും ഗാങ്ങുകളുടെ രൂപീകരണം ലഘൂകരിക്കാനും അത് ഉപകരിക്കും.

ചുരുക്കത്തിൽ, മത്സരമോ സഹകരണമോ ഏതാണു സംഘാതപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കൂടുതൽ അഭികാമ്യമെന്നു പൊതുവായി പറയുക പ്രയാസമാണ്. അത് സമൂഹപ്രവർത്തനത്തിന്റെ സ്വഭാവത്തെയും സാഹചര്യത്തെയും, നേതാവിന്റെ കഴിവുകളെയും ആശ്രയിച്ചിരിക്കും.

13. സംഘർഷങ്ങൾ വിവേകപൂർവ്വം കൈകാര്യം ചെയ്യുക

'പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടായേക്കുമോ?' – നേതൃത്വം ഏറ്റെടുക്കേണ്ടിവരുമ്പോൾ ചിലരെയെങ്കിലും വിഷമിപ്പിക്കുന്ന ചിന്തയാണിത്. സമൂഹജീവിതത്തിൽ പ്രശ്നങ്ങളുണ്ടാവുക സ്വാഭാവികമാണ്. മനുഷ്യന്റെ അതുല്യതയെയും (*uniqueness*) വ്യക്തികൾ തമ്മിൽ ചിന്തയിലും പ്രവർത്തിയിലും വികാരത്തിലും വിവേകത്തിലുമുള്ള വൈവിധ്യത്തെയുമത്രെ അവ സൂചിപ്പിക്കുക. മാനുഷികപ്രത്യേകതകൾ തമ്മിൽ ഏറ്റുമുട്ടുമ്പോൾ പ്രശ്നമുണ്ടാകും. അതിനാൽ സമൂഹം സജീവമാണെന്നതിന്റെ ലക്ഷണമായിത്തന്നെ പ്രശ്നങ്ങളെ കണക്കാക്കാം. സമൂഹത്തെ പൂർണ്ണമായി പ്രശ്നരഹിതമാക്കുക പ്രയാസമാണ്. എന്നാൽ ഒരു നല്ലനേതാവിന് പല പ്രശ്നങ്ങളും ഒഴിവാക്കുവാനോ ലഘൂകരിക്കുവാനോ കഴിയും. പല വലിയ പ്രശ്നങ്ങൾപോലും ഉടലെടുക്കുന്നത് ചില നിസ്സാരപിശകുകളോ നേതാക്കളുടെ ശ്രദ്ധക്കുറവോ മൂലമായിരിക്കും. അതിനാൽ പ്രശ്നോല്പത്തിക്കു കാരണമാകാവുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ നാം മുൻകൂട്ടി അറിഞ്ഞിരിക്കുന്നത് ഏറ്റവും അഭികാമ്യമാണ്. അത്തരം ചിലത് ഉദാഹരണസഹിതം നോക്കാം.

1) വിരുദ്ധ ലക്ഷ്യങ്ങളും മാർഗ്ഗങ്ങളും

മുൻ അദ്ധ്യായങ്ങളിൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതുപോലെ സമൂഹത്തിൽ ചില വ്യക്തികൾ പൊതു ലക്ഷ്യത്തെക്കാൾ പ്രാധാന്യം നല്കി ചില വൈയക്തിക താൽപര്യങ്ങൾ വച്ചു പുലർത്താറുണ്ട്. ഉദാ: പ്രതിയോഗികളോടു പ്രതികാരം ചെയ്യുക, സ്ഥാനവും അധികാരവും പിടിച്ചുപററുക മുതലായവ. ഇത്തരത്തിലുള്ള തങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ സാക്ഷാത്കരിക്കാനാവില്ലെന്നു കണ്ടാൽ അവർ സമൂഹത്തിൽ പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ചെന്നുവരും.

അംഗങ്ങൾ അങ്ങേയററം പ്രവർത്തനോന്മുഖരും സമൂഹലക്ഷ്യം നേടുന്നതിൽ അത്യധികം തീക്ഷ്ണമതികളുമാണെങ്കിൽപ്പോലും സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങ

ങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് വ്യത്യസ്ത വീക്ഷണങ്ങളാവും അവർക്കുണ്ടാകുക. ഓരോരുത്തനും അവനവന്റെ ആശയങ്ങൾ മുൻപോട്ടുവയ്ക്കുന്നു. അതു മററുള്ളവർക്ക് അനുചിതമായിത്തോന്നാം. പ്രശ്നം ഉടലെടുക്കാൻ മററൊന്നുംതന്നെ ആവശ്യമില്ല. ഒരു ഉദാഹരണം: ഏതാണ്ടു തുല്യസ്ഥാനമർഹിക്കുന്ന ചിലർ ഓണാഘോഷത്തോടനുബന്ധിച്ച് ചില അലങ്കാരപ്പണികളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുകയായിരുന്നു. കൃത്യമായി ഒരു നേതാവും അവിടെ ഇല്ലായിരുന്നു. അലങ്കാരത്തിന്റെ രീതിയെ സംബന്ധിച്ച് ഓരോരുത്തനും അവനവന്റെ അഭിപ്രായങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിച്ചു. മററുള്ളവർ അവയെ എതിർത്തു. വാസ്തവത്തിൽ ഓരോ അഭിപ്രായവും നല്ലതുതന്നെ ആയിരുന്നു. പക്ഷേ, തന്റെ ആശയമനുസരിച്ചുതന്നെ നടക്കണമെന്ന് ഓരോരുത്തനും നിർബന്ധംപിടിച്ചു. ഒരുകൂട്ടർ ഒരുവശത്തുനിന്ന് അലങ്കരിക്കാൻ തുടങ്ങുമ്പോൾ മററുചിലർ അതിനെ എതിർത്തു മറുവശത്തുനിന്നു തുടങ്ങുവാൻ പറയും. ഇത് ആദ്യത്തെ കൂട്ടർ എതിർക്കും. അങ്ങനെ കാര്യമായൊന്നും ചെയ്യാനാവാതെ മണിക്കൂറുകൾ കടന്നുപോയി. അവസാനം ആ ഗ്രാമത്തിലെ സമാദരണീയനായ നേതാവെത്തി. അയാൾ തന്റേതായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നല്കി. ചോദ്യംചെയ്യാതെ എല്ലാവരും അത് അനുസരിച്ചു ചുരുങ്ങിയ സമയത്തിനുള്ളിൽ പണിയും തീർന്നു.

2) സ്വഭാവവൈവിധ്യം

ആളുകൾ വ്യത്യസ്ത പ്രകൃതക്കാരാണല്ലോ. പൊതുതീരുമാനങ്ങളെ ലംഘിക്കുകയോ എതിർക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ചുരുക്കം ചിലരെങ്കിലും ഏതു സമൂഹത്തിലും ഉണ്ടായെന്നുവരും. അല്ലെങ്കിൽ, സ്വന്തം ആശയങ്ങളിലും അഭിപ്രായങ്ങളിലും വിട്ടുവീഴ്ച വരുത്തുവാൻ മടിക്കുന്ന ചില കടുംപിടുത്തക്കാർ ഉണ്ടാകാം. മററുചിലർ വികാരജീവികളാകാം. ഇവർ ആരോടും, നേതാവിനോടുപോലും, എതിർത്തെന്നുവരും. അതിനാൽ സമൂഹത്തിൽ തുടർച്ചയായി എതിർപ്പുകളും സംഘർഷങ്ങളുമുണ്ടാകാം. ഗ്രന്ഥകർത്താവിനുണ്ടായ ഇത്തരം ഒരു അനുഭവം ഇവിടെ പ്രസ്താവ്യമായി തോന്നുന്നു.

കുറെ യുവാക്കളെ തങ്ങളുടെ ദേവാലയത്തിലെ ഇടവകദിനാഘോഷങ്ങൾക്കായി സംഘടിപ്പിക്കുകയായിരുന്നു. ഇടവകദിനത്തിന് അവതരിപ്പിക്കുവാനായി നാടകം

തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ചാണ് പ്രശ്നമുണ്ടായത്. പല നാടകപ്പുസ്തകങ്ങളെക്കുറിച്ചു ചർച്ചനടന്നെങ്കിലും അവയൊന്നും പലർക്കും അഭികാമ്യമായി തോന്നിയില്ല. ഈ അവസരത്തിലാണ് മറ്റൊരു നാടകം ചർച്ചാവിഷയമായത്. സഭ്യതയുടെ അതിർവരമ്പുകടന്നുള്ള പല ഭാഗങ്ങളും അതിൽ ഉണ്ടായിരുന്നെങ്കിലും മിക്കവർക്കും ആ നാടകം ഇഷ്ടപ്പെട്ടു. ഉടൻതന്നെ അവർ നാടകത്തിലെ ഓരോ റോളിനുമുള്ള അഭിനേതാക്കളെ ചർച്ചചെയ്തു നിശ്ചയിച്ചു.

ആദ്ധ്യാത്മികചൈതന്യം നിറഞ്ഞു തുളുമ്പുന്ന പള്ളിപ്പരിസരത്ത് സ്വന്തം മാതാപിതാക്കളുടെയും സഹോദരീസഹോദരന്മാരുടെയും മുമ്പിൽ അധാർമ്മികമൂല്യങ്ങളും സംഭാഷണങ്ങളുമുൾക്കൊള്ളുന്ന അത്തരമൊരു നാടകം അവതരിപ്പിക്കുന്നതു നന്നല്ലെന്ന് സംഘാടകർക്കു തോന്നി. പക്ഷേ, അപ്പോഴേക്കും ആ യുവാക്കളെ ആ നാടകത്തിൽനിന്നു പിന്തിരിപ്പിക്കുക വളരെ ശ്രമകരമായി. അതിനാൽ ഞങ്ങൾ ഒരു വിദ്യ പ്രയോഗിച്ചുനോക്കി. ഇടവകയിലെ ആഘോഷങ്ങൾക്കായി പള്ളിക്കാര്യത്തിൽ തത്പരരായ ചില മദ്ധ്യവയസ്കർ ഉൾപ്പെടുന്നതായിരുന്നു സംഘാടകസമിതി. നാടകത്തിന്റെ തെരഞ്ഞെടുപ്പു സംബന്ധിച്ച അന്തിമതീരുമാനം സംഘാടകസമിതിക്കു വിട്ടുകൊടുക്കണമെന്ന് ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെട്ടു. ആ നാടകത്തിലെ പ്രസക്തഭാഗങ്ങൾ സംഘാടകസമിതിയിൽ വായിച്ചു. അവർ ആ നാടകം അഭിനയിക്കുന്നതിനെ ശക്തിയുക്തം എതിർത്തു. എന്നാൽ നാടകം അവതരിപ്പിക്കേണ്ട ദിവസം വളരെ ആസന്നമായതിനാലും മറ്റുപല സാഹചര്യങ്ങളുടെ സമ്മർദ്ദംമൂലവും മനസ്സില്ലാമനസ്സോടെയെങ്കിലും ആ നാടകം അഭിനയിക്കുന്നതിന് അവർ സമ്മതിച്ചു.

'പള്ളിപ്പരിസരത്ത് അഭിനയിക്കാൻകൊള്ളില്ലാത്ത ഒരു നാടകം അവതരിപ്പിക്കുവാൻ പോകുന്നു' എന്ന കിംവദന്തി നാട്ടിലെങ്ങും വേഗം പരന്നു. എതിർപ്പുകൾ നാടിന്റെ നാനാഭാഗത്തുനിന്നുമുണ്ടായി. അഭിനേതാക്കളെ ആ നാടകം അഭിനേതാക്കളെ ആ നാടകം അഭിനയിക്കുന്നതിൽനിന്ന് അവരുടെ മാതാപിതാക്കൾ വിലക്കി. ആ നാടകത്തോടു നേരത്തെ അനുകൂലിച്ചുവന്ന ചിലർ വാസ്തവത്തിൽ അത് അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനോട് തങ്ങൾക്ക് ഒട്ടും അഭിപ്രായമില്ലായിരുന്നുവെന്നുപോലും പറയുവാൻ തുടങ്ങി.

കാര്യങ്ങൾ വഷളാകുമെന്നു കണ്ടപ്പോൾ ചില യുവാക്കളുടെ സഹായത്തോടെ ഞങ്ങൾ മറ്റൊരു ഹാസ്യനാടകം തിരഞ്ഞെടുത്തു. പ്രധാനപ്പെട്ട എല്ലാ യുവാക്കളെയും നേതൃത്വമാറ്റത്തിന്റെ ആവശ്യകതയെക്കുറിച്ചു ബോധവൽക്കരിച്ചു. അവരെല്ലാവരും അതിനു സമ്മതിച്ചു. വൈകുന്നേരം പതിവില്ലാത്ത കൂടുതൽ ആളുകൾ സമ്മേളിച്ചു. ഈ മാറ്റത്തെ സംബന്ധിച്ചു തീവ്രമായ വാദപ്രതിവാദങ്ങൾ നടന്നു. 'സംഘാടകസമിതിയുടെ തീരുമാനത്തിനു വിരുദ്ധമാണ് ഈ വ്യതിയാനം' എന്ന് അതിൽ ചിലർ ശക്തിയുക്തം വാദിച്ചു. വളരെപ്പേർ അവരെ അനുകൂലിച്ചു. ഞങ്ങൾ നേരത്തെ കണ്ടു സംസാരിച്ചവരിൽ ഭൂരിഭാഗവും ഞങ്ങളുടെ ഭാഗത്തുതന്നെ നിന്നു. എന്തും സംഭവിക്കാവുന്ന സംഘർഷാവസ്ഥയായി അതു മാറി. നിസ്സഹകരണത്തിന്റെയും എതിർപ്പിന്റെയും ഭീഷണികൾ എതിർഭാഗത്തുനിന്നു മുഴങ്ങി. ഞങ്ങളുടെ എല്ലാ വിശദീകരണങ്ങളും വാക്കുകൾപോലും ചോദ്യംചെയ്യപ്പെട്ടു. ചർച്ചാവിഷയമായ മാറ്റത്തോടുകൂടിയേ ക്ലബ്ബ് തുടർന്നു പ്രവർത്തിക്കയുള്ളു എന്നു ഞങ്ങൾ തീർത്തു പറഞ്ഞു. അങ്ങനെ ക്ലബ്ബിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ തുടരണമോ വേണ്ടയോ എന്നതു സംബന്ധിച്ച് പൊതു അഭിപ്രായം ആരാഞ്ഞു. അപ്പോൾ മറുവശത്തുനിന്നവരിൽ ഭൂരിഭാഗവും അതിനോടനുകൂലിച്ചു. അങ്ങനെ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കപ്പെട്ടു.

പിന്നീട് ഈ ബഹളത്തിനെല്ലാം നേതൃത്വം നല്കിയ മറുഭാഗത്തുനിന്ന യുവാക്കൾക്ക്, പൊതുസമ്മേളനത്തിന് അദ്ധ്യക്ഷനെയും പ്രാസംഗികരെയും നിശ്ചയിക്കുക, അവരെ ക്ഷണിക്കുക, വിരുന്നുകാരെ സൽക്കരിക്കുക, കായികകലാമത്സരങ്ങളുടെ മേൽനോട്ടം വഹിക്കുക തുടങ്ങിയ ഉയർന്ന ജോലികളും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും നല്കി. നാടകം സംബന്ധിച്ച പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ തെല്ലും സഹകരിച്ചില്ലെങ്കിലും മറ്റെല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളിലും എല്ലാവരെക്കാളുമുപരി വളരെ ആത്മാർത്ഥമായി അവർ സഹകരിച്ചു. പുസ്തകത്തിൽ എസ്. കെ. ഗോങ്ക് പറയുന്നതുപോലെ, 'പ്രശ്നകാരികൾക്കു നേതൃത്വത്തിന് അവസരം നല്കുകയോ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ ഏല്പിച്ചുകൊടുക്കുകയോ ചെയ്താൽ അവർ പലപ്പോഴും അനുകൂലമായി പ്രത്യുത്തരിക്കും.' (*How to be a Modern Leader?, Bangalore, 1973, p 37*). ഈ പ്രശ്നത്തിനു മറ്റൊരു പരിഹാരമാർഗ്ഗം. പ്രശ്നകാരികളോടു രാജിവയ്ക്കാനാവശ്യപ്പെടുന്നതു സംബന്ധിച്ച് മറ്റുള്ളവരുടെ അഭിപ്രായം

ആരാഞ്ഞു പ്രവർത്തിക്കലാണ്. ജനതാപാർട്ടിയിൽ പ്രശ്നകാരികളായിത്തീർന്ന ആഭ്യന്തരമന്ത്രി ചരൺസിംഗിനോടും ആരോഗ്യമന്ത്രി രാജ്നാരായണനോടും, കാബിനററംഗങ്ങളുടെ ഐകകണ്ഠ്യേനയുള്ള നിർദ്ദേശാനുസരണം, രാജിവയ്ക്കണമെന്ന് 1978 ജൂൺ 29-ാം തീയതി പ്രധാനമന്ത്രി മൊറാർജിദേശായി ആവശ്യപ്പെട്ട സംഭവം വായനക്കാർ ഓർമ്മിക്കുന്നുണ്ടാവുമല്ലോ.

തങ്ങളുടെ ദേഷ്യവും വിദ്വേഷവും പ്രകടിപ്പിക്കുവാൻ ഒരുവിധത്തിലും സാധിക്കാതെ വന്നാൽ ചിലർ അതു മററു സമൂഹങ്ങളിൽ പ്രകടിപ്പിച്ചു കാണാറുണ്ട്. ഉദാ: സ്വന്തം സുഹൃത്തുക്കളുടെ ഇടയിൽ അംഗീകരിക്കപ്പെടാത്ത കുട്ടി വീട്ടിൽ വരുമ്പോൾ ഇളയസഹോദരങ്ങളോടു വഴക്കടിക്കയും പ്രശ്നകാരിയാകയും ചെയ്യും. നിരാശനും വികാരജീവിയുമായ ഒരുവൻ സമൂഹത്തിലേക്കു കടന്നുവരുമ്പോൾ പെട്ടെന്നു ദേഷ്യപ്പെടുകയോ, കലഹങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുകയോ ചെയ്തെന്നുവരാം. 'അങ്ങാടിയിൽ തോററതിന് അമ്മയോട്', എന്നൊരു പഴഞ്ചൊല്ലുതന്നെയുണ്ടല്ലോ. വിദ്യാഭ്യാസവും നിരന്തരാനുരൂപണവും വഴിയേ ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കപ്പെടൂ.

3) ആശയവിനിമയത്തിൽ വരുന്ന പരാജയങ്ങൾ

അലസത, നാണം, സ്ഥാനവൈവിധ്യം തുടങ്ങിയ കാരണങ്ങളാൽ വേണ്ട സന്ദർഭങ്ങളിൽ വേണ്ടവിധത്തിൽ വിവരങ്ങൾ കൈമാറാതായാൽ പല പ്രശ്നങ്ങളും ഉടലെടുക്കാം. വിദ്യാഭ്യാസസ്ഥാപനങ്ങൾ, ആശുപത്രികൾ, ഫാക്ടറികൾ തുടങ്ങിയ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ അധികാര-അധീനർ തമ്മിൽ ശരിയായ വിധത്തിൽ ആശയവിനിമയം നടക്കാത്തപക്ഷം നിരവധി തെററിദ്ധാരണകൾക്കും പ്രശ്നങ്ങൾക്കും വഴിതെളിച്ചെന്നുവരും. അവ ആ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ കാര്യശേഷിയേയും ഫലസിദ്ധിയേയും പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കാതിരിക്കില്ല. ഒരു സംഭവകഥതന്നെ ഉദാഹരണമായെടുക്കാം. ഒരു ദേവാലയത്തിൽ ഒരു പുതിയ ക്ലോക്ക് കാണാതായി. ദേവാലയശുശ്രൂഷി (കപ്യാർ) ഈ വിവരം പള്ളിവികാരിയെ അറിയിച്ചെങ്കിലും അദ്ദേഹം മൗനംപാലിച്ചു. ഇടവകാംഗങ്ങൾ ഈ വിവരം അറിഞ്ഞത് മററു മാർഗ്ഗങ്ങളിലൂടെയാണ്. വൈദികൻ അതു രഹസ്യമായി വിററു 'പണംപിടുങ്ങി'യെന്നു ഒരു അപശ്രുതി നാടാകെ പരന്നു. അദ്ദേഹത്തിനെതിരായി വള

ന്ന അപഹാസ്യമായ വിമർശനങ്ങളും ഭീഷണികളും ഉയർന്നുവന്നു. ഈ കിംവദന്തി അദ്ദേഹത്തിന്റെ ചെവിയിലെത്താൻ രണ്ടുമാസത്തോളമെടുത്തു. ഉടനെ ഇടവകയോഗം വിളിച്ചുകൂട്ടി തന്റെ നിരപരാധിത്വം തെളിയിക്കുവാനും കാര്യങ്ങൾ വിശദമാക്കാനും ശ്രമിച്ചെങ്കിലും അവരെ അവ ബോധ്യപ്പെടുത്തുവാൻ അദ്ദേഹത്തിനു സാധിച്ചില്ല. തങ്ങളെ നേരത്തെ വിവരം അറിയിക്കാഞ്ഞതിൽ അവർ ശക്തിയായി അമർഷം പ്രകടിപ്പിച്ചു. അവരെ നേരത്തെ തന്നെ വിവരം ധരിപ്പിച്ചിരുന്നെങ്കിൽ ഈ പ്രശ്നങ്ങളെല്ലാം ഒഴിവാക്കാമായിരുന്നു.

ആശയവിനിമയത്തിൽനിന്നുതന്നെ ഉത്ഭവിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾക്കു മറെറാരു കാരണം വാർത്തകൾ പലപ്പോഴും യാഥാർത്ഥ്യത്തിൽനിന്നു വ്യത്യാസപ്പെട്ടു പരക്കുന്നുവെന്നതാണ്. ഒരു വ്യക്തി മറെറാരാളെ വിവരങ്ങൾ ധരിപ്പിക്കുന്നത്, അയാളുടെ സ്വഭാവവും പ്രത്യേകതകളും സമൂഹത്തിലെ നിലയും അയാളുമായുള്ള തന്റെ ബന്ധവും മററും അനുസരിച്ച് വാർത്തകളെ വളച്ചൊടിച്ചുകൊണ്ടായിരിക്കും. അങ്ങനെ വാമൊഴിയായി ആശയങ്ങൾ കൈമാറുമ്പോൾ ഇടക്കണ്ണികളുടെ ഭാവനയ്ക്കനുസരിച്ച് ആ ആശയങ്ങളിൽ വ്യതിയാനങ്ങൾ വന്നിരിക്കും. ഫലമോ? വ്യക്തികൾ തമ്മിൽ സംശയങ്ങളും തെററിദ്ധാരണകളും സംഘർഷങ്ങളും.

സമൂഹജീവിതത്തിൽ അപകടകാരിയായൊരു ത്രികോണമുണ്ട്. *A,B,C* എന്നിവർ കൂട്ടുകാരാണ്. *A* യ്ക്ക് *B* യുടെ ചില പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഇഷ്ടപ്പെടുന്നില്ല. എന്നാൽ അയാളോടതു നേരിട്ടുപറയാതെ *C* യോട് അതേക്കുറിച്ചു സംസാരിക്കുന്നു. *C* യാകട്ടെ ഇക്കാര്യത്തിൽ *A* യെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു. എന്നാൽ *C* യും *B* യും തമ്മിൽ ആത്മാർത്ഥതയിലാണ്. അതിനാൽ *C*, *B* യുമായി കണ്ടുമുട്ടുമ്പോൾ *A* പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ 'പൊടിപ്പും തൊങ്ങലും' വച്ചു വിവരിക്കുന്നു. *B* യ്ക്ക് *A* യോട് വിരോധം ജനിച്ചു കഴിഞ്ഞു. അവൻ *A* യുടെ കുററങ്ങൾ കണ്ടുപിടിയ്ക്കുകയായി. പക്ഷേ *A* യെ നേരിടാനുള്ള ഭീതിയാൽ *C* യോടുതന്നെ പറയുന്നു. *C*, *A* യോട് അതും വർണ്ണിച്ചവതരിപ്പിക്കുന്നു. അങ്ങനെ *C* യുടെ മദ്ധ്യസ്ഥതയിൽ *A* യും *B* യും തമ്മിൽ വിരോധവും വൈരാഗ്യവും വർദ്ധിക്കുന്നു. ക്രമേണ അവർ നേരിട്ടുതന്നെ ഏററുമുട്ടുന്നു.

സമൂഹത്തിനുള്ളിൽ മാത്രമല്ല സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിലും ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകാം. അവർ നേരിട്ടു പ്രശ്നങ്ങൾ തുറന്നു സംസാരിക്കാനോ പരസ്പരം വസ്തുനിഷ്ഠമായി മനസ്സിലാക്കാനോ ശ്രമിക്കുന്നതിനുപകരം മററു മാദ്ധ്യമങ്ങളിലൂടെ പരസ്പരം കുററപ്പെടുത്തുന്നു. ഇങ്ങനെ നിസ്സാരകാര്യങ്ങൾ ഊതിവീർപ്പിച്ച പ്രശ്നങ്ങൾ വിപുലീകരിക്കപ്പെടാറുണ്ട്. അതിനാൽ ആശയങ്ങളോ എതിർപ്പുകളോ പ്രകടിപ്പിക്കുമ്പോൾ അവ കഴിവതും നേരിട്ടുതന്നെയാകണം. തെററുകാരെന്നു മുദ്രകുത്തപ്പെടുന്നവരെ നേരിൽക്കണ്ട് അതേക്കുറിച്ച് അന്വേഷിക്കുവാൻ നേതാവു ശ്രമിക്കണം.

ഇതുപോലെ സമൂഹത്തിൽ പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുവാൻ പോരുന്ന നിരവധി ഘടകങ്ങളുണ്ട്. ഉദാ: അന്യന്റെ അധികാരത്തിൽ അന്യായമായ ഇടപെടൽ, അധികാരദുർവിനിയോഗം, അലസവും സ്വാർത്ഥപരവുമായ പെരുമാററങ്ങൾ, മററുള്ളവരുടെ കഠിനാദ്ധ്വാനത്തിൽനിന്നു മുതലെടുക്കൽ മുതലായവ. ഇവയിലെല്ലാം നേതാവ് ജാഗ്രതപാലിക്കണം. പ്രശ്നങ്ങൾ കണ്ടു പതറാതെ അവയെ സധൈര്യം നേരിടുവാൻ കഴിയണം. പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് സമൂഹത്തെ നശിപ്പിക്കുവാനോ നേതൃത്വത്തെ തൂത്തെറിയുവാനോ കഴിയും. എന്നാൽ അവയെ ക്രിയാത്മകമാം വിധം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നപക്ഷം സമൂഹത്തെ ബലവത്താക്കാനും സ്വന്തം നേതൃത്വത്തെ ഉറപ്പിക്കുവാനും സാധിക്കും. കാരണം, ഒരുവന്റെ നേതൃത്വകഴിവ് ഏററവുമധികം പ്രകടമാകുന്നത് സമൂഹം സംഘർഷാവസ്ഥയിലെത്തിയിരിക്കുമ്പോഴാണ്.

14. ഗ്രൂപ്പുകൾ തമ്മിലുണ്ടാകുന്ന 'വടംവലികൾ'

മതവിഭാഗങ്ങളിലും രാഷ്ട്രീയപാർട്ടികളിലും വ്യാവസായികമേഖലയിലുമെല്ലാം നിരന്തരമായുണ്ടായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഭിന്നിപ്പുകളും കിടമത്സരങ്ങളും ഇന്നു വളരെ ശ്രദ്ധേയമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന വിഷയങ്ങളാണ്. ഇത് ഇന്നിന്റെ മാത്രം പ്രതിഭാസമല്ല. ഇത്തരം അനേകമനേകം സംഭവങ്ങളാണ് ചരിത്രത്തിനു വെളിപ്പെടുത്തുവാനുള്ളത്. രണ്ടു വ്യക്തികൾ തമ്മിലോ, സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിലോ വ്യക്തിയും സമൂഹവും തമ്മിലോ വെറുപ്പും വിദ്വേഷവുമുണ്ടാകുമ്പോഴാണ് വഴക്കുണ്ടാകുക. അതിൽ ഏർപ്പെടുന്ന വിഭാഗങ്ങൾ ഒരേ സമൂഹത്തിൽ പെട്ടവയോ, ഒരേ സമൂഹത്തിൽ നിന്നു വിഭിന്ന ഗ്രൂപ്പുകളായി പിളർന്നവയോ, രണ്ടു വ്യത്യസ്ത സമൂഹങ്ങളോ ആകാം.

സംഘടനകൾ എങ്ങനെ പിളരുന്നു?

സമൂഹത്തിൽ പിളർപ്പുകൾ രണ്ടുവിധത്തിലുണ്ടാകാം. ഒന്നുകിൽ തങ്ങളുടെ കഴിവുകളോ താല്പര്യങ്ങളോ സാക്ഷാത്കരിക്കുന്നതിൽ സംഘടന പരാജയപ്പെടുന്നുവെന്നു തോന്നുമ്പോൾ ചിലർ ആ സമൂഹത്തിൽനിന്നു വ്യതിചലിച്ച് തങ്ങളുടെ താത്പര്യങ്ങൾക്കനുസൃതമായ പുതിയൊരു സംഘടനയ്ക്കു രൂപം കൊടുത്തെന്നുവരും. അല്ലെങ്കിൽ, സമൂഹത്തിന്റെ ലക്ഷ്യത്തിനോ നിലനില്പിനോ എതിരായി പ്രവർത്തിയ്ക്കുന്നവരെ അതിൽനിന്ന് അധികാരികൾ പുറംതള്ളുകയും, അങ്ങനെ പുറത്താക്കപ്പെടുന്നവർ തങ്ങളുടെ പ്രത്യേക താൽപര്യങ്ങൾ നേടത്തക്കവിധത്തിൽ പുതിയൊരു നേതാവിന്റെ കീഴിൽ അണിനിരക്കുകയും ചെയ്യാം.

സമൂഹങ്ങൾ പൊട്ടിപ്പിളരുവാൻ വിഘടിത ലക്ഷ്യങ്ങളോടൊപ്പം മററുചില സാഹചര്യങ്ങൾകൂടി സഹായകമാകാം:

ജനാധിപത്യഗ്രൂപ്പുകളെക്കാൾ കൂടുതലായി സാധികാരപരമായ (*authoritative*) നേതൃത്വമുള്ള ഗ്രൂപ്പുകളിലാണ് വിഭജനം കൂടുതലായുണ്ടാവുക. കാരണം, അംഗങ്ങൾ

ക്ക് സർവ്വാധികാരിയോടുള്ള അമർഷം പ്രകടിപ്പിക്കുവാൻ സാധിക്കാതെ വരുന്നതിനാൽ അവർ പരസ്പരം വഴക്കടിച്ച് വികാരശമനം നേടുന്നു. അതിൽ ബലിയാടുകളാക്കപ്പെടുന്നവർ (*scape goats*) പ്രബലരുടെനേരെ എതിർവാദങ്ങൾ മുഴക്കുകയും അവർക്കെതിരെ സംഘടിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

സഹകരണമനോഭാവമുള്ള സമൂഹങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് മത്സരഗ്രൂപ്പുകൾ പിളരുവാൻ കൂടുതൽ സാദ്ധ്യതയുണ്ട്. മത്സരത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്ന ഉപഗണങ്ങൾക്കുള്ളിലെ ഐക്യം വർദ്ധിക്കുകയും അവതമ്മിൽ അകല്ച വിപുലമാകുകയും ചെയ്യുന്നതാണ് അതിനു കാരണം.

സംഘടനയുടെ വലിപ്പവും ഗ്രൂപ്പ്സ്ഫോടനത്തെ കാര്യമായി ബാധിക്കും. ആറ് അംഗങ്ങളുള്ള ഗ്രൂപ്പുകളെക്കാൾ വേഗത്തിൽ പന്ത്രണ്ട് അംഗങ്ങളുള്ള സമൂഹങ്ങൾ പരസ്പരം വഴക്കടിക്കുകയും ഭിന്നിക്കുകയും ചെയ്യാൻ സാധ്യതയുണ്ട്. കാരണം, ഗ്രൂപ്പിൽ അംഗത്വം വർദ്ധിക്കുമ്പോൾ വ്യക്തിയുടെ ഭാഗഭാഗിത്വവും പ്രാധാന്യവും കുറയുന്നു. തങ്ങൾ സമൂഹത്തിൽ ആരുമല്ല എന്ന തോന്നൽ അവർക്കുണ്ടാകും. അങ്ങനെ അവരിൽ അതൃപ്തി വർദ്ധിക്കുമ്പോൾ തങ്ങൾക്ക് അംഗീകാരവും പ്രാധാന്യവും ലഭിക്കത്തക്കവിധം പുതിയൊരു സമൂഹം കെട്ടിപ്പടുക്കുവാൻ അവർ പ്രേരിതരാകുന്നു. മാത്രമല്ല, സമൂഹം വലുതാകുന്നതിനനുസരിച്ച് നേതാവിൻെറ സ്വാധീനവും കുറയുന്നു. അതിനാൽ വിഭാഗീയ ചിന്താഗതികളും വാദപ്രതിവാദങ്ങളും വേഗം തലപൊക്കുന്നു. പലപ്പോഴും സമൂഹത്തിൻെറ പിളർപ്പിലായിരിക്കും അതവസാനിക്കുക.

ഒരേ സമൂഹത്തിൽ പല മതങ്ങളിലോ, ദേശങ്ങളിലോ, സംസ്ക്കാരങ്ങളിലോ, രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളിലോ പെട്ടവരുണ്ടാകാം. ആ സമൂഹത്തിൽ എന്തെങ്കിലും പ്രശ്നമുണ്ടാകുകയോ, തങ്ങളെ മനഃപൂർവ്വം അവഗണിക്കുന്നുവെന്ന് ഒരു കൂട്ടർക്കു തോന്നുകയോ ചെയ്താൽ മേൽ പറഞ്ഞ ഏതെങ്കിലും സാദൃശ്യത്തിൻെറ വെളിച്ചത്തിൽ പെട്ടെന്ന് ഗ്രൂപ്പുകൾ രൂപപ്പെടുകയും അവകാശവാദങ്ങൾ മുഴക്കുകയും ചെയ്യാം.

ആശയപ്പൊരുത്തമോ, ഒരേ സാഹചര്യങ്ങളോ, പ്രത്യേകതകളോ മൂലം സമൂഹത്തിനുള്ളിൽതന്നെ ഒരുകൂട്ടമാളുകൾ പ്രത്യേക ഗ്രൂപ്പായി തിരിയാം. ഈ വിഘടിത

ഗ്രൂപ്പിന് അതിന്റെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾക്കനുസൃതമായി മാതൃസംഘടനയെ തളർത്തുകയോ പുനർജ്ജീവിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യാം. തെററിപ്പിരിഞ്ഞവരുടെ ലക്ഷ്യം മാതൃസംഘടനയ്ക്ക് പ്രതികൂലമാണെങ്കിൽ അതു അപകടകാരിയാകാം. മറിച്ച് അവരുടെ ലക്ഷ്യം മാതൃസംഘടനയുടേതുതന്നെയോ, അതിനെ പിൻതാങ്ങുന്നതോ ആണെങ്കിൽ അത് ആ സംഘടനയെ മൊത്തത്തിൽ ഓജസ്സുററതാക്കും. ഉദാ: നിലവിലിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥിതികളിൽ അതൃപ്തിതോന്നി ഇടവകയിലോ ഗ്രാമത്തിലോ പുതിയ സംഘടനകൾ രൂപമെടുക്കാം. ഇവയ്ക്കു വിനാശകരമായ വിമർശനങ്ങളും പ്രക്ഷോഭണങ്ങളുംവഴി ആ മുഴുവൻ ഇടവകയേയോ ഗ്രാമത്തേയോ നശിപ്പിക്കുവാൻ സാധിച്ചെന്നിരിക്കും. അല്ലെങ്കിൽ, അവരുടെ നിസ്തുലമായ ഉദ്ദേശ്യശുദ്ധിയും കഠിനാദ്ധ്വാനവുംവഴി ഇടവകയുടേയോ ഗ്രാമത്തിന്റെയോ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വളരെ സജീവമാക്കാം.

വഴക്കുകൾക്കു പ്രേരകമായ സാഹചര്യങ്ങൾ

രണ്ടു വിഭിന്ന വ്യക്തികളോ, സംഘടനകളോ, സമൂഹങ്ങളോ തമ്മിൽ പ്രശ്നങ്ങളുണ്ടാകുകയും വിപുലീകരിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നതിന് അനുകൂലമായി ഭവിക്കുന്ന ചില സാഹചര്യങ്ങൾകൂടി മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

i) പ്രകൃതിദത്തമായ വേർതിരിവ്

ഭൂമിശാസ്ത്രപരമോ, ശാരീരികമോ, സാംസ്കാരികമോ ആയ മാനദണ്ഡമനുസരിച്ച് വിവിധ വിഭാഗക്കാരെ നമുക്കു കണ്ടെത്താം. ഉദാ: നദിക്ക് അക്കരെയും ഇക്കരെയുമുള്ളവർ, വെള്ളക്കാരും നീഗ്രോകളും, മാംസഭുക്കുകളും സസ്യഭുക്കുകളും. ഇതിലെ ഓരോ വിഭാഗക്കാരും മറുവിഭാഗക്കാരെ തങ്ങളിൽനിന്നു വ്യത്യസ്തരായി കാണുകയും അവരുടെ പ്രത്യേകതകളെ വേർതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഒരുകൂട്ടർക്കു മറെറാരുകൂട്ടരുടെ ചെയ്തികൾ പലപ്പോഴു ഇഷ്ടപ്പെട്ടെന്നുവരില്ല.

ii) അനാരോഗ്യകരമായ മത്സരങ്ങൾ

ബാഹ്യമായി അടുത്തോ ഇടകലർന്നോ അധിവസിക്കുന്ന രണ്ടു വ്യത്യസ്ത സമൂഹങ്ങളിലെ ഏതാനും വ്യക്തികൾ തമ്മിൽ പിടിവാശിയോ, ഒരേ ലക്ഷ്യത്തിനുവേണ്ടി മത്സരമോ ഉണ്ടാകുക തികച്ചും സ്വാഭാവികമാ

ണ്. വാശിയും മത്സരവും കൂടുന്നതിനനുസരിച്ച് വൈരാഗ്യവും വിദ്വേഷവും വർദ്ധിക്കുകയും നീണ്ടു നില്ക്കുകയും ചെയ്യും. അത് അവർ തമ്മിലുള്ള മററെല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളിലും പ്രതിഫലിക്കും. മററുള്ളവരുടെ നിസ്സാര കാര്യങ്ങളിൽപോലും അവർ കുററം കണ്ടുപിടിക്കും; സ്വന്തം തെററുകൾക്ക് നീതീകരണം കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്യും. രണ്ടു കക്ഷികളിൽപെട്ട സ്ഥാനാർത്ഥികൾ തമ്മിൽ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ മൽസരിക്കുകയോ, രണ്ടു കരക്കാർ തമ്മിൽ ഒരു സ്ഥാപനത്തിൻെറ സ്ഥാന നിർണ്ണയം സംബന്ധിച്ചു പ്രശ്നമുണ്ടാകുകയോ, രണ്ടു കുടുംബങ്ങൾ തമ്മിൽ അതിർത്തിതർക്കമുണ്ടാകുകയോ ചെയ്താൽ അത് അവർ തമ്മിൽ സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കേണ്ട മററു പല മേഖലകളെയും പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കാറുണ്ടല്ലൊ.

iii) വികാരങ്ങളെ വ്രണപ്പെടുത്തൽ

ഒരു കൂട്ടർ മറെറാരു കൂട്ടർക്ക് അഭിമാനക്ഷതമുണ്ടാകുമാറ് അവരെ പരസ്യമായി പരിഹസിക്കുകയോ നിന്ദിക്കുകയോ ചെയ്താലും പ്രശ്നങ്ങൾ സംജാതമാകും. പരസ്പരം പരിഹസിക്കുന്നതിലും അധിക്ഷേപിക്കുന്നതിലും തുടർന്നു മൽസരംതന്നെയുണ്ടാകും.

iv) തെററിക്കിടക്കുന്ന വീക്ഷണകോണങ്ങൾ

ഓരോ വ്യക്തിയും തൻെറ പ്രത്യേക പശ്ചാത്തലത്തിൽനിന്നുകൊണ്ടാണ് ചിന്തിക്കുകയും പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്യുക. പരമ്പരാഗതമായി ലഭിച്ച പ്രത്യേകതകൾ, ജനിച്ചുവളർന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ, വൈകാരികവും ബൗധികവുമായ നിലവാരം, ആദ്ധ്യാത്മികവും ധാർകവുമായ വീക്ഷണം മുതലായവ ഒരുവൻേറതു മറെറാരുവൻേറതിൽനിന്നു വ്യത്യാസപ്പെട്ടിരിക്കും. രണ്ടു സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിലും ഈ വ്യത്യാസം ഉണ്ടാകും. തൻെറ പ്രത്യേക പശ്ചാത്തലത്തിൽ നിന്നുകൊണ്ട് തൻേറതായ വീക്ഷണകോണത്തിലൂടെയാകും ഏതൊരു പ്രശ്നത്തെയും വ്യക്തിയോ സമൂഹമോ വീക്ഷിക്കുക. അതിനാൽ അവർ തമ്മിൽ പരസ്പരം പൊരുത്തപ്പെടുക പ്രയാസമായി വരുന്നു.

v) ഊഹാപോഹങ്ങൾ

രണ്ടു സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിൽ സംഘർഷത്തിലായാൽ എതിർ പാർട്ടിയുടെ എല്ലാ നീക്കങ്ങളെയും ശക്തിയു

ക്തം എതിർക്കുന്നതിനുവേണ്ട മുൻ കരുതലുകൾ ആവശ്യമായി വരുന്നു. അതിനാൽ ഓരോ വിഭാഗക്കാരും തങ്ങളുടെ നീക്കങ്ങളെ രഹസ്യമായി സൂക്ഷിച്ചുകൊണ്ട് മറുകക്ഷിക്കാരുടെ പ്ലാനുകളെയും പദ്ധതികളെയും 'മണത്തറിയാൻ' രഹസ്യാന്വേഷണങ്ങൾ നടത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കും. തങ്ങളുടെ നീക്കങ്ങളെ എതിർ പാർട്ടികൾ ശരിക്കു ഗ്രഹിക്കാതിരിക്കുവാനോ അവരുടെ ശ്രദ്ധ തിരിക്കാനോ, തെററായ വാർത്തകൾ പ്രചരിപ്പിച്ചെന്നുവരാം. തൽഫലമായി പരസ്പരം അവിശ്വാസ്യത വർദ്ധിക്കുകയും കാര്യം ഗ്രഹിക്കാതെ ഇല്ലാത്ത പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകുകയും ചെയ്തെന്നു വരാം. (*Harold H. Kelly & John W. Thibaut, 'Group Problem–Solving' in 'The Hand-book of social Psychology' Ed. by Lindzey & Aronson, Vol. 4, Second Edition, London: 1969, p.34*).

മേൽ പ്രസ്താവിക്കപ്പെട്ടവ കൂടാതെ സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിൽ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാനും വിപുലീകരിക്കപ്പെടാനും പ്രേരകമായ മററു ചില സാഹചര്യങ്ങൾ കൂടിയുണ്ട്. ഗ്രൂപ്പുകൾ തുല്യ ശക്തരായിരിക്കുക, ഭാഷ, മതം, വികാരം, ചിന്താഗതി, മൂല്യങ്ങൾ മുതലായവയിൽ വ്യത്യാസമുണ്ടായിരിക്കുക, 'ഞങ്ങൾ—നിങ്ങൾ' മനോഭാവം ഏറിയിരിക്കുക എന്നിവ അവയിൽ പെടുന്നു. വിദ്യാഭ്യാസവും സംസ്കാരവും വേണ്ടത്ര ഇല്ലാത്ത സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിൽ താരതമ്യേന കൂടുതൽ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകാം. ഈ കാരണങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലുമോ, അവയിൽ പലതൊന്നിച്ചോ പ്രശ്നങ്ങൾക്കു പ്രേരകമായ സാഹചര്യങ്ങൾ ഒരുക്കാറുണ്ട്.

വഴക്കുകളുടെ ഗുണദോഷങ്ങൾ

ഗ്രൂപ്പുകൾ തമ്മിലുണ്ടാകുന്ന സംഘർഷങ്ങൾ വിനാശകരമെങ്കിലും അവ സമൂഹത്തിനു ചില നന്മകളും പ്രദാനംചെയ്യുന്നുണ്ട്. വഴക്കടിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങളിൽ അംഗങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള പരസ്പരബന്ധം കൂടുതൽ സുദൃഢമാകുക സ്വാഭാവികമാണ്. അവർ കൂടെക്കൂടെ സമ്മേളിക്കുകയും 'ടീംസ്പിരിറേറാടെ' പ്രശ്നങ്ങൾ ഗൗരവപൂർവ്വം ചർച്ചചെയ്യുകയും ചെയ്യും. തൽഫലമായി അവരിൽ യോജിപ്പും സ്നേഹബന്ധവും പ്രബലമാകുന്നു. ഏതാനും വർഷങ്ങൾക്കുമുമ്പ് അന്നത്തെ കേരളസർക്കാർ നടപ്പിലാക്കാൻ ശ്രമിച്ച വിദ്യാഭ്യാസബില്ലിനെതിരായി പ്രൈവററ്മാനേജുമെൻറുകൾ സംഘടിപ്പിച്ച പ്രക്ഷോ

ണം തന്നെ ഉദാഹരണമായെടുക്കാം. അതുമൂലം ഉളവായ ചില നന്മകൾ ഇവയാണ്. ഇടവകസമൂഹങ്ങളിലും *N. S. S.* കരയോഗങ്ങളിലും പെട്ട വിവിധ ആദ്ധ്യാത്മിക, രാഷ്ട്രീയ, സാമൂഹികനേതാക്കൾ ഒന്നിച്ചിടപഴകുകയും ബന്ധങ്ങൾ സുദൃഢമാക്കുകയും അങ്ങനെ സംഘടിതശക്തി വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ ലക്ഷ്യത്തെക്കുറിച്ചും, കുട്ടികൾക്കു വിജ്ഞാനം പ്രദാനം ചെയ്യുക ആരുടെ ചുമതലയാണെന്നുള്ള പ്രശ്നത്തെക്കുറിച്ചും മററും ചർച്ചചെയ്യുവാനും ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയിലെ മൗലികാവകാശങ്ങളെക്കുറിച്ചു കൂടുതലായി പഠിക്കുവാനും അത് അവസരമരുളി. വിദ്യാഭ്യാസമണ്ഡലത്തിൽ ഉപവിപ്രവർത്തകർ നല്കുന്ന വിലയേറിയ സേവനത്തെയും അതിൽ കടന്നുകൂടിയിട്ടുള്ള ന്യൂനതകളെയും വിലയിരുത്തുവാനും കാലാനുസൃതമായ വ്യതിയാനങ്ങൾ വരുത്തുവാനും അതിനു കഴിഞ്ഞു.

പ്രശ്നങ്ങൾ ചിലപ്പോൾ സമൂഹത്തിൽ ആവശ്യമായി വരുന്നു. ഉദാ: 1979 മെയ്–ജൂൺ മാസങ്ങളിൽ ഭാരതത്തിൽ നടന്ന പോലീസ് സമരം അവരുടെ അത്യാവശ്യാവകാശങ്ങളെക്കുറിച്ചു കണ്ണു തുറന്നു വീക്ഷിക്കുവാൻ പ്രേരകമായി. ഇതിന് അവർ തുനിഞ്ഞില്ലായിരുന്നുവെങ്കിൽ പ്രസ്തുത അവകാശങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുവാൻ അവർ എത്രകാലം കാത്തിരിക്കേണ്ടിവരുമായിരുന്നു! സമരമോ സത്യാഗ്രഹമോ സംഘടിപ്പിക്കാതെ അവകാശങ്ങൾ നേടിയെടുക്കാനോ നീതിനിഷേധത്തെ തടയാനോ സാധിക്കാത്ത സ്ഥിതിവിശേഷമാണ് ഇന്നു ഭാരതത്തിലുള്ളതെന്നതു പ്രത്യേകം പ്രസ്താവ്യമാണ്.

മററു സമൂഹങ്ങളുമായി വഴക്കുണ്ടാകുമ്പോൾ സ്വന്തം സമൂഹത്തിന്റെ നിലനില്പ് കൂടുതൽ ഗൗരവമേറിയതാകയാൽ, സമൂഹത്തിനുള്ളിൽത്തന്നെ എന്തെങ്കിലും പ്രശ്നങ്ങളുണ്ടെങ്കിൽ അവയെല്ലാം വിസ്മരിക്കപ്പെടുന്നു. ഉദാ: യേശുവിനെ കുരിശിലേററണമോ വേണ്ടയോ എന്ന പ്രശ്നം സങ്കീർണ്ണമായതോടെ അത്രയും നാളും ശത്രുക്കളായിരുന്ന ഹേറോദേസും പീലാത്തോസും മിത്രങ്ങളായിത്തീർന്നു.

ഐക്യം നഷ്ടപ്പെടുക, സമൂഹങ്ങൾ നിയന്ത്രണാതീതമാകുക, അവയ്ക്കു പൊതുവുയുള്ള ഉന്നത നേതാവിന്റെ സ്വാധീനശക്തി നഷ്ടമാകുക, സാമ്പത്തിക–ശാരീരിക നഷ്ടങ്ങൾ സംഭവിക്കുക, തുടങ്ങിയവ സമൂഹങ്ങളിലെ കക്ഷിവഴക്കുകൾ വരുത്തി വയ്ക്കുന്ന വിനകളാണ്.

15. പ്രശ്നപരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ

തുണി അലക്ഷ്യമായി കീറിമുറിക്കുക എത്രയോ എളുപ്പം! എന്നാൽ അതു പഴയപടി ബലത്തിലും ഭംഗിയിലും തുന്നിച്ചേർക്കുകയോ? സമൂഹത്തിലെ പ്രശ്നങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചും ഇതുതന്നെയാണു സ്ഥിതി. പ്രശ്നം ഉണ്ടാക്കാൻ എളുപ്പം കഴിയും. പക്ഷേ പരസ്പരം സംഘട്ടനത്തിലെത്തിയ സമൂഹങ്ങളെ തമ്മിൽ രമ്യപ്പെടുത്തി മുമ്പുണ്ടായിരുന്ന ഐക്യവും സഹകരണവും സംസ്ഥാപിക്കുക വളരെ ശ്രമകരമാണ്. തീ ആളിപ്പടർന്നിട്ടു കെടുത്താമെന്നു വച്ചാൽ അതു നിയന്ത്രണാതീതമാകും. പ്രശ്നങ്ങളും വിപുലീകരിച്ചിട്ട് പരിഹരിക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നതിനേക്കാൾ നല്ലത് അവയെ മുളയിലെ പിഴുതുകളയുകയാണ്. വ്യക്തികൾ തമ്മിലോ, ഉപഗണങ്ങൾ തമ്മിലോ, സമൂഹങ്ങൾ തമ്മിലോ ഉണ്ടാകുന്ന പല പ്രശ്നങ്ങളിലും നേതാവ് ഇടപെടേണ്ടിവരുന്നതിനാൽ പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനുപകരിക്കുന്ന ചില മാർഗ്ഗങ്ങൾ ഈ അദ്ധ്യായത്തിലൂടെ നമുക്കു വിശകലനം ചെയ്യാം.

സമാരാദ്ധ്യനായ നേതാവിലൂടെ

പ്രശ്നപരിഹാരം ആവശ്യമായി വരുന്നത് തെററിപ്പിരിയുന്ന കക്ഷികൾ ചില മേഖലകളിലെങ്കിലും സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന കാരണത്താലാണ്. അല്ലാത്തപക്ഷം അവയുടെ ലക്ഷ്യപ്രാപ്തി അസാദ്ധ്യമാവുകയോ, അവയ്ക്ക് ബലക്ഷയം നേരിടുകയോ, അവരുടെ ജീവിതം സമാധാനരഹിതമാകയോ ചെയ്യുന്നു. ഭരണസാരഥ്യം കൈക്കലാക്കണമെന്നാഗ്രഹിക്കുന്ന രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടിയിൽ ഉൾപ്പോരുണ്ടായാൽ അതിൻെറ ശക്തി ക്ഷയിക്കുകയും മന്ത്രിക്കസേരകൾ നഷ്ടമാകുകയും ചെയ്യാം. കുടുംബകലഹമാകട്ടെ ജീവിതത്തെ താറുമാറാക്കും. അതിനാൽ പരസ്പരം വിരോധമുണ്ടെങ്കിലും യോജിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുക ആവശ്യമായി വരുന്നു.

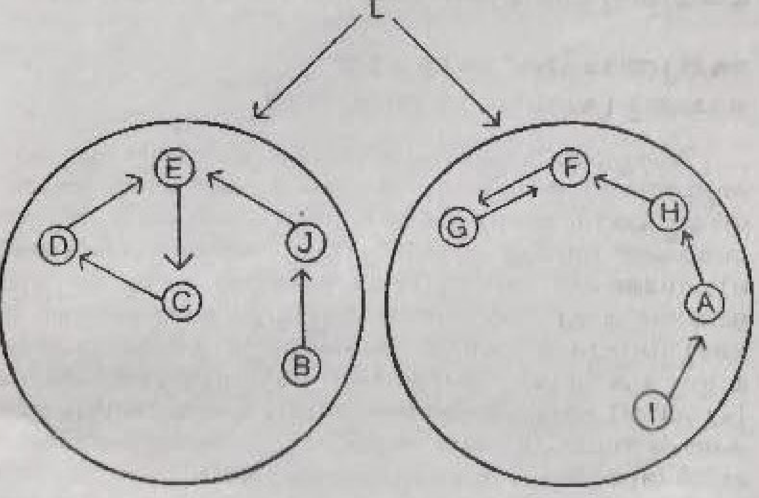
പരസ്പരം തെററിപ്പിരിഞ്ഞു നിൽക്കുന്ന ഉപഗണങ്ങളുൾക്കൊള്ളുന്ന സമൂഹത്തെ കൂട്ടിയിണക്കുവാൻ സർ

 വ്വസമാരാദ്ധ്യനും നിഷ്പക്ഷമതിയും വിവേകമതിയുമായൊരു നേതാവിനു കഴിയും. യുവജനസംഘടനയിലെ ഒരുപഗണം വിദ്യാസമ്പന്നരും മറെറാന്നു താഴ്ന്ന വിദ്യാഭ്യാസ നിലവാരത്തിലുള്ളവരുമാണെന്നിരിക്കട്ടെ. ഇരുകൂട്ടരുടെയും സേവനം സംഘടനയ്ക്ക് അവശ്യമാണ്. ബൗദ്ധികവും സാംസ്ക്കാരികവുമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു നേതൃത്വം വഹിക്കുവാൻ ആദ്യത്തെ കൂട്ടർ ആവശ്യമാണെങ്കിൽ കായികാദ്ധ്വാനം ഉൾക്കൊള്ളുന്ന പരിപാടികൾക്കു രണ്ടാമത്തെ കൂട്ടരും ആവശ്യമായിവരുന്നു. ഓരോ വിഭാഗക്കാർക്കും അവരവരുടെ മണ്ഡലത്തിലല്ലാതെ മറെറാന്നിൽ പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള കഴിവോ സന്നദ്ധതയോ ഉണ്ടായെന്നു വരില്ല. ഇരുകൂട്ടരെയും സഹകരിപ്പിക്കാമെന്നു കരുതി അവരെ ഇടകലർത്തി ഉപഗണങ്ങൾ തിരിച്ച് ജോലികൾ ഏല്പിച്ചു കൊടുത്താൽ വിദ്യാസമ്പന്നർ മറേറക്കൂട്ടരെ മുതലെടുപ്പു നടത്തുന്നുവെന്നോ, അടിമകളെപ്പോലെ കണക്കാക്കുന്നുവെന്നോ പരാതി ഉണ്ടാകം. ഇരുവിഭാഗക്കാർക്കും തങ്ങളുടെ 'കമ്പനി'വിട്ട് മറെറാന്നിൽ ലയിക്കാനോ അന്യരുമായി സഹകരിക്കാനോ ഇഷ്ടമാവില്ല. വിദ്യാഭ്യാസനിലവാരം കൂടുതലുള്ളവർക്ക് മററുള്ളവരുടെകൂടെയുള്ള പ്രവർത്തനം തങ്ങളുടെ 'സ്ററാററസി'നു നിരക്കാത്തതായി അനുഭവപ്പെടാം. അനൗദ്യോഗികവേളകളിൽ ഇരുകൂട്ടരും വെവ്വേറെ ഒന്നിച്ചു കൂടുകയും കളിതമാശ പറയുകയും ചെയ്യും. ഇരുകൂട്ടർക്കും അവരവരുടേതായ രഹസ്യങ്ങളും മറുകൂട്ടരെ സംബന്ധിച്ച പരാതികളും കാണും. ഇത്തരം സംഘടനകളെ പ്രശ്നം കഴിവതും ഒഴിവാക്കി നയിക്കണമെങ്കിൽ വിവേകപൂർവ്വമായ നേതൃത്വം ആവശ്യമാണ്.

ശ്രീ എ. കെ. ആൻറണി 1977-ൽ കേരള മുഖ്യമന്ത്രിയായ സന്ദർഭം വായനക്കാർ സ്മരിക്കുന്നുണ്ടാവുമല്ലൊ. രാജൻ കേസിലെ ഹൈക്കോടതിവിധിമൂലം ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ മുഖ്യമന്ത്രിസ്ഥാനം രാജിവച്ചു. തുടർന്ന് ആ പദവി കരസ്ഥമാക്കാനുള്ള വടംവലിയായി അന്നത്തെ കോൺഗ്രസ്സിൽ. അതിനു മുമ്പോട്ടുവന്ന ആരെ നിശ്ചയിച്ചാലും കക്ഷിതിരിവുമൂലം പാർട്ടി പിളർന്നേക്കുമെന്ന നിലയായി. ഈ അവസരത്തിലാണ് പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനായി കേന്ദ്രനേതൃത്വത്തിൽനിന്ന് പ്രതിനിധിവരുന്നത്. അദ്ദേഹം കണ്ട പരിഹാരമാർഗ്ഗം മന്ത്രിക്കസേര കൊതിക്കാത്തവനും ഘടകകക്ഷികളുംപ്പെടെ

എല്ലാവർക്കും സമ്മതനുമായിരുന്ന ശ്രീ. എ. കെ. ആന്റണിയെ ആ സ്ഥാനത്തു പ്രതിഷ്ഠിക്കുകയായിരുന്നു.

ഇത്തരം നടപടികൊണ്ട് കക്ഷിവഴക്ക് അവസാനിക്കുന്നില്ലെങ്കിലും, എല്ലാവരെയും കോർത്തിണക്കി, എല്ലാവർക്കും വേണ്ടത്ര അംഗീകാരവും നൽകി, പ്രശ്ന സാഹചര്യങ്ങളെ കഴിവതും ഒഴിവാക്കി സമൂഹഗതി സുഗമമാക്കുവാൻ സമാദരണീയനായ നേതാവിനു കഴിയുന്നു.



(കക്ഷിവഴക്കുള്ള ഒരു പത്തംഗസമൂഹത്തിന്റെ ഘടനയാണ് ചിത്രത്തിൽ. അവരെ നയിക്കാൻ ഇരുകക്ഷിയിലും പെടാത്ത നിഷ്പക്ഷമതിയായൊരു നേതാവ് (*L*) ആവശ്യമായിവരുന്നു).

കക്ഷിവഴക്കുള്ള ഒരു ഗ്രാമത്തിലേക്കോ സമൂഹത്തിലേക്കോ കടന്നു ചെല്ലുന്ന നേതാവ് വിവേകപൂർവം പ്രവർത്തിച്ചില്ലെങ്കിൽ നിരവധി പ്രശ്നങ്ങൾ അയാൾക്ക് അഭിമുഖീഭവിക്കേണ്ടിവരും. പഠനത്തിനായി വടക്കേ ഇന്ത്യയിലെ ഒരു ഗ്രാമത്തിൽ ആദ്യമായി ചെന്നപ്പോൾ തങ്ങൾക്കുണ്ടായ ഇത്തരമൊരനുഭവം ലേവിസും ദില്ലോണും (*Lewis & Dhillon*) രേഖപ്പെടുത്തുന്നുണ്ട്. ആ ഗ്രാമത്തിലെ ഒരു കക്ഷിയിൽപ്പെട്ട സർക്കാർ ജീവനക്കാരനുമായി ആദ്യം അടുപ്പത്തിലായതുമൂലമുണ്ടായ വൈഷമ്യങ്ങൾ ദൂരീകരിക്കുവാൻ അവർക്ക് ആറുമാസം വേണ്ടിവന്നു. കാര

ണം മറുകക്ഷിയിൽപ്പെട്ടവർ അവരെ വിമർശനബുദ്ധ്യാ വീക്ഷിച്ചുകൊണ്ടാണിരുന്നത് (*B. Kuppuswamy, 'An Introduction to Social Psychology,' op cit, p. 394*). അതിനാൽ പുതിയൊരു സമൂഹത്തിലേക്ക് നിയമിതനാകയോ സ്ഥലം മാററപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ നേതാവോ ഇത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അയാറം ഏതെങ്കിലും ചേരിയോട് പ്രത്യേകം അനുഭാവമുള്ളവനായി മുദ്രകുത്തപ്പെട്ടാൽ അതിൽനിന്നുകരകയറുക പ്രയാസമായിരിക്കും. പ്രശ്നങ്ങളും പരാജയങ്ങളുമായിരിക്കും അതിൻെറ പരിണിതഫലം.

അത്യന്താപേക്ഷിതമായ പൊതുപ്രസ്ഥാനങ്ങറം വഴി

സമൂഹത്തിലുണ്ടാകുന്ന വഴക്കുകളെക്കുറിച്ചു പഠിക്കുവാനായി ഷെറിഫും കൂട്ടരും 24 കുട്ടികളെ ഉപയോഗിച്ചു പരീക്ഷണം നടത്തി. ആദ്യം അവരെ മൂന്നു ദിവസത്തേക്ക് ഒന്നിച്ചു താമസിപ്പിച്ചു. അതിനുശേഷം ആറു ദിവസത്തേക്ക് അവരെ 12 പേരടങ്ങുന്ന രണ്ടു ഗ്രൂപ്പുകളായിത്തിരിച്ച് മാററി താമസിപ്പിച്ചു. അടുത്തതായി ഈ രണ്ടു ഗ്രൂപ്പുകറം തമ്മിൽ 'ഉരസലുകറം' ഉണ്ടാക്കുകയായിരുന്നു ലക്ഷ്യം. അതിനായി ഒരു കൂട്ടരുടെ ലക്ഷ്യപ്രാപ്തി മറുകൂട്ടർക്ക് തടസ്സങ്ങളും പരാജയങ്ങളും ഉണ്ടാകത്തക്ക സാഹചര്യങ്ങറം സൃഷ്ടിച്ചു. അങ്ങനെ അവർ തമ്മിൽ ശത്രുതയും സംഘട്ടനങ്ങളും വർദ്ധിച്ചുവന്നു. സംഘട്ടനം മൂർച്ഛിച്ചതോടെ ആ രീതി നിർത്തിയിട്ട് അവരുടെ ഇടയിൽ വഴക്കുകറം ലഘൂകരിക്കുന്നതിനായി വിവിധ മാർഗ്ഗങ്ങറം പരീക്ഷിച്ചു അവരെത്തമ്മിൽ അടുപ്പിക്കുന്നതിനായി, ഒന്നിച്ചു ഭക്ഷിക്കുക, ഒരുമിച്ചിരുന്നു ചലച്ചിത്രം കാണുക തുടങ്ങിയ സന്തോഷപ്രദമായ കാര്യങ്ങറംക്ക് അവസരം നല്കി. പക്ഷേ അത് അവരിലെ ശത്രുതയെ ത്വരിതപ്പെടുത്തുവാനും പ്രശ്നം കൂടുതൽ വഷളാക്കുവാനുമേ ഉപകരിച്ചുള്ളൂ. പിന്നീട് ഇരുകൂട്ടരുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പൊതു ശത്രുവിനെ നല്കി. പക്ഷേ അതുവഴി ശത്രുതയും വഴക്കും ചെറിയ സമൂഹങ്ങളിൽനിന്നു വലിയവയിലേയ്ക്കു മാറുകയാണുണ്ടായത്. ഇരുകൂട്ടരുംകൂടി സഹകരിച്ചാൽ മാത്രം സാധിക്കാവുന്ന പല ഉന്നതലക്ഷ്യങ്ങറം അവതരിപ്പിക്കുകയായിരുന്നു പരീക്ഷയുടെ അടുത്ത ഉദ്യമം. ക്യാമ്പിലേക്കു വെള്ളം അടിച്ചിരുന്ന പമ്പുസെററിൻെറ കേടുപാടുകറം തീർ

ക്കുക, ഭക്ഷണം കൊണ്ടുവരാൻ പോയവഴി പെട്ടെന്നു കേടുസംഭവിച്ച 'ട്രക്ക്' തള്ളി നീക്കുക, ഇരുകൂട്ടരും കാണുവാൻ ആഗ്രഹിച്ച ചലച്ചിത്രം പ്രദർശിപ്പിക്കുന്നതിന് പൊതുവായി പണം പിരിക്കുക തുടങ്ങി ഒരു കൂട്ടർക്കു തനിച്ചു ചെയ്യാനാവാത്ത പല സംഭവങ്ങൾക്കും അവരെ തയ്യാറാക്കി. ഇത്തരം വലിയ ലക്ഷ്യങ്ങൾക്കായി പലപ്രാവശ്യം യോജിച്ചു പ്രവർത്തിച്ചതോടെ അവരുടെ ഇടയിലെ പിണക്കങ്ങളും പ്രശ്നങ്ങളും മാറി. കാരണം, അവരുടെ ശ്രദ്ധ ഇത്തരം ഉന്നതലക്ഷ്യങ്ങളിലേക്കു തിരിഞ്ഞു. വഴക്കുകൾ തുടരുന്നതിനേക്കാൾ ഇത്തരം ലക്ഷ്യങ്ങൾ നേടുക പരമപ്രധാനമായി അവർക്ക് അനുഭവപ്പെട്ടു.

പ്രശ്നപരിഹാരത്തിന് ഷെറിഫ് ആവിഷ്കരിച്ച ഈ രീതിയെപ്പററി പല വിമർശനങ്ങൾ പൊന്തിവന്നിട്ടുണ്ട്. പരീക്ഷണാവസരത്തിൽ ശക്തമായൊരു മൂന്നാം ചേരിയാണ് ഈ ഉന്നതലക്ഷ്യങ്ങൾ അവതരിപ്പിച്ചത്. ക്യാമ്പ് അംഗങ്ങളാവട്ടെ ഈ സാഹചര്യങ്ങളെ തികച്ചും സ്വാഭാവികങ്ങളായാണു മനസ്സിലാക്കിയത്. തങ്ങളുടെ ഇടയിലെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുകയാണ് ഇവയുടെ പിന്നിലെ ലക്ഷ്യമെന്ന് അവർ അറിഞ്ഞിരുന്നില്ല. പ്രായോഗികതലത്തിലേയ്ക്കു കടക്കുമ്പോൾ ഇത്തരം വലിയ ലക്ഷ്യങ്ങൾ മുമ്പോട്ടു വയ്ക്കുകയോ, അതിനു തക്ക കഴിവുള്ള മൂന്നാം ചേരികളെകണ്ടെത്തുകയോ എളുപ്പമല്ല. എന്നാൽ, നേതാവ് ശക്തനും നിഷ്പക്ഷ മതിയുമെങ്കിൽ ഈ രീതി കുറെയൊക്കെ പ്രാവർത്തികമാക്കാം.

അനുരഞ്ജക മനോഭാവം വഴി

റോബർട്ട് ബ്ലേയ്ക്കും ഴാൺ മൂത്തോൺ (*Jane Mouton*) കൂടി പ്രശ്നങ്ങളുടെ പരിഹാരത്തിനായി പുതിയൊരു സമ്പ്രദായം മുമ്പോട്ടുവച്ചു. അവരുടെ നിഗമനമനുസരിച്ച് പരസ്പരം വിദ്വേഷത്തിലിരിക്കുന്ന ഗ്രൂപ്പുകൾ, ഇരുകൂട്ടർക്കും തൃപ്തികരമായ പരിഹാരങ്ങൾ കണ്ടെത്തുവാൻ ശ്രമിക്കാതെ എതിരാളിയെ പരാജയപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് വിജയം കൈവരിക്കാനാണു ശ്രമിക്കുന്നത്. അതിനാൽ 'വിജയം–തോൽവി' എന്ന ഈ മനോഭാവം മാററി ഇരുകൂട്ടരും പരസ്പരസഹകരണത്തോടും സഹിഷ്ണുതയോടും കൂടി പ്രശ്നത്തെ സമീപിക്കത്തക്ക സാഹചര്യം അവർ സംവിധാനംചെയ്തു. ആദ്യം ഓരോ ഗ്രൂപ്പും മണിക്കൂറുകൾ ചെലവഴിച്ച് പ്രശ്നത്തിൽ തങ്ങളു

ടെ ഗ്രൂപ്പിന്റെ നിലപാടും, എതിർ ഗ്രൂപ്പിനെക്കുറിച്ചു തങ്ങൾക്കുള്ള ചിന്താഗതിയും രൂപപ്പെടുത്തുന്നു. അനന്തരം ഇരുകൂട്ടരും ഒന്നിച്ചുകൂടി അവരുടെ ചർച്ചയുടെ ഫലങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുന്നു. വ്യവഹാരശാസ്ത്രോപദേശകന്റെ (*Behaviourel Science Consultant*) സഹായത്തോടെ രണ്ടു വിഭാഗക്കാരും തങ്ങളെക്കുറിച്ച് തങ്ങൾക്കുതന്നെയും മററുള്ളവർക്കുമുള്ള വീക്ഷണങ്ങളിൽ വരുന്ന അന്തരം താരതമ്യപ്പെടുത്തുന്നു. അതുപോലെതന്നെ എതിർ ഗ്രൂപ്പിനെക്കുറിച്ച് അവർക്കും തങ്ങൾക്കുമുള്ള വ്യത്യസ്തവീക്ഷണങ്ങളും താരതമ്യപഠനത്തിനു വിഷയീഭവിക്കുന്നു. എതിർഭാഗക്കാർ യുക്തിഹീനരും അധാർമ്മികരും സഹകരിക്കാത്തവരുമാണെന്നും, എന്നാൽ തങ്ങളാവട്ടെ വളരെ യുക്തിപൂർവ്വമായും, ധാർമ്മികമായും സഹകരണത്തിനു തയ്യാറായുമാണു നിലകൊള്ളുന്നതെന്നും ഇരുകൂട്ടരും വാദിക്കുക സ്വാഭാവികമാണ്. അവരുടെ വീക്ഷണങ്ങളിലുള്ള ഐക്യവും അന്തരവും വിശദീകരിക്കപ്പെടുന്നു. അവർ വീണ്ടും വേർതിരിഞ്ഞുകൂടി മറുവിഭാഗക്കാരുമായുള്ള തങ്ങളുടെ ഇപ്പോഴത്തെ ബന്ധമെന്തെന്നും എന്തെല്ലാം പ്രശ്നങ്ങൾ ഇനിയും നിലനില്ക്കുന്നുവെന്നും, എന്തുകൊണ്ടാണു തങ്ങൾ പ്രശ്നത്തെ സൃഷ്ടിപരമായി കൈകാര്യം ചെയ്യാതിരുന്നതെന്നും, മറുഭാഗക്കാർ എന്തുമാത്രം അനുകൂലിക്കുന്നുവെന്നും മററും മണിക്കൂറുകൾ ചെലവിച്ചു വിലയിരുത്തുന്നു.

വീണ്ടും അവർ ഒന്നിച്ചുകൂടി തങ്ങളുടെ പുതിയ സമീപനങ്ങൾ അവതരിപ്പിക്കുന്നു. പ്രശ്നങ്ങൾക്കു കാരണമാകുന്ന അടിസ്ഥാനഘടകങ്ങളെക്കുറിച്ചു വിശകലനം ചെയ്യുകയും പരസ്പരം വിട്ടുവീഴ്ചകൾക്കു തയ്യാറായി പ്രശ്നങ്ങൾക്കു പരിഹാരം കണ്ടെത്തുവാൻ പരിശ്രമിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ രീതി വളരെ വിജയപ്രദമാണ്. ഇന്ന് പല പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹരിക്കപ്പെടുന്നത് ഈ മാർഗ്ഗത്തിലൂടെയാണ്.

പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനു കക്ഷികളെ തയ്യാറാക്കുക

തങ്ങൾക്കു വരാവുന്ന ലാഭനഷ്ടങ്ങളെ വിലയിരുത്തിയാവും പ്രശ്നപരിഹാരത്തിന് ഓരോ കക്ഷിയും തയ്യാറാവുക. എതിർ കക്ഷിയുമായുള്ള മത്സരത്തിൽ തങ്ങൾക്കു വിജയം വരിക്കാമെന്നോ ഈ വഴക്കിൽനിന്നു

പിന്തിരിഞ്ഞാൽ അതിനായി തങ്ങൾ മുടക്കിയ വസ്തുക
നഷ്ടമാകുമെന്നോ തോന്നിയാൽ പ്രശ്നം പരിഹരി
ക്കാൻ അവർ സഹകരിച്ചെന്നു വരില്ല. മറിച്ച് പ്രശ്ന
ത്തിൽ പരാജയപ്പെട്ടേക്കാമെന്നോ പരിണിതഫലം അനി
ശ്ചിതമാണെന്നോ തോന്നിയാൽ ഒത്തുതീർപ്പിനുള്ള സ
ഹകരണം ഏറിയിരിക്കും. ഓരോ ഗ്രൂപ്പും അതതിന്റെ
നേട്ടങ്ങൾക്ക് അമിതമൂല്യം കല്പിക്കുന്നതിനാൽ പ്ര
ശ്നത്തിൽ വിജയിക്കാമെന്ന വ്യാമോഹം ഇരുകൂട്ടരും വ
ച്ചുപുലർത്തിയെന്നുവരും. ഒരുപക്ഷേ തോറേറക്കാമെ
ന്നു ഭീതിയുണ്ടെങ്കിൽ പൊതുജനത്തിന്റെ പരിഹാസം
പേടിച്ചെങ്കിലും ഓരോ കക്ഷിയും പ്രശ്നത്തിൽനി
ന്നു പിൻവലിയാതെ നോക്കും. അതിനാൽ ആദ്യം ചെ
യ്യേണ്ടത് പ്രശ്നപരിഹാരത്തിന് അനുകൂലമായ മനോ
ഭാവം അവരിൽ ഒരുക്കുകയാണ്. പരസ്പരം തമ്മിൽ
തല്ലി നശിക്കുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ നേട്ടങ്ങൾ പ്രശ്ന
ങ്ങൾ പരിഹരിച്ചു രമ്യതയിൽ കഴിയുമ്പോഴുണ്ടാകുമെ
ന്ന് അവരെ ബോദ്ധ്യപ്പെടുത്തണം. മാത്രമല്ല, ഏതൊ
രു പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനും ഇരുഭാഗത്തുനിന്നും അല്പ
മെങ്കിലും വിട്ടുവീഴ്ച ആവശ്യമാണെന്നും, ഇവിടെ ഒരു
കൂട്ടരും പരാജയപ്പെടുന്ന പ്രശ്നമില്ലെന്നും അവരെ മന
സ്സിലാക്കേണ്ടതാണ്. പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനുശേഷം ത
ങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പിന്റെ നേട്ടമോ മറുകക്ഷിയുടെ പരാജയ
മോ പ്രകീർത്തിക്കാൻ ഇരുകൂട്ടരും തുനിയരുതെന്നും അ
വരെ ഉപദേശിക്കുന്നതു കൊള്ളാം.

പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനു സ്വയം പ്രേരിതരായി വ
ന്നാൽപോലും ഇരുകൂട്ടരും എതിർകക്ഷിയെ വസ്തു
നിഷ്ഠമായി ശ്രവിക്കുവാൻ തയ്യാറാവില്ല. ഒരു താർക്കി
കനെപ്പോലെ മറുകക്ഷിയെ കുടുക്കിലാക്കാൻ അവരു
ടെ സംവാദത്തിലെ ബലഹീനാശയങ്ങൾ തിരയാനാവും ഓ
രോ കൂട്ടരും ശ്രമിക്കുക. എതിർ കക്ഷിയുടെ ആശയഗ
തിയേക്കാൾ തങ്ങളുടെ മുൻവിധിക്കാവും മികവേറും പ്രാ
ധാന്യം നല്കുക. മാത്രമല്ല, പരസ്പരം കൂടിക്കാണു
മ്പോൾ വിദ്വേഷം വർദ്ധിക്കുന്നതിനാൽ വൈകാരികഭാ
വം ഉയരുന്നു. അതിനനുസരിച്ച് വാക്പ്രയോഗത്തിലും
മാററമുണ്ടാകുന്നു. സംവാദവേളയിൽ ഉപയോഗിക്കുന്ന
ഓരോ വാക്കും ചോദ്യംചെയ്യപ്പെടാം. ഒരുകൂട്ടർ ഉദ്ദേശി
ക്കുന്നതിൽനിന്നു വിഭിന്നമായി മറുകൂട്ടർ ഗ്രഹിക്കാൻ
സാധ്യതയുള്ളതിനാൽ ഓരോ കക്ഷിയും മറുകക്ഷി
ക്കാർ പറഞ്ഞ ആശയം അപ്പഴപ്പോൾ, അല്പമെങ്കിലും

കൂട്ടാതെയോ കുറയ്ക്കാതെയോ ആവർത്തിക്കുകയും, അതു തെററാണെന്നു മറുകക്ഷിക്കു തോന്നിയാൽ തിരുത്താൻ തയ്യാറാകുകയും ചെയ്യുക, പ്രശ്നപരിഹാരത്തിന് കൂടുതൽ സഹായകമാകും (*Jaime Bulatao S. J., 'The Technique of Group Discussion;' Fifth Printing, Quezon City: 1975, p. 4*).

ഒത്തുതീർപ്പിനു വരുന്ന ഇരു പാർട്ടികളിലും സഹകരണ–മത്സര മനോഭാവം സമ്മിശ്രമായുണ്ടാകും. വഴക്കിലൂടെ നേരിടേണ്ടിവന്ന മാനസികവും സാമ്പത്തികവുമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകളെക്കുറിച്ച് അവർ തികച്ചും ബോധവാന്മാരായിരിക്കാം. വല്ലവിധവും പ്രശ്നത്തിൽനിന്ന് തലയൂരി സമാധാനപരമായി കഴിഞ്ഞാൽ മതിയെന്ന ആഗ്രഹവും അവർക്കുണ്ടാകാം. എങ്കിലും ഒത്തുതീർപ്പിൽ വിട്ടുവീഴ്ചയ്ക്കു കഴിവതും തയ്യാറാകാതെ മറുകക്ഷിയിൽനിന്നു സാധിക്കുന്നിടത്തോളം മുതലെടുപ്പു നടത്തണമെന്ന ഉദ്ദേശ്യം ഇരുകൂട്ടർക്കും കാണും. ഇവിടെയും നേതാവ് വിവേകപൂർവ്വം വർത്തിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

നാം പലപ്പോഴും പ്രശ്നത്തെ വിവേകപൂർവ്വമല്ല വൈകാരികമായാവും ദർശിക്കുക. കണ്ണുകൊണ്ടല്ല ഹൃദയംകൊണ്ടായിരിക്കും നാം വസ്തുതകളെ വിലയിരുത്തുക. നമ്മുടെ ആത്മാർത്ഥസുഹൃത്ത് ഒരു ചെറിയ 'തെററു' ചെയ്താൽ (ഉദാ: ആൾത്തിരക്കിനിടയിൽ കൈമുട്ടു തട്ടി വേദനിപ്പിക്കുക) അത് അയാൾ മന:പൂർവ്വം ചെയ്തതല്ലെന്നും സാന്ദർഭികമായി സംഭവിച്ചുപോയതാണെന്നും നാം ന്യായീകരിക്കും. മറിച്ച്, അതേകാര്യം നാമുമായി അല്പം പൂർവ്വവൈരാഗ്യമുള്ള വ്യക്തിയാണു ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ അത് അയാൾ മന:പൂർവം പകവീട്ടിയതാണെന്ന് വ്യാഖ്യാനിച്ച് അതിന്റെ പേരിൽ കൂടുതൽ ഒച്ചപ്പാടുണ്ടാക്കാൻ ശ്രമിക്കുക സ്വാഭാവികമാണ്. പ്രശ്നങ്ങളെ അമിതമായി വിപുലീകരിക്കുന്നതിൽ ഇത്തരം മനോഭാവത്തിനുള്ള പങ്കിനെപ്പററി പ്രശ്നപരിഹാരത്തിലേർപ്പെടുന്ന ഇരുകക്ഷികളെയും മനസ്സിലാക്കുക ആവശ്യമാണ്. ഒരു കൂട്ടർ അറിയാത്തതോ ചെയ്യാത്തതോ ആയ കാര്യങ്ങൾപോലും മറുകൂട്ടർ ആരോപിക്കുന്നതെന്തുകൊണ്ടാണെന്ന് അപ്പോൾ അവർക്കു വ്യക്തമാകും.

പ്രശ്നസാഹചര്യങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുക

ചേറിൽ ചവുട്ടിയിട്ടു കാലുകഴുകുന്നതിനേക്കാൾ ഭേദം ചേറിൽ ചവിട്ടാതിരിക്കുകയാണ് എന്നൊരു പഴഞ്ചൊല്ലുണ്ട്. സമൂഹത്തിൽ പ്രശ്നങ്ങളുണ്ടായിട്ട് അവയെ പരിഹരിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നതിനേക്കാൾ നല്ലതാണല്ലോ അവ ഉണ്ടാകാതെ സൂക്ഷിക്കുക. സാധാരണഗതിയിലുണ്ടാകാവുന്ന സമൂഹവഴക്കുകളെ ഒഴിവാക്കാനുപകരിക്കുന്ന ഏതാനും മാർഗ്ഗങ്ങൾകൂടി ചുവടെ ചേർക്കുന്നു.

ബൗദ്ധികവും സാംസ്ക്കാരികവുമായ നിലവാരം മെച്ചപ്പെടുത്തുവാനുപകരിക്കുംവിധം സമൂഹത്തെ കൂടുതൽ വിദ്യാസമ്പന്നമാക്കണം. വിദ്യാഭ്യാസം കുറവുള്ളവരുടെ ഇടയിൽ നിസ്സാരകാര്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടിപ്പോലും അനവധി പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകാറുണ്ട്. സാമൂഹ്യാവബോധവും നേതൃത്വപരിശീലനവും സമൂഹാംഗങ്ങൾക്കു നൽകിയാൽ സമൂഹബന്ധം കൂടുതൽ മെച്ചമാകാനുപകരിക്കും.

വിവിധ പാർട്ടികളിലോ, മതങ്ങളിലോ, വിഭാഗങ്ങളിലോ പെട്ടവർ സമൂഹത്തിലുണ്ടെങ്കിൽ അവരിലെ സൗഹാർദ്ദത വർദ്ധിപ്പിക്കണം. അവർ തമ്മിലുള്ള വൈരുദ്ധ്യത്തേക്കാൾ സാമ്യതയ്ക്കുവേണം പ്രാധാന്യം കൽപ്പിക്കുവാൻ. അവർ തമ്മിൽ യോജിക്കാൻ പാടില്ലാത്ത പ്രധാന മേഖലകളൊഴിച്ച് മററു രംഗങ്ങളിൽ പരസ്പരം സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിപ്പിക്കണം. അങ്ങനെ വർഗ്ഗവർണ്ണവിവേചന കൂടാതെ സൗഹാർദ്ദബന്ധം സ്ഥാപിക്കാൻ അവരെ പ്രാപ്തരാക്കേണ്ടതാണ്.

16. നേതാക്കൾ എങ്ങിനെ ആവിർഭവിക്കുന്നു?

സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ വിവിധ വശങ്ങളും അവയിൽ നേതാവു വഹിക്കേണ്ടപങ്കും മുന്നദ്ധ്യായങ്ങളിൽ നാം കാണുകയുണ്ടായി. എങ്ങനെയാണു നേതൃത്വത്തിലേയ്ക്കു പടിപടിയായി ഉയരേണ്ടത്, അതിന് എന്തെല്ലാം കഴിവുകൾ വളർത്തിയെടുക്കണം, ഏതൊക്കെ വിദ്യകൾ പ്രയോഗിക്കണം തുടങ്ങിയവയാണ് ഇനിയുള്ള ഭാഗങ്ങളിലെ പ്രതിപാദ്യ വിഷയം. അതിനു മുമ്പായി നേതാവാരാണെന്നും, അയാൾ ഏതുവിധമാണ് ആ സ്ഥാനത്ത് എത്തിച്ചേരുന്നതെന്നും ആധുനികലോകത്തിൽ നേതൃത്വപരിശീലനത്തിന്റെ പ്രസക്തി എന്താണെന്നും കാണുകയാണ് ഈ അദ്ധ്യായത്തിൽ.

എന്താണീ നേതൃത്വം?

നേതൃത്വത്തെക്കുറിച്ചുള്ള പൂർവ്വകാല സങ്കല്പങ്ങൾ ഇന്നു മാറിമറിഞ്ഞു കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. രാജവാഴ്ചയുടെ കാലഘട്ടത്തിൽ രാഷ്ട്രീയനേതാക്കളെയും പട്ടാളമേധാവികളെയുമാണ് പ്രധാനമായും നേതാക്കളായി പരിഗണിച്ചുപോന്നിട്ടുള്ളത്. അത്തരം വമ്പന്മാരുടെ കഴിവുകളെ അമാനുഷികമായി വർണ്ണിക്കുന്നവരായിരുന്നു അക്കാലത്തെ ചരിത്രകാരന്മാർ. സമൂഹത്തിൽ ഉൾപ്പെടാതെ ഉന്നതങ്ങളിലിരുന്നുകൊണ്ട് വ്യക്തിത്വവിലാസവും ആജ്ഞാബലവും അധികാര പ്രയോഗവുംവഴി തങ്ങളുടെ ഇച്ഛാനുസരണം 'മററുള്ളവരെ നയിക്കുന്ന' വരായി നേതാക്കളെ ചിത്രീകരിക്കുവാൻ ഇന്നാരും ഇഷ്ടപ്പെടുന്നില്ല. പകരം വസ്തുനിഷ്ഠമായ വിശകലനംവഴി അതാതു കാലത്തെ പ്രത്യേകസാഹചര്യങ്ങളും നേതാവിന്റെ ദൗർബ്ബല്യങ്ങളുംകൂടി ഇന്നു പഠനവിഷയമാക്കപ്പെടുന്നുണ്ട്. ജനാധിപത്യവ്യവസ്ഥിതി പരക്കെ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടുകഴിഞ്ഞ ഇക്കാലത്ത് സംഘടനകളുടെ ബാഹുല്യവും ജനപ്രാതിനിദ്ധ്യമുള്ള ഭരണകൂടങ്ങളും നേതൃത്വത്തെക്കുറിച്ചുള്ള നൂതന സങ്കല്പങ്ങൾക്കു ജന്മം നല്കിക്കഴിഞ്ഞു. ചിന്തയിലും പ്രവർത്തിയിലും സ്വതന്ത്രരായ ഇന്നത്തെ പ്രബുദ്ധജനങ്ങൾ കൂടുതൽ വിമർശനമനോഭാവമുള്ളവരാണ്. നേതാക്കളുടെ ഏതാജ്ഞയേയും അന്ധ

മാർഗ്ഗമനുസരിക്കുന്ന' അനുയായി'കളാകാൻ അവർ തയ്യാറല്ല. പോലീസിന്റെ പിൻബലത്തോടെ അവർക്കു കടിഞ്ഞാണിടാൻ ശ്രമിച്ചാൽ അത് അധികനാളം നീണ്ടുനില്ക്കുകയുമില്ല. കാരണം സമൂഹത്തെ നിയന്ത്രിക്കാൻ നേതാവിനു കഴിയുന്നതുപോലെ നേതാവിനെ നിയന്ത്രിക്കുവാൻ സമൂഹത്തിനും ഇന്നു കെല്പുണ്ട്. അതിനാൽ നേതൃത്വത്തിനു പുതുതായൊരു നിർവ്വചനം ഇന്നാവശ്യമാണ്.

നേതൃത്വത്തെ പലരും പലവിധത്തിൽ നിർവ്വചിക്കുന്നുണ്ട്. അവയിൽ കൂടുതൽ സ്വീകാര്യമായി തോന്നുന്നത് കുപ്പുസ്വാമിയുടേതാണ്. അദ്ദേഹത്തിന്റെ വീക്ഷണത്തിൽ, 'നേതാവ് സമൂഹത്തെയും സമൂഹം നേതാവിനെയും സ്വാധീനിക്കുന്ന ഒരു പരസ്പരോദ്ദീപനപ്രക്രിയയാണ് നേതൃത്വം' (*Intro. to Social Psychology, p. 453*). ഇവിടെ 'മററുള്ളവരെ നയിക്കുന്നവനായി' നേതാവിനെ ചിത്രീകരിച്ചുകൊണ്ട് അയാൾക്ക് അമിതപ്രാധാന്യം നല്കുന്നതിനുപകരം അയാൾക്കും അയാൾ നയിക്കുന്ന സമൂഹത്തിനും തുല്യസ്ഥാനം നല്കുന്നു. അതിനു കാരണമുണ്ട്. സമൂഹത്തിനുണ്ടായിരിക്കേണ്ട നേതൃത്വം ഏതുവിധമായിരിക്കണമെന്നും, നേതാവിന് സമൂഹത്തിൽ എന്തെല്ലാം കടമകളും അവകാശങ്ങളും ഉണ്ടാകാമെന്നും, അയാളെ എപ്പോഴാണ് സ്ഥാനഭ്രഷ്ടനാക്കേണ്ടതെന്നും, ആരായിരിക്കണം അടുത്ത നേതാവെന്നുമെല്ലാം നിശ്ചയിക്കുന്നത് സമൂഹംതന്നെയാണ്. (ഇതേക്കുറിച്ചു ക്രമേണ നാം വിശദമായി കാണുന്നതാണ്). സമൂഹത്തിനുവേണ്ടി പദ്ധതികൾ ആവിഷ്ക്കരിക്കുന്നത് നേതാവാകാമെങ്കിലും അവയെ പ്രാവർത്തികമാക്കുന്നതിൽ അംഗങ്ങൾക്കുള്ള താൽപര്യത്തെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കും അതിന്റെ വിജയം. അതിനാലാണ് റൂസ്‌വെൽററ് പറഞ്ഞത്, 'വാസ്തവത്തിൽ ഞാൻ ചെയ്യണമെന്നാഗ്രഹിച്ച കാര്യങ്ങൾ തനിയെ ചെയ്യുവാൻ ഞാൻ അശക്തനാണെന്ന് എനിക്കു ബോധ്യമായി.' ജോർജ്ജ് സിമ്മലിന്റെ നിഗമനവും ഇതുതന്നെയാണ്; 'ഒന്നിനെ കൂടാതെ മറെറാന്നിനു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ സാധിക്കാത്ത വിധം നേതാവും അനുയായികളും പരസ്പരം സ്വാധീനിക്കുന്നു.'

നേതൃത്വകഴിവുകൾ ജന്മസിദ്ധമോ?

ഇവിടെ ഒരു പ്രശ്നം ഉദിക്കുന്നു. ചിലർ നേതാക്കളും മററുള്ളവർ അനുയായികളുമായി ജനിക്കുകയാണോ,

അതോ സാഹചര്യമാണോ അവരെ ആ വിധമാക്കുന്നത്? അല്ലെങ്കിൽ നിരന്തരപരിശീലനംവഴി മാത്രം ഒരുവനു നേതാവാകാമോ?

ചിലർ നയിക്കുവാനും മററുള്ളവർ നയിക്കപ്പെടുവാനുമായിട്ടാണു സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതെന്നും അതിനാൽ മാനവസമൂഹത്തെ മുഴുവൻ നേതാക്കളെന്നും അനുയായികളെന്നും രണ്ടായി തിരിക്കാമെന്നുമായിരുന്നു പഴയ ധാരണ. പാരമ്പര്യഗുണങ്ങൾക്ക് അമിതപ്രാധാന്യം കല്പിക്കുവാൻ അത് പ്രേരണനല്കി. ഒരുപക്ഷേ, അതിനാലായിരിക്കണം മിക്കരാജ്യങ്ങളിലും രാജത്വം പരമ്പരാഗതമായി നിലനിന്നുവന്നത്. കഴിവുററ നേതാവിൻെറ കുട്ടികൾക്ക് തങ്ങളുടെ മാതാപിതാക്കളുമായി താദാത്മ്യപ്പെടുവാൻ ശ്രമിക്കുകവഴി പല നേതൃത്വകഴിവുകളും വ്യക്തിത്വവികാസവും ആർജ്ജിക്കാമെന്ന യാഥാർത്ഥ്യത്തെ നിരസിക്കുന്നില്ല. (ഉദാ: നെഹ്റു, ഇന്ദിരാഗാന്ധി, രാജീവ് ഗാന്ധി) പക്ഷേ, ആധുനികജനായത്തലോകത്തിൽ 'നേതാക്കളെ അദ്ഭുതസിദ്ധിയുള്ളവരായി ആരും കണക്കാക്കുകയില്ല. നേതൃത്വത്തിൻെറ ഉറവിടത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ആധുനികവീക്ഷണം താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്നപോലെ കുറേക്കൂടി വിശാലമാണ്.

1) നേതാവിൻെറ വ്യക്തിത്വം

മററുള്ളവരെ നിയന്ത്രിക്കുവാനും ഭരിക്കുവാനുമുള്ള കഴിവ് ചിലർക്ക് കൂടുതലുണ്ടാകുമെന്നത് പരക്കെ അംഗീകരിക്കപ്പെടുന്ന യാഥാർത്ഥ്യമാണ്. മുഖാഭിമുഖ സമൂഹങ്ങളിൽ ഈ സ്വാധീനം വ്യക്തമായി പ്രതിഫലിക്കും. അതിനെ ഓൾപോർട്ട് വിവരിക്കുന്നതിപ്രകാരമാണ്; 'തുല്യസ്ഥാനമുള്ള രണ്ടു വ്യക്തികൾ മുഖാഭിമുഖം വരുകയും ഒരുത്തൻെറ സ്വഭാവം മറേറ ആളുടെ അപ്പോൾ തന്നെയുള്ള പെരുമാററത്തിൻെറ പ്രത്യുത്തരം മാത്രമായിരിക്കയുമാണെങ്കിൽ അവിടെ യഥാർത്ഥവും, എന്നാൽ പലപ്പോഴും ബോധരഹിതവുമായ മാനസിക മാത്സര്യം ജനിക്കുന്നു....അതിനാൽ ഒരാൾ നേതാവാകാൻ സാദ്ധ്യതയുണ്ട്; അയാളുടെ പ്രേരണ പ്രബലമാകുന്നു. മറേറ ആൾ ആദ്യത്തേവൻെറ പ്രേരണയനുസരിച്ച് തൻെറ സ്വഭാവത്തെ അനുരൂപപ്പെടുത്തുകയും അയാൾക്കു കീഴടങ്ങുകയും ചെയ്യുന്നു. ആദ്യത്തെ ആളെ പ്രബലനെന്നും മറേറ ആളെ അധീനനെന്നും നാം വിളി

ക്കുന്നു.' (*quoted by S. P. Adinarayan, Social Psychology, Bombay, 1964, p. 99*), മൃഗങ്ങളുടെയോ കുട്ടികളുടെയോ സ്വഭാവത്തെക്കുറിച്ചുള്ള പഠനം ഇതു കൂടുതൽ വ്യക്തമാക്കും.

2 സമൂഹം

നേതാവ് സമൂഹത്തിന്റെ ഭാഗമാകയാൽ അയാൾ അതിൽനിന്നു വേർപെട്ടവനല്ല. നേതൃത്വം അയാളുടെ വ്യക്തിത്വത്തിൽനിന്നുയരുന്ന അമാനുഷികശക്തിയല്ല. അയാളുടെ സ്വാധീനവും ശക്തിയുമെല്ലാം എപ്പോഴും സമൂഹഘടനയുടെ പരിതഃസ്ഥിതികളാൽ പരിമിതമാക്കപ്പെട്ടിരിക്കയാണ്. ഓരോ സമൂഹവും നടുനായകത്വം വഹിക്കുന്ന ഓരോ വ്യക്തിയിൽ കേന്ദ്രീകൃതമായിരിക്കുന്നുവെന്നു സമൂഹഘടനയെക്കുറിച്ചു പ്രതിപാദിച്ചപ്പോൾ നാം കാണുകയുണ്ടായി. അയാൾ ആ സമൂഹത്തിൽനിന്നു വിരമിക്കുന്നപക്ഷം മറ്റൊരുവൻ തൽസ്ഥാനം കരഗതമാക്കുന്നു. നെഹ്റു പ്രധാനമന്ത്രിയായിരുന്നകാലത്ത് അദ്ദേഹത്തിനുശേഷം അതുപോലെ പ്രഗല്ഭനായൊരു വ്യക്തിയെ ഭാരതത്തിന്റെ ഭരണസാരഥ്യം വഹിക്കുവാൻ ലഭിക്കുമോയെന്ന് പലരും ചിന്തിക്കുകയുണ്ടായി. എന്നാൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ കാലശേഷവും കഴിവുറ്റ നിരവധി നേതാക്കളെ ഭാരതം അവതരിപ്പിക്കുന്നുണ്ടല്ലോ.

3) സാഹചര്യം

ഒരുവനെ സമർത്ഥനായ നേതാവാക്കുകയോ ആക്കാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നത് അയാൾ ജീവിക്കുന്ന സാഹചര്യമാണെന്ന് ചിലർ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. സമൂഹത്തിന്റെ ലക്ഷ്യത്തിനും പ്രതീക്ഷകൾക്കുമനുസരിച്ച് അതിനെ കൈപിടിച്ചുയർത്താൻ കെല്പുള്ളവനെ നേതാവാക്കാനാണ് ജനങ്ങൾ ഇഷ്ടപ്പെടുക. എന്നാൽ അയാൾക്കു നല്കപ്പെടുന്ന സ്ഥാനത്തിനോ, അയാളിൽനിന്നു പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കോ അതീതമായി അധികമൊന്നും ചെയ്യാൻ അയാൾക്ക് അവകാശമില്ല. ഇന്ത്യൻ രാഷ്ട്രപതിയിൽനിന്ന് പ്രധാനമന്ത്രിക്കടുത്ത നേതൃത്വം പ്രതീക്ഷിക്കപ്പെടുന്നില്ല. സമാധാനപരമായ അന്തരീക്ഷത്തിൽ തന്നിഷ്ടമനുസരിച്ച് അടിയന്തിരാവസ്ഥ സൃഷ്ടിക്കുന്നവരെയോ വിപൽഘട്ടങ്ങളിൽ നഷ്ടധൈര്യരായി കർമ്മവീര്യം നഷ്ടപ്പെടുന്നവരെയോ ജനങ്ങൾ നേതൃസ്ഥാനത്തുനിന്നു തൂത്തെറിയും. അതാതു ഘട്ടത്തിൽ തങ്ങൾക്കു മികച്ച സേവനം കാഴ്ചവയ്ക്കു

വാൻ കഴിവുള്ളവരെ നേതൃസ്ഥാനത്തിരുത്താനാണ് സമൂഹം ആഗ്രഹിക്കുക. അതിനാൽ വ്യക്തിത്വം മാത്രമല്ല അതു പ്രകടിപ്പിക്കുവാൻ അനുകൂലമായൊരു സാഹചര്യവും ആവശ്യമാണ്. ഇന്നു നേതാവാകുന്നവൻ നാളെ അതേ സമൂഹത്തിൽ തിരസ്കൃതനാകാം. ഒരു സമൂഹത്തിൽ പരാജയപ്പെടുന്നവൻ മറെറാന്നിൽ വിജയിച്ചെന്നുവരാം.

നാം നേരത്തെ കണ്ടതുപോലെ, അടിയന്തിര കാലഘട്ടങ്ങളിൽ ഒരു വ്യക്തിയിലേക്ക് അധികാരം കേന്ദ്രീകരിച്ചുകൊണ്ട് സമൂഹഘടനയിൽ മാററം സംഭവിക്കുന്നു. ഈ കാലഘട്ടത്തിലാണ് നേതാവു തൻെറ പ്രാഗല്ഭ്യം കൂടുതൽ പ്രകടമാക്കുന്നത്. നൂററാണ്ടുകളായി അനവധി നേതാക്കളെ ലോകം കണ്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഓരോരോ വിപദ്ഘട്ടങ്ങളിൽ വിജയിക്കുകയോ പരാജയപ്പെടുകയോ ചെയ്തവരെ മാത്രമേ ചരിത്രം അനുസ്മരിക്കുന്നുള്ളു. ഭാരതീയരുടെ ദേശീയബോധവും സ്വരാജ്യസ്നേഹവും വർദ്ധമാനമാവുകയും വിപ്ളവാത്മകമായ രാഷ്ട്രീയ പ്രക്ഷോഭണങ്ങൾക്ക് ഭാരതം പാകമാകുകയും ചെയ്ത ഘട്ടത്തിലാണ് തെക്കേ ആഫ്രിക്കയിൽനിന്ന് തിരിച്ചെത്തിയ ഗാന്ധിജി ഇൻഡ്യൻസ്വാതന്ത്ര്യപ്രസ്ഥാനത്തിൻെറ നേതൃത്വം ഏറെറടുത്തത്. അദ്ദേഹത്തിൻെറ നേതൃത്വഗുണങ്ങളെ നമുക്കു നിരസിക്കാനാവില്ലെങ്കിലും വാസ്തവത്തിൽ ആ സാഹചര്യമല്ലേ അദ്ദേഹത്തിനു സാർവ്വദേശീയാംഗീകാരം നേടിക്കൊടുക്കുവാൻ കാരണമായത്? ഇന്നദ്ദേഹം ഇൻഡ്യൻ പ്രധാനമന്ത്രിയായിരുന്നെങ്കിൽ അദ്ദേഹം എത്രമാത്രം വിലമതിക്കപ്പെട്ടുമായിരുന്നുവെന്നു സംശയിക്കണം. കുപ്പുസ്വാമിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ വിശ്വോത്തരനേതാവായിരുന്ന നെപ്പോളിയൻെറ നേതൃത്വകഴിവുകൾ ജന്മസിദ്ധമല്ല. ഫ്രാൻസിലെ ഉന്നതകുടുംബാംഗങ്ങളായ സമ്പന്നരും സമർത്ഥരുമായ കുട്ടികളുടെകൂടെ ആയിരുന്നു അദ്ദേഹം സ്ക്കൂളിൽ പഠിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നത്. അത് അദ്ദേഹത്തിൽ വളരെയധികം അപകർഷതാബോധം (*inferiority feeling*) ഉളവാക്കി. അതിനു പരിഹാരമായുള്ള മാനസിക പ്രവർത്തനങ്ങ (*compensation*) ളാണ് അദ്ദേഹത്തെ അന്താരാഷ്ട്രീയ നേതാവാക്കി ഉയർത്തിയത്. (*'An indroction & Social Psychology', p. 464*) ചുരുക്കത്തിൽ, എല്ലാവരും നേതാക്കളായി ജനിച്ചുവീഴുകയല്ല ഒരുവനെ നേതാവാക്കുന്നത് അയാളുടെ വ്യക്തിത്വഗുണങ്ങളോടൊപ്പം അയാൾ ഇടപഴകുന്ന സമൂഹവും അതിൻെറ സാഹചര്യങ്ങളുമാണ്.

നേതൃത്വപരിശീലനത്തിന്റെ പ്രസക്തി

നേതൃത്വനൈപുണ്യം നൈസർഗ്ഗികം മാത്രമല്ല എന്നു നാം കണ്ടുകഴിഞ്ഞു. പലപ്പോഴും വ്യക്തിമാഹാത്മ്യമില്ലാത്തവർപോലും തങ്ങളുടെ ശ്രമഫലമായി നേതൃത്വപദത്തിലേക്ക് പടിപടിയായി ഉയരാമെന്ന് പല ഉന്നതനേതാക്കളുടെയും ജീവചരിത്രം തെളിയിക്കുന്നുണ്ട്. കാരണം, മനുഷ്യവ്യക്തിത്വം വികസിപ്പിച്ചെടുക്കാവുന്നതും വികസിപ്പിച്ചെടുക്കേണ്ടതുമാണ്. നേതാവാകാൻ വ്യക്തിത്വവിലാസം മാത്രം പോരാ. സമൂഹമനഃശാസ്ത്രത്തിലുള്ള പ്രാവീണ്യവും സമൂഹഗതിയെപ്പറ്റിയുള്ള സമ്യക്ജ്ഞാനവും മറ്റുള്ളവരുടെ പ്രായോഗിക പരിചയത്തിലൂടെ ലഭിക്കുന്ന അറിവും അതു വർദ്ധിപ്പിക്കുവാൻ സഹായകമാണ്. കുടുംബ പാരമ്പര്യമനുസരിച്ച് നേതൃത്വപദം ഉറപ്പായിരുന്ന രാജകുമാരന്മാർക്കു പോലും ഈ വിഷയത്തെക്കുറിച്ച് പ്രത്യേക പരിശീലനങ്ങൾ നല്കിയിരുന്നു എന്നത് പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധാർഹമാണ്. പ്രശ്നപരിഹാരങ്ങളിൽ മറ്റുള്ളവരെ അപേക്ഷിച്ച് പ്രത്യേക പരിശീലനം സിദ്ധിച്ചവർ കൂടുതൽ ഫലപ്രദമായി പ്രവർത്തിക്കുമെന്ന് ശാസ്ത്രീയമായി തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട് (*Maier–1953*). ടീഡ് പറയുന്നപോലെ 'യഥാർത്ഥത്തിൽ ജന്മനാ നേതാക്കളാകുന്നവരുണ്ട്. എന്നാൽ ബാക്കി നമ്മിൽ അധികംപേർക്കും വികസിപ്പിച്ചെടുക്കാവുന്ന കഴിവുകളുണ്ട്. അതിനാൽ നമ്മുടെ നേതൃത്വകഴിവുകളെ പ്രശംസാർഹമാംവിധം വർദ്ധിപ്പിക്കുവാൻ കഴിയും.' (*The Art of Leadership, Inc: 1935, p. vii*). ഇന്ന് പല സ്ഥലങ്ങളിൽ, പ്രത്യേകിച്ച് പാശ്ചാത്യ രാജ്യങ്ങളിൽ, കച്ചവടത്തിലും സാമൂഹ്യപ്രവർത്തനങ്ങളിലും വിദ്യാഭ്യാസത്തിലുമെല്ലാം നേതൃത്വപരിശീലനങ്ങൾ നല്കിവരുന്നുണ്ട്.

17. നേതൃത്വശൈലികൾ

ജനങ്ങൾ പലപ്പോഴും വെറുക്കുന്നതു നേതാവിനെ ആയിരിക്കുകയില്ല; അയാളുടെ നേതൃത്വനയത്തെയായിരിക്കും. ചില നേതാക്കൾ അംഗങ്ങൾക്കു വളരെയേറെ വ്യക്തിസ്വാതന്ത്ര്യം അനുവദിക്കുമ്പോൾ മററുചിലർ തങ്ങളുടെ ഇച്ഛാനുസരണം അനുയായികളെ വരച്ചവരയിൽ നിർത്താനും അവരെ അടക്കി ഭരിക്കാനും ശ്രമിക്കുന്നു. ഓരോ കാലഘട്ടത്തിനും സാഹചര്യത്തിനും അതതിൻേറതായ നേതൃത്വശൈലികൾ ആവിഷ്ക്കരിക്കേണ്ടിവരും. ഇവയെ പൊതുവെ മൂന്നായി തരംതിരിക്കാം: സാധികാരം, ജനകീയം, ലേസേഫേയർ (*Authoritative, Democratic and Lassez faire*). സമൂഹത്തിൽ വ്യക്തിക്കു ലഭിക്കുന്ന സ്വാതന്ത്ര്യത്തെ ആസ്പദമാക്കിയാണീ വിഭജനം. ഇവയെ വളരെ വ്യക്തമായി വേർതിരിച്ചു കാണിക്കുക പ്രയാസമാണെങ്കിലും ഓരോന്നിനും ചില സ്ഥായിയായ സ്വഭാവവിശേഷങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുവാൻ കഴിയും.

a) സാധികാര നേതൃത്വം

ഈ നേതൃത്വത്തിൻകീഴിൽ അംഗത്വസ്വാതന്ത്ര്യവും വ്യക്തിത്വാദരവും വളരെ കുറവായിരിക്കും. നേതാവു പലപ്പോഴും സാർവ്വാധികാരിയും സർവ്വ സ്വതന്ത്രനും അക്രമസ്വഭാവമുള്ളവനുമായിരിക്കും. തൻേറ അനുയായികളിൽ അയാൾക്ക് അല്പവും വിശ്വാസം കാണുകയില്ല. അവരുമായി അയാൾ അടുത്തിടപഴകുകയില്ലെന്നു മാത്രമല്ല അവർ തമ്മിൽത്തന്നെ കൂടുതൽ അടുക്കുന്നതും അയാൾക്ക് ഇഷ്ടമാവില്ല. ജോലി തീർക്കുന്നതിലാണ് അയാൾക്കു താൽപര്യം. വ്യക്തികളുടെമേൽ ശ്രദ്ധിക്കുവാൻ അയാൾ സന്നദ്ധനല്ല. അതിനാൽ സമൂഹത്തിൻേറ പ്രവർത്തനങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് അയാൾ സ്വയം തീരുമാനമെടുത്ത് അവ അംഗങ്ങളുടെമേൽ അടിച്ചേല്പിക്കുവാൻ പരിശ്രമിക്കുന്നു. മററുള്ളവരുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ ആരായാനോ, അവയെ മാനിക്കുവാനോ അയാൾ തയ്യാറാവില്ല. 'ഞാൻ കല്പിക്കുന്നത് അനുസരിച്ചാൽമതി' എന്നതായിരിക്കും അയാളുടെ മനോഭാവം. സമൂഹത്തിൻേറ ഭാവിപരിപാടികൾ അയാൾക്കു മാത്രമേ നിശ്ചയമുണ്ടാവൂ. അതേക്കുറിച്ചു മററുള്ളവരോട് അയാൾ മൗനം

രീക്ഷിക്കും. തന്റെ അധികാരസോപാനത്തിനു സ്ഥാനഭ്രംശം സംഭവിച്ചേക്കുമോ എന്ന ഭീതിയാൽ അതിനു തുരങ്കം വയ്ക്കുന്നുവെന്നു സംശയിക്കപ്പെടുന്നവരെ നശിപ്പിക്കുവാനും അയാ‍ാം മടിക്കില്ല. സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനഫലം വേണ്ടത്ര മെച്ചമല്ലെങ്കിൽ, തന്റെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ശരിക്കു പാലിക്കാതിരുന്നതിനാലാണ് അപ്രകാരം സംഭവിച്ചതെന്നു പറഞ്ഞ് അംഗങ്ങളെ കുറ്റപ്പെടുത്താനാവും അയാൾ ശ്രമിക്കുക.

b) ജനകീയ നേതൃത്വം

സാധികാരനേതൃത്വത്തിനു വിപരീതമായി ജനാധിപത്യനേതൃത്വം സമൂഹത്തിന്റെ എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളിലും എല്ലാ അംഗങ്ങളെയും പരമാവധി പങ്കെടുപ്പിക്കുവാൻ പരിശ്രമിക്കുന്നു. നേതാവിനു സമൂഹത്തിന്റെ പൂർണ്ണാധികാരവും ഉത്തരവാദിത്വവുമുണ്ടെങ്കിലും അയാൾ അവയെ മുറുകെപ്പിടിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കാതെ അംഗങ്ങൾക്കു വീതിച്ചുകൊടുക്കുന്നു. മററുള്ളവർക്കു മാതൃകയാകത്തക്കവിധം അയാൾ അവരോടുകൂടി ഒന്നിച്ചു ജോലിയിലേർപ്പെടും. അവരുമായി സ്നേഹബന്ധങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കും. അംഗങ്ങളുടെ ഇടയിലെ സ്നേഹബന്ധങ്ങളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് സമൂഹൈക്യം അയാൾ ദൃഢതരമാക്കും. സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനപദ്ധതികളും പുതിയ വാർത്തകളും പൊതുവെ ഹാനികരമല്ലെങ്കിൽ അപ്പഴപ്പോൾ അംഗങ്ങളെ അയാൾ അറിയിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കും. സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളെക്കുറിച്ച് പുതിയ തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുന്നതിനു മുമ്പായി അവരുമായ കൂടിയാലോചിക്കും. ഏതെങ്കിലും പുതിയ നിബന്ധന അയാൾ മുമ്പോട്ടു വച്ചാൽ അതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ വിശദീകരിക്കുകയും അംഗങ്ങളുടെ അഭിപ്രായങ്ങളും നിരൂപണങ്ങളും സ്വാഗതംചെയ്യുകയും പരിഗണിക്കുകയും ചെയ്യും. ചുരുക്കത്തിൽ അധികാരത്തിനുവേണ്ടി ആയിരിക്കുകയില്ല, സമൂഹത്തിനുവേണ്ടിയായിരിക്കും അയാൾ നിലകൊള്ളുക.

3) ലേസേ ഫേയർ നേതൃത്വം

ലേസേഫേയർ നേതൃത്വത്തിൽ നേതാവിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വളരെ പരിമിതമായിരിക്കും. അയാളുടെ നേതൃത്വം നാമമാത്രമായി ഒതുങ്ങിനില്ക്കും. സമൂഹത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ മററ് അംഗങ്ങളുടേതിൽക്കവി

ഞ്ഞ ഉൽപാദനക്ഷമതയ്ക്കോ ശ്രദ്ധിക്കപ്പെടുകയില്ല. വ്യക്തികൾക്ക് കൂടുതൽ സ്വാതന്ത്ര്യമായി ചിന്തിക്കുകയും അവരുടെ ഇഷ്ടാനുസരണം പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്യാം. സമൂഹത്തിന്റെ പൊതുലക്ഷ്യത്തെക്കാളുപരി വ്യക്തിസ്വാതന്ത്ര്യത്തിനാണ് ഇവിടെ പ്രാധാന്യം കല്പിക്കപ്പെടുക. ആവശ്യപ്പെട്ടാലല്ലാതെ അംഗങ്ങൾക്കു പ്രത്യേക നിർദ്ദേശങ്ങളൊന്നും നല്കപ്പെടുകയില്ല. അങ്ങനെ ഒരു 'ആശാനില്ലാക്കളരി'യാവും അത്. ഉല്ലാസസമയം, വിനോദയാത്രയിലെ സ്വാതന്ത്ര്യസമയം തുടങ്ങിയവയിൽ ഇത്തരം നേതൃത്വമേ സാധാരണ പ്രകടിപ്പിക്കാറുള്ളൂ.

താരതമ്യപഠനം

മേൽ പ്രതിപാദിക്കപ്പെട്ട ത്രിവിധ നേതൃത്വ ശൈലികൾ ഉപയോഗിച്ച് ലെവിൻ, ലിപ്പിറ്റ് എന്നീ സാമൂഹ്യശാസ്ത്രജ്ഞന്മാർ പരീക്ഷണം നടത്തി. അതിന്റെ ഫലം താഴെ പറയുംപ്രകാരമാണ്: ഏകാധിപത്യനേതൃത്വത്തിൻകീഴിൽ തൃപ്തികരമായ പ്രവർത്തനങ്ങളേ നടന്നുള്ളൂ. മറ്റു രണ്ടു സമൂഹങ്ങളെയുമപേക്ഷിച്ച് ഇതിലെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ മോശമായിരുന്നു. കല്പനപ്രകാരമായാണ് അവർ കാര്യങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്തത്. ഇന്റർവ്യൂ ചെയ്തപ്പോൾ ജനാധിപത്യനേതൃത്വമാണ് അവർക്കു കൂടുതൽ ഇഷ്ടമെന്ന് വെളിപ്പെട്ടു. ഏകാധികാരനേതൃത്വം അംഗങ്ങളുടെ ഇടയിൽ കൂടുതൽ വൈരാഗ്യവും വഴക്കുകളും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും, ചിലരെ 'ബലിയാടുകളാ'ക്കുന്നതിനും കാരണമായി. അംഗങ്ങളിൽ പലരും അസംതൃപ്തരായി. ചിലർ അംഗത്വമുപേക്ഷിച്ചു. മിക്കവരും തങ്ങളുടെ വ്യക്തിത്വത്തെ ലാഘവബുദ്ധിയോടെ വീക്ഷിക്കുന്നതിനും ആശ്രയത്വമനോഭാവത്തോടെ പെരുമാറുന്നതിനും ഇതു കാരണമായിത്തീർന്നു. ഇരുപതിൽ പത്തൊൻപതുപേരും ജനാധിപത്യരീതിയെയാണ് അനുകൂലിച്ചത്. ജനാധിപത്യസമൂഹത്തിലെ പ്രവർത്തനഫലം ഏകാധിപത്യസമൂഹത്തിലേതിനെക്കാൾ അല്പം കുറവായിരുന്നെങ്കിലും അവരിൽ കൂടുതൽ സേവനതീക്ഷ്ണതയും 'ഒറിജിനാലിറ്റി'യും പ്രകടമായിരുന്നു. നേതാവ് മുറിവിട്ടു പോയപ്പോഴും ജോലികൾ നന്നായിത്തന്നെ തുടർന്നിരുന്നു മാത്രമല്ല, അംഗങ്ങളിൽ ഐക്യബോധവും സൗഹൃദബന്ധവും ദൃശ്യമായിരുന്നു (*Cartwright & Zander, op. cit., pp. 527-553*).

ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സിന്റെ പ്രായോഗികതയെക്കുറിച്ചു പ്രതിപാദിച്ചപ്പോൾ കേർട്ട് ലെവിൻ നടത്തിയ ഒരു പരീക്ഷണത്തിന്റെ ഫലം നാം കാണുകയുണ്ടായി. ആ പരീക്ഷണത്തിൽ ഫാക്ടറി ഉടമയുടെ സർവ്വാധിപത്യപരമായ പെരുമാറ്റത്തോടുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ എതിർപ്പുവഴി ഉദ്ഭൂതമായ താൽപര്യക്കുറവായിരുന്നു ആ സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഫലശൂന്യതയ്ക്കും പരാജയത്തിനും കാരണമായത്. തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ ആശയങ്ങളും അഭിപ്രായങ്ങളും പ്രകടിപ്പിക്കുവാൻ അവസരം നൽകപ്പെട്ടപ്പോൾ, തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുന്നതിൽ തങ്ങളും പങ്കാളികളാണെന്ന ബോധ്യം അവർക്കുണ്ടായി. അതു ശക്തിയുക്തമായിരുന്നു. ജോലിയിലുള്ള അവരുടെ താൽപര്യത്തെയും ഫാക്ടറിയുടെ കാര്യക്ഷമതയെയും അതു വർദ്ധിപ്പിച്ചു.

മേൽ പ്രതിപാദിക്കപ്പെട്ട പരീക്ഷണങ്ങൾ ജനായത്ത നേതൃത്വത്തിന്റെ മഹനീയതയെയത്രെ വിളിച്ചറിയിക്കുന്നത്. സർവ്വാധികാരികളായി വാഴുന്നവരെ ആധുനികലോകം വെറുക്കുന്നു. അതേ സമയം ശരിയായ ജനകീയ നേതാക്കൾക്കു പിന്തുണ ലഭിക്കുന്നു. ഇതിനു പ്രകടമായ ഉദാഹരണങ്ങളാണ് യശശ്ശരീരനായ മുജീബുറഹ്മാന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ ബംഗ്ലാദേശിൽ നടന്ന വിമോചന പ്രസ്ഥാനങ്ങളും, ഭാരതത്തിൽ അടിയന്തിരാവസ്ഥയെത്തുടർന്നുണ്ടായ ശ്രീമതി ഇന്ദിരാഗാന്ധിയുടെ പതനം, ഇറാനിൽ നടന്ന ഷാ വിരുദ്ധ പ്രക്ഷോഭണങ്ങൾ മുതലായവ. നമ്മുടെ യുവജനങ്ങൾ തന്നെ ജനായത്തവ്യവസ്ഥിതിക്കുവേണ്ടിയുള്ള തങ്ങളുടെ അടങ്ങാത്ത അഭിലാഷത്തെ പലപ്പോഴും പ്രകടിപ്പിക്കുന്നുണ്ട്. *F D S (Friends)* എന്ന ഇംഗ്ലീഷ് മാസികയിൽ, 20 വയസ്സുകാരനായ ഒരു വിദ്യാർത്ഥി 'യുവാക്കൾ മാതാപിതാക്കളിൽനിന്നും അദ്ധ്യാപകരിൽനിന്നും എന്തു പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു? എന്ന ചോദ്യത്തിനുത്തരമായി എഴുതുന്നു: 'ഞങ്ങൾക്കു സ്വയം തുറന്നു കാണിക്കാവുന്നതും ഞങ്ങളുടെ വീക്ഷണങ്ങൾ തുറന്നു പ്രകടിപ്പിക്കാവുന്നതുമായ സുഹൃത്തുക്കളെപ്പോലെയാവണം മാതാപിതാക്കൾ... അവർ ഞങ്ങളുടെ ആശയങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുകയും പരിഗണിക്കുകയും വിലയിരുത്തുകയും ചെയ്യണം. ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായങ്ങളോ ആശയങ്ങളോ അംഗീകരിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ എന്തുകാരണത്താലാണ് അവ അസ്വീകാര്യമായതെന്നു പറഞ്ഞുതരണം. എങ്കിൽ മാത്രമേ അവരുടെ വീക്ഷണഗതി ഞങ്ങൾക്കു മനസ്സിലാ

വുകയും ഞങ്ങൾ സംതൃപ്തരാകുകയും ചെയ്യൂ... അവർ ഞങ്ങളെ വളരെയധികം അടക്കിഭരിക്കരുത്... കൂടുതൽ സ്വാതന്ത്ര്യം നല്കുകയുമരുത്.' (*Marcel Saldanha, F D S, Vol. 10, n- 8, pp. 28–29*). ഏതാനും വർഷങ്ങൾക്കുമുമ്പ് (1973-ൽ) കോട്ടയത്തുവച്ചു നടന്ന (നേരത്തെ സൂചിപ്പിച്ച) യുവജനനേതൃത്വപരിശീലനക്യാമ്പിൽ മാതാപിതാക്കളും യുവാക്കളുമായി തുറന്ന ഡയലോഗിന് അവസരം നല്കിയിരുന്നു. അതിലും ഏതാണ്ട് ഇതേ ആശയങ്ങൾ തന്നെയാണ് യുവജനങ്ങൾ മുമ്പോട്ടുവച്ചത്.

ജനാധിപത്യ നേതൃത്വമാണ് സമൂഹം എപ്പോഴും അഭിലഷിക്കുന്നത് എന്നു പറഞ്ഞുകൂടാ. സമൂഹത്തിന്റെ പ്രത്യേകതകൾക്കും അതാതു കാലഘട്ടത്തിലെ സാഹചര്യങ്ങൾക്കുമനുസരിച്ച് നേതൃത്വ ശൈലിയിൽ വ്യത്യാസം വരുത്തേണ്ടിവരും. ജനാധിപത്യനേതൃത്വത്തിൽ തന്നെ അംഗങ്ങൾക്കുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം സാന്ദർഭികമായി കൂട്ടുകയോ കുറയ്ക്കുകയോ ആവശ്യമായി വരുന്നു. സമൂഹാംഗങ്ങൾ നേതാവിനോടൊപ്പം കഴിവുള്ളവരാണെങ്കിൽ അവരുമായി ആലോചിച്ച് പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യേണ്ടിവരും. കൂടാതെ, സമൂഹാംഗങ്ങളുടെ വ്യക്തിപരമായ അവകാശങ്ങൾക്ക് സമൂഹം കൂടുതൽ പ്രാധാന്യം കല്പിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ ജനാധിപത്യസമ്പ്രദായം തന്നെയാണ് അഭികാമ്യം. എന്നാൽ ആഭ്യന്തരകലഹങ്ങളോ വലിയ അപകട സന്ദർഭങ്ങളോ സംജാതമാകുമ്പോൾ എല്ലാ ജനാധിപത്യ സമ്പ്രദായങ്ങളും നേതാവിന്റെ പൂർണ്ണാധികാരത്തിനും സ്വാതന്ത്രതീരുമാനത്തിനും വിട്ടുകൊടുക്കുക സ്വാഭാവികമാണ്. സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ ജനാധിപത്യക്രമം തകരാറിലാകുമ്പോൾ പ്രസിഡന്റുഭരണം ഏർപ്പെടുത്താറുണ്ടല്ലോ. ചർച്ച കൂടാതെ ഉടനുടൻ തീരുമാനമെടുക്കാനും അധികമാരെയും അറിയിക്കാതെ ഫലപ്രദമായി കാര്യങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കാനും അത്തരം നടപടികൾ ഉപകരിക്കും.

സമൂഹം നേതാവിനു വേണ്ടിയല്ല, നേതാവ് സമൂഹത്തിനു വേണ്ടിയാണ് നിലകൊള്ളേണ്ടത്. സമൂഹലക്ഷ്യവും സമൂഹാംഗങ്ങളുടെ സംതൃപ്തിയും കരഗതമാക്കാനുള്ള മാദ്ധ്യമമാണ് നേതാവ്. അതിനാൽ തന്റെ ഇച്ഛാനുസരണമുള്ള നേതൃത്വശൈലിയല്ല അയാൾ ആവിഷ്കരിക്കേണ്ടത്. സമൂഹത്തിനു പൊതുവെ സംതൃപ്തികരവും ഗുണകരവുമായ രീതി എന്തായാലും അതു

നടപ്പിലാക്കാൻ അയാൾ സന്നദ്ധനാകണം. കുപ്പുസ്വാമി പറയുന്നതുപോലെ, 'നേതാവ് സ്ഥിതിഗതികൾ മനസ്സിലാക്കുകയും സാഹചര്യങ്ങൾ നിർബന്ധിക്കുന്നപക്ഷം സാധികാരപരമായി പെരുമാറുകയും വേണം. അല്ലാത്ത പക്ഷം കഴിവില്ലാത്തവനായി അയാൾ വീക്ഷിക്കപ്പെടുകയും സമൂഹം ബലഹീനമാവുകയും ചെയ്യും. അതുപോലെ, ഏകാധിപതിയായ നേതാവ് സാഹചര്യത്തിന്റെ തുടിപ്പുകൾ മനസ്സിലാക്കുകയും ആവശ്യമായി വരുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ ജനാധിപത്യപരമായി പ്രവർത്തിക്കുകയും വേണം. അല്ലാത്തപക്ഷം സമൂഹം എതിർത്തെന്നുവരാം.'[3] (*An Introduction to Social Psychology op. cit. p. 4-72*)

ശ്രദ്ധ ജോലിയിലും വ്യക്തിയിലും

നേതൃത്വശൈലിയെ മറ്റൊരു തരത്തിൽ തരം തിരിക്കാം: പ്രവർത്തി കേന്ദ്രീകൃത (*task-oriented*) നേതൃത്വവും വ്യക്തി കേന്ദ്രീകൃത (*person-oriented*) നേതൃത്വവും. നേതൃത്വവിജയത്തിന്റെ മാനദണ്ഡമായി വ്യക്തികളുടെ സംതൃപ്തിയെക്കാൾ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഫലപ്രദമായ നടത്തിപ്പിനെ നേതാവു കണക്കാക്കുമ്പോൾ അയാളുടേത് പ്രവർത്തി കേന്ദ്രീകൃത നേതൃത്വമാകും. സമൂഹലക്ഷ്യം സാധിക്കാൻ ഏറ്റവും മികച്ചതെന്നു താൻ കരുതുന്ന ടെക്നിക്കുകളിലൂടെ, സമൂഹാംഗങ്ങളെ പരമാവധി കർമ്മോന്മുഖരാക്കാനും ജോലി ചെയ്യിക്കാനും അയാൾ ശ്രമിക്കുന്നു. അംഗങ്ങൾക്ക് ഇഷ്ടപ്പെട്ടാലും ഇല്ലെങ്കിലും താനുദ്ദേശിക്കുന്ന രീതികൾതന്നെ അവരിൽ അടിച്ചേല്പിക്കുകയും പ്രാവർത്തികമാക്കുകയും ചെയ്യും. അവരുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ കോർത്തിണക്കി കൂടുതൽ ഫലം പുറപ്പെടുത്തുന്നതിലാണ് അയാളുടെ ശ്രദ്ധ. സമൂഹാംഗങ്ങളുമായി അടുത്ത് ഇടപഴകാനോ തന്റെ സ്നേഹം അവരോടു വ്യക്തമായി പ്രകടിപ്പിക്കാനോ അയാൾ ശ്രദ്ധിക്കുകയില്ല. പകരം, നന്നായി പ്രവർത്തിക്കാത്തവരെ ശാസിക്കാനോ ശിക്ഷിക്കാനോ അയാൾ തയ്യാറാകും. സമൂഹാംഗങ്ങളുമായി ആലോചിക്കാനോ അവരുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ ശ്രവിക്കാനോ തന്റെ പ്ലാനുകൾ വിശദമാക്കാനോ അയാൾ താൽപര്യം കാണിക്കുകയില്ല.

പ്രവർത്തി കേന്ദ്രീകൃത നേതൃത്വത്തിൽനിന്നു തികച്ചും വിഭിന്നമാണ് വ്യക്തി കേന്ദ്രീകൃത നേതൃത്വം.

ഇവിടെ അംഗങ്ങൾക്കു സംതൃപ്തിയും അവർ തമ്മിൽ പരസ്പരധാരണയും ഐക്യവും നിലനിർത്തിക്കൊണ്ട്, സമൂഹലക്ഷ്യത്തിനായി ഒത്തൊരുമിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ നേതാവ് അവരെ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നു. ഇവിടെ ശ്രദ്ധ കൂടുതലും അംഗങ്ങളിലാണ്. അവരുമായി നേതാവ് സൗഹൃദം സ്ഥാപിക്കുകയും, അയാൾ അവരുമായി ആലോചിക്കുകയും, അവരുടെ ആശയങ്ങളെ വേണ്ടത്ര വിലമതിക്കുകയും ചെയ്യും. അവരുടെ സത്പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് പ്രോത്സാഹനവും സമ്മാനങ്ങളും അയാൾ നൽകും. അംഗങ്ങൾ തമ്മിൽ പരസ്പരധാരണയും ഐക്യവും വളർത്തുവാൻ വേണ്ടതെല്ലാം അയാൾ ചെയ്യും.

മേൽ വിവരിച്ച രണ്ടു മാനദണ്ഡങ്ങളെ കോർത്തിണക്കിയുള്ള നേതൃത്വമാണ് കൂടുതൽ സ്വീകാര്യം. സാന്ദർഭികമായി അവയിൽ ഏതെങ്കിലും ഒന്നിനു മുൻതൂക്കം നല്കാമെങ്കിലും പൊതുവെ അംഗങ്ങളുടെ സംതൃപ്തിയിലും സമൂഹത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമതയിലും ഒരേ നേതാവുതന്നെ ശ്രദ്ധ ചെലുത്തണം. ഇവയിൽ ഏതെങ്കിലും ഒന്നു സാധിക്കാൻ അയാൾക്കു കഴിയാതായാൽ അവഗണിക്കപ്പെട്ടവശം പ്രദാനം ചെയ്തുകൊണ്ട് അനൗദ്യോഗിക നേതാക്കൾ സമൂഹത്തിൽ ഉയർന്നുവെന്നു വരാം. *(M B. Ghorpade, Essentials of Social Psychology, Bombay: 1979, p. 405).*

18. എങ്ങനെ നേതാവാകാം?

നേതാവാകാനോ നേതൃത്വത്തിൽ ഉയരുവാനോ ആഗ്രഹിക്കുന്നവർ തങ്ങൾക്കുണ്ടായിരിക്കേണ്ട ഗുണഗണങ്ങൾ ഏവയെന്ന് മനസ്സിലാക്കിയിരിക്കുക അത്യാവശ്യമാണ്. ഇത് രണ്ടുവിധത്തിൽ സാധിക്കാം. ഒന്ന്: ലോകശ്രദ്ധ പിടിച്ചുപററിയ ഉന്നത നേതാക്കളുടെ സവിശേഷതകളും ജനങ്ങളെ വശീകരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞ അവരുടെ സ്വഭാവ വൈശിഷ്ട്യങ്ങളും നിരീക്ഷിക്കുക; രണ്ട്: ജനങ്ങൾ നേതാക്കളിൽ ഏതെല്ലാം നന്മകൾ വിളങ്ങിക്കാണുവാൻ അഭിലഷിക്കുന്നു അഥവാ, അവരിൽനിന്ന് സമൂഹം എന്തു പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു എന്ന് ആരായുക. ഇവയെല്ലാം പ്രായോഗികമാക്കുകവഴി സമൂഹത്തിൻെറ സവിശേഷശ്രദ്ധ പിടിച്ചുപററുവാനും അതിൻെറ സഹായത്താൽ നിയമനം വഴിയോ തെരഞ്ഞെടുപ്പുവഴിയോ നേതൃത്വസോപാനത്തിലേയ്ക്കുയരുവാനും സാധിക്കും.

താഴെ പറയുന്നവയിൽ ഏതെങ്കിലും മാർഗ്ഗത്തിലൂടെയാവും ഒരുവൻ നേതൃത്വത്തിൻെറ കല്പടവുകൾ കയറുക.

a) മുകളിൽനിന്നുള്ള നിയമനം

പട്ടാളയൂണിററുകൾ, പോലീസ് വകുപ്പുകൾ, വ്യാവസായികവ്യവഹാരികമേഖലകൾ, സർക്കാർവക സ്ഥാപനങ്ങൾ മുതലായവയിൽ സ്ഥാനക്കയററം വഴിയായിരിക്കുമല്ലോ ഓരോരുത്തനും ഉയർന്നുവരിക.

b) സമൂഹത്താലുള്ള തെരഞ്ഞെടുപ്പ്

അംഗങ്ങൾക്ക് അഭിപ്രായസ്വാതന്ത്ര്യമുള്ള സമൂഹങ്ങളിൽ സമൂഹാംഗങ്ങൾ തങ്ങളുടെ സമ്മതിദാനാവകാശംവഴിയോ അഭിപ്രായരൂപീകരണംവഴിയോ നേതാവിനെ തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നു. ഇതിനടിസ്ഥാനമായി വരുന്നത് ഒരുവനു സമൂഹത്തിലുള്ള സ്ഥാനവും സ്വാധീനവുമായിരിക്കും. *M. L. A* മാർ, *M. P.* മാർ, വിവിധ പാർട്ടിത്തലവന്മാർ, സാമൂഹ്യസാംസ്കാരികസംഘടനകളുടെ നേതാക്കൾ തുടങ്ങിയവരെല്ലാം ഈ വിധത്തിലാണ് നേതൃത്വം കരസ്ഥമാക്കുക.

c) സ്വയമേ പ്രതിഷ്ഠിക്കപ്പെടുന്ന (self constituted) നേതാക്കൾ

നിയമനമോ തെരഞ്ഞെടുപ്പോ കൂടാതെ ഉന്നത സ്ഥാനങ്ങളിൽ കയറിപ്പററുന്നവരാണിവർ. മികവുററ വ്യക്തിത്വമുള്ള ഇവർ സുപ്രധാനമെന്നു തങ്ങൾ കരുതുന്ന ഉന്നത ലക്ഷ്യത്തിനായി സാഹചര്യത്തിനനുസരിച്ച് സ്വയം മുന്നോട്ടുവന്ന് നേതൃത്വം ഏറെറടുക്കുന്നു. ഇവരിൽ ചിലർ തങ്ങളുടെ ദൗത്യനിർവ്വഹണത്തിനുശേഷം അധികാരം കൈയടക്കിവയ്ക്കുവാൻ ഇഷ്ടപ്പെടാത്തവരാണ്. ഉദാ: ഭാരതസ്വാതന്ത്ര്യസമരകാലത്ത് ഗാന്ധിജിയും അടിയന്തിരാവസ്ഥയ്ക്കു ശേഷമുണ്ടായ തെരഞ്ഞെടുപ്പു പ്രചാരണവേളയിൽ ജയപ്രകാശ് നാരായണനും നല്കിയ നേതൃത്വം.

നേതൃത്വ ഗുണങ്ങൾ

മേൽപ്രതിപാദിക്കപ്പെട്ട ത്രിവിധമാർഗ്ഗങ്ങളിൽ ഏതിലൂടെ 'ഉയരണമെങ്കിലും സമൂഹം പൊതുവെ അഭിലഷിക്കുന്ന ഏതാനും ഗുണങ്ങളെങ്കിലും നേതാവാകുന്നയാൾക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കണം. അത്തരം ചില സവിശേഷതകൾ കാണാം.

നേതാവാകാനാഗ്രഹിക്കുന്ന ആൾ മററുള്ളവരെക്കാൾ കൂടുതലായി തനിക്കുള്ള കഴിവുകൾ കുറെയെങ്കിലും നേരത്തെ പ്രകടിപ്പിച്ചിരിക്കണം. അയാൾ സമൂഹത്തിലെ എല്ലാവർക്കും അല്ലെങ്കിൽ ഭൂരിപക്ഷത്തിനെങ്കിലും സുപരിചിതനുമായിരിക്കണം. കാരണം തങ്ങൾക്ക് അപരിചിതരായവരെയോ നേതൃത്വവാസന നേരത്തേ പ്രകടിപ്പിക്കാത്തവരെയോ നേതാക്കളായി തെരഞ്ഞെടുക്കുവാൻ അല്ലെങ്കിൽ നിയമിക്കുവാൻ പലരും മടിക്കും. എന്നാൽ കീർത്തികൊണ്ടുമാത്രമായില്ല. സമൂഹം ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന പ്രത്യേക പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ അയാൾക്കുള്ള കഴിവും താൽപര്യവും ഇക്കാര്യത്തിൽ പരിഗണിക്കപ്പെടും. ഗായകസംഘത്തെ നയിക്കുന്നവൻ ഗാനചാതുരിയുള്ളവനാണെങ്കിൽ നാടകസംഘത്തിലെ നേതാവ് അല്പമെങ്കിലും അഭിനയവാസനയും കലാബോധവുമുള്ളവനായിരിക്കണം. മറിച്ചാകാൻ സാധ്യമല്ല കാരണം, അതാതുവിഷയങ്ങളിൽ കൂടുതൽ പ്രാവീണ്യം നേടുന്നവർ ആ ഗ്രൂപ്പിന്റെ ഘടനയുടെ കേന്ദ്രത്തിലേയ്ക്കു കൂടുതൽ കൂടുതലായി അടുക്കുന്നു. പൂന്തോട്ടനിർമ്മിതിയിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന നേ

താവുതന്നെ ഗായകസംഘത്തിലെ നേതാവാകണമെന്നില്ലെന്നു നേരത്തെ തെളിയിച്ചുവല്ലോ.

കൂടുതൽ ധനവും വിദ്യാഭ്യാസവും കാര്യഗൗരവവും ഉത്തരവാദിത്വബോധവുമുള്ളവനെയാണ് നേതാവാക്കാൻ സമൂഹം കൂടുതൽ ഇഷ്ടപ്പെടുക. പക്ഷേ, അയാൾ വലിയ ധൂർത്തനോ ലുബ്ധനോയെന്ന് അവർ നിരീക്ഷിക്കും. ഏബ്രഹാം ലിങ്കണും ഗാന്ധിജിയും വിനോബാഭാവെയും മററും ലളിത ജീവിതം നയിച്ചവരാണ്. അഹങ്കാരികളും സ്വന്തം കഴിവുകളിൽ അമിതമായി ആത്മാഭിമാനം കൊള്ളുന്നവരും പൊതുവെ വെറുക്കപ്പെടും. മററുള്ളവരുടെ വെറുപ്പിനു പാത്രമാവുകയും അവരുമായി പ്രശ്നങ്ങളും വഴക്കുകളും സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്താൽ അതു പരാജയത്തിലേക്കുള്ള പാതയായി കരുതേണ്ടതാണ്. സ്വന്തം കഴിവുകളേക്കാളുപരിയായി മററുള്ളവരുടെ ഗുണഗണങ്ങളെ പ്രകീർത്തിക്കുകയും അവരെ അഭിനന്ദിക്കുകയും, ആരെയും എപ്പോഴും സഹായിക്കുവാൻ സന്നദ്ധരാവുകയും ചെയ്യുന്നവരെ സ്വാഭാവികമായിത്തന്നെ എല്ലാവരും സ്നേഹിക്കുകയും ആദരിക്കുകയുംചെയ്യും. കാര്യശേഷിയുള്ളവരെയും ധൈര്യശാലികളെയുമാണ് സമൂഹത്തിനാവശ്യം. ആദർശശാലികളും സേവനതല്പരരും കൂടുതൽ അംഗീകരിക്കപ്പെടും. അതിനാൽ വിദ്യാഭ്യാസമോ സാമ്പത്തികസ്ഥിതിയോ പലപ്പോഴും കണക്കിലെടുത്തില്ലെന്നുവരാം.

ഉദാഹരണത്തിന്, പ്രഗല്ഭരായ ലോകനേതാക്കളുടെ കൂട്ടത്തിൽ ഗണിക്കപ്പെട്ടുകഴിഞ്ഞ ഇന്ത്യൻ പ്രധാനമന്ത്രി ശ്രീമതി ഇന്ദിരാഗാന്ധിയുടെ വിദ്യാഭ്യാസനിലവാരത്തെക്കുറിച്ചു വിവരിക്കുന്നതു നോക്കാം. 'കാര്യമായി എന്തെങ്കിലും നേടത്തക്കവിധത്തിൽ അവർ ഒരിക്കലും ഒരു വിദ്യാഭ്യാസസ്ഥാപനത്തിലും താമസിച്ചിട്ടില്ല....അവരിന്ന് ഉന്നതഭരണാധിപതിയായിരിക്കുന്ന ഭാരതസർക്കാറിൻെറ കീഴിൽ ജോലിക്കപേക്ഷിക്കേണ്ടിയിരുന്നെങ്കിൽ ക്ലാർക്ക് ജോലിയുടെ ഏററവും താഴ്ന്ന ഗ്രേഡിനുപോലുമുള്ള യോഗ്യത ലഭിക്കില്ലായിരുന്നു. അവർക്കു കടലാസ്സിൽ ആകെ വിലമതിക്കത്തക്കതായുള്ളത് ബോംബെ സർവ്വകലാശാലയിൽനിന്ന് മെട്രിക്കുലേഷൻ പരീക്ഷ (ഡിവിഷൻ അജ്ഞാതം) പാസ്സായി എന്നതാണ്' (*Khushwunt Singh, 'Indira Gandhi', The Illustrated Weekly of India, March 14, 1971, p. 10*).

ഗൈഡ് ലക്ഷ്യത്തിലേക്കു നയിക്കുകയും തങ്ങളെ ബോധ്യമാക്കുകയും ചെയ്യണമെന്ന് സമൂഹാംഗങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുക സ്വാഭാവികമാണ്. അയാൾ തന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കൃത്യനിഷ്ഠയുള്ളവനും വാഗ്ദാനങ്ങളിൽ വിശ്വസ്തനുമായിരിക്കണം. അയാളുടെ ശാരീരികാരോഗ്യവും മാനസികസ്ഥൈര്യവും പരിഗണനാർഹമാണ്. ജീവിതകാർത്തുടെ ചിരിയും സ്നേഹവായ്പും ബുദ്ധിവൈഭവവും പ്രാവീണ്യവും ഗാംഭീര്യവും വിനയവും ലാളിത്യവുമെല്ലാം ഒരു പരിധിവരെയെങ്കിലും ജനങ്ങളെ സ്വാധീനിക്കും. അംഗങ്ങളുടെ വിശ്വാസം ആർജ്ജിക്കുവാനും അവരുടെ ആവശ്യങ്ങളെ മുൻകൂട്ടി കണ്ടറിഞ്ഞു പ്രവർത്തിക്കുവാനും നേതാവിനു കഴിയണം.

ജനങ്ങൾ എന്തു പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു

ഇന്ത്യയുടെ ആധുനിക യുവതലമുറ നേതാക്കളിൽ നിന്ന് എന്തു പ്രതീക്ഷിക്കുന്നുവെന്നു നോക്കാം. 1972-ൽ *FDS (Friends)* എന്ന യുവജനമാസിക ഇന്ത്യ സംബന്ധിച്ച് ഒരു സർവ്വേ നടത്തുകയുണ്ടായി. 'മാതാപിതാക്കൾക്കും അദ്ധ്യാപകർക്കും ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ട ഗുണഗണങ്ങളിൽ നിങ്ങൾ ഏറ്റം വിലമതിക്കുന്നവ ഏതൊക്കെയാണ്?' എന്ന ചോദ്യത്തിന് ഉത്തരമായിരുന്നു യുവജനങ്ങൾ നല്കേണ്ടിയിരുന്നത്. ഭാരതത്തിന്റെ വിവിധ കേന്ദ്രങ്ങളിൽനിന്നായി 12 മുതൽ 21 വയസ്സുവരെയുള്ള ഏതാണ്ട് ആയിരത്തോളം യുവതീയുവാക്കൾ അതിനു പ്രത്യുത്തരം നല്കി. അവർ അറിയിച്ച സ്വഭാവവിശേഷങ്ങളിൽ പത്തെണ്ണം മുൻഗണനാക്രമമനുസരിച്ചു താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്നവയാണ്:

യുവാക്കൾ	യുവതികൾ
1) സത്യസന്ധത	1) വാത്സല്യം
2) വാത്സല്യം	2) സത്യസന്ധത
3) ബുദ്ധിശക്തി	3) അനുകമ്പ
4) അനുകമ്പ	4) ശ്രവിക്കുവാനുള്ള സന്നദ്ധത
5) ശ്രവിക്കുവാനുള്ള സന്നദ്ധത	5) ബുദ്ധിശക്തി
6) പ്രസന്നത	6) പ്രസന്നത
7) ധൈര്യം	7) ധൈര്യം
8) ധർമ്മനിഷ്ഠ	8) ധർമ്മനിഷ്ഠ

9) സാമർത്ഥ്യം 9) ധൈര്യം
10) ആത്മസമൃദ്ധി 10) സാമാന്യബുദ്ധി

വലിയൊരു സംഘം ജനങ്ങൾ തങ്ങളുടെ നേതാക്കളിൽ പ്രത്യേകിച്ചുമായി കാണുവാനാഗ്രഹിക്കുന്ന ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട ഗുണങ്ങൾ മറ്റൊരു ഗവേഷണം വെളിപ്പെടുത്തുന്നുണ്ട് (*Hans Raj Bhatia, Elements of Social Psychology, Bombay: 1970, p 318*) അവ ചുവടെ ചേർക്കുന്നവയാണ്.

a) സമൂഹത്തിന്റെ ലക്ഷ്യങ്ങളും ഉദ്ദേശ്യങ്ങളും നേടിയെടുക്കാനുള്ള കഴിവ്

b) കർമ്മനൈപുണ്യവും സഹായമനോഭാവവും

c) ജനങ്ങളെ ആവേശംകൊള്ളിക്കുവാനും അവരുടെ വിശ്വാസമാർജ്ജിക്കുവാനുമുള്ള കഴിവ്

d) സമൂഹത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങളിലേയ്ക്കുള്ള ഉൾക്കാഴ്ച.

ഇവയിൽനിന്നെല്ലാം ഒരുകാര്യം വ്യക്തമാണ്. ശാരീരികശക്തിയോ, സമ്പത്തോ, സൗന്ദര്യമോ എന്നതിനെക്കാളുപരി നേതാക്കളിൽനിന്ന് ആളുകൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത് സമൂഹലക്ഷ്യങ്ങൾ കരഗതമാക്കുന്നതിൽ അയാൾക്കുള്ള കഴിവും സന്നദ്ധതയും അംഗങ്ങളോടുള്ള അയാളുടെ സ്നേഹസമ്പന്നമായ സമീപനരീതിയുമാണ്.

കഴിവുകൾ വളർത്തിയെടുക്കുക

പ്രാരംഭമായി നാം കണ്ടതുപോലെ ഒരുവിധത്തിലല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊരുവിധത്തിൽ നാമെല്ലാവരും നേതാക്കളാണ്. മേൽ പ്രതിപാദിക്കപ്പെട്ട പല നേതൃത്വകഴിവുകളും വ്യത്യസ്ത തോതുകളിലെങ്കിലും നമുക്കെല്ലാവർക്കുമുണ്ട്. ഒരുപക്ഷേ, അവയിൽ ചിലതിനെക്കുറിച്ചു മാത്രമേ നാം ബോധവാന്മാരായിരിക്കുകയുള്ളൂ. സമൂഹവുമായി കൂടുതൽ അടുത്തിടപഴകുമ്പോൾ സാഹചര്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് അവ താനേ ബഹിർഗമിക്കുകയും വികസിതമാവുകയും ചെയ്തുകൊള്ളും. അപകർഷതാബോധം അനുഭവപ്പെടുന്നവർക്കാകട്ടെ തങ്ങളുടെ ആത്മാഭിമാനത്തിന്റെയും ആത്മധൈര്യത്തിന്റെയും അഭാവത്തിന് ഹിമാലയംപോലെ ദൃഢനിശ്ചയവും നിരന്തരപരിശ്രമവുംവഴി പരിഹാരം കണ്ടെത്തുവാൻ സാധിക്കും.

നേതൃത്വകഴിവുകൾ വികസിപ്പിച്ചെടുക്കേണ്ടത് പ്രായോഗികപരിചയത്തിലൂടെയാണ്. ഒരുവനും ഒററക്കുതിപ്പിന് നേതാവാകുന്നില്ല. ലോകരാഷ്ട്രങ്ങളുടെ തലപ്പത്തിരിക്കുന്ന ഉന്നതനേതാക്കൾപോലും ഇതിൽനിന്നു വ്യത്യസ്തരല്ല. അതിനാൽ തന്നിലെ 'കഴിവില്ലായ്മ'യുടെ മൂടുപടങ്ങൾ വലിച്ചെറിഞ്ഞിട്ട് അവസരം കിട്ടുമ്പോഴെല്ലാം നേതൃത്വകഴിവുകളെ വളർത്തിയെടുക്കുവാൻ ഓരോരുത്തനും പരിശ്രമിക്കണം. ചെറിയ സമൂഹങ്ങളിലെ വിജയകരമായ നേതൃത്വമാവും വലിയ വലിയ സമൂഹങ്ങളിലെ നേതൃത്വത്തിനു വഴിതെളിക്കുന്നത്. തനിക്കുവേണ്ടി വോട്ടുചെയ്യേണ്ടവരിലും തന്നെ നിയമിക്കേണ്ട ഉന്നതാധികാരികളിലും തന്റെ കഴിവുകളെക്കുറിച്ച് വിശ്വാസം ഉളവാക്കുക അത്യാവശ്യമാണ്. മാത്രമല്ല സ്വന്തം നേതൃത്വകഴിവുകൾ തനിക്കുതന്നെ ബോദ്ധ്യമാകാതെ ഉന്നതനേതൃത്വപദങ്ങളലങ്കരിക്കുവാൻ ഒരു വ്യക്തിക്കും ആത്മധൈര്യമുണ്ടാവില്ല.

19. ജനങ്ങളെ എങ്ങനെ സ്വാധീനിക്കാം?

നേതാവിനുണ്ടായിരിക്കേണ്ട നിരവധി സവിശേഷതകളും നേതൃത്വത്തിന്റെ വിവിധ വശങ്ങളും നാം കാണുകയുണ്ടായി. ഈ അദ്ധ്യായത്തിൽ നേതൃത്വവിജയത്തിനു സഹായകമായ ചില 'ടെക്‌നിക്കുകൾ' കൂടി അവതരിപ്പിക്കുവാനാണു ശ്രമിക്കുക. സമൂഹങ്ങളുടെ വൈവിധ്യവും സാഹചര്യങ്ങളുടെ പ്രത്യേകതകളും ചിലപ്പോഴെല്ലാം വിഭിന്നങ്ങളായ നേതൃത്വശൈലികൾ ആവശ്യമാക്കാം. എന്നാൽ അവയെല്ലാം ഇവിടെ അവതരിപ്പിക്കുക എളുപ്പമല്ല. മാത്രമല്ല പല നേതാക്കൾക്കും അവരവരുടേതായ നൈസർഗ്ഗിക കഴിവുകളും പ്രവർത്തനശൈലികളുമുണ്ടാവും. ഈ പരിമിതികളെല്ലാം കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ട് ജനഹൃദയങ്ങളെ സ്വാധീനിക്കുവാൻ സഹായകമായ ഏതാനും നേതൃത്വ പാടവങ്ങൾകൂടി കാണാം.

അംഗങ്ങളുമായുള്ള മാനസിക ചേർച്ച

താൻ നയിക്കുന്ന ജനങ്ങളുമായി ഇഴുകിച്ചേരാനും അവരുടെ മൂല്യങ്ങളിലും മനോഭാവങ്ങളിലും പെരുമാററങ്ങളിലുമെല്ലാം അവരുമായി പങ്കുചേരുവാനും നേതാവ് ശ്രമിക്കേണ്ടതുണ്ട്. നെഹ്റു പണവും പ്രതാപവുമുള്ളവനായിരുന്നെങ്കിലും സ്വാതന്ത്ര്യസമരകാലത്ത് തന്റെ സുഖസമൃദ്ധമായ ജീവിതമുപേക്ഷിച്ച് ജയിൽവാസം അനുഷ്ഠിക്കുകയും അനുയായികളുടെ പൊതുവായ ബുദ്ധിമുട്ടുകളിൽ പങ്കുചേരുകയും ചെയ്തിരുന്നല്ലോ. ഫ്രാൻക്ലിൻ റൂസ്‌വെൽററിനെപ്പോലെ ചിലർ തങ്ങളുടെ താഴെക്കിടയിലുള്ള അനുചരന്മാരുമായിപ്പോലും ഒന്നിച്ചു ഭക്ഷിക്കുന്നതിനും ഉല്ലസിക്കുന്നതിനും താൽപര്യം കാണിച്ചിരുന്നു. ഇത്തരം ഉന്നതന്മാരായ വ്യക്തികൾ നിസ്സാരന്മാരായ തങ്ങളോടു സംസാരിക്കുകയും തങ്ങളുടെ നന്മയിൽ താൽപര്യം പ്രദർശിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് അവരെ കോരിത്തരിപ്പിക്കും.

നേതാവു തങ്ങളെ വിലമതിക്കുകയും ആദരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുവെന്ന് അനുയായികൾക്ക് അനുഭവവേദ്യമാകണം. അവരെ പേരുചൊല്ലി വിളിക്കുകയും സമൂഹ

ത്തിന്റെ പ്രശ്നങ്ങളെയും നടത്തിപ്പിനെയും കുറിച്ച് അവരുമായി ചർച്ചചെയ്യുകയും ചെയ്താൽ നേതാവിനു വേണ്ടി എന്തു ത്യാഗവും സഹിക്കുവാൻ അവർ സന്നദ്ധരാകും. സഹപ്രവർത്തകരുമായി ഇടയ്ക്കിടെയുള്ള കൂടിക്കാഴ്ചകരം അവരും അയാളുമായുള്ള സ്നേഹബന്ധത്തെ ഉറപ്പിയ്ക്കും. അതുകൊണ്ടാണ് രാഷ്ട്രീയ സാമൂഹ്യ നേതാക്കരം പൊതുജനങ്ങളുമായി ഇടപഴകുവാൻ കിട്ടുന്ന അവസരങ്ങരം കഴിവതും പ്രയോജനപ്പെടുത്തുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നത്.

എന്നാൽ നേതാവ് കർത്തവ്യനിർവ്വഹണങ്ങളുടെ കാര്യദർശിയാണെങ്കിൽ അവരിൽനിന്ന് മാനസികമായി അല്പം അകന്നു നില്ക്കുന്നതാണ് കൂടുതൽ അഭികാമ്യമെന്ന് ഫീഡ്ലർ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. അതിനു കാരണമായി അദ്ദേഹം പറയുന്നത് തന്റെ കീഴിലുള്ള ജോലിക്കാരെ അച്ചടക്കത്തിൽ കൊണ്ടുവരുവാൻ കൂടുതലായുള്ള മാനസികചേർച്ചയും സൗഹൃദബന്ധവും പ്രതിബന്ധമാകാമെന്നതാണ്. മാത്രമല്ല ഒന്നോ രണ്ടോ അംഗങ്ങളോടുണ്ടാകാവുന്ന വൈകാരിക അടുപ്പം സമൂഹത്തിൽ അനാവശ്യ വഴക്കുകരംക്കും നേതാവ് പക്ഷപാതപരമായി പെരുമാറുന്നുവെന്ന പരാതിക്കും വഴിതെളിക്കാം. തന്റെ കീഴുദ്യോഗസ്ഥന്മാരിൽനിന്ന് ക്രമാനുഗതമായി മാനസിക അകലം വരുത്തി നോക്കിയ ഒരു വ്യോമസേനോദ്യോഗസ്ഥന്റെ അനുഭവം മേൽ പറഞ്ഞവയെ കൂടുതൽ വ്യക്തമാക്കുന്നുണ്ട്. അദ്ദേഹം തന്റെ അനുയായികളുമായി ആദ്യം വളരെ അടുത്ത ബന്ധത്തിലായി. കീഴുദ്യോഗസ്ഥന്മാരിൽ നിന്നുതന്നെ അദ്ദേഹം സുഹൃത്തുക്കളെ സമ്പാദിക്കുകയും വിശ്രമസമയം അവരോടൊത്ത് ഉല്ലസിക്കുകയും നിസ്സാരകാര്യങ്ങരംപോലും അവരുമായി സംസാരിക്കുകയും ചെയ്തു. പക്ഷേ, അവർ അതോടെ കൂടുതൽ സുരക്ഷിതമനോഭാവമുള്ളവരായി കാണപ്പെട്ടു. തൽഫലമായി തങ്ങളുടെ യൂണിററിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ അവർക്കു താൽപര്യം കുറഞ്ഞു. എന്നാൽ അയാരം അവരിൽനിന്ന് അല്പാല്പം അകലാനും അവരുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ നിരീക്ഷിക്കുവാനും തുടങ്ങിയപ്പോരം പ്രതികൂലമായി എന്തെങ്കിലും സംഭവിക്കുമോ എന്നവർ ഭയപ്പെടുവാൻ തുടങ്ങി. അങ്ങനെ അവർ കൂടുതൽ പരിഭ്രാന്തരും സുരക്ഷിതത്വബോധം കുറഞ്ഞവരുമായി. ഈ പരിഭ്രമം മൂലം അവർ തങ്ങളുടെ ജോലിൽ കൂടുതൽ ശ്രദ്ധ പതിപ്പിക്കുവാൻ തുടങ്ങി. അങ്ങനെ യൂ

ണിററിൻെറ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കാര്യമായ പുരോഗതിയുണ്ടായി (*Fred E Fiedler in Carwright & Zander, pp. 586–605*). നേതാവ് അംഗങ്ങളുമായി ഒത്തിണങ്ങിപ്പോകുന്നതു നല്ലതാണെങ്കിലും സമൂഹത്തിൻെറ കാര്യക്ഷമമായ പുരോഗതിക്കു മാനസിക അകല്ച ഒരു പരിധിവരെ അഭികാമ്യമാണ്. അകോൽകാർ പറയുന്നതുപോലെ നേതാവ് അംഗങ്ങളിൽ ഒരുവനെങ്കിലും അയാരം അവർക്കു മുകളിൽ നില്ക്കുകയും അന്തസ്സ് സംരക്ഷിക്കുകയും വേണം. സമൂഹത്തിൽ അചഞ്ചലമായൊരു സ്ഥാനം കരസ്ഥമാക്കുന്നതുവരെയും അതിനുശേഷം ഔദ്യോഗിക കൃത്യനിർവഹണാവസരങ്ങളിലും അയാരം സമൂഹത്തിലെ തൻെറ പ്രത്യേക പ്രാധാന്യവും പദവിയും പ്രകടമാക്കണം. മെഡലുകരം, ബാഡ്ജുകരം, തൊപ്പികരം മുതലായ ഔദ്യോഗിക ചിഹ്നങ്ങരം ധരിക്കുകവഴി ഇവ കൂടുതൽ വസ്തുനിഷ്ഠമാക്കാനൊക്കും.

ധൈര്യവാനായിരിക്കുക

നേതാവിനു സ്വന്തം കഴിവുകളിൽ തികഞ്ഞ ആത്മവിശ്വാസമുണ്ടായിരിക്കണം. സഹപ്രവർത്തകർ അയാളുടെ മാനസികദൃഢതയിൽനിന്നാണ് ചൈതന്യമുരംക്കൊള്ളേണ്ടത്. അതിനാൽ പ്രശ്നങ്ങരംക്കു മുമ്പിൽ അയാരം ഭീരുവായിക്കഴിഞ്ഞാൽ സമൂഹം മുഴുവൻ അതിൽ പരാജയപ്പെടുകയോ, അയാളുടെ നേതൃത്വം നഷ്ടമാകുകയോ ചെയ്യാം. സമൂഹാംഗങ്ങളുടെ തെററുകരം ധൈര്യപൂർവം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുവാനും സ്വന്തം തെററുകരം ക്ഷമാപൂർവം ഏററുപറയുവാനും നേതാവ് സന്നദ്ധനാവണം.

സമർത്ഥനായൊരു നേതാവ് വിവിധ സാഹചര്യങ്ങളിൽ തൻെറ സമൂഹം അഭിലഷിക്കുന്നതേവയെന്നു മുൻകൂട്ടിയറിഞ്ഞ് അവരിൽനിന്നു പരാതികരം ഉയരുന്നതിനു മുമ്പുതന്നെ അവയെ പ്രാവർത്തികമാക്കുവാൻ ശ്രമിക്കും. അതിന് അയാരം വലിയ ചിന്തകനാകണമെന്നു നിർബന്ധമില്ല. സമൂഹത്തിലെ വിവിധ ആളുകളുമായി അടുത്ത് ഇടപഴകുകയും വിവിധ സാഹചര്യങ്ങളെ കണ്ണുതുറന്നു വിക്ഷിക്കുകയും ചെയ്താൽ സമൂഹത്തിൻെറ ഹൃദയത്തുടിപ്പുകളെ അടുത്തറിയുവാൻ കഴിയും. പുതിയ പുതിയ ആശയങ്ങരം അപ്പോരം അയാരംക്കു താനെ ഉണ്ടാകും. അവ അയാളുടെ സ്വന്തം ആശയമായി ആളുകരം കണക്കാക്കുകയും അയാളുടെ കഴിവിനെ ആദരിക്കുകയും ചെയ്യും.

ശ്രദ്ധ വ്യക്തികളിലും

നേതാവിന്റെ ശ്രദ്ധ പ്രവൃത്തിഫലം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിൽ മാത്രം ഒതുങ്ങിനില്ക്കാതെ ആളുകളിലേയ്ക്കുകൂടി തിരിയണം. അയാൾ തങ്ങളെ സ്നേഹിക്കുന്നുവെന്നും തങ്ങൾക്കുവേണ്ടിയാണ് അയാൾ നിലകൊള്ളുന്നതെന്നും സഹപ്രവർത്തകർക്ക് അനുഭവപ്പെടണം. തങ്ങളുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ വിലമതിക്കപ്പെടുകയും സമൂഹത്തിൽ തങ്ങൾക്കു നല്ല സ്ഥാനമുണ്ടെന്നു തോന്നുകയും ചെയ്താൽ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ അവർ സജീവമായി പ്രവർത്തിക്കും. നേരെമറിച്ച്, നേതാവിനോട് അവർക്ക് അതൃപ്തി തോന്നിയാൽ നിയമാനുസൃതമോ വിപ്ളവാത്മകമോ ആയ മാർഗ്ഗത്തിലൂടെ അവർ അയാളുടെ നേതൃത്വത്തെ (ഭരണകൂടത്തെ) മറിച്ചിട്ടെന്നുവരും. ഭാരതത്തിലെ കഴിഞ്ഞ ചില പൊതു തെരഞ്ഞെടുപ്പുഫലങ്ങൾതന്നെ ഇതിനു വ്യക്തമായ ഉദാഹരണങ്ങളാണല്ലൊ.

സദാചാരപൂർവ്വമായ പെരുമാററവും വൈകാരികപക്വതയും നേതാവിന് ഒരലങ്കാരമാണ്. സമൂഹാംഗങ്ങളെല്ലാവരും വൈകാരികമായി പെരുമാറിയാലും അയാൾ പക്വതയോടെ കാര്യങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. നേതാവ് രസികനാണെങ്കിൽ അയാളുമൊത്തു കൂടുതൽ സഹവസിക്കുവാൻ ആളുകൾ ഇഷ്ടപ്പെടും. എന്തെങ്കിലും ചെയ്യുവാൻ മററുള്ളവരോട് ആജ്ഞാപിക്കുന്നതിനുപകരം വളരെ സൗമ്യമായി അത് അവതരിപ്പിക്കുകയാവും നല്ലത്. കീഴ്ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർ ആരെങ്കിലും ഉന്നതപദവികൾക്ക് അർഹരായുണ്ടെങ്കിൽ അവ നല്കുന്നതിൽ നേതാവ് ലുബ്ധു കാണിക്കരുത്. എന്നാൽ ഭൂരിപക്ഷത്താൽ വെറുക്കപ്പെടുന്ന ആൾക്ക് കൂടുതൽ സ്ഥാനമാനങ്ങൾ വിവേകപൂർവ്വം ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ്.

പരിവർത്തനങ്ങൾ

പെട്ടെന്നു വലിയ വ്യതിയാനങ്ങൾ വരുത്തിക്കൊണ്ട് നേതാവ് വലിയ വിപ്ളവകാരിയാവുകയോ അല്ലെങ്കിൽ നിലവിലുള്ള സംവിധാനങ്ങളിൽത്തന്നെ കടിച്ചുതൂങ്ങിക്കൊണ്ട് യാഥാസ്ഥിതികനാകുകയോ അഭിലഷണീയമല്ല. ഇവരണ്ടും അയാൾക്കെതിരായി വളരെ വിമർശനങ്ങളും എതിർപ്പുകളും വരുത്തിവയ്ക്കും. മിതമായ രീതിയിൽ

ആവശ്യമായ പരിവർത്തനങ്ങൾ വരുത്തുവാനും അപ്പഴപ്പോൾ അവയുടെ രീതിയെക്കുറിച്ചും ആവശ്യകതയെക്കുറിച്ചും വിശദീകരിക്കുവാനും മടിക്കരുത്.

പരിവർത്തനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിൽ വളരെ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. സമൂഹത്തിലേക്കു പുതുതായി കടന്നുവരുന്ന നേതാവ് നിലവിലുള്ള പാരമ്പര്യങ്ങൾക്കു വിരുദ്ധമായ വ്യതിയാനങ്ങൾക്കു തുനിയുന്നത് അപകടകരമാണ്. പഴക്കം ചെന്നതും സ്വന്തമായി വ്യക്തിത്വം രൂപീകരിച്ചതുമായ സമൂഹങ്ങൾ മാററങ്ങൾക്കു വൈമനസ്യം പ്രകടിപ്പിച്ചെന്നുവരും. കെട്ടുറപ്പുള്ള ചെറിയ സമൂഹങ്ങളിൽ പുറത്തുനിന്നൊരുവനു പരിവർത്തനം വരുത്താൻ സാധിക്കുകയില്ല. എന്നാൽ സമൂഹത്തിൽ വേണ്ട്രത സ്ഥാനവും സ്വാധീനവും ആർജ്ജിച്ച ശേഷം പുതിയ വ്യതിയാനങ്ങളുടെ ആവശ്യകതയെക്കുറിച്ച് അംഗങ്ങളെ ബോധവാന്മാരാക്കിക്കൊണ്ട് മാററങ്ങൾ പ്രാവർത്തികമാക്കാം. സന്ദർഭോചിതമായ വ്യതിയാനങ്ങൾക്ക് കൂടുതൽ ധൈര്യം അവലംബിക്കുന്നവർക്ക് സമൂഹത്തിൽ കൂടുതൽ സ്വാധീനം ലഭിക്കുന്നതായി പരീക്ഷണങ്ങൾ തെളിയിക്കുന്നുണ്ട്.

തൻെറ കഴിവുകൾ ശരിയായ അവസരത്തിൽ ശരിയായ സമയത്ത് ശരിയായ വിധത്തിൽ വിനിയോഗിക്കുവാൻ നേതാവിനു കഴിയണം. അതിനാൽ വിവിധ സാമൂഹ്യപശ്ചാത്തലങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് നേതൃത്വശൈലിയിൽ വ്യതിയാനം വരുത്തണം. അതിൽ പരാജയപ്പെട്ടാൽ അത് അയാളുടെ നേതൃത്വപദവിയുടെ അന്ത്യം കുറിക്കുകയായിരിക്കും. ഇതിനു ചരിത്രത്തിൽതന്നെ ഉദാഹരണങ്ങളുണ്ട് ചാമ്പർ ലെയ്ൻപോലൊരുനേതാവ് ബ്രിട്ടൻെറ സമാധാന സാഹചര്യത്തിൽ അനുയോജ്യനായിരുന്നു. യുദ്ധം വന്നതോടെ ഒരു ചർച്ചിൽ ആവശ്യമായി. അതു തീർന്ന ഉടനെ അദ്ദേഹത്തിനും സ്ഥാനച്യുതിയുണ്ടായി. ജർമ്മൻ സോഷ്യൽ ഡെമോക്രാററിക് പാർട്ടിയിലെ മററു നേതാക്കളോടു കിടപിടിക്കത്തക്കതായ ഒരു സാഹചര്യവും ഹിററ്ലറിനില്ലായിരുന്നു. എങ്കിലും സംഭവങ്ങളുടെ മാറിമറഞ്ഞുവരുന്ന ഒഴുക്ക് അദ്ദേഹത്തെ മുൻപന്തിയിലെത്തിച്ചു.' (*Hans Raj Bhatia, op. cit., p. 313*). ബംഗ്ലാദേശിൻെറ സ്വാതന്ത്ര്യസേനാനിയും അവിടുത്തെ ജനകോടികളുടെ 'ബംഗബന്ധു'വു (വലിയ സഹോദരനു) മായിരുന്ന ഷേക്മുജീബ് റഹ്മാൻെറ ദാരുണമായ പതനത്തി

ന്റെ കാരണമായി ഡോ. റഫീക്ക് സക്കറിയ കാണുന്നതിതാണ്: 'അദ്ദേഹം വളരെ കൂടുതൽ സംസാരിക്കുകയും കുറച്ചുമാത്രം പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്തു. പുനഃനിർമ്മാണത്തിന്റെ വൈഷമ്യമേറിയ കാലഘട്ടത്തിൽ കഠിനാദ്ധ്വാനവും അപായങ്ങളുടെ മേലുള്ള ദീർഘദൃഷ്ടിയുംവഴി രാഷ്ട്രത്തിന്മേലുള്ള തന്റെ അധികാരം ഉറപ്പിക്കുന്നതിൽ അദ്ദേഹം പരാജയപ്പെട്ടു. അതിനാൽ ക്ഷുദ്രതരമായൊരു ഉപജാപകസംഘത്തിന് അദ്ദേഹം എളുപ്പം ഇരയായിത്തീർന്നു. (*The Illustrated Weekly of India, Dec. 18, 1977, p. 15*). പരമാർത്ഥത്തിൽ, അതായത് ഭരണസംഘങ്ങളിലല്ല സമൂഹത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങളെ കണ്ടറിഞ്ഞ് നേതാവ് ഉണർന്നു പ്രവർത്തിക്കണം. സാധാരണ ജീവിതത്തിൽ നിന്ന് ഒരു ഉദാഹരണമെടുക്കാം. പൊതുചർച്ചാവേളയിൽ ഒരാൾ ബോധരഹിതനായി എന്നിരിക്കട്ടെ. ഈ അടിയന്തിര പ്രശ്നം വേണ്ടവിധം കൈകാര്യം ചെയ്യുവാൻ അയാൾ ഒരുമ്പെട്ടു വന്നില്ലെങ്കിൽ മറ്റാരെങ്കിലും അതു ചെയ്തെന്നിരിക്കും. ഫലമോ; അയാളുടെ സ്ഥാനവും സ്വാധീനവും നഷ്ടപ്പെടുന്നു.

20. സവിശേഷശ്രദ്ധയർഹിക്കുന്ന ചില കാര്യങ്ങൾ

സാമൂഹികപ്രാധാന്യമുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ മേലാധിപത്യം നേതാവ് അനിഷേധിതമാക്കുന്നതു നല്ലതാണ്. സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ചില വ്യക്തികളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം മറ്റുള്ളവർക്കുകൂടി പ്രചോദനമേകിയെന്നുവരാം. അങ്ങനെവന്നാൽ സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ വേഗതയും ഫലശ്രേഷ്ഠ്യവും വർദ്ധിക്കും. മറിച്ച് ചില തടസ്സക്കാർ മതി മുഴുവൻ പ്രവർത്തനങ്ങളെയും നിർജ്ജീവമാക്കാൻ. ഒരു പരീക്ഷണത്തിൽ ലിപ്പിറ്റും കൂട്ടരും അഞ്ചു കുട്ടികളെ വിരസമായ യന്ത്രപ്പണി ഏല്പിച്ചിട്ട് പരീക്ഷകൻ മടങ്ങിവരുന്നതുവരെ അതു തുടരുവാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു. ആ കുട്ടികളിലൊരുവൻ സഹകാരിയായിരുന്നു. നിയന്ത്രണാത്മകസമൂഹങ്ങളിൽ (*control groups*) അവൻ പരീക്ഷകന്റെ അസാന്നിദ്ധ്യത്തിൽനിന്നു മുതലെടുത്തില്ല. എന്നാൽ പ്രയോഗാത്മകസമൂഹങ്ങളിൽ (*experimental groups*) അവൻ ജോലിയിൽ ശ്രദ്ധിക്കാതെ കോട്ടുവാ വിടുക, നെളിപിരികൊള്ളുക, വിനോദങ്ങളിലേർപ്പെടുക തുടങ്ങി മറ്റു പലതിലും മുഴുകിയിരുന്നു. അവൻ ഈ പ്രകാരം പ്രവർത്തിക്കാൻ തുടങ്ങിയതോടെ മറ്റുകുട്ടികളും ജോലിയിൽനിന്നു പിന്തിരിയാൻ തുടങ്ങി. എന്നാൽ നിയന്ത്രണാത്മകസമൂഹങ്ങളിൽ അവർ നന്നായിത്തന്നെ പെരുമാറി. ഈ കുട്ടികളുടെ സംഘമനശ്ശക്തി ദുർബ്ബലമാക്കിക്കൊണ്ടിരുന്നത് ദുർവൃത്തനായ ആ സഹകാരിയായിരുന്നു. പ്രശ്നകാരികളായ ഇത്തരം ദുർമ്മാർഗ്ഗികളെ സജീവപ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചുകൊണ്ടോ, സമൂഹത്തിൽനിന്നു പുറംതള്ളിക്കൊണ്ടോ സമൂഹത്തിൽ സംഭവിക്കാവുന്ന ഇത്തരം നിർജ്ജീവാവസ്ഥകൾ ഒഴിവാക്കുവാൻ നേതാവിനു കഴിയണം. കൂടുതൽ കർമ്മനിരതരും സേവനതല്പരരുമായവരെ നിയമിക്കുകയും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും ചെയ്താൽ അവർ അരിമാവിനെ മുഴുവൻ പുളിപ്പിക്കുന്ന പുളിമാവായി വർത്തിച്ചുകൊള്ളും.

നേതാവു തുറന്ന പുസ്തകമാവരുത്

നേതാവ് ഒരിക്കലും തുറന്ന പുസ്തകമാകരുത്. തന്റെ പ്രത്യേക പദവികളെ പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചേക്കാവുന്ന രഹസ്യങ്ങളെ അയാാം വെളിപ്പെടുത്തരുത്. അനുയായികാക്ക് അയാളുടെ കഴിവുകളിൽ അതിശയം തോന്നണം. തന്നോടു വളരെ അടുത്തു പെരുമാറുന്ന സഹപ്രവർത്തകർ തന്നെക്കുറിച്ചു പറയുന്ന മുഖസ്തുതിയോ മററുള്ളവരെക്കുറിച്ചു പറയുന്ന വിമർശനങ്ങളോ അയാാം മുഖവിലയ്ക്കെടുക്കരുത്. കുററക്കാരെന്നു കണ്ടുപിടിക്കപ്പെടുന്നവരെ ശിക്ഷിക്കുവാൻ അയാാക്ക് അധികാരമുണ്ടെങ്കിലും അതിനുമുമ്പായിത്തന്നെ പ്രശ്നത്തെയും പ്രശ്നകാരികളെന്നു തോന്നുന്നവരെയുംപററി വസ്തുനിഷ്ഠമായി പഠിക്കുവാനും വ്യത്യസ്ത വീക്ഷണകോണങ്ങളിലൂടെ അവരെ നോക്കിക്കാണുവാനും കഴിയണം.

സമൂഹത്തിനകത്തും പുറത്തുമുള്ളവരുമായി കഴിയുന്നത്ര പരിചയപ്പെടുവാനും സൗഹൃദബന്ധം സ്ഥാപിക്കുവാനും നേതാവ് ശ്രമിക്കണം. തന്നെ വിലമതിക്കുന്ന ഒരുവനുണ്ടെങ്കിൽ അയാളുമായി ബന്ധപ്പെടുന്ന മററനേകരുടെ ആദരവിന് അയാാം വിഷയീഭവിക്കാം. അത് അയാാക്കു കൂടുതൽ സ്ഥാനവും സ്വാധീനവും നേടിക്കൊടുക്കും. അയാളുടെ സമൂഹത്തിന് മററു സമൂഹങ്ങളിൽ നിന്നോ സമൂഹത്തിനു പുറത്തുള്ളവരിൽനിന്നോ സഹായം ആവശ്യമായിവരാം. അതിനാൽ ഇതരസമൂഹങ്ങളിലെ നേതാക്കളുമായുള്ള സുഹൃദ്ബന്ധം വലിയൊരു നേട്ടം തന്നെയാണ്.

തന്റെ സമൂഹത്തിൽ നടക്കുന്ന എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളെയും കുറിച്ച് പ്രാഥമികജ്ഞാനമെങ്കിലും നേതാവിനുണ്ടായിരിക്കണം. അല്ലാത്തപക്ഷം കീഴുദ്യോഗസ്ഥന്മാർ അയാളെ കബളിപ്പിക്കുകയോ വിഡ്ഢിയാക്കുകയോ ചെയ്തെന്നുവരാം. ആരെങ്കിലും ജോലി തെററിച്ചു ചെയ്യുകയോ നേതാവിനെ പരാജയപ്പെടുത്തുവാൻ ശ്രമിക്കുകയോ ചെയ്യുമ്പോാം ഈ അറിവു കൂടുതൽ ഉപകരിക്കും.

നിർദ്ദേശങ്ങാം നല്കുമ്പോാം

സഹപ്രവർത്തകർക്ക് കൂടുതൽ നിർദ്ദേശങ്ങളും ജോലികളും ഒന്നിച്ചു നല്കരുത്. അങ്ങനെ ചെയ്താൽ

കാര്യങ്ങൾ കൂടുതൽ കുഴയാനേ ഇടവരൂ. കാരണം ഒന്നിച്ചേത്തുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ സ്വാംശീകരിക്കാനും പ്രധാനവും അപ്രധാനവുമായ കാര്യങ്ങൾ വിവേചിച്ചറിയാനും അത്ര പെട്ടെന്നു സാധിക്കില്ലല്ലോ. മാത്രമല്ല അനവധി ജോലികൾ ചെയ്തു തീർക്കണമല്ലോ എന്ന ചിന്ത വൈമനസ്യവും വെറുപ്പും അവരിലുളവാക്കുവാനുമിടയുണ്ട്. അതിനാൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഓരോന്നായും ലഘുവായും ക്രമാനുഗതമായും നല്കുവാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം. പ്രത്യേകിച്ച്, നിഷേധാത്മകകല്പനകളും വൈരുദ്ധ്യമാർന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളും കഴിവതും പരിവർജ്ജിക്കണം.

പ്രോത്സാഹനങ്ങളിലൂടെ കൂടുതൽ കാര്യങ്ങൾ നേടുവാൻ കഴിയും. സഹപ്രവർത്തകരുടെ കുറവുകൾ തേടിപ്പിടിച്ച് കുററം വിധിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കാതെ അവസരം കിട്ടുമ്പോഴെല്ലാം അവരെ അഭിനന്ദിക്കുകയാണു വേണ്ടത്. അഭിനന്ദനം ആഗ്രഹിക്കാത്തവർ ആരും തന്നെയില്ല. അതു ലഭിക്കുമ്പോൾ കൂടുതൽ മാനസികോന്മേഷവും പ്രവർത്തനതൃഷ്ണയും സഹപ്രവർത്തകർക്കുളവാകുമെന്നതിൽ സംശയം വേണ്ടാ. അഭിനന്ദനങ്ങളുടെ അഭാവവും അനാവശ്യമായ വിമർശനങ്ങളും അംഗങ്ങളെ നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തും. അതു സമൂഹത്തിൻെറ അധഃപതനത്തിനു വഴിതെളിക്കും.

ഭരണാധികാരിയെന്നനിലയിൽ

യഥാർത്ഥത്തിൽ നേതാവ് സമൂഹത്തിലെ ജോലിക്കാരനല്ല; പ്രത്യുത സമൂഹത്തിൻെറ പ്രവർത്തനങ്ങളെല്ലാം ക്രമീകരിച്ചു കൂട്ടിയിണക്കിപ്പിക്കുന്ന ആളാണദ്ദേഹം. മററുള്ളവരെ ഏല്പിക്കുന്ന ജോലികൾ അയാൾ സാധാരണഗതിയിൽ ചെയ്യേണ്ടതില്ല. അവയിൽ അനാവശ്യമായി അയാൾ കൈകടത്തിയാൽ അത് ആ പ്രവർത്തനങ്ങളെ മന്ദീഭവിപ്പിക്കുവാനും സഹപ്രവർത്തകരുടെ ഉത്തരവാദിത്വബോധത്തെ ലഘൂകരിക്കുവാനുമേ ഉപകരിക്കൂ. എന്നാൽ ആവശ്യമായി വരുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ അവരെ അയാൾ സഹായിക്കുന്നതിൽ തെററില്ല.

താൻ ഏല്പിച്ചുകൊടുത്ത പ്രവർത്തനങ്ങളെല്ലാം ശരിയായി നടക്കുന്നുണ്ടോയെന്ന് അന്വേഷിക്കേണ്ടത് നേതാവിൻെറ കടമയാണ്. സമൂഹത്തിൽ നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന എല്ലാ സംഭവങ്ങളെയുംകുറിച്ച് അയാൾ അപ്പഴ

പ്പോൾ അറിഞ്ഞിരിക്കണം. സമൂഹത്തിലെ വിവിധ ഉപഗണങ്ങളെയും 'ഗാങ്ങു'കളെയും ഏകാകികളെയുമെല്ലാം കൂട്ടിയിണക്കുന്നകണ്ണി നേതാവാകയാൽ അവർ ഒരുമിച്ചു കൂടുമ്പോഴെല്ലാം നേതാവും സന്നിഹിതനാവണം. അല്ലാത്തപക്ഷം അവർ തമ്മിൽ ആശയത്തർക്കങ്ങളും വഴക്കുകളും ഉണ്ടാവാം. സമൂഹത്തിന്റെ പരാജയം നേതാവിന്റെ പരാജയമാണ്. അതിന് മററാരെയും പഴിച്ചിട്ട് കാര്യമില്ല. സമൂഹാംഗങ്ങളിൽ ആരെങ്കിലും പുറത്തുള്ളവരോട് അപമര്യാദയായി പെരുമാറിയെങ്കിൽ അതിനു നേതാവുതന്നെ അവരോടു ക്ഷമയാചിക്കണം ഇങ്ങനെ മററുള്ളവരുടെ മുമ്പിൽ തലകുനിക്കേണ്ടിവരുമെങ്കിലും അത് അയാളുടെ ഔന്നത്യത്തെ ഉയർത്തുകതന്നെ ചെയ്യും.

വിമർശനങ്ങളെ വിലമതിക്കുക

സജീവമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഏതുനേതാവിനെതിരായും വിമർശനശരങ്ങൾ ഉയർന്നുവരാം. സ്വാഭാവികമായിത്തന്നെ മിക്കവർക്കും അവ അസഹനീയമാണ്. എന്നാൽ അതിൽനിന്നു നമുക്കു പലതും പഠിക്കുവാനുണ്ട്. അതിനാൽ നേതാവ് തന്റെ പരാജയത്തെയോ ബലഹീനതകളെയോ, കൂടുതൽ മെച്ചമായി പ്രവർത്തിക്കേണ്ട രീതികളേയോ വെളിപ്പെടുത്തുന്ന ന്യായാനുസൃത വിമർശനങ്ങൾക്ക് കാതുകൊടുക്കണം. വിമർശകരുടെ നേരെ വിദ്വേഷം പ്രകടിപ്പിക്കുകയല്ല വിമർശനങ്ങളെ സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ട് അവയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ പ്രവർത്തന പദ്ധതികൾ നവീകരിക്കുകയാണു വേണ്ടത്.

പലപ്പോഴും തെററിദ്ധാരണ മൂലമാണ് വിമർശനങ്ങൾ ഉടലെടുക്കുക. അവയ്ക്ക് ഉടൻ വൈകാരികമായി പ്രത്യുത്തരം കൊടുക്കാൻ ശ്രമിച്ചാൽ പലപ്പോഴും പ്രശ്നം രൂക്ഷമാകും. പകരം, വികാര ശമനത്തിനു ശേഷം അവയെ എത്രയും ക്രിയാത്മകമായി ഉപയോഗപ്പെടുത്തണം. തെററിദ്ധാരണയാണ് കാരണമെങ്കിൽ അതു നീക്കുകയും ആശയവിനിമയം കൂടുതൽ ഫലപ്രദമാക്കുകയും ചെയ്യണം. മറിച്ച് വിമർശനവിഷയം യാഥാർത്ഥ്യമെങ്കിൽ സ്വന്തം തെററുകൾ അംഗീകരിക്കുവാനും തിരുത്താനും തയ്യാറാകണം.

21. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ഘടന

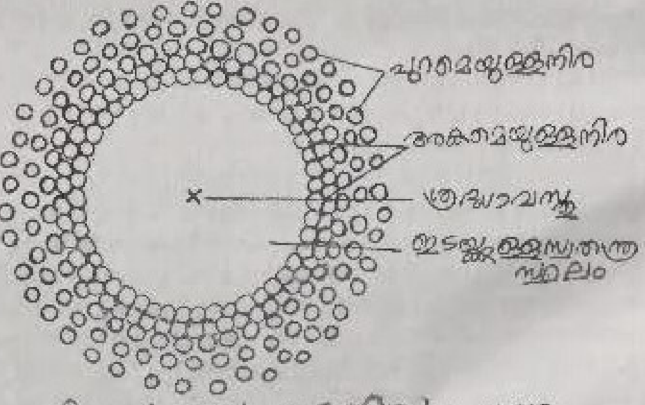
നേതൃത്വഗുണങ്ങളെ 'ഗ്രൂപ്പ് ഡൈനാമിക്സി'ന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിലായിരുന്നല്ലോ നാം കണ്ടുവന്നത്. ഈ ശാസ്ത്രശാഖ ചെറിയ ഔപചാരിക സമൂഹങ്ങളിലാണ് കൂടുതൽ ശ്രദ്ധവയ്ക്കുക. എന്നാൽ നേതൃത്വകലയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അനൗപചാരിക സമൂഹങ്ങളായ ആൾക്കൂട്ടവും, ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടവും (*mob*) പൊതുസമ്മേളനങ്ങളുമെല്ലാം പ്രാധാന്യമേറിയവതന്നെ. റാലികളും പ്രതിഷേധയോഗങ്ങളും പൊതുസമ്മേളനങ്ങളും മറ്റും പലപ്പോഴും നേതാവ് സംഘടിപ്പിക്കേണ്ടിവരും. കൂടാതെ, പല അപകടസാഹചര്യങ്ങളും സാമൂഹ്യകലഹങ്ങളും ഉത്സവസ്ഥലങ്ങളും പ്രസിദ്ധരായവർക്കുള്ള സ്വീകരണങ്ങളുമെല്ലാം നേതാക്കൾക്കു പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള വേദികളാണ്. അതിനാൽ രാഷ്ട്രീയ നേതാവ്, സുവിശേഷപ്രസംഗകൻ, സാമൂഹ്യപ്രവർത്തകൻ, വിഭാഗീയസംഘർഷങ്ങൾക്കു നേതൃത്വം നല്കുന്നവൻ തുടങ്ങി ഏതു നിലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന നേതാവിനും ഇത്തരം സാഹചര്യങ്ങൾ വിവേകപൂർവ്വം കൈകാര്യം ചെയ്യാനുള്ള കഴിവു കൂടി ഉണ്ടായിരിക്കണമല്ലോ.

ആദ്യമായി 'ആൾക്കൂട്ടം'കൊണ്ട് വിവക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതെന്താണെന്നു നോക്കാം. എവിടെയെങ്കിലും കുറച്ചാളുകൾ ഒന്നിച്ചുകൂടിയാൽ അതിനെയെല്ലാം ശാസ്ത്രീയാർത്ഥത്തിൽ ആൾക്കൂട്ടമെന്നു വിളിച്ചുകൂടാ. മുൻ അദ്ധ്യായങ്ങളിൽ നാം കണ്ടിരുന്ന ഔപചാരികസമൂഹങ്ങളെയും ഈ വിഭാഗത്തിൽ പെടുത്താറില്ല. എന്നാൽ ചന്തസ്ഥലത്തിരുന്നു ജനങ്ങളെ വിനോദിപ്പിക്കുന്ന പാമ്പാട്ടിയുടെയോ മാജിക്കുകാരന്റെയോ ചുറ്റും തിങ്ങിക്കൂടി നില്ക്കുന്നവരെ ആൾക്കൂട്ടമെന്നുപറയാം. ഇവിടെ പൊതുവായൊന്നിനെ എല്ലാവരും വീക്ഷിക്കുകയും വൈകാരിക പ്രതികരണങ്ങൾ പൊതുവായി പ്രകടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. മാത്രമല്ല, ആ ജനക്കൂട്ടം താൽക്കാലികവും അസംഘടിതവുമാണ്. സുസംഘടിത സമൂഹങ്ങൾതന്നെ പെട്ടെന്നു പൊതുശ്രദ്ധാവിഷയമാകുന്ന അപകടമോ മറ്റെന്തെങ്കിലുമോ മൂലം ആൾക്കൂട്ടമായി മാറാം. ആളുകൾക്ക് കൃത്യമായ ഇരിപ്പിടമില്ലാതെ ക്രമാതീ

തമായി നാനാവിധേന നടക്കുന്നുവെന്നതാണ് ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ മറെറാരു പ്രത്യേകത. അതുതന്നെയാണ് പൊതുസമ്മേളനങ്ങൾ, വിരുന്നുസല്ക്കാരങ്ങൾ, സദസ്സ് മുതലായവയിൽനിന്ന് അതിനെ വേർതിരിക്കുന്നതും. കാരണം ഇവയിൽ ഓരോരുത്തനും ക്ളിപ്തമായ സ്ഥാനമുണ്ടായിരിക്കും. ചുരുക്കത്തിൽ, പൊതുവായൊരു വിഷയത്തെ കേന്ദ്രമാക്കി താല്ക്കാലികമായും അപ്രതീക്ഷിതമായും സ്ഥാനചലനത്തോടുകൂടിയും ജനങ്ങൾ തിങ്ങിക്കൂടുന്നതാണ് ആൾക്കൂട്ടം.

വ്യത്യസ്തമായൊരു ഘടന

ഔപചാരിക സമൂഹങ്ങളുടെ ഘടനയിൽ നിന്നു വിഭിന്നമായിരിക്കും ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റേത്. പൊതുശ്രദ്ധാവിഷയമാകുന്ന വ്യക്തിയോ വസ്തുവോ മധ്യത്തിലാകത്തക്കവിധം അയാൾക്കു ചുററും അല്പം ഇടമിട്ടുകൊണ്ട് വിവിധവൃത്തങ്ങളിലായി ആളുകൾ തിങ്ങിക്കൂടുന്നു.



ചിത്രം 6. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെഘടന.

എന്നാൽ അകമെയും പുറമെയുമുള്ള വൃത്തങ്ങൾ മാത്രമേ വ്യക്തമായി കാണപ്പെടുകയുള്ളു (ചിത്രം—6 കാണുക). കൂടുതൽ ആളുകൾ വന്നുകൊണ്ടിരുന്നാലും വലയങ്ങളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് വൃത്താകൃതി നിലനില്ക്കും. ശ്രദ്ധാവസ്തു ഏതെങ്കിലും ഭിത്തിയുടെയോ മററു പ്രതിബന്ധത്തിന്റെയോ സമീപത്താണെങ്കിൽ വൃത്താകൃതി പൂർണ്ണമാകാതെ 'ആർക്കു്' രൂപത്തിലാകാം.

പുറമെയുള്ള വലയങ്ങളേക്കാൾ കൂടുതൽ തിക്കും തിരക്കും അകമേയുള്ള വലയങ്ങളിലായിരിക്കും കാണപ്പെടുക.

ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ ജനസാന്ദ്രത [Density]

എന്തുമാത്രം സ്ഥലത്ത് എത്രമാത്രം ആളുകൾ ഒന്നിച്ചുകൂടുന്നു എന്നു കണക്കാക്കിയാണ് ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ജനസാന്ദ്രത നിശ്ചയിക്കുക. ഇതിനുള്ള എളുപ്പമാർഗ്ഗം ആകാശത്തുനിന്ന് ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ചിത്രമെടുത്തുകൊണ്ടാണ്. ആ ചിത്രത്തിൽ നിന്ന് അവിടെ സമ്മേളിച്ചവരുടെ എണ്ണം കണക്കാക്കുന്നു. അതിനെ, അത്രയും പേർ നില്ക്കുന്നതിനുപയോഗിച്ച സ്ഥലത്തിന്റെ വിസ്തീർണ്ണം കൊണ്ടു ഹരിച്ചാൽ ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ജനസാന്ദ്രത കിട്ടും.

നടുക്കുള്ള ശ്രദ്ധാവസ്തുവിനോട് താൽപര്യമേറുന്നതിനനുസരിച്ച് ജനസാന്ദ്രതയും കൂടിയിരിക്കും. ജനസാന്ദ്രത കൂടുമ്പോൾ ആളുകൾക്കിടയിൽ ഉരസലുകളും പ്രശ്നങ്ങളുമുണ്ടാകാൻ കൂടുതൽ സാദ്ധ്യതയുണ്ട്. ശ്രദ്ധാവസ്തു നന്നായി കാണുവാനും കേൾക്കുവാനും വേണ്ടത്ര സംവിധാനമുണ്ടെങ്കിൽ ജനസാന്ദ്രത കുറയ്ക്കാം. ആൾക്കൂട്ടത്തിനു പുറമേയുള്ളതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ സാന്ദ്രത അകമേയുള്ള വലയങ്ങളിലായിരിക്കും കാണപ്പെടുക. റാലികളും പ്രകടനങ്ങളും നടത്തുമ്പോൾ ജനസാന്ദ്രത കൂടുതലുണ്ടെങ്കിൽ അവ വളരെ മന്ദമായേ നീങ്ങുകയുള്ളു (*Milgram & Toch, 'Collective Behavior: Crowds and Social Movements,' in Lindzey & Aronson (Ed.) The Hand book of Social Psychology, Vol. 4, 2nd Ed., London, 1969, pp. 528–529*).

ധ്രുവകരണം [Polarization]

ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ ശാരീരികമായിമാത്രമല്ല മാനസികമായും ജനങ്ങൾ യോജിക്കുന്നു. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ മാനസികൈക്യം കണക്കാക്കാനുള്ള ഒരു മാനദണ്ഡം എത്രമാത്രം ആളുകൾ ശ്രദ്ധാവസ്തുവിനെ വീക്ഷിക്കുന്നുവെന്നതാണ്. ഈ ധ്രുവകരണം കണക്കാക്കാനുള്ള ഒരു എളുപ്പമാർഗ്ഗമിതാണ്. ജനക്കൂട്ടത്തിന്റെ ഫോട്ടോയിൽനിന്ന് ഏടുത്ത് ഓരോരുത്തന്റെയും ദൃഷ്ടി തിരിഞ്ഞിരിക്കുന്ന ദിശ ഒരോ ശരചിഹ്നം വഴി അതിൽ

അടയാളപ്പെടുത്തുന്നു. ശ്രദ്ധാവസ്തുവിനോടുചേർത്ത് അതിനു ചുററുമായി ഒരു വൃത്തം വരയ്ക്കണം. ഈ വൃത്തത്തിലൂടെ കടന്നു പോകാൻ കഴിയുന്ന ശരചിഹ്നങ്ങളുടെ ആകെ എണ്ണം കണക്കാക്കി അതിനെ ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ ആളുകളുടെ ആകെ എണ്ണം കൊണ്ടുഹരിച്ചാൽ ധ്രുവകരണത്തിന്റെ തോതു കിട്ടും.

$$\text{ധ്രുവകരണം} = \frac{\text{ശ്രദ്ധാവസ്തുവിനെ വീക്ഷിക്കുന്നവർ}}{\text{ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ ആകെ എണ്ണം}}$$

ധ്രുവകരണത്തിന്റെ ഇപ്രകാരമുള്ള കണക്കുകൂട്ടൽ നമ്മുടെ സാധാരണ അനുമാനത്തെക്കാൾ കുറവായിരിക്കും. കാഴ്ചയെക്കാൾ കൂടുതൽ കേൾക്കുവാനാണുള്ളതെങ്കിൽ ധ്രുവകരണം താരതമ്യേന കുറഞ്ഞിരിക്കും. ധ്രുവകരണം കൂടുതലുണ്ടെങ്കിൽ അത് ശ്രദ്ധാവസ്തുവിലുള്ള ജനങ്ങളുടെ വർദ്ധിച്ച താൽപര്യത്തെയത്രെ സൂചിപ്പിക്കുക. വൈകാരികൈക്യത്തിനും അതു വളരെ അനുകൂലമായി ഭവിക്കും. ആൾക്കൂട്ടത്തിനുൾവശമായിരിക്കും സ്വാഭാവികമായി കൂടുതൽ ധ്രുവകരണം ഉണ്ടാകുക. കാരണം, ശ്രദ്ധാവസ്തുവിൽ ഏറെ താൽപര്യമുള്ളവരായിരിക്കുമല്ലൊ കൂടുതൽ ഉള്ളിലേയ്ക്കു കടന്നുവരിക. ചന്തസ്ഥലങ്ങളിലോ, പ്രകടനമൈതാനിയിലോ, പൊതുസമ്മേളന വേദികളിലോ ആളുകൾ തിങ്ങിക്കൂടി നില്ക്കുമെങ്കിലും പല ഉപഗണങ്ങളായി കൂട്ടംകൂടി നില്ക്കാറുണ്ട്. ധ്രുവകരണം ചിത്രീകരിക്കുന്നതുവഴി അവയുടെ വലിപ്പവും അതിർത്തിയും വ്യക്തമാക്കാം. ഒരേ പ്രസംഗത്തിന്റെയോ മററുപരിപാടികളുടെയോ പലതവണയുള്ള ധ്രുവകരണ ചിത്രീകരണം ആ പരിപാടിയുടെ ഫലപ്രാപ്തിയെ വ്യക്തമാക്കും. (*Ibid. p. 524*).

ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ ജനസാന്ദ്രതയും ധ്രുവകരണവും വർദ്ധിക്കണമെങ്കിൽ ശ്രദ്ധാവസ്തു സമാകർഷകമാകണം. നാല്ക്കവലകളിലെ ചെറിയ സർക്കസുകാരും ചെപ്പടിവിദ്യക്കാരും താളമേളങ്ങളും പ്രത്യേക വേഷവിധാനങ്ങളും വഴി ജനശ്രദ്ധ പിടിച്ചുപററാൻ ശ്രമിക്കാറുണ്ട്. ജനസാന്ദ്രത കുറയ്ക്കുകയാണു വേണ്ടതെങ്കിൽ, ഉദാ: അപകടരംഗത്തുനിന്ന് ആൾക്കൂട്ടത്തെ ഒഴിവാക്കണമെങ്കിൽ, ശ്രദ്ധാവസ്തുവിനെ മറച്ചുവയ്ക്കുകയോ അവിടെ നിന്നു മാററുകയോവേണം.

22. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ മനഃശാസ്ത്രം

സമൂഹത്തിലെ വ്യക്തികളുടെ മനസ്സിന്റെ ആകെത്തുകയല്ല സമൂഹമനസ്സ് എന്നു നാം നേരത്തെ കാണുകയുണ്ടായി. വ്യക്തിത്വങ്ങൾ അലിഞ്ഞുചേർന്ന് പുതിയൊരു മാനസികാവസ്ഥയ്ക്കു ജന്മമേകുന്നതുമൂലമാണ് ഇതു സംഭവിക്കുക. ആൾക്കൂട്ടത്തിനാകട്ടെ, സാധാരണ സമൂഹങ്ങളിൽനിന്നു വിഭിന്നമായൊരു പൊതുമനസ്സാണുള്ളത്. അതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളും സ്വഭാവവിശേഷങ്ങളും മനസ്സിലാക്കാനാണ് ഈ അദ്ധ്യായത്തിൽ നാം ശ്രമിക്കുക. സന്ദർഭാനുസരണം ആൾക്കൂട്ടത്തെ ഫലപ്രദമായി രൂപീകരിക്കാനോ, അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടത്തെ നിയന്ത്രിക്കാനോ ഇല്ലാതാക്കാനോ ഈ അറിവ് നമുക്കുപകരിക്കും.

വൈകാരിക തീവ്രത

ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ പ്രധാന പ്രത്യേകതകളിൽ ഒന്ന് അത് ആളുകളിൽ ഏറെ വികാരങ്ങളുണർത്തുമെന്നതാണ്. കോമാളിയുടെ ചുററും ഏതാനുംപേർ ഒന്നിച്ചു കൂടുമ്പോൾ എല്ലാവരും അയാളെത്തന്നെ ശ്രദ്ധിക്കുന്നതിനാൽ എല്ലാവർക്കും ഒരേവികാരമാവും അനുഭവപ്പെടുക. അയാളുടെ ഹാസ്യപ്രകടനത്തിലൂടെ എല്ലാവരും ചിരിക്കുവാൻമാത്രം വൈകാരികമായി ഉണർന്നിരിക്കുമെങ്കിലും പലരും അതു പരസ്യമായി പ്രകടിപ്പിക്കുവാൻ മടിച്ചുന്നിരിക്കും.. അപ്പോഴാവും ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ ചിലരെങ്കിലും പുഞ്ചിരിച്ചു തുടങ്ങുക. അതു മററുള്ളവർക്കും ചിരിക്കു പ്രചോദനമേകുന്നു. അവരുടെ ചിരി ആദ്യത്തെ കൂട്ടരുടെ പുഞ്ചിരിയെ ത്വരിതപ്പെടുത്തുന്നു. അങ്ങനെ പരസ്പര പ്രേരണയിലൂടെ എല്ലാവരും വെട്ടിത്തുറന്നു ചിരിക്കുകയായി. അപ്പോൾ ഉന്നത വ്യക്തിത്വവും സാമൂഹ്യ നിലവാരവും പുലർത്തുന്നവർപോലും കൂട്ടത്തോടൊത്ത് മതിമറന്നു ചിരിച്ചുപോകും. ജനക്കൂട്ടത്തിന്റെ ഭയപ്പെട്ടുള്ള കരച്ചിലുകളും ആശ്ചര്യദ്യോതകമായ ശബ്ദങ്ങളും പരിഹാസ്യമായ കൂകലുകളും സന്തോഷപ്രകടനമായ 'ഹീയർ' വിളികളുമെല്ലാം ഇങ്ങനെയാണ് ആരംഭിക്കുക.

അപകടങ്ങൾ ദർശിക്കുമ്പോഴോ, നാംതന്നെ മററുള്ളവരോടൊപ്പം അപകടത്തിലായിരിക്കുമ്പോഴോ (ഉദാ: തീയററിനു തീപിടിക്കുക) അവരിലെ ഭീതി നമ്മെ കൂടുതൽ നഷ്ടധൈര്യരാക്കുകയും നമ്മിലെ ഭീതിയെ വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അങ്ങനെ അന്യോന്യ പ്രേരണമൂലം ഒരുവൻെറ വികാരങ്ങൾ അന്യരിലേക്കും സംക്രമിക്കുന്നതിന് ഇടയാകുന്നു. ശവസംസ്ക്കാരാവസരങ്ങളിൽ കൂട്ടനിലവിളി കൂടുതൽ ഉയരുന്നത് ബന്ധുക്കൾ പരസ്പരം കൂടികാണുകയും ദുഃഖം പങ്കുവയ്ക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോഴാണല്ലോ. മരിച്ച ആളുമായി ബന്ധപ്പെടാത്ത ആരെങ്കിലും ആ കൂട്ടത്തിലുണ്ടെങ്കിൽ അയാൾ പോലും അവരോടൊപ്പം വാവിട്ടു നിലവിളിച്ചെന്നുവരും.

അപകടം ദർശിക്കുമ്പോഴോ പ്രതിഷേധപ്രകടനത്തിലോ, ആൾക്കൂട്ടത്തിനുള്ളിൽ ആളുകൾ ചലിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ വികാരോദ്ദീപനം കൂടുതൽ ശക്തമാകും. കാരണം, ജനക്കൂട്ടത്തിലൂടെ അങ്ങോട്ടുമിങ്ങോട്ടും നീങ്ങുമ്പോൾ കൂടുതൽ പേരുടെ വൈകാരികഭാവങ്ങൾ ഒരുവനെ സ്വാധീനിക്കുന്നു. കൂടുതൽ വൈകാരികനിലവാരത്തിലെത്തിയവർ മററുള്ളവരെ, വെറും കാഴ്ചക്കാരായി വന്നവരെപ്പോലും സംഭീതരോ ആവേശഭരിതരോ ആക്കും. എന്നാൽ വൈകാരികപ്രകടനത്തിൽ പങ്കുചേരുന്ന വ്യക്തി അന്ധമായി സ്വാധീനിക്കപ്പെടുകയല്ല. ആ ജനവിഭാഗത്തോട് അയാൾക്കുള്ള അനുഭാവവും അവരുടെ വികാരം ഉൾക്കൊള്ളുന്നതിൽ അയാൾക്കുള്ള സമ്മതവും അതിൽ അന്തർഭവിക്കുന്നുണ്ട്. അതിനാലാണ് എതിർകക്ഷിയിൽപ്പെട്ടവരോ പോലീസ് സേനാവിഭാഗമോ ഒരുവനെ തങ്ങളുടെ ഏജൻറായി വിവരങ്ങൾ അന്വേഷിക്കുവാൻ ആൾക്കൂട്ടത്തിലേക്കയച്ചാൽ അയാൾ അവരുടെ പൊതുവികാരപ്രകടനത്തിനടിമയാകാത്തത് (*Ibid p. 551*).

ആൾക്കൂട്ടത്തിൻെറ അകത്തെ വൃത്തത്തിലുള്ളവർക്ക് പരസ്പരം കൂടുതൽ കാണാവുന്നതിനാൽ അവർ പുറത്തുള്ളവരെക്കാൾ കൂടുതൽ വികാരം പ്രകടിപ്പിക്കും. കോമാളിയുടെ തമാശകണ്ടു ചിരിക്കുന്നവരുടെകൂടെ അതിലെ ഹാസ്യം പിടികിട്ടാത്തവരോ ശ്രദ്ധാവസ്തുവിനെ കാണാൻ പാടില്ലാത്തരോ ഉണ്ടെങ്കിൽ അവരും മററുള്ളവരുടെ മുഖഭാവങ്ങൾ ദർശിച്ചുകൊണ്ട് ചിരിച്ചെന്നുവരാം. അതുപോലെ പ്രകടനക്കാരിൽ ചിലർ പെട്ടെന്നു പിന്തിരിഞ്ഞോടിയാൽ കാരണമെന്തെന്നു പിടികിട്ടാതെ

തന്നെ മററുള്ളവരും അവരെ അനുധാവനം ചെയ്തെന്നുവരും. ജനക്കൂട്ടത്തിന്റെ അംഗസംഖ്യയുടെയും ശാരീരിക സാമീപ്യത്തിന്റെയും വർദ്ധനവിനനുസരിച്ച് വികാരോദ്ദീപനം ഏറിവരുന്നു.

അമിതമായ അഭിപ്രായപ്രകടനം

ഭൂരിപക്ഷത്തിന്റെ അപ്രമാദിത്വത്തിൽ ആളുകൾക്ക് അന്ധമായ വിശ്വാസമാണുള്ളത്. അതിനാൽ ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ മററുള്ളവർ ഒരുക്കുന്ന പ്രചോദനം വ്യക്തികൾ ചോദ്യംചെയ്യാതെ സ്വീകരിക്കുന്നു. സ്പ്രൊട്ട് *(W. J. Sprott)* ഇത്തരം സാഹചര്യത്തെ വിവരിക്കുന്നതിപ്രകാരമാണ്. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ പൊതുതാൽപര്യം ഏതെങ്കിലും ശക്തമായ വികാരത്തെ, ഉദാഹരണത്തിന് ഭീതിയെ, ഉദ്ദീപിപ്പിക്കുമ്പോൾ ഒരുവൻ അയൽക്കാരിലും ഭീതിദർശിക്കുന്നു. അയാൾ തനിയെ ഭയപ്പെടുകയും മററാരിലേക്കെങ്കിലും പരത്തുകയും അങ്ങനെ അതു വ്യാപിക്കുകയും ചെയ്യാം. അതു പരക്കുക മാത്രമല്ല, വർദ്ധിക്കുകയും ചെയ്യും. അതിനാൽ ഭീതി പരിഭ്രാന്തി (*Panic*) യായി രൂപാന്തരപ്പെടുകയും ദേഷ്യം അതിന്റെ ഉന്നതസീമയിലെത്തുകയും ചെയ്യാം. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ തന്നോടും കൂടെയുള്ളവരോടും കത്തിക്കുക, കയ്യേററം ചെയ്യുക, പട്ടാളത്തിന്റെകൂടെ ചേരുക, നിലത്ത് ഉരുളുക, 'ഹല്ലേലൂയ്യ' പാടുക എന്നിങ്ങനെയുള്ള നേതാവിന്റെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ അവരിലൊരുവൻ ശ്രവിക്കയാണെങ്കിൽ, അയാൾ എത്ര ആത്മജ്ഞനും ആദ്ധ്യാത്മികനുമാണെങ്കിലും അപ്രകാരം പ്രവർത്തിക്കും (*'General Psychology', London: 1949, p. 60*).

ജനക്കൂട്ടം വികാരഭരിതമാകുന്നതോടെ അതിനു ലഭിക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ അന്ധമായി അനുസരിച്ചുതുടങ്ങും. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ഈ പ്രതിഭാസത്തെ ലെ ബോൻ (*Le Bon*) താരതമ്യപ്പെടുത്തുന്നത് ഹിപ്പ്നോട്ടിസത്തോടാണ്. അദ്ദേഹത്തിന്റെ വീക്ഷണത്തിൽ നമ്മുടെ മനസ്സിനു രണ്ടു ഭാഗങ്ങളുണ്ട്. എല്ലാവർക്കും ഒരുപോലുള്ള അബോധമനസ്സും വ്യക്തികളെതമ്മിൽ വേർതിരിക്കുന്ന, വ്യക്തിത്വത്തിന്റെ ഉറവിടമായ ബോധമനസ്സും. ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ വൈകാരിക പ്രകടനത്തിനിടയിൽ ബോധമനസ്സിന്റെ പ്രവർത്തനം നിലയ്ക്കുന്നു. അപ്പോൾ ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ ആജ്ഞാശക്തിയുള്ള നേതാവിന്റെ ഏതു നിർദ്ദേശവും, അത് തന്റെ സ്വഭാവത്തിനും ആദർശത്തി

നും വിപരീതമായാണെങ്കിൽപോലും. അനുസരിക്കുന്നു. അങ്ങനെ കഴിവുകളിലും വികാരങ്ങളിലും ആദർശങ്ങളിലുമെല്ലാം വൈവിധ്യമുള്ള വ്യക്തികൾ ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ ഒരുപോലെ പെരുമാറുന്നു.

ആൾക്കൂട്ടം സജീവമായാൽ അവരുടെ ശ്രദ്ധ ഒന്നിൽ നിന്നു മറ്റൊന്നിലേക്കു വേഗം തിരിക്കാനും, തെളിവില്ലാത്ത തന്നെ വിചിത്രമായ കാര്യങ്ങൾ അവരെക്കൊണ്ട് അംഗീകരിപ്പിക്കാനും, ഭാവനാത്മക വിവരണമോ, മുദ്രാവാക്യങ്ങളോ, ഉത്തേജക ഭാഷണമോ വഴി അവരെ ഇളക്കുവാനും നേതാവിനു കഴിയും (*Milgram & Toch, op. cit p. 543*). സമൂഹം ഒന്നിച്ചു പാടുകയോ നൃത്തം ചവിട്ടുകയോ ഹർഷാരവം മുഴക്കുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ അവരുടെ ഇടയിലെ മാനസിക അതിർക്കെട്ടുകളെല്ലാം തകർക്കപ്പെടുകയും ഐക്യഭാവം സംജാതമാവുകയും ചെയ്യും. അതോടെ അന്ധമായ അനുസരണംവഴി അവർ നേതാവിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിന് വിധേയരാകും. തങ്ങളുടെ ബുദ്ധിയെ നേതാവിനു മുമ്പിൽ അടിയറവച്ചുകൊണ്ട് ഭ്രാന്തമായ പെരുമാറ്റങ്ങൾക്കുപോലും ജനക്കൂട്ടം തയ്യാറാകും.

സമൂഹത്തിലെ സുരക്ഷിതത്വം

ആൾക്കൂട്ടത്തിലായിരിക്കുമ്പോൾ വ്യക്തികൾ ആക്രമാസക്തരും അധാർമ്മികകാര്യങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നവരും വ്യക്തിത്വം വിട്ടു പെരുമാറുന്നവരുമായി കാണപ്പെടുക സ്വാഭാവികമാണ്. കാരണം അവിടെ അവർ കൂടുതൽ സുരക്ഷിതത്വം കണ്ടെത്തുന്നു. താനാണു തെറ്റുചെയ്തതെന്ന് ആരും അറിയുകയില്ലെന്നും, അഥവാ അറിഞ്ഞാൽത്തന്നെ എല്ലാവരും ഒരുപോലെ കുറ്റക്കാരാകയാൽ താൻമാത്രം ശിക്ഷിക്കപ്പെടുകയോ വിഡ്ഢിയാക്കപ്പെടുകയോ ഇല്ലെന്നും. ഇനി ശിക്ഷിക്കപ്പെട്ടാൽത്തന്നെ അതു തികച്ചും ലഘുവായിരിക്കുമെന്നും അയാൾ കരുതുന്നു. സാധാരണഗതിയിൽ കോളേജ് വിദ്യാർത്ഥി ബസ് മറിച്ചിടാനോ, അതിനു തീവയ്ക്കാനോ പോലീസിനെ കൈയേറ്റം ചെയ്യാനോ തുനിയുകയില്ല. എന്നാൽ സമരത്തിനിറങ്ങി മറ്റുള്ളവരോടൊപ്പം ആവേശമുൾക്കൊള്ളുമ്പോൾ അയാൾ ഇത്തരം അക്രമാസക്തപ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ധൈര്യം കണ്ടെത്തുന്നു. ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ ഉത്തരവാദിത്വം ഒരു വ്യക്തിക്കല്ല; അവിടെ കൂടിയിരിക്കുന്ന എല്ലാവർക്കുമാണ്. അതിനാൽ സംസ്കാരശൂന്യമായ പ്രവൃ

ത്തികരംപോലും ചെയ്യാൻ അവർ മടിക്കില്ല. 'സ്ട്രൈക്കിംഗ്' നടത്തുന്നവർ അതു തനിയെ ചെയ്യാൻ മടി കാണിക്കും.

ആൾക്കൂട്ടങ്ങളെ എങ്ങനെ നിയന്ത്രിക്കാം?

ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ പ്രശ്നമുണ്ടാക്കുക എളുപ്പമാണ്. അതിനെ നിയന്ത്രിക്കുകയോ വളരെ പ്രയാസകരവും. ആകർഷകമായ ശ്രദ്ധാകേന്ദ്രത്തിനെ ദർശിക്കുന്നതിലോ, ശ്രവിക്കുന്നതിലോ സ്പർശിക്കുന്നതിലോ മറ്റുള്ളവരുടെ ശരീരങ്ങൾ ഓരോരുത്തനും പ്രതിബന്ധം സൃഷ്ടിക്കുന്നുവെന്നതാണ് പ്രശ്നകാരണം. തിക്കിത്തിരക്കുന്ന ജനക്കൂട്ടത്തിനിടയിൽ ചിലപ്പോൾ അനങ്ങാനോ ശ്വാസോച്ഛ്വാസം ചെയ്യാൻ പോലുമോ സാധിക്കാതാകും. മറ്റുള്ളവരുടെ ദേഹങ്ങൾ നമുക്കു ചുറ്റും അഭേദ്യമായൊരു വേലി തീർക്കുന്നു. അതിൽനിന്നു രക്ഷപെടാൻ ചിലപ്പോൾ ബലപ്രയോഗം തന്നെ ആവശ്യമായിവരാം.

നാം നേരത്തെ കണ്ടതുപോലെ ആൾക്കൂട്ടത്തിന് അകമെയും പുറമെയും ഓരോ അതിർത്തിയുണ്ടാവും. ശ്രമിച്ചു വരുന്നവരും പരിപാടികൾ കാണാൻ സാധിക്കാത്ത പിറകിൽ നില്ക്കുന്നവരും കൂടുതൽ കൂടുതൽ തള്ളി മുൻനിരയിലെത്താൻ ശ്രമിക്കുന്നു. അതേസമയം ആശ്വാസം ക്ഷമ നശിക്കുന്നവരും പരിപാടിയിൽ താല്പര്യം കുറഞ്ഞവരും പുറത്തേക്കു കടക്കുവാൻ തത്രപ്പെടുന്നു. അതിനാൽ ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ ഉന്തും തള്ളും ബഹളവുമെല്ലാം ഉണ്ടാകാം. അതു ചിലപ്പോൾ വഴക്കുകളിലും സംഘട്ടനങ്ങളിലും അവസാനിക്കാം.

ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ തള്ളും ബഹളവും കുറയ്ക്കുവാനോ ഇല്ലാതാക്കാനോ ചില മുൻകരുതലുകൾ ഉപകരിക്കും. മുൻനിരയിലുള്ളവരോട് ഇരിക്കാനാവശ്യപ്പെടുന്ന ലക്ഷ്യം ആൾക്കൂട്ടത്തിന് സദസ്സിന്റെ സ്വഭാവം നല്കും. അപ്പോൾ അതു കൂടുതൽ നിയന്ത്രണാധീനമാകും. അകത്തു പരിപാടികൾ നടത്തുന്നവർക്കു കൂടുതൽ സ്ഥലം ആവശ്യമായി വരുന്നെങ്കിൽ നമ്മുടെ നാട്ടിൻപുറങ്ങളിൽ 'വോളണ്ടിയർമാർ' ചെയ്യുന്നതുപോലെ നേരത്തെതന്നെ കുറ്റിയടിച്ചു കയറു വലിച്ചുകെട്ടി അതിർത്തി തിരിച്ചിടണം. അത് മുൻനിരയിലുള്ളവരെ കൂടുതൽ കൂടുതൽ അകത്തേക്ക് കയറിവരാനുള്ള മത്സരമോ

ഭാവത്തെ കുറയ്ക്കാൻ സഹായിക്കും. ക്ഷേത്രങ്ങളിലെയും ദൈവാലയങ്ങളിലെയും വലിയ ആഘോഷങ്ങൾക്കും ആയിരങ്ങൾ പങ്കെടുക്കുന്ന പൊതു സമ്മേളനങ്ങൾക്കും ആൾക്കൂട്ടത്തിനിടയിലൂടെ അനായാസം അകത്തേക്കും പുറത്തേക്കും സഞ്ചരിക്കാൻ സാധിക്കത്തക്കവിധം വേലികെട്ടി വഴിതിരിക്കുക സാധാരണമാണല്ലോ. അത് തുറന്ന സദസ്സിൽ കഥാപ്രസംഗമോ നാടകമോ മററു കലാപരിപാടികളോ നടക്കുമ്പോൾ വന്നുംപോയുമിരിക്കുന്നവരിൽ നിന്ന് പരിപാടികൾ വീക്ഷിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നവർക്ക് ശല്യമുണ്ടാകാതിരിക്കാനും സഹായകമാണ്. ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ പുറമെ നില്ക്കുന്നവർ അകത്തേക്കു തള്ളുകൂട്ടുന്നത് അവർക്ക് പരിപാടികൾ നന്നായി കാണുവാനും ശ്രവിക്കുവാനുമാണല്ലോ. അതിനാൽ പരിപാടികൾ സംഘടിപ്പിക്കുമ്പോൾ എല്ലാവർക്കും കാണത്തക്കവിധം ഉയർന്ന സ്റേറജും ബാല്ക്കണികളും ആവശ്യാനുസരണം ഉച്ചഭാഷിണിയും ഉപയോഗിക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം.

ആൾക്കൂട്ട രൂപീകരണവും തൽഫലമായുള്ള പ്രശ്നങ്ങളും നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനു പല പ്രായോഗിക സംവിധാനങ്ങളും ഇന്നു നടപ്പിലാക്കി വരുന്നുണ്ട്. സിനിമശാലകളിലും നാടകശാലകളിലും ടിക്കററിനുവേണ്ടിയുണ്ടാകാവുന്ന തിക്കും ബഹളവുമൊഴിവാക്കാൻ 'ക്യൂ സിസ്ററ'ത്തിനുവേണ്ട സംവിധാനങ്ങൾ മുൻകൂട്ടി ഒരുക്കാറുണ്ടല്ലൊ. പ്രദർശനാനന്തരമാകട്ടെ ആളുകൾ തിയേററിൽ നിന്നിറങ്ങുമ്പോഴുണ്ടാകാവുന്ന ബുദ്ധിമുട്ടു ലഘൂകരിക്കാനും കഴിവതും വേഗം പ്രദർശനശാലയിൽനിന്ന് ആളുകളെ ഒഴിവാക്കുവാനുമായി വാതായനങ്ങൾ കഴിയുന്നത്ര തുറന്നുകൊടുക്കുന്നു. കൂടുതൽ ഉപഭോക്താക്കൾ തിങ്ങിക്കൂടുന്ന കടകളിലും സ്ഥാപനങ്ങളിലും ആളുകൾ വരുന്നതിനനുസരിച്ച് ക്രമനമ്പർ നല്കിയോ, ചീട്ടുകൾ ക്രമാനുസൃതം പരിഗണിച്ചോ അവരിലെ തിരക്കുകൂട്ടാനുള്ള പ്രവണതയെ ലഘൂകരിക്കാറുണ്ട്. ബസ്സിൽ കയറിപ്പററാൻ ശ്രമിക്കുന്നവർ 'ക്യൂ' പാലിയ്ക്കുക, 'സ്ത്രീകളും കുട്ടികളും ആദ്യം' എന്ന സാംസ്ക്കാരിക നിയമം എന്നിവ ആൾക്കൂട്ടംവഴി ഉണ്ടാകാവുന്ന പല പ്രശ്നങ്ങളും ഒഴിവാക്കും.

23. ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടം

ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ രണ്ട് അവാന്തരവിഭാഗങ്ങളാണ് ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടവും (*Mob*) സദസ്സും (*Audience*)- രണ്ടാമത്തേതു പൊതുവെ ശാന്തമെങ്കിൽ ആദ്യത്തേത് ആത്യധികം വൈകാരികവും ചലനാത്മകവുമായിരിക്കും. ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടത്തിന് പല ഉപവിഭാഗങ്ങളുണ്ട്. അവയിൽ കൂടുതൽ വിശദീകരണമർഹിക്കുന്നത് അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടവും (*Aggresive Crowd*) സംഭ്രാന്തമായ ആൾക്കൂട്ടവു (*Panic*) മാണ്. കൂടാതെ, ആർജ്ജിക്കാൻ മോഹമുള്ള (*Acquisitive*) ജനക്കൂട്ടവും പ്രകടനപരമായ (*Expressive*) ആൾക്കൂട്ടവുമുണ്ട്. ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടത്തിലെ ഓരോ വിഭാഗത്തിനും ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ പല പൊതുഗുണങ്ങളുമുണ്ടെങ്കിലും ഓരോന്നിനും അതതിന്റേതായ പ്രത്യേകതകളുണ്ട്. ബസ്സ് കണ്ടക്ടറെ കയ്യേററം ചെയ്യാൻ ഒടിക്കൂടുന്ന വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ആവേശമല്ല തീപിടിച്ച തിയേററിൽനിന്ന് ഓടിരക്ഷപ്പെടാൻ തത്രപ്പെടുന്ന കാണികൾക്കുള്ളത്. പോപ്പിനെ അഭിവാദനം ചെയ്യാൻ തിങ്ങിക്കൂടുന്ന ആരാധകവൃന്ദവും ട്രേഡ്യൂണിയൻ തൊഴിലാളികളുടെ ശക്തിപ്രകടനവും തമ്മിലും അന്തരമുണ്ട്.

സംഭ്രാന്തമായ ജനക്കൂട്ടം

വിനോദത്തിനോ, പ്രകടനത്തിനോ, മററതെങ്കിലും ലക്ഷ്യത്തിനോ ഒന്നിച്ചുകൂടിയ ജനങ്ങളിൽ ചില പ്രതികൂലസാഹചര്യങ്ങൾ നിമിത്തം പെട്ടെന്നു കടുത്തഭീതി ജനിച്ചാൽ അവർ നാലുപാടും ഓടി വല്ലവിധേനയും രക്ഷപ്പെടുവാൻ ശ്രമിക്കും. പ്രദർശനവേളയിൽ സർക്കസ് കൂടാരത്തിനു തീ പിടിക്കുക, പ്രകടനക്കാരെ വളഞ്ഞ് പോലീസ് ലാത്തിച്ചാർജ്ജു നടത്തുക തുടങ്ങിയ അവസരങ്ങളിൽ ഭീതിപൂണ്ട ജനംമുഴുവൻ എത്രയും വേഗം രക്ഷപെടാനുള്ള മത്സരത്തിലാകുന്നു. എന്നാൽ പ്രശ്നം രൂക്ഷമാകുന്നത് രക്ഷപെടലിനുള്ള വാതായനങ്ങൾ പരിമിതമാകുമ്പോഴാണ്. ആദ്യം ഓടി എത്തുന്നവർക്ക് അപകടമേഖലയിൽനിന്ന് പുറത്തുകടക്കാമെങ്കിലും മററനവധിപേർ ഇടുങ്ങിയ കവാടങ്ങ

ളിൽ കുടുങ്ങിപ്പോകുന്നു. ഈ മരണപ്പാച്ചിലിൽ വിജയിക്കുവാൻ ഓരോരുത്തനും തനിക്കു പ്രതിബന്ധമായി കാണപ്പെടുന്നവരെ തട്ടിമറിച്ചിടുകയോ, വീണുപോയവരെ ശ്രദ്ധിക്കാതെ അവരെ ചവിട്ടിമെതിച്ച് ഓടിക്കളയുകയോ ചെയ്തുവെന്നു വരും.

സംഭ്രാന്തജനക്കൂട്ടത്തിനുള്ള പ്രതിവിധി

ജനക്കൂട്ടത്തിൽ പടർന്നു പിടിച്ച സംഭ്രാന്തിയെ ലഘൂകരിക്കുവാൻ അവർക്ക് വാതിലുകൾ കഴിവതും തുറന്നുകൊടുക്കുകയോ പുതിയ വാതായനങ്ങൾ വെട്ടിത്തുറക്കുകയോ വേണം. കാരണം, രക്ഷപെടാനുള്ള വഴി ആവശ്യത്തിനുണ്ടെങ്കിൽ വളരെ ചുരുക്കമായേ സംഭ്രാന്തി ആളിപ്പടരുകയുള്ളു.

അപകടത്തിൽ നിന്നു രക്ഷപ്പെടുവാൻ തങ്ങൾക്കു കഴിയുമെന്നുള്ള ആത്മവിശ്വാസം ആളുകളിൽ വളർത്തിക്കൊണ്ട് അവരെ ക്രമാനുഗതമായി രക്ഷിക്കാൻ ശ്രമിച്ചാൽ വളരെ വിപത്തുകൾ ഒഴിവാക്കുവാൻ സാധിക്കും. അപകടം ആരംഭിച്ചിട്ടേ ഉള്ളുവെങ്കിൽ ഭൂരിപക്ഷം പേർക്കും. ഒരുപക്ഷേ എല്ലാവർക്കും തന്നെ, രക്ഷപെടാൻ കഴിഞ്ഞേക്കും. എന്നാൽ പരിഭ്രാന്തി അത്യധികമായാൽ വളരെയേറെപ്പേർ അപകട മേഖലയിൽ കുടുങ്ങിപ്പോയെന്നു വരാം.

പലപ്പോഴും അപകടം നിസ്സാരമായിരിക്കും. പുകയോ, പ്രകാശമോ, ശബ്ദമോ അമിതമായുണ്ടായാൽ തെററിദ്ധാരണമൂലം ഭയാക്രാന്തരായ ജനങ്ങൾ ഓടിനടന്ന് പല അപകടങ്ങളും വരുത്തിവയ്ക്കാറുണ്ട്. അപകടത്തിൻെറ നിജസ്ഥിതി വെളിപ്പെടുത്തുകയോ, അപായസൂചകമായ അടയാളം ഇല്ലാതാക്കുകയോ ചെയ്തുകൊണ്ടും പ്രശ്നം ലഘൂകരിക്കാം.

അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടം

ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ ആളിപ്പടരുന്ന പൊതു വികാരം ക്രോധമാകുമ്പോൾ അത് അക്രമാസക്തമാകും. ഇതു രണ്ടുവിധത്തിൽ സംഭവിക്കാം. ഏതെങ്കിലും വ്യക്തിയോടോ, സമൂഹത്തോടോ സ്ഥാപനത്തോടോ ഉള്ള അമർഷം പ്രകടിപ്പിക്കാൻ ഏതാനും പേർ സംഘടിച്ച് നേരത്തേ തന്നെ കരുതിക്കൂട്ടി പ്രതിയോഗികളെയോ സ്ഥാപന

ത്തെയോ ആക്രമിക്കുക. അല്ലെങ്കിൽ, ശാന്തമായിരുന്ന ആൾക്കൂട്ടം പെട്ടെന്ന് രോഷം പൂണ്ട്, ആരെയെങ്കിലും എന്തിനെയെങ്കിലും ആക്രമിക്കുക. ഫുട്ബോൾ മത്സരം നടക്കുമ്പോൾ കാണികൾ പെട്ടെന്ന് റെഫറിയെ ആക്രമിക്കുകയോ, പോലീസുമായി ഏററുമുട്ടുകയോ, കക്ഷിതിരിഞ്ഞു വഴക്കടിക്കുകയോ ചെയ്യാം.

മുമ്പു സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ ആൾക്കൂട്ടത്തിലായിരിക്കുമ്പോൾ വ്യക്തികളിൽ സാരമായ വ്യതിയാനം ഉണ്ടാകുന്നുണ്ട്. അപ്പോൾ, വിദ്യാഭ്യാസത്തിലോ, ബുദ്ധിവിലാസത്തിലോ, ജോലിയിലോ, സമ്പത്തിലോ ഉള്ള വൈവിധ്യങ്ങൾക്കതീതമായി വ്യക്തികളുടെ വികാരങ്ങളിലും ചിന്തകളിലും പ്രവർത്തനങ്ങളിലുമെല്ലാം ഐക്യം പ്രകടമാകുന്നു. അവരുടെ സ്വഭാവത്തിൽ വരുന്ന ഈ ഏകീകരണത്തിന് ലെവിൻ 'സമൂഹ മനസ്സ്' എന്ന പേരു നല്കി. ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ എല്ലാവരും ഒരേ വികാരം പങ്കു വയ്ക്കുമെങ്കിലും എല്ലാവരിലും അത് ഒരേ അളവിൽ ഉണ്ടായിക്കൊള്ളണമെന്നില്ല. പലരും കാര്യമായി പ്രവർത്തിക്കാതെ കാണികളായി നിന്നുകൊണ്ട് സജീവപ്രവർത്തകർക്കു പിന്തുണ നല്കുന്നു.

ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ ലയിക്കുന്നതോടെ, അതിന്റെ പൊതു ധാരണയ്ക്കും വികാരത്തിനുമനുസരിച്ച് ആത്മനിയന്ത്രണംവിട്ട് മൃഗീയമായിപ്പോലും മനുഷ്യൻ പെരുമാറിപ്പോകുന്നു. ഏകനായി ചെയ്യുവാൻ ഭയപ്പെടുകയോ, ലജ്ജിക്കുകയോ, അറയ്ക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന കാര്യങ്ങൾപോലും ആൾക്കൂട്ടം ഒരുക്കുന്ന പ്രത്യേക അന്തരീക്ഷത്തിൽ ഒരുവൻ ചെയ്തുകൂട്ടും. അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടത്തിലാകട്ടെ വൈകാരിക ഉയർച്ചയും ബുദ്ധിഹീനതയും ഉത്തരവാദിത്വരാഹിത്യവും വളരെയധികമായിരിക്കും. നേരത്തെ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, തെററു ചെയ്യുന്നത് താനാണെന്ന് ആരും അറിയില്ലെന്നാണ് ഓരോരുത്തന്റെയും വിചാരം. തങ്ങൾക്ക് എന്തും ചെയ്യാൻ കെല്പുണ്ടെന്നും ലോകത്തിലെ ഒരു ശക്തിക്കും തങ്ങളെ തടയാനാവില്ലെന്നുമാണ് അവരുടെ ഭാവം. അതിനാലാണ് ആയുധധാരികളായ പോലീസിനെയോ പട്ടാളത്തെയോ എതിരിടുവാൻപോലും അവർ മടിക്കാത്തത്.

അക്രമാസക്തിയെ സ്വാധീനിക്കുന്ന ഘടകങ്ങൾ

ആൾക്കൂട്ടം അക്രമാസക്തമാകുന്നതിന് പ്രേരകമായ പല സാഹചര്യങ്ങൾ ഉണ്ടാകും. അവയെ മനസ്സിലാക്കി വേണ്ടത്ര മുൻകരുതലുകളെടുക്കുകയോ, ഔചിത്യപൂർവ്വം പെരുമാറുകയോ ചെയ്താൽ പല ഭവിഷ്യത്തുകളും ഒഴിവാക്കാൻ കഴിയും. അക്രമാസക്തിയെ സ്വാധീനിക്കുന്ന ചില പ്രധാന ഘടകങ്ങളാണ് ചുവടെ ചേർക്കുന്നത്.

1) വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന അമർഷം

പ്രതിയോഗിയോടുള്ള അമർഷം ക്രമാതീതമായി വർദ്ധിച്ചാൽ പ്രക്ഷോപണങ്ങൾ പെട്ടെന്നു പൊട്ടിപ്പുറപ്പെട്ടുവെന്നു വരും. അവഗണിക്കപ്പെടുകയോ പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുകയോ നിന്ദിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്നവരെ വീണ്ടും നിരാശരാക്കിയാൽ ഏതരിതിയിൽ എണ്ണയൊഴിക്കുന്ന അനുഭവമാവും ഉണ്ടാകുക. അതിനാൽ കൂടുതൽ വേതനത്തിനോ, അവകാശങ്ങൾക്കോവേണ്ടി ജനം മുറവിളികൂട്ടുമ്പോൾ അവരെ ക്ഷുഭിതരാക്കുന്ന വാക്കുകളും പ്രവർത്തികളും പരിവർജ്ജിക്കുകയും അവരെ കഴിവതും ശാന്തരാക്കുകയുമാണു വേണ്ടത്.

2) വികാരജീവികൾ

തൊഴിൽ രാഹിത്യത്താലും ദാരിദ്ര്യത്താലും മർദ്ദനങ്ങളാലും നൈരാശ്യമനുഭവിക്കുന്നവർ ആൾക്കൂട്ടത്തിലെ സുരക്ഷിതത്വത്തെ തങ്ങളുടെ അമർഷ പ്രകടനത്തിനുള്ള അനുലഭാവസരമായി വിനിയോഗിച്ചെന്നിരിക്കാം. പ്രശ്നവുമായി ബന്ധമില്ലാത്ത നിയമവിരുദ്ധരായ ചില ചട്ടമ്പികളെങ്കിലും ആൾക്കൂട്ടത്തിനിടയിൽ കടന്നുകൂടി അതിനെ തങ്ങളുടെ കലഹഭാവം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതിനു പററിയ സാഹചര്യമാക്കി മാററാം. ഇത്തരം പ്രശ്നകാരികൾ കഴിവതും കടന്നുകൂടാതിരിക്കാനും, സാധ്യമെങ്കിൽ വികാരജീവികളെ പ്രകടനങ്ങളിൽനിന്ന് ഒഴിവാക്കുവാനും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

3) ആയുധം കരുതൽ

ആളുകൾ അക്രമാസക്തരാകുമ്പോൾ അവർക്കു കുടുതൽ ആത്മധൈര്യവും കർമ്മശേഷിയും പ്രദാനം ചെയ്യുന്നത് അവർക്കു ലബ്ധമാകുന്ന ആയുധങ്ങളാണ്. സ്വയം പ്രവർത്തക (*automatic*) ആയുധങ്ങളേക്കാൾ വടിയും കല്ലു

മാണ് അവർ മുഖ്യമായും ഉപയോഗിക്കുക. അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടം ഉണ്ടാകാൻ ഇടയുള്ള സ്ഥലങ്ങളിൽ ഇവ ലഭ്യമാകാതിരിക്കാനും, അവയെ അവർ മുൻകൂട്ടി രഹസ്യമായി കരുതിവയ്ക്കുന്നതു തടയാനും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. റാലിയോ പ്രതിഷേധ പ്രകടനമോ നയിക്കുന്നവർ, കാര്യങ്ങൾ സമാധാനപ്രദമായിത്തന്നെ നടത്താനാണ് ഉദ്ദേശിക്കുന്നതെങ്കിൽ, പ്രകടനക്കാർ ആയുധം കരുതുന്നതിനെ നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തണം. അല്ലാത്തപക്ഷം ആവേശം ഏറിവരുമ്പോൾ നേതാവിന്റെ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കു നോക്കിനില്ക്കാതെ ചിലരെങ്കിലും അവയെ പ്രയോഗിച്ചെന്നിരിക്കും.

4) സ്ത്രീകളുടെയും കുട്ടികളുടെയും അഭാവം

വളരെയധികം സ്ത്രീകളും കുട്ടികളും ഉൾക്കൊള്ളുന്ന സമൂഹങ്ങൾ അക്രമപ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു പെട്ടെന്നു മുതിരാറില്ല. മാത്രമല്ല, അത്തരം സമൂഹങ്ങളിൽ ലാത്തിച്ചാർജ്ജും ടീയർ ഗ്യാസും മറ്റും പ്രയോഗിക്കുവാൻ പോലീസ് മടിക്കും.

5) പ്രശ്നം ത്വരിതപ്പെടുത്തുന്ന അപശ്രുതികൾ

അക്രമാസക്ത പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടണം എന്ന വിചാരത്തോടെയാവുകയില്ല പലപ്പോഴും ആളുകൾ ഒന്നിച്ചുകൂടുക. അതൃപ്തികരമായ ചില യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളായിരിക്കും അത്തരം പെരുമാററങ്ങൾക്ക് അവരെ പ്രേരിപ്പിക്കുക. വളരെ പ്രതീക്ഷയോടെ തങ്ങളുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി അനേകംപേർ ആവേശകരമായി സംഘടിച്ചണിനിരക്കുന്നുവെന്നിരിക്കട്ടെ. അപ്പോൾ അവരുടെ വികാരങ്ങളെ വ്രണപ്പെടുത്തുന്നവിധം എന്തെങ്കിലും കാര്യമായി സംഭവിച്ചാൽ അവർ അപ്രതീക്ഷിതമാംവിധം അക്രമാസക്തമാകാം. ഉദാ: പ്രകടനക്കാരുടെ നേതാക്കളിൽ ആരെയെങ്കിലും മറുഭാഗക്കാർ കഠിനമായി മർദ്ദിച്ചുവെന്നോ മൃതിപ്പെടുത്തിയെന്നോ അപശ്രുതി പരക്കുക. പ്രശ്നം രൂക്ഷമാകാൻ മറെറാന്നും വേണ്ട. ഏതാനും വർഷങ്ങൾക്കു മുമ്പ് കേരളത്തിലെ ഒരു പട്ടണത്തിൽ ബാസ്കററ്ബോൾ മത്സരം വീക്ഷിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിയെ ക്രമസമാധാനപാലനത്തിനുവേണ്ടി പോലീസ് പരസ്യമായി മർദ്ദിക്കാനിടയായി. അയാളെ പോലീസ് വാനിൽ കയററി സ്റേറഷനിലേക്കു കൊണ്ടുപോയതോടെ രംഗം വഷളായി. കാണികൾ ഇരിപ്പിടങ്ങളിൽ

നിന്നേറ്റ് ബഹളംവെച്ചു തുടങ്ങി. ആ തൊഴിലാളിയെ കൂടുതൽ മർദ്ദിച്ചവശനാക്കാനാണ് സ്റ്റേഷനിൽ കൊണ്ടുപോയതെന്നും അയാളെ ഉടൻ തിരികെ കൊണ്ടുവരണമെന്നും ജനക്കൂട്ടം മുറവിളിയിട്ടു. രംഗത്തുണ്ടായിരുന്ന പോലീസ് മേധാവികളും മുനിസിപ്പൽ ചെയർമാനും സ്ഥിതിഗതികൾ ശാന്തമാക്കാൻ കഴിവതും ശ്രമിച്ചെങ്കിലും മർദ്ദിതനായ തൊഴിലാളിയെ നേരിൽകണ്ട് അയാൾക്കു കാര്യമായൊന്നും സംഭവിച്ചില്ലെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്താതെ കളി തുടരാൻ അനുവദിക്കില്ലെന്നു ജനക്കൂട്ടം ശഠിച്ചു. അവസാനം, സ്റ്റേഷനിൽ നിന്ന് അയാളെ മടക്കികൊണ്ടുവന്ന്, തനിക്കൊന്നും പറ്റിയില്ലെന്ന് അയാൾതന്നെ ഉച്ചഭാഷിണിയിലൂടെ ജനക്കൂട്ടത്തെ അറിയിച്ചശേഷമാണ് അവർ അടങ്ങിയത്. സംശയകരമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ പ്രശ്നത്തെ സംബന്ധിച്ച പല തെറ്റിദ്ധാരണകളും കാട്ടുതീപോലെ പരക്കും. സാഹചര്യങ്ങൾ അവയെ പെരുപ്പിക്കുന്നതായി ജനങ്ങൾക്കു തോന്നുകയും ചെയ്യും. അതിനാൽ വസ്തുതകൾ ശരിയാംവിധം അപ്പപ്പോൾ ജനക്കൂട്ടത്തെ അറിയിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കണം.

6) എതിർ കക്ഷികൾ തമ്മിൽ ഏറ്റുമുട്ടൽ

വിരുദ്ധ കക്ഷികളുടെ പ്രകടനങ്ങളോ, റാലികളോ, പൊതുസമ്മേളനങ്ങളോ, ഒരേസമയം ഒരേ പ്രദേശത്തുവെച്ചു നടത്തി അവർ തമ്മിൽ ഏറ്റുമുട്ടാനോ, അധിക്ഷേപിക്കാനോ, പ്രതിഷേധം സൃഷ്ടിക്കാനോ ഇട കൊടുക്കരുത്. ഒരേ വഴിയുടെ ഒരു വശത്തുനിന്നു കക്ഷിനേതാവിന്റെ എഴുന്നള്ളത്തും മറുവശത്തുനിന്നു തിരുനാൾ പ്രദക്ഷിണവും കടന്നുവന്നാൽ പ്രശ്നം സംജാതമാകാം. വ്യത്യസ്ത രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളുടെ റാലിയാണ് ഇപ്രകാരം സന്ധിക്കേണ്ടിവരുന്നതെങ്കിൽ വൈഷമ്യം വളരെ കൂടുതലായിരിക്കും. വിരുദ്ധ പാർട്ടികളുടെ പൊതുസമ്മേളനങ്ങൾ അടുത്തടുത്ത വേദികളിൽ നടന്നാൽ ഉച്ചഭാഷിണിയുടെ പ്രയോഗത്തിലും പരസ്പരം അധിക്ഷേപിക്കുന്നതിലും മത്സരം തന്നെ നടന്നേക്കാം. വൈരാഗ്യത്തിലുള്ള രണ്ടു പാർട്ടികൾ മുഖാമുഖം വന്നാൽ അവയുടെ മുൻനിരകൾ പ്രശ്നത്തിനു തയ്യാറായി കഴിയും. വഴക്കടിച്ച് അവർ സ്വതന്ത്രമായി കൂടിക്കലരുന്നതോടെ പ്രശ്നം കൂടുതൽ രൂക്ഷമാകുന്നു.

7) പ്രകടനക്കാരിലെ നേതാക്കൾ

ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ അക്രമപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ അതിലെ നേതാക്കന്മാർക്കു വലിയൊരു പങ്കുണ്ട്. ബോധപൂർവ്വ

മന്ദീഭവിക്കുകയും വൈകാരികമായി ഉണരുകയും ചെയ്ത ജനക്കൂട്ടത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്നത് അതിലെ കഴിവുറ്റ നേതാവാണ്. ഹിപ്നോട്ടിസ്റ്റിനെ ഒരുവൻ അന്ധമായനുസരിക്കാൻ തയ്യാറാകുന്നതുപോലെ നേതാവിനെ, അക്ഷരംപ്രതി അനുസരിക്കുവാൻ ആൾക്കൂട്ടവും തയ്യാറാകുമെന്നാണ് സാമൂഹ്യശാസ്ത്രജ്ഞന്മാരുടെ അഭിമതം. അതിനാൽ ആൾക്കൂട്ടനിയന്ത്രണത്തിൽ നേതാവിനെയാണ് ഏറ്റം ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടത്. അക്രമാസക്തപ്രവർത്തനങ്ങൾ പൊട്ടിപ്പുറപ്പെട്ടേക്കാമെന്ന സംശയം ജനിച്ചാൽ അവയ്ക്കു മുതിരുന്നതു സംബന്ധിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങളും ഇത്തരം നേതാക്കളെ ഇടയ്ക്കിടെ ഉച്ചഭാഷിണിയിലൂടെ നല്കുന്നതു നല്ലതാണ്. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ അക്രമാസക്തിയെ തടയാനുള്ള മറ്റൊരുപായം, പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാൻ തയ്യാറായിക്കൊണ്ട് അതിലെ പ്രധാന നേതാക്കളെ 'ഡയലോഗി'നു വിളിക്കുകയാണ്. സർവ്വാദരണീയനും കഴിവുറ്റവനുമായൊരു മദ്ധ്യസ്ഥനെ ഇതിനായി തിരഞ്ഞെടുക്കണം. 'ഡയലോഗ്' നടക്കുമ്പോഴേക്കും ജനക്കൂട്ടത്തിന്റെ അക്രമവീര്യം താനെ തണുത്തുകൊള്ളും.

അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടവും പോലീസും

ആൾക്കൂട്ടമുണ്ടാകുന്നിടത്തു മിക്കപ്പോഴും പോലീസ് 'ഡ്യൂട്ടി'യിലുണ്ടാകും. ആളുകൾ അക്രമാസക്തരായേക്കുമെന്നു കണ്ടാൽ പലപ്പോഴും പോലീസ് ജനക്കൂട്ടത്തിനെതിരായി അണിനിരക്കാറുണ്ട്. എന്നാൽ അക്രമാസക്ത സ്വഭാവത്തിനെതിരായുള്ള ശാരീരികശിക്ഷണങ്ങൾ പലപ്പോഴും അതിനെ ത്വരിതപ്പെടുത്താനേ ഉപകരിക്കൂ. ആളുകൾ അക്രമാസക്തരായിയെന്നു കണ്ടുകഴിഞ്ഞാലുടനെ ആയുധധാരികളായ പോലീസുകാരെ അവർക്കഭിമുഖമായി നിർത്തുക അഭികാമ്യമല്ല. അത് പരസ്പരം ക്ഷോഭിപ്പിക്കലുകളും ഉയർത്തുവാൻ പ്രേരിപ്പിക്കും. തൽഫലമായി നിരായുധരായ ജനക്കൂട്ടത്തിന്റെ മേൽ ലാത്തിച്ചാർജ്ജും ടിയർഗ്യാസ് പ്രയോഗവും വെടിവയ്പും മറ്റും നടക്കും. ഇത് അവിവേകപരമാണെന്നാണ് കൃപ്പുസ്വാമിയുടെ അഭിമതം. ഇരുകൂട്ടരും ഭീഷണി മുഴക്കാത്തവിധം തോക്കുകളുടെ സഹായം തേടാതെതന്നെ പോലീസ് പ്രശ്നപരിഹാരം കണ്ടെത്താൻ ശ്രമിക്കണമെന്നാണ് അദ്ദേഹം അഭിപ്രായപ്പെടുക

അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് പോലീസ് മേധാവികളുടെ അന്തർദേശീയ സംഘടന

[*The International Association of Chiefs of Police (1963)*] നല്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ താഴെ പറയും പ്രകാരമാണ്:

1. പ്രശ്നരംഗത്തേയ്ക്ക് ആളുകൾ ഓടിക്കൂടിക്കൊണ്ടിരുന്നാൽ പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥന് വസ്തുതകൾക്കനുസരിച്ച തീരുമാനം വേഗമെടുക്കുകയും പ്രശ്നകാരികളെ 'കസ്റ്റഡി'യിലെടുക്കുകയും ചെയ്യാം. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ വലിപ്പം ലഘൂകരിക്കാനും പ്രശ്നം നിയന്ത്രണാതീതമാകാതിരിക്കാനും ഇതു സഹായിക്കും.

2. അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടം രൂപപ്പെട്ടുകഴിഞ്ഞതിൽ പോഷകസേനയെ വിളിക്കണം. ഇവിടെ പോലീസ് സേനയുടെ പ്രദർശനമേ ആവശ്യമുള്ളു; ബലപ്രയോഗം ആവശ്യമില്ല. അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടത്തിൽ പ്രശ്നം രൂക്ഷമാകുന്നത് അതിന്റെ മുന്നിലോ മദ്ധ്യത്തിലോ ആയിരിക്കും. ഏററം വികാരാധീനരായ. പ്രശ്നകാരികളായ വ്യക്തികളെ കണ്ടുപിടിച്ച് അതിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കുക.

3. ജനക്കൂട്ടത്തെ പിരിച്ചുവിടുവാൻ ഉച്ചഭാഷിണികൾ വളരെ ഉപകരിക്കും. അധികാരശബ്ദംകൊണ്ട് ശക്തമാക്കിയ ഉദ്ഘോഷണം അവരുടെ ശ്രദ്ധയെ പിടിച്ചുപററുകയും ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ആകർഷകവലയത്തിൽ നിന്ന് അവരെ പിന്തിരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും.

4. ആകാംക്ഷാഭരിതരായി വരുന്ന കാഴ്ചക്കാരെ ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ബുദ്ധിഭ്രമത്തിനടിമപ്പെടാതെ അകററിനിർത്താൻ അപകടമേഖലയ്ക്കു പുററും ഒരു പോലീസ്നിര രൂപീകരിക്കണം. (കാണികളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം അക്രമാസക്ത പ്രവർത്തകർക്ക് കൂടുതൽ ഉത്തേജനം നല്കാൻ സാധ്യതയുള്ളതിനാൽ കാണികൾ തിങ്ങിക്കൂടാനനുവദിക്കാതെ അവരെ പിരിച്ചുവിടുന്നതു നന്നായിരിക്കും).

5. ചെറിയ ഒററപ്പെട്ട സമൂഹങ്ങളാകത്തക്കവിധം ആൾക്കൂട്ടത്തെ തുണ്ടുതുണ്ടുകളായി വിഭജിച്ചുകൊണ്ട് അതിന്റെ വികാര സംക്രമണഫലങ്ങളെ തടസ്സപ്പെടുത്താൻ കഴിയും. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ഐക്യരൂപീകരണത്തെ തടയുവാനായി സാധാരണ വേഷധാരികളായ പോലീസുകാരെ ആൾക്കൂട്ടത്തിൽ കടത്തിവിട്ട് മാത്സര്യമുദ്രാവാക്യങ്ങളും മനോഭാവങ്ങളും അവതരിപ്പിക്കാം. (*Milgram & Toch, op. cit., p. 579*).

24. പൊതുസമ്മേളനങ്ങൾ സംഘടിപ്പി ക്കേണ്ടതെങ്ങനെ?

ആഡിറേറാറിയത്തിലോ മൈതാനത്തിലോ ഇരുന്നു കൊണ്ട് പ്രസംഗമോ കലാപരിപാടികളോ ദർശിക്കുന്ന ജനസമൂഹത്തെ നാം സദസ്സ് എന്നു പറയും. അതു ആൾക്കൂട്ടത്തെയോ ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടത്തെയോ അപേക്ഷിച്ച് വളരെ ഘടനാത്മകമാണ്. വൈജ്ഞാനികമോ, വിനോദപ്രദമോ ആയ ഉദ്ദേശ്യത്തോടെയാവും അവർ വന്നുകൂടുക. ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ ശ്രദ്ധ അതിനുള്ളിലേയ്ക്കു തന്നെയാണെങ്കിൽ സദസ്സിന്റേതു് അതിനുപുറത്തെ സ്റ്റേജിലേയ്ക്കാണ്. അതിനാൽ ആൾക്കൂട്ടത്തിലെയോ അക്രമാസക്ത ജനക്കൂട്ടത്തിലെയോപോലെ ആളുകളുടെ സ്വഭാവവും സാന്നിദ്ധ്യവും പരസ്പരം സ്വാധീനിക്കുകയില്ല. എന്നാൽ പരിപാടികൾ ആരംഭിക്കുന്നതിനുമുമ്പും അവയ്ക്കിടയിലുള്ള വിശ്രമവേളകളിലും ആളുകൾ മററുള്ളവരുടെ സാന്നിദ്ധ്യത്തെപ്പററി ബോധവാന്മാരാകുകയും പരസ്പരം കാണുകയും സംസാരിക്കുകയും ചെയ്യും.

സദസ്സിനെയും ഉത്തേജിതജനക്കൂട്ടത്തെയും ആൾക്കൂട്ടമെന്നു പൊതുവെ പറയാമെങ്കിലും അവയിൽ പ്രകടമാകുന്ന പ്രത്യേകതകളിലും ജനങ്ങളുടെ പെരുമാററത്തിലും വ്യത്യാസം ഉണ്ടാകും. പ്രത്യേക ലക്ഷ്യത്തോടെ സ്ഥലവും കാലവും മുൻകൂട്ടി നിശ്ചയിച്ചൊരുക്കുന്നതാണ് പൊതുസമ്മേളനമെങ്കിൽ ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടത്തെ അങ്ങനെ രൂപപ്പെടുത്താറില്ല. ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടത്തിൽ ആളുകൾ തോളോടു തോളുരുമ്മി തള്ളിക്കയറുകയും അങ്ങുമിങ്ങും നടക്കുകയും ചെയ്യുമെങ്കിൽ സദസ്യർ നിശ്ചിത സ്ഥാനങ്ങളിൽ നിലയുറപ്പിക്കുന്നു. സദസ്യരുടെ ബോധമനസ്സോ, വിവേചനാശക്തിയോ മന്ദീഭവിക്കുന്നില്ല. അവരും പരസ്പരംസ്വാധീനിക്കപ്പെടാമെങ്കിലും വ്യമായി പെരുമാറുകയും വിമർശനബുദ്ധ്യാ കാര്യങ്ങളെ വിലയിരുത്തുകയും ചെയ്യും. മാത്രമല്ല, സദസ്സ് നിയന്ത്രിതവും സംഘടിതവും ക്രമാനുഗതവുമാണ്. സദസ്യരുടെ എണ്ണം പൊതുശക്തിയെ കാര്യമായി ബാധിക്കുന്നുമില്ല. എന്നാൽ ഉത്തേജിത ജനക്കൂട്ടത്തിലാകട്ടെ ആളുകളുടെ എണ്ണം കൂടുന്നതിനനുസരിച്ച് അവരുടെ ധൈര്യ

വും ശക്തിയും വർദ്ധിക്കുന്നു. (*Prof. K. C. Rai, Social Psychology, Lucknow, p. 471*).

സമ്മേളനസ്ഥലത്തേയ്ക്കു ജനങ്ങളെ ആകർഷിക്കാനുള്ള ഉപായങ്ങൾ

പൊതുയോഗങ്ങളിലേക്ക് കൂടുതൽ ആളുകളെ ആകർഷിക്കുവാൻ സംഘാടകർ വിവിധ വിദ്യകളും മാദ്ധ്യമങ്ങളും പ്രയോഗിക്കാറുണ്ട്. പക്ഷേ അവ, ഉദ്ദേശിക്കപ്പെടുന്ന സദസ്യരെയും അവരുടെ സാംസ്കാരിക പശ്ചാത്തലത്തെയും മീററിംഗിൻെറ ലക്ഷ്യത്തെയും സ്വഭാവത്തെയും മററും ആശ്രയിച്ചിരിക്കും. പൊതുവായ ചില രീതികൾ താഴെ പറയുന്നവയാണ്:

(1) പ്രസംഗകനോ അദ്ധ്യക്ഷനോ ആയി നിശ്ചയിക്കപ്പെടുന്നത് ചർച്ചാവിഷയത്തിലോ ശ്രോതാക്കളുടെ ഇടയിലോ ഏററവും ശ്രദ്ധേയനും പ്രസിദ്ധനുമായ വ്യക്തിയായിരിക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം.

(2) ആകർഷകമായ നോട്ടീസുകൾ അച്ചടിപ്പിച്ച് സമീപസ്ഥലങ്ങളിൽ വിതരണം ചെയ്യുക.

(3) ജനങ്ങൾ ഒന്നിച്ചുകൂടാറുള്ള നാല്ക്കവലകളിലും ചന്തസ്ഥലങ്ങളിലും മററും ചുവർ പരസ്യങ്ങൾ പതിയ്ക്കുകയും ബാനറുകൾ വലിച്ചുകെട്ടുകയും ചെയ്യുക.

(4) പ്രാദേശിക പത്രമാസികകളിൽ പരിപാടികളെക്കുറിച്ചുള്ള വാർത്ത പ്രസിദ്ധം ചെയ്യുക.

(5) പരസ്യം ഭംഗിയായി ഒട്ടിച്ചലങ്കരിച്ച കാറുകളിലോ മററു വാഹനങ്ങളിലോ സമീപപ്രദേശങ്ങളിൽ ചുററിക്കറങ്ങി, പരിപാടികളെക്കുറിച്ച് ആകർഷകമാംവിധം ഉച്ചഭാഷിണിയിലൂടെ വിളിച്ചുപറയുകയും നോട്ടീസുകളും ലഘുലേഖകളും വിതരണം ചെയ്യുകയും ചെയ്യുക. ബാൻറുസെററ്, നെററിപ്പട്ടംകെട്ടിയ ഗജവീരന്മാർ, ചെണ്ടമേളങ്ങൾ മുതലായവ ചിലർ ഉപയോഗപ്പെടുത്താറുണ്ട്.

(6) സുഹൃദ്വലയങ്ങളിലൂടെ പരിപാടികളെ സംബന്ധിച്ചവാർത്ത പരക്കുന്നതിനും ചർച്ചാവിഷയമാകുന്നതിനുംവേണ്ടി വിവിധ നിലവാരങ്ങളിലുള്ള ജനങ്ങളെ വിവരങ്ങൾ അറിയിക്കുക.

(7) സംഘാടക സമിതിയിലോ കലാപരിപാടിക ളിലോ എല്ലാ ജനവിഭാഗങ്ങൾക്കും പ്രാതിനിധ്യം നല്കുക. എത്രമാത്രം ആളുകൾ അങ്ങനെ പരിപാടിയുമായി ബന്ധപ്പെടുന്നുവോ അവരുടെയെല്ലാം കുടുംബാംഗങ്ങളും ബന്ധുമിത്രാദികളും ചടങ്ങിൽ സംബന്ധിക്കുവാൻ താൽപര്യം കാണിക്കും.

(8) മുൻകൂട്ടിയുള്ള പൊതുപിരിവുകളെയും ടിക്കററു വില്പനകളെയും പരസ്യവിഭാഗത്തിൽ പെടുത്താം.

(9) ഗതാഗത സൗകര്യങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തുകയും അവ കാലേകൂട്ടി പരസ്യപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുക.

(10) പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യുന്നത് സമീപപ്രദേശങ്ങളിൽ മററു പൊതുപരിപാടികളുടെ അവസരത്തിലാകാതിരിക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കുക. കഴിവതും പൊതു ഒഴിവുദിവസങ്ങൾ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നത് നന്നായിരിക്കും.

(11) സമ്മേളന സ്ഥലവും പ്രാന്തപ്രദേശങ്ങളും ഭംഗിയായി അലങ്കരിക്കുക. അപ്പോൾ അവിടെ എന്തോ വലിയ സംഗതികൾ നടക്കുവാൻ പോകുന്നുവെന്ന് ആളുകൾ ധരിക്കയും അതേക്കുറിച്ച് അന്വേഷിക്കയും ചെയ്തുകൊള്ളും.

(12) ചടങ്ങുകളെക്കുറിച്ച് അയൽവാസികളെ അനുസ്മരിപ്പിക്കുന്നതിനും അവയ്ക്കു മുമ്പായിത്തന്നെ ആളുകളെ അങ്ങോട്ടാകർഷിയ്ക്കുന്നതിനുമായി ഉച്ചഭാഷിണിയിലൂടെ ചലച്ചിത്രഗാനങ്ങളുടെ റിക്കോർഡുകൾ, കതിനാവെടികൾ, ബാൻറുമേളം മുതലായവ ഉപയോഗപ്പെടുത്താം.

(13) പരിപാടികൾ ആരംഭിക്കാറാകുമ്പോൾ ഇടയ്ക്കിടെ ഉച്ചഭാഷിണിയിലൂടെ അതേക്കുറിച്ച് ആളുകളെ അറിയിച്ചുകൊണ്ട് അവരെ ആകാംക്ഷാഭരിതരാക്കുക. അപ്പോൾ സമീപപ്രദേശങ്ങളിൽ അലഞ്ഞുതിരിയുന്നവർ വേഗം സമ്മേളനനഗരിയിലേക്കു പ്രവേശിച്ചുകൊള്ളും.

സമ്മേളനങ്ങൾക്കുള്ളിലെ വിവിധരീതികൾ

(a) മാനസികൈക്യം രൂപപ്പെടുത്തുക.

സദസ്സിൽ ആളുകളെ കഴിവതും അടുപ്പിച്ചിരുത്തണം. ശാരീരികസാമീപ്യം ഐക്യഭാവത്തെയും സ്ഥാനതുല്യതാബോധത്തെയും വർദ്ധിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് 'സമൂഹമനസ്സ്' രൂപപ്പെടുത്താൻ പ്രേരിപ്പിക്കും. അതിനാൽ ഓഡി

റ്റോറിയത്തിൽ ആളുകൾ കുറവായി കാണപ്പെട്ടാൽ പ്രൊഫഷനൽ തിയേറ്ററുകാർ പോലും ചിലപ്പോൾ ചന്തസ്ഥലങ്ങളിൽനിന്ന് ആളുകളെ വിളിച്ച് ചാർജ്ജുകൂടാതെതന്നെ കയറ്റി സദസ്സുനിറയ്ക്കാറുണ്ട്. ആളുകൾ ഏത്രമാത്രം കൂടുമെന്ന് സംഘാടകർക്ക് ഏകദേശരൂപമുണ്ടെങ്കിൽ കൂടുതൽ ഫലപ്രദമാംവിധം ഇരിപ്പിടസൗകര്യങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്താൻ കഴിയും. സ്യൂവാർട്ട് ഹെൻഡേഴ്സ് (*Steuart Henderson*) ന്റെ അഭിപ്രായം ഇവിടെ ഉദ്ധരിക്കാം: '200 പേരെ ഇരുത്താവുന്ന ഹോളിൽ 50 പേരെ കൊണ്ടുവരുന്നതിനെക്കാൾ മനശ്ശാസ്ത്രപരമായി വളരെ ഭേദമാണ് അതേ 50 പേരെ അമ്പതോ അറുപതോപേർക്ക് ഇരിപ്പിട സൗകര്യമുള്ള ഹോളിൽ ഇരുത്തുക. ഹോൾ കവിഞ്ഞുപോകാതെ, ചിലർക്കു നില്ക്കേണ്ടിവരുകയാണെങ്കിൽ സമ്മേളനം കൂടുതൽ വിജയിയ്ക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ട്.' പ്രതിഷേധയോഗത്തിലാണെങ്കിൽ 150 പേർക്കു സൗകര്യമുള്ള ഹോളിൽ 200 പേരെ വിളിച്ചുകൂട്ടിയാൽ അത്രയും നല്ലത്. ഇതുകൂടാതെ ഹോളിനുള്ളിലെ താപനില, തണുപ്പ്, വെന്റിലേഷൻ, പ്രകാശസംവിധാനം, ഇരിപ്പിടസൗകര്യങ്ങൾ, അലങ്കാരങ്ങൾ മുതലായവയും സദസ്യരെ സ്വാധീനിക്കും.

(b) വൈകാരികൈക്യം വർദ്ധിപ്പിക്കുക

സദസ്യരുടെ വികാരങ്ങളെ ഒരുപോലെ ഉണർത്തിക്കൊണ്ട് അവരെ വളരെയേറെ സ്വാധീനിക്കുവാൻ കഴിയും. ഒന്നിച്ച് പാടുക, താളംപിടിക്കുക, കൈയടിക്കുക, മുദ്രാവാക്യങ്ങൾ മുഴക്കുക മുതലായവ ഇതിന് സഹായകമാണ്. ഭാഷയുടെ ആലങ്കാരികവും വൈകാരികവുമായ അവതരണംവഴി പ്രസംഗകർക്കും കലാകാരന്മാർക്കും ജനങ്ങളെ പിടിച്ചിരുത്തുവാനും പ്രവർത്തനോന്മുഖരാക്കുവാനും കഴിയും. ഷേയ്ക്സ്പീയറിന്റെ ജൂലിയസ് സീസറിൽ ഉത്തേജിതജനക്കൂട്ടത്തെ വെറും ശ്രോതാക്കളെന്ന നിലയിൽ പിടിച്ചുനിർത്തുവാനും ശ്രോതൃ സ്വഭാവത്തിൽനിന്ന് അക്രമാസക്ത പെരുമാറ്റത്തിലേക്ക് ഇളക്കിമറിക്കാനും ബ്രൂട്ടസിന്റെയും മാർക്കൊന്റണിയുടെയും പ്രസംഗങ്ങൾ മാത്രമേ ആവശ്യമായി വരുന്നുള്ളു.

ജനങ്ങളെ ചിരിക്കുവാനും കൈയടിക്കുവാനും ഹർഷാരവം മുഴക്കുവാനും പ്രേരിപ്പിക്കുന്നതിൽ അല്പം ശ്രദ്ധിയ്ക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഏതു വികാരം അവരിൽ ഉണർ

ത്തുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നുവോ അതിന് അനുഗുണമായവിധത്തിൽ ആദ്യം അവരെ തയ്യാറാക്കണം. അല്ലാതെ പരിപാടി തുടങ്ങുമ്പോഴെ അവരെക്കൊണ്ടു കയ്യടിപ്പിക്കാനോ ചിരിപ്പിക്കാനോ മനഃപൂർവ്വം ശ്രമിച്ചാൽ അതു ചിലപ്പോൾ പരാജയത്തിൽ കലാശിക്കാം. ചിരിപ്പിക്കുവാനാണെങ്കിൽ ഹാസ്യാത്മകമായ അവതരണത്തിലൂടെ ആളുകളെ അതിനു തയ്യാറാക്കാം. പിന്നീട് തമാശയുടെ കണികയുള്ള എന്തെങ്കിലും കാണുകയോ കേൾക്കുകയോ ചെയ്താൽ മതി അവർ വേഗം ചിരിച്ചുകൊള്ളും. സമൂഹത്തിന്റെ സാഹചര്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ചായിരിക്കണം വികാരങ്ങളെ ഉണർത്തുക. ദുഃഖപൂർണ്ണമായ അവസരത്തിൽ ജനക്കൂട്ടത്തെ ചിരിപ്പിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുക മൗഢ്യമായിരിക്കും. എന്നാൽ ആ സമയത്ത് അവരെ കൂടുതൽ ദുഃഖാർത്തരാക്കുകയോ കരയിക്കുകയോ ചെയ്യുക എളുപ്പമായിരിക്കും. ആളുകളിൽ സ്നേഹവും സഹതാപവും ജനിപ്പിക്കുന്നതിനെക്കാൾ എളുപ്പത്തിൽ അവരെ ചിരിപ്പിക്കുവാനോ ദേഷ്യപ്പെടുത്തുവാനോ വെറുപ്പിക്കുവാനോ ഭയപ്പെടുത്തുവാനോ കഴിയും.

(c) ശ്രദ്ധ പിടിച്ചുപറ്റുക.

സദസ്സിലെ വൈദ്യുതദീപങ്ങളുടെ പ്രകാശം കുറയ്ക്കുകയും സ്റ്റേജിൽ കൂടുതൽ പ്രകാശം പ്രസരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്താൽ ജനങ്ങളുടെ ശ്രദ്ധ അതിലേയ്ക്കു തിരിക്കുവാൻ കഴിയും. കാരണം നമ്മുടെ നയനങ്ങൾ എപ്പോഴും കൂടുതൽ പ്രകാശമുള്ളിടത്തേക്കായിരിക്കും ആകർഷിക്കപ്പെടുക. ആളുകൾക്ക് അത്ര താൽപര്യമില്ലാത്ത പ്രസംഗമോ മറ്റു പരിപാടികളോ ആണ് അവതരിപ്പിക്കുവാൻ ഒരുമ്പെടുന്നതെങ്കിൽ ആ വിഷയത്തിന് അവരുടെ ജീവിതത്തിലുള്ള പ്രാധാന്യവും അതിന്റെ പ്രായോഗികതയും മറ്റും അവതരിപ്പിച്ച് അവരുടെ ശ്രദ്ധപിടിച്ചുപറ്റണം. ആളുകളുടെ നിലപാടിൽനിന്നു വിരുദ്ധമായ വീക്ഷണമാണ് അവതരിപ്പിയ്ക്കുവാനാഗ്രഹിയ്ക്കുന്നതെങ്കിൽ ആദ്യം മുതലെ അവരെ കുറ്റപ്പെടുത്താൻ ശ്രമിക്കാതെ അവരുടെ നിലപാടിലേയ്ക്ക് ഇറങ്ങിച്ചെന്ന് അതിന്റെ നല്ല വശങ്ങളെ വിലയിരുത്തിയ ശേഷം അതിന്റെ ദൂഷ്യവശം അവതരിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് പുതിയ പദ്ധതികളിലേയ്ക്ക് അവരെ നയിക്കാം. ശ്രോതാക്കളെത്തന്നെ കുറ്റപ്പെടുത്തുവാനാണ് ശ്രമിക്കുന്നതെങ്കിൽ അവർ തന്നെ തുറന്നു ചിരിക്കത്തക്കവിധം ഹാസ്യാത്മകമായി അവതരിപ്പിക്കുകയാണു വേണ്ടത്. അല്ലാത്ത

പക്ഷം അവർ ക്ഷുഭിതരായെന്നു വരും. ഇടയ്ക്കിടെയുള്ള തമാശകളും ഉപകഥകളും സംഭവവിവരണങ്ങളും ദൃശ്യശ്രവ്യോപകരണങ്ങളുടെ ഉപയോഗവുമെല്ലാം സന്ദർഭോചിതം കോർത്തിണക്കി അവതരിപ്പിച്ചാൽ അവർ ക്ഷമാപൂർവ്വം ഇരുന്നുകൊള്ളും. അവതരണവിഷയത്തിലുള്ള പ്രസംഗകന്റെ അറിവും സാമർത്ഥ്യവും അവതരണത്തിലുള്ള സ്വാഭാവികതയും ചൈതന്യവും അയാളുടെ ആശയാഭിപ്രായങ്ങളുടെ ആക്കത്തെ വർദ്ധിപ്പിക്കും. വിഷയാവതരണം സാവകാശം ആരംഭിച്ച് അതിന്റെ അത്യുച്ചകോടിയിലെത്തിയശേഷം സംക്ഷിപ്തനിരൂപണത്തോടെ അവസാനിപ്പിക്കുകയാണു വേണ്ടത്. ആവശ്യാനുസരണം ആവർത്തനങ്ങളും പഴഞ്ചൊല്ലുകളും കുറിവാക്കുകളുമെല്ലാം ഉപയോഗപ്പെടുത്താം. വിഷയത്തെ സംബന്ധിച്ച് സംശയം ചോദിക്കാൻ ശ്രോതാക്കൾക്ക് അവസരം നല്കിയാൽ അവ അവരുടെ മനസ്സിൽ പതിക്കുവാൻ സഹായിക്കും.

(d) സദസ്യരുടെ വികാരങ്ങളെ മാനിക്കുക.

സദസ്യരുടെ ചിന്താഗതിയും അനുഭവങ്ങളും വികാരങ്ങളും വായിച്ചറിയുവാൻ കഴിയണം. അവരിൽ കുട്ടികളും മുതിർന്നവരുമുണ്ടെങ്കിൽ ഇരുകൂട്ടരെയും കണക്കിലെടുക്കണം. പ്രത്യേകിച്ച് ഭൂരിപക്ഷവിഭാഗത്തെ ആളുകളുടെ കൂടെക്കൂടെയുള്ള സീൽക്കാരങ്ങളും ചുമയും നിലത്തു ചവിട്ടലും കൈയടിയുമെല്ലാം ആ പരിപാടിയിൽ അവർ മുഷിയുവാൻ തുടങ്ങി എന്നതിന്റെ സൂചനകളാണ്. അപ്പോൾ അവരെ കുററം ചുമത്താൻ ശ്രമിക്കാതെ അവരുടെ ശ്രദ്ധ പിടിച്ചു പററത്തക്ക തമാശകളോ സംഭവങ്ങളോ പറയുകയാണു വേണ്ടത്. അല്ലാത്തപക്ഷം ആ പരിപാടി കഴിവതും വേഗം അവസാനിപ്പിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കണം.

25. നേതാവെന്ന കലാകാരൻ

നേതാവ് കലാകാരനോ? പലർക്കും ആ ചോദ്യം വിചിത്രമായി തോന്നാം. കലാവസ്തുക്കൾ നിർമ്മിക്കുന്നവരെയും ചിത്രരചനയിലേർപ്പെടുന്നവരെയും സിനിമയിലും നാടകത്തിലും വിവിധ ജോലികൾ നിർവ്വഹിക്കുന്നവരെയും മററും നാം കലാകാരന്മാരെന്നു വിളിക്കാറുണ്ടെങ്കിലും രാഷ്ട്രീയ–സാമൂഹിക-മതാത്മക മണ്ഡലങ്ങളിൽ തങ്ങളുടെ വ്യക്തിപ്രഭാവവും നേതൃത്വപാടവവും വ്യക്തമാക്കുന്ന സുപ്രസിദ്ധ നേതാക്കളെ കലാകാരന്മാരെന്നു വിളിക്കുവാൻ നാമാരും തുനിയാറില്ല. ആധുനികലോകം നേതാക്കളെ കലാകാരന്മാരായി പരിഗണിക്കുന്നതിനു പണ്ടേക്കുപണ്ടേ നെപ്പോളിയൻ പറഞ്ഞുവച്ചു: 'ഞാൻ അധികാരം ഇഷ്ടപ്പെടുന്നു; പക്ഷേ, ഒരു കലാകാരൻെറ രീതിയിൽ: രാഗതാളലയങ്ങളാൽ ഇന്ദ്രജാലം പ്രയോഗിക്കുന്നതിന് വീണവായനക്കാരൻ തൻെറ വീണയെ ഇഷ്ടപ്പെടുന്നതുപോലെ.' ലോകം കണ്ടിട്ടുള്ളതിലേററവും ഉന്നതനേതാക്കളിൽ ഒരാളായ നെപ്പോളിയൻ തന്നെത്തന്നെ വീണവായനക്കാരനായ കലാകാരനോടു താരതമ്യപ്പെടുത്തിയെങ്കിൽ മററു നേതാക്കളും കലാകാരന്മാർ തന്നെയല്ലേ?

നേതൃത്വം ഒരു കലയാണ്

നേതാവിനെ കലാകാരനായി കണക്കാക്കണമെങ്കിൽ ആദ്യം കലാകാരനാരെന്നു കാണണം. 'സുന്ദരമോ ധാർമ്മികമോ ഉപകാരപ്രദമോ ആയ നിഷ്കൃഷ്ട ലക്ഷ്യത്തിലേക്കു നയിക്കുന്നതും ക്ഷമാപൂർവ്വമായ പരിശീലനം വഴി പരിപോഷിപ്പിക്കപ്പെടുന്നതുമായ നൈസർഗ്ഗിക സാമർത്ഥ്യം അഥവാ കഴിവാണ് കല' *(Encyclopaedia Britanica, Vol. 2, 14th edition, p. 440)*. ഈ നിർവ്വചനം നേതാവിന് ഇണങ്ങുമെങ്കിൽ അയാളെയും കലാകാരനെന്നു വിളിക്കുക യുക്തിയുക്തമാണല്ലോ.

(1) കല നൈസർഗ്ഗിക സാമർത്ഥ്യം
അഥവാ കഴിവാണ്

കാരണം എല്ലാവരും ശില്പികളല്ല, എല്ലാവരും കവികളല്ല, എല്ലാവരും ഗായകരല്ല. സ്വതസ്സിദ്ധമായ കഴി

വുകളില്ലാത്തവർ അവയിൽ പലപ്പോഴും പരാജിതരാവുകയോ ഉന്നതവിജയം കൈവരിക്കാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നുവെന്ന് പ്രായോഗിക പരിജ്ഞാനത്തിൽനിന്നു വ്യക്തമാണ്. ഇതുപോലെതന്നെയാണ് നേതൃത്വവും. എല്ലാവരിലുംതന്നെ നേതൃത്വകഴിവുകളുണ്ടെങ്കിലും പലരിലും പല അളവിലാണ് അവ കുടികൊള്ളുക. ചിലർ സ്വാഭാവികമായിത്തന്നെ നേതൃത്വവാസനയും വ്യക്തിവൈശിഷ്ട്യവുമുള്ളവരായിരിക്കും. അത്തരക്കാർ മററുള്ളവരെ അപേക്ഷിച്ച് നേതൃത്വത്തിൽ വിജയം പ്രാപിക്കുവാൻ കൂടുതൽ സാധ്യതയുണ്ട്. ലോകത്തിലെ ഉന്നതനേതാക്കൾക്കെല്ലാംതന്നെ സ്വതഃസിദ്ധമായ നേതൃത്വകഴിവുകളും വ്യക്തി വിലാസവുമുണ്ടായിരുന്നതായി കാണാം.

(2) ക്ഷമാപൂർവ്വമായ പരിശീലനംവഴിയത്രെ കലാവാസന വളർത്തിയെടുക്കുന്നത്.

സുപ്രസിദ്ധ കലാകാരനായ മൈക്കിൾ ആഞ്ചലോ 'പിയേത്ത'യാണ് ആദ്യമായി നിർമ്മിച്ചതെന്ന് ആരും പറയുകയില്ല. അദ്ദേഹം തൻെറ സ്ഥിരപരിശ്രമംവഴി വളർത്തിയെടുത്ത കലാനൈപുണ്യത്തിൻെറ അവസാനഘട്ടമാണത്. ആരും ഒരു സുപ്രഭാതത്തിൽ വലിയ സംഗീതജ്ഞനോ പ്രസംഗകനോ ആയി പ്രത്യക്ഷപ്പെടാറില്ല. പ്രത്യുത, നിരന്തര പരിശീലനംവഴി തനിക്കു ജന്മസിദ്ധമായുള്ള കഴിവുകളെ വികസിപ്പിച്ചെടുക്കുമ്പോഴാണ് അയാൾ നല്ല കലാകാരനാകുക. നേതാക്കളുടെ കാര്യവും ഇതുതന്നെ. എന്താണ് ഒരുവനെ നേതാവാക്കുന്നത് എന്ന പ്രശ്നം പ്രതിപാദിച്ചപ്പോൾ നാം കാണുകയുണ്ടായി, ജന്മസിദ്ധമായ നേതൃത്വകഴിവുകളുള്ളവനുപോലും നേതൃത്വവിജയത്തിന് നിരന്തര പരിശീലനവും കഠിനാദ്ധ്വാനവും ആവശ്യമാണെന്ന്. നേതൃത്വത്തിൻെറ ചവിട്ടുപടികൾ കയറിവേണം അയാൾ മുൻപന്തിയിലെത്തുവാൻ.

(3) നിഷ്കൃഷ്ടലക്ഷ്യത്തിലേക്ക് നയിക്കുന്നതായിരിക്കണം കല

കല കലയ്ക്കു വേണ്ടിയല്ല; പ്രത്യുത അതിന് അതിൽത്തന്നെ ക്ളിപ്തവും വ്യക്തവുമായ ലക്ഷ്യമുണ്ട്. ലക്ഷ്യങ്ങളുടെ വൈവിദ്ധ്യമനുസരിച്ച് കലകളെ മൂന്നായി തരംതിരിക്കാം. സൗന്ദര്യാനുഭൂതിയെ ലക്ഷ്യമാക്കിയുള്ള സംഗീതം, സാഹിത്യം, ചിത്രരചന മുതലായവ സുകുമാരകലകളാണ് (*fine arts*). മാന്യമായ

പെരുമാററവും ഉപചാരമര്യാദകളുമെല്ലാം പെരുമാററകലകളിലാണ് (*Arts of conduct*) ഉൾപ്പെടുക. ഇവ രണ്ടിലും പെടാത്ത മറെറാരു കലാവിഭാഗമാണ് സോപയോഗകലകൾ (*useful arts*). പ്രായോഗികഫലമാണ് ഇതിന്റെ ലക്ഷ്യം. പ്രാചീന കരകൗശലങ്ങളും ആധുനിക വ്യവസായങ്ങളും സാങ്കേതിക വിദ്യകളും ഈ വിഭാഗത്തിൽപെടുന്നു. നേതൃത്വത്തിനും അതിന്റേതായ ലക്ഷ്യങ്ങളുണ്ട്. ജനങ്ങളെ സ്വാധീനിക്കുക, അവരെ ഏകോപിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് സമൂഹലക്ഷ്യം സാക്ഷാൽകരിക്കുക, സാധ്യമെങ്കിൽ അവരുടെ വ്യക്തിഗതോദ്ദേശ്യങ്ങൾകൂടി നേടിയെടുക്കുക, സമൂഹത്തിലെ പ്രശ്നങ്ങൾ കഴിയുന്നത്ര ലഘൂകരിക്കുക, സർവ്വോപരി സമൂഹജീവിതം ആനന്ദപ്രദമാക്കിത്തീർക്കുക ഇവയൊക്കെയാണ് നേതാവ് ലക്ഷ്യം വയ്ക്കേണ്ടത്.

ഏതൊരു കലയ്ക്കുമുണ്ടായിരിക്കേണ്ട ഈ മൂന്നു സവിശേഷതകൾ നേതൃത്വത്തിനുമുള്ളതിനാൽ അതിനെ ഒരു കലയായി കണക്കാക്കുന്നതിൽ തെററില്ല. നേതൃത്വത്തെ സോപയോഗകലാവിഭാഗത്തിൽ പെടുത്താം. കാരണം നേതാവ് തന്റെ നേതൃത്വപരിശീലനത്തിലൂടെ കരഗതമാക്കുന്നത് പ്രായോഗിക ഫലമാണെങ്കിൽ അയാളുടെ നേതൃത്വംവഴി സമൂഹത്തിനു ലഭിക്കുന്നതും മറെറാന്നല്ല. ചുരുക്കത്തിൽ നേതാവ് കലാകാരൻതന്നെ.

ഒരു താരതമ്യപഠനം

നേതാവെന്ന കലാകാരനെ ചായപ്പണിയിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ചിത്രകാരനുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തുന്നപക്ഷം നേതൃത്വത്തിന്റെ കലാമൂല്യം കൂടുതൽ വ്യക്തമാകും. രണ്ടുപേരും കലാകാരന്മാരായാണു ജനിക്കുന്നതെങ്കിലും സ്വപ്രയത്നത്താൽ അവർ തങ്ങളുടെ കഴിവുകൾക്ക് മിഴിവേകുന്നു. തന്നാൽ വിരചിതമാകേണ്ട കലാശില്പത്തിന്റെ രൂപഭാവങ്ങളെയും രചനാശൈലിയേയും സംബന്ധിച്ച് ഏകദേശരൂപമെങ്കിലും ചിത്രകാരന് ഉണ്ടായിരിക്കും. അതുപോലെ നേതാവിനു തന്റെ സമൂഹത്തെ സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തമായ ലക്ഷ്യവും പ്രവർത്തനശൈലിയുമുണ്ടായിരിക്കണം. രണ്ടുപേർക്കും കൈകാര്യം ചെയ്യുവാനുള്ള 'വസ്തുക്കൾ'ക്കും ചില സാമ്യങ്ങളുണ്ട്. ചിത്രകാരന്റെ ചായങ്ങൾ വ്യത്യസ്ത നിറങ്ങളോടും ഗുണങ്ങളോടും കൂടിയവയെങ്കിൽ നേതാവിന്റെ പ്രവർത്തന

ഗണ്‍വാലത്തിലെ വ്യക്തികൾ വ്യത്യസ്തകഴിവുകളും സ്വഭാവവിശേഷങ്ങളുമുള്ളവരാണ്. ചെമപ്പ്, മഞ്ഞ, നീല എന്നീ നിറങ്ങൾ പ്രാഥമികങ്ങളും പച്ച, വയലററ്, ഓറഞ്ച് എന്നീ നിറങ്ങൾ ദ്വിതീയങ്ങളുമാണെന്നും മററു നിറങ്ങൾക്കായി അവ ചേരാനും ഏതുവിധമാകേണ്ടും സംയോജിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ടെന്നും ഏതൊരു ചിത്രകാരനും അത്യാവശ്യം അറിഞ്ഞിരിക്കേണ്ടതാണ്. അതുപോലെ നേതാവ് തന്റെ അനുയായികളിൽ പ്രമുഖരെയും മധ്യമരെയും താഴ്ന്നവരെയും തിരിച്ചറിഞ്ഞ് ഓരോരുത്തനും അർഹിക്കുന്ന പ്രാധാന്യവും അംഗീകാരവും നൽകേണ്ടതുണ്ട്. അവർ ഏതൊക്കെ വ്യക്തികളുമായി പ്രവർത്തിക്കുവാനാണിഷ്ടപ്പെടുന്നതെന്നു മുൻകൂട്ടി മനസ്സിലാക്കി ഉപവിഭാഗങ്ങൾ തിരിച്ച് ജോലികളും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും പങ്കുവയ്ക്കേണ്ടതുമാണ്. സമൂഹസംഘടനയെക്കുറിച്ചു പ്രതിപാദിച്ചപ്പോൾ ഇത് വിശദമായി നാം കാണുകയുണ്ടായല്ലോ. നേതാവിന്റെയും ചിത്രകാരന്റെയും ജയപരാജയങ്ങളടങ്ങിയിരിക്കുന്നത് തങ്ങളുടെ 'പ്രവർത്തനവസ്തുക്കളുടെ' ഈ കൂട്ടിയിണക്കലിനനുസരിച്ചാണ്. ഏററവും കുറഞ്ഞ തോതിലുള്ള 'വസ്തുക്കൾ' കൊണ്ട് അദ്ഭുതകരങ്ങളായ ഫലങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുവാൻ ഇരുകൂട്ടർക്കും കഴിയും. അശ്രദ്ധമായ കൂട്ടിയിണക്കൽ അവരെ പരാജയത്തിലേക്കു നയിക്കാം. താത്വികജ്ഞാനവും പ്രായോഗികപരിശീലനവും ഇരുകൂട്ടർക്കും അവശ്യമാണ്. ഇങ്ങനെ വീക്ഷിക്കുന്നപക്ഷം നേതാവ് മററു കലാകാരന്മാരിൽനിന്ന് വ്യത്യസ്തനല്ലെന്നു വ്യക്തമാകും. അതേ, നേതൃത്വം ഒരു കലയും നേതാവ് കലാകാരനുമാണ്.

നിങ്ങൾക്കും നേതാവാകാം

ഏബ്രഹാം മുത്തോലത്ത്

നേതാക്കന്മാരാണ് ഇന്നു ലോകം ഭരിക്കുന്നതു്. ജീവിതത്തിന്റെ ഏതു തലത്തിൽനിന്നും നേതാക്കന്മാർ ഉയർന്നുവരാറുണ്ടു്. എങ്കിലും രാഷ്ട്രീയനേതാക്കന്മാർ ഭരണത്തിന്റെ ചെങ്കോൽ പിടിച്ചുപററുന്നതുകൊണ്ടു് ആ തലത്തിൽ നേതാക്കന്മാരാകാനുള്ള പരിശ്രമമാണ് ഇന്നു് ലോകത്തെവിടെയും കാണുക. നേതൃത്വം ഒരു സിദ്ധിയാണു്, കലയാണ്. അതു സാധനയിലൂടെവേണം, പ്രവർത്തനമണ്ഡലങ്ങളിലൂടെവേണം വികസിപ്പിച്ചെടുക്കാൻ. ഏബ്രഹാം മുത്തോലത്തിന്റെ ഗ്രന്ഥം ഇത്തരുണത്തിൽ വളർന്നുവരുന്ന യുവനേതാക്കൾക്കു് മാർഗ്ഗദീപവും വഴികാട്ടിയുമായിരിക്കും. നേതാക്കന്മാരാകാനാഗ്രഹിക്കുന്നവർ അവശ്യം വായിച്ചിരിക്കേണ്ട ഒന്നാണിതു്. അപഗ്രഥനാത്മകവും നിയതമായ ഉൾക്കാഴ്ച പരിവേഷം പരത്തുന്നതുമായ ഈ കൃതി നാളത്തെ തലമുറയ്ക്കു രൂപം കൊടുക്കാതിരിക്കില്ല. ഏബ്രഹാം മുത്തോലത്തിന്റെ പരിശ്രമം ഭാവിനേതാക്കളെ വാർത്തെടുക്കുന്നതിൽ വലിയൊരു പങ്കു വഹിക്കുമെന്ന കാര്യത്തിൽ സംശയമില്ല.

വില 11. 00

വിതരണം

ജനത ബുക്കസ്റ്റാൾ

തേവര–എറണാകുളം–ആലുവ

JS 0074/00130/81-6/2000-2